



VAD HÄNDE I DEN GULA ZONEN?

– flera perspektiv på konflikten vid Mölnlycke Health
Cares fabrik nummer ett i Thailand

Mats Wingborg

Förord	4
1. Startpunkt	5
2. Så har jag arbetat	5
3. Konflikter inom globala koncerner – ideologiska utgångspunkter	6
4. Fallet Mölnlycke – bakgrund	11
5. Arbetarnas version av händelseförloppet	14
6. Den lokala fabriksledningens version	25
7. Vad var det egentligen som hände? Kommentarer kring konflikten	29
8. IF Metalls version	32
9. Unionens version	35
10. Berättelsen från de lokala företrädarna för Unionen vid Mölnlycke Health Cares huvudkontor	37
11. Berättelsen från den lokala Akademikerföreningen vid Mölnlycke Health Cares huvudkontor	39
12. IndustriALLs version	40
13. Spänningar om lönesystemet – arbetarnas bild	42
14. Wolfgang Peters bild av löneförändringen	44
15. Koncernledningens version	45
16. Investors version	48
17. Det thailändska textilarbetarförbundets berättelse	50
18. Det thailändska kemiarbetarförbundets uttalande	53
19. Wolfgang Peters kommentar om vad som hänt tidigare	54
20. Clean Clothes Campaigns berättelse	54

21. Swedwatchs analys	57
22. Vad reser konflikten vid Mölnlycke för frågor för den fackliga rörelsen?	58
Summering	61
23. Bilagor	63
23.1. Minutes taken at Molnlycke Health Care (Thailand) Co. Ltd.	63
23.2. Skriftliga underlag och källor	64
23.3. Intervjuade personer	66
23.4. Förkortningar	68
23.5. Tidigare publikationer av Mats Wingborg på samma tema	69

Förord

Detta är ett studiematerial, tanken är att det framför allt ska användas av koncernfackligt aktiva. Utgångspunkten är synnerligen konkret. Vi tror att fackliga strategier har störst förutsättning att utvecklas om man tar sin utgångspunkt i faktiska skeenden.

Den gula zonen ligger i en lagerhall i en fabrik i Thailand. Fabriken ägs av Mölnlycke. Det uppstår en konflikt mellan det lokala facket och arbetsgivaren, som bland annat leder till att ett antal arbetare avskedas.

Denna rapport handlar om denna händelse, men också om vad de svenska fackliga organisationerna kan, och inte kan, göra för att stödja sina fackliga kollegor och vad den internationella fackliga rörelsen kan göra.

Fackföreningsrörelsen har alltid varit internationell. Erfarna och starka fack har solidariskt stöttat unga och nya fackliga organisationer och på olika sätt försökt sprida sina idéer och delat med sig av sina erfarenheter. Ju mer den globala ekonomin integrerats, mångnationella företag utvecklats och globala koncerner etablerats desto mer har kraven på nationella fack och de olika fackliga internationerna ökat för att utveckla konkreta metoder för att arbeta fackligt över nationsgränser. Det är inte lätt. På den globala nivån finns många nivåer inom företag och koncerner, men även inom den fackliga rörelsen.

Denna rapport handlar om ett svenskt företag, Mölnlycke Health Care. Det skulle ha kunnat vara ett annat svenskt företag eller ett företag från ett annat land. Vi har bitt författaren och journalisten Mats Wingborg skriva denna rapport för vi vill konkret belysa vilka utmaningar det globala fackliga arbetet står inför. Vi hoppas denna rapport kan användas i utbildnings- och studiesyfte.

IF Metall har bekostat Wingborgs flygresor till Thailand samt hotell där.

Stockholm i mars 2013

Boa Ruthström

Chef Arena Idé

1. Startpunkt

En historia kan vara spännande fast upplösningen redan är välkänd. Förhoppningsvis gäller det även denna skildring. Utgångspunkten är en segsliten och bitter men numera avslutad konflikt inom den globala koncernen Mölnlycke Health Care. Syftet är att undersöka vad det var som egentligen hände och hur de involverade aktörerna tänkte och agerade.

Egentligen består studien av en och samma historia som berättas om och om igen. Perspektiven skiftar dock eftersom olika aktörer kommer till tals. Här framkommer spänningarna mellan arbetsgivare och fackföreningsrörelsen, men bilden är komplex. Inom en global bolagskoncern finns många nivåer. Inom den fackliga strukturen finns ännu fler nivåer. Det är inte alltid dessa olika nivåer går i takt.

Tanken är att det ska finnas något att lära av studien, men syftet är inte att ge handfasta tips. Snarare är ambitionen att öka medvetenheten om varför olika aktörer agerar som de gör och vilka ideologiska glasögon de ser världen genom.

Ytterst är syftet att ge nytt bränsle åt det koncernfackliga arbetet. Men också att lyfta frågan om hur den svenska och globala fackföreningsrörelsen ska agera för att försvara de fackliga rättigheterna.

2. Så har jag arbetat

Studien bygger på både teoretiska underlag och en tillämpad fallstudie. En utgångspunkt är idémässig. Hur bör relationen mellan arbetsgivare och fackföreningar beskrivas? Vad är det som karakteriserar sådana relationer inom en global koncern? Den position jag beskriver har sin grund i aktuell arbetslivsforskning och i de studier som jag själv skrivit om relationer med anställda vid svenska företag med global verksamhet.¹ I inledningen av den här studien har jag formulerat de bärande tankegångarna. Dessa utgör ett slags raster för den konkreta analysen.

¹ Där verksamheten både kan bedrivas i egen regi eller genom att företagen anlitar leverantörer i omvärlden.

Nästa steg består av en tillämpad undersökning. I detta fall av konflikten mellan den lokala fackklubben och fabriksledningen vid Mölnlycke Health Cares fabrik nummer ett i Thailand. Det empiriska materialet består av dokument och intervjuer. Under arbetets gång har jag samlat in ett stort antal dokument, flera är översatta från thailändska till engelska. Jag har också genomfört intervjuer med berörda aktörer. Från den 17 till 25 november 2012 besökte jag Thailand och intervjuade arbetare, fackliga representanter på olika nivåer och fabriksledning. Alla dessa intervjuer spelades in på bandspelare. I Sverige har jag bland annat intervjuat företrädare för IF Metall och Unionen och företrädare för koncernledningen för Mölnlycke Health Care.² En förteckning över dokument och intervjuade personer finns i en särskild bilaga.

Jag har varit mån om att alla aktörer ska få berätta sin version av händelseförloppet. Alla längre intervjuer har jag skickat tillbaka till de som har intervjuats och jag har utan undantag fört in deras justeringar och tillägg.³ Ola Wihlke har givit språkliga kommentarer på ett tidigare manus.

3. Konflikter inom globala koncerner – ideologiska utgångspunkter

Hur agerar facket när det uppstår en konflikt med arbetsgivaren inom en global koncern? Och hur bör facket agera?

De fackliga organisationerna har en motsägelsefull relation till arbetsgivaren. Å ena sidan finns en dragkamp mellan fackföreningar och arbetsgivare. Fackföreningarnas intresse av högre lön och bättre arbetsvillkor kan komma i konflikt med arbetsgivarnas intresse av högre vinst. Å andra sidan har fackföreningarna och arbetsgivarna gemensamma intressen av en effektiv produktion och god konkurrenskraft. Om företaget inte klarar sig i konkurrensen finns risk för neddragningar, vilket varken fackföreningar eller arbetsgivare önskar.

² Personer som intervjuats längre har i förväg fått ta del av texten. Hit hör Andreas Joviken, Mölnlycke Health Care (som också fått se intervjun med Wolfgang Peters), Erik Andersson, IF Metall och Maria Nyberg, Unionen. Stor hänsyn har tagits till de synpunkter som dessa har fört fram.

³ Den 13 februari 2013 kom parterna i Thailand till en uppgörelse i den konflikt om uppsägningar som kommer att skildras. När det skedde fanns ett manus nästan färdigt, men jag blev tvungen att göra vissa kompletteringar för att slutföra studien. Men som framgår av materialet är de flesta intervjuerna genomförda medan konflikten fortfarande pågick.

Inom den marxistiska traditionen betonas enbart att det råder motstridiga intressen mellan arbetstagare och arbetsgivare. En sådan utgångspunkt är alltför trubbig för att förklara hur fackliga företrädare resonerar. Inom den så kallade human relations-skolan betonas tvärtom att det råder en intresseharmonier mellan parterna på arbetsmarknaden.⁴ Men också en sådan utgångspunkt leder fel. Om parterna vore överens skulle det vara onödigt med löneförhandlingar. Problemet är att båda parter har intresse av att kakan växer men kan vara oeniga om hur den ska fördelas.

Den fackliga strategin består följaktligen av både konflikt och samverkan. Eller för att använda en metafor inom den arbetslivsforskning som bedrivits inom ramen för Saltsa, både av att dansa tango och att boxas.⁵ Ibland kallas detta förhållningssätt pluralistiskt. Aktörerna på arbetsmarknaden har delvis skilda, delvis överlappande intressen som köpare och säljare på en marknad. En slutsats i Saltsa-projektet är att "fackliga organisationer måste vara beredda att både boxas och dansa, med bara en strategi när man inte framgång".⁶

Den motsägelsefulla relationen sätter avtryck i de fackliga organisationernas strategier för att få gehör för sina krav. Ytterst kan facket använda stridsåtgärder för att sätta kraft bakom orden. Men stridsåtgärder kan samtidigt skada möjligheten att skapa en långsiktig och varaktig dialog med arbetsgivaren. Det kan underminera fackets tillgång till viktig information och försvåra möjligheten att skapa en arena för överläggningar.

Ett av fackets primära mål är att komma överens med arbetsgivaren, att sluta kollektivavtal. Ibland kan stridsåtgärder sätta press på arbetsgivaren och bana väg för uppgörelser. Ibland kan stridsåtgärder spolia möjligheten till uppgörelser och försvåra möjligheten att nå ett avtal. Många olika faktorer avgör vad utfallet blir av en stridsåtgärd. Har de fackliga organisationerna en svag rättslig ställning i det berörda landet försvåras fackets möjligheter. Avgörande för framgången är också fackets möjlighet att mobilisera de egna medlemmarna och att upprätthålla en enad linje gentemot arbetsgivaren.

⁴ För en presentation av idébildningen se exempelvis *Konflikt och samverkan – om fackliga strategier i Europa*, Holmgren, Anna, Saltsa, 2005. För en mer utförlig analys på temat se: Huzzard, T., Gregory, D., Scott, R. (red.), *Strategic unionism and partnership: Boxing or dancing*, Palgrave Macmillan, 2004.

⁵ Anfört arbete, Aa.

⁶ Aa, citat från Lars Magnussons förord, sid 3.

Fackliga organisationer måste alltid förhålla sig till dubbelheten av att både bedriva maktspel och skapa och upprätthålla en varaktig dialog med arbetsgivaren. Arbetsgivaren däremot har flera valmöjligheter. En arbetsgivare kan försöka skapa samförstånd med facket men också försöka bli av med facket. För att fackliga organisationer ska kunna verka behöver de en arbetsgivare som motpart. En arbetsgivare däremot kan bedriva sin verksamhet utan fackliga organisationer som motpart. Relationen mellan fackföreningar och arbetsgivare är alltså inte spegelvänd. Facket vill dansa tango. Arbetsgivaren kan välja mellan tangodans och att dansa solo.

Fackets strategier skiljer sig också från dem som tillämpas av andra aktörer som försvarar arbetarnas intressen. Exempelvis kan en frivilligorganisation inriktad på arbetsrätt bedriva kampanjer utan att behöva ta hänsyn till att skapa långsiktiga relationer med arbetsgivaren. För fackliga organisationer är förhållandet till öppenhet mer komplext. När facket söker en uppgörelse eller anstränger sig för att uppnå en social dialog kan ibland öppen kritik underminera möjligheterna. I andra situationer kan facket vinna på utåtriktad kritik, det kan sätta press på företag och tvinga fram en mer fundamentalt ändrad inställning till de fackliga organisationerna och en respekt för fackliga rättigheter.

De fackliga organisationernas särdrag består i att de är både *opinionsbildande* och *normerande* (genom att facket är en part som sluter kollektivavtal). Facket ska både förändra attityder och sitta vid förhandlingsbordet och komma överens. Därigenom skiljer sig de fackliga organisationerna från andra folkrörelser och från frivilligorganisationer, vilket inte hindrar att det ofta kan vara fruktbart med samverkan.

Fackets relation till arbetsgivare blir särskilt komplex i samband med en allvarlig konflikt. När facket blir utsatt för attacker av motparten blir strategin för att skapa dialog särskilt mångbottnad. Det handlar om att svara på attacken, men ändå visa att man vill dansa tango. En särskilt delikat fråga handlar om företagets anseende. Ett fackligt vapen kan vara att offentligt kritisera missförhållanden vid ett företag. Ibland kan facket till och med driva en öppen kampanj mot oacceptabla villkor. Men alla sådana åtgärder är tveeggade. Facket kan sätta press på företag och därigenom vinna framgång, men ett försämrat anseende kan samtidigt skada företaget på ett sätt som gör både arbetsgivare och anställda till förlorare. Nu betyder inte detta att alla offentliga utspel och kampanjer på lång sikt skadar företagets verksamhet, poängen är snarare att facket är tvingat att alltid väga dessa olika effekter mot varandra.

Detta spel mellan fackföreningar och arbetsgivare kan beskrivas på nationell nivå. Men det blir ännu mer komplext när det handlar om konflikter inom globala koncerner, inom transnationella företag (TNF). Både de fackliga organisationerna och arbetsgivarna har i dessa fall många olika nivåer. Ibland uppstår spänningar inom de fackliga strukturerna och inom företagets strukturer. Konflikterna inom globala koncerner är också inbäddade i en väv av nationella lagar av avtal i flera länder, av globala avtal och uppförandekoder och av globala regelverk (ILO:s, OECD:s m.fl.). Ett stort antal aktörer av olika karaktär är kopplade till dessa regelverk: däribland offentliga rättsväsenden, internationella organ och internationella frivilligorganisationer.

Hur facket gör en avvägning mellan strategier som betonar samverkan och de som betonar konflikt är beroende av en mängd olika faktorer. Ytterst handlar detta om hur de fackliga företrädarna bedömer möjligheten till framgång. Troligen blir strategierna annorlunda – för att använda två ytterligheter – om den fackliga företrädaren är tjänsteman på huvudkontoret eller anställd på en fabrik i ett utvecklingsland. En uppfattning som ofta lyfts fram av arbetare vid fabriker i utvecklingsländer är att de under alla omständigheter befinner sig i en riskfylld position. Ett mönster är att arbetsgivarna hotar med att flytta produktionen till länder med lägre lönekostnader. Ett annat mönster är att upptrissade vinstkrav sätter press på arbetarna oavsett hur de agerar.

Om arbetarna bedömer att möjligheten till samförstånd är stängd kan risken för konflikt öka. Arbetarna tar en risk med konfliktåtgärder, men vad göra om andra alternativ saknas? Exakt hur fackliga företrädare bedömer olika strategier varierar samtidigt från fall till fall. Poängen här är emellertid en annan, att utsattheten i utvecklingsländer kan göra att de fackliga strategierna där ser annorlunda ut än för fackliga företrädare stationerade i rika OECD-länder.⁷

Relationen mellan fackföreningar och arbetsgivare handlar inte bara om samverkan för en effektiv produktion och om en dragkamp om fördelning och inflytande, även andra aspekter färgar relationen. Hit hör könstillhörighet, där det globala mönstret är att kvinnolönerna är betydligt lägre än manslönerna. Inom den tillverkningsindustri som är förlagd till utvecklingsländer är lönen för män i genomsnitt dubbelt så hög som för kvinnor.⁸ Den främsta förklaringen är att lönerna är hög-

⁷ Temat behandlas utförligt i antologin *Bortom horisonten – Fackets vägval i globaliseringens tid*, Ingemar Lindberg & Anders Neergaard, Premiss förlag, 2013. Se särskilt Bernt Schillers bidrag *Mot en ny facklig solidaritet? En diskussion om förnyelse och solidaritet*. Bernt Schiller resonerar inte bara om vad fackliga aktörer på olika nivåer bör göra, utan också om vilket agerande som är realistiskt att förvänta sig.

⁸ *Vägar till ett bättre arbetsliv – tre svenska företags strategier i Indien och Sri Lanka*, Swedwatch, 2009.

re inom mansdominerade branscher (som fordonstillverkning) än inom kvinnodominerade branscher (som klädproduktion), men också att det sker en lönediskriminering av kvinnor inom samma branscher.

En annan faktor är relationen mellan den rika världen och utvecklingsländer. De transnationella företagens huvudkontor är för det mesta förlagda till den rika världen medan alltmer av tillverkningen sker i fattiga utvecklingsländer eller i mellaninkomstländer. Skillnaden i materiell situation påverkar maktrelationer och sättet att betrakta och behandla den andre. Denna över- och underordning kan finnas inom de globala koncernerna, men också inom den globala fackföreningsrörelsen.

Utifrån denna idémässiga förståelse är det möjligt att undersöka vad som faktiskt sker när det uppstår en konflikt mellan fackföreningar och arbetsgivare inom en global koncern. När facket agerar – hur väger man verktyg som visar styrka med verktyg som bygger tillit? Kan vissa verktyg nå båda dessa mål (styrka kan också tvinga arbetsgivaren till förhandlingsbordet)? Vilka verktyg väljer man att använda? På vilka nivåer? Vad får verktygen för effekter? Vad blir resultaten? Hur påverkas relationen med arbetsgivaren? Vad händer med konfliktfrågorna? Och hur påverkas det fackliga arbetet och de fackliga organisationerna av sättet att agera?

En annan viktig fråga är om det kan uppstå spänningar mellan olika nivåer i den fackliga strukturen. När fackliga organisationer i västvärlden stödjer fackliga organisationer i utvecklingsländer finns en dubbelhet av solidaritet och egenintresse som ofta betonas av de fackliga organisationerna själva. Å ena sidan stödet till mer utsatta fackföreningar. Å andra sidan förbättringar av villkoren för arbetstagare i utvecklingsländer som gör det mindre lukrativt för företag att flytta produktion från västvärlden till utvecklingsländer. Men det kan också uppstå spänningar mellan de fackliga organisationerna i västvärlden och dem i utvecklingsländer. Inte minst handlar det om när det uppstår lokala konflikter mellan fackföreningar och arbetsgivare i utvecklingsländer. För de fackliga organisationerna i utvecklingsländer uppstår en avvägning mellan att gå ut i kampanjer, som kan skada anseendet hos företaget, och att försöka bygga en dialog med arbetsgivare. För de fackliga organisationerna i västvärlden kan det finnas mindre att vinna på att kritisera företagen, det riskerar att skada företaget och därigenom att hota de egna jobben.

En analys av denna karaktär kan användas som underlag för att svara på tre normativa frågor: Hur bör facket agera i samband med konflikter inom globala företag? Hur bör olika nivåer inom den fackliga strukturen uppträda? Vad finns att lära utifrån erfarenheter av tidigare konflikter?

Dessa frågor kan emellertid inte analyseras i tomma intet. När situationen blir konkret blir strategierna prövade mot en kontext, med sin särskilda bakgrund, med sina styrkeförhållanden, där både arbetsgivare och fackföreningar har specifika förmågor, där parterna ingår i olika konstellationer och nätverk och där dragkampen är inbäddad i specifika juridiska ramverk, i en globaliserad ekonomi och mellan ständiga förskjutningar i maktbalansen mellan arbete och kapital, både på nationell och global nivå.

4. Fallet Mölnlycke – bakgrund

Mölnlycke Health Care tillverkar produkter för operation och sårbehandling. Företagets huvudkontor ligger i Göteborg. Där arbetar omkring 350 anställda.

Mölnlycke Health Care har därutöver regionala kontor i Europa, Nordamerika, Mellanöstern, Asien och Afrika.

Tillverkningen sker vid företagets anläggningar i Belgien, Tjeckien, Polen, Finland, USA, Frankrike, Storbritannien, Malaysia och Thailand. I Sverige finns inte någon tillverkning. I detta avseende är Mölnlycke Health Care unikt, ingen tillverkning sker i det land där huvudkontoret ligger.

Totalt har företaget knappt 7 000 anställda. Vd är Pierre Guyot.

År 1998 blev det nordiska riskkapitalbolaget Nordic Capital huvudägare av Mölnlycke. 2007 övertogs ägarskapet av det brittiska riskkapitalbolaget Apax Partners LLP. 2007 blev Investor delägare i företaget och 2010 utökades Investors ägarandel. För närvarande äger Investor 98 procent av Mölnlycke Health Care.⁹ Resterande delar ägs av styrelse och ledning. Investor är ett investmentbolag som kontrolleras av familjen Wallenberg genom de så kallade Wallenbergstiftelserna. Styrelseordförande är Jacob Wallenberg och koncernchef E. Börje Ekholm.

⁹ Uppgift från Magnus Dalhammar, IR-ansvarig vid Investor, mejlsvaret den 23 januari 2013.

Av de anställda vid huvudkontoret i Göteborg tillhör omkring 150 personer fackförbundet Unionen och 150 personer något Saco-förbund. Vid flera av Mölnlyckes fabriker i omvärlden finns lokala fackföreningar.

Mölnlycke saknar europeiskt företagsråd (EWC). Företaget har inte heller slutit något globalt ramavtal, däremot har man antagit en uppförandekod.¹⁰



Mölnlyckes fabrik 1 i Bangphi Industrial Estate.

Konflikten som detta handlar om utspelar sig vid en av Mölnlyckes fabriker i Thailand, i Bangphi Industrial Estate, i provinsen Samutprakarn, strax utanför Bangkok. Anläggningen kallas vanligen för fabrik 1. Vid denna första fabrik finns omkring 700 anställda, därutöver finns ytterligare en fabrik i Thailand med omkring 600 anställda.¹¹ Enligt den lokala fackklubben är omkring 530 av ar-

¹⁰ Uppförandekoden finns bara på engelska och har namnet *Code of Conduct, Mölnlycke Health Care* (odaterad). Se: www.molnlycke.com/Old/Global/About_Us/Global/Code_of%20conduct_Molnlycke.pdf.

¹¹ Den ligger i Amata Nakorn Industrial Estate i Chonburi Province.

betarna fackligt anslutna, av dessa finns omkring 400 medlemmar vid fabrik 1. Med thailändska mått är det en hög facklig organisationsgrad.¹²

Thailand är ett land med omfattande repression mot fackligt aktiva. En särskilt vanlig form av kränkning är att arbetsgivare avskedar fackliga företrädare. Den internationella fackliga organisationen International Trade Union Confederation (ITUC) menar att avskedandena ofta sker i strid mot ILO:s kärnkonventioner.¹³ Thailand har dock varken ratificerat ILO-konvention 87 eller 98, det vill säga de konventioner som skyddar den fackliga organisationsrätten och rätten att bedriva kollektiva förhandlingar.¹⁴

Konflikten gäller flera frågor, men den viktigaste är uppsägningen av 22 arbetare den 22 september 2011. Den konflikten fick sitt avslut den 13 februari 2013 då de arbetare som fortfarande drev fallet accepterade att ta emot ekonomisk kompensation mot att de lade ner sina krav på att få behålla sina anställningar.

Men det finns också andra konflikter som löper parallellt med den stora konflikten. Dessa handlar framför allt om:

- den avstängning av arbetare som föregick uppsägningarna,
- förändringen av lönerna 2012 och
- påståenden om företagsledningens återkommande "antifackliga åtgärder".¹⁵

När det gäller alla dessa frågor finns vitt skilda uppfattningar mellan arbetare och arbetsgivare. I studien kommer de olika ståndpunkterna att presenteras.

¹² Uppgifterna är hämtade från Mölnlycke Health Cares webbsida (www.molnlycke.com), Mölnlycke Health Cares årsredovisningar 2008–2011, samt intervjuerna med företrädare för Mölnlycke Health Care samt företrädare för de lokala fackklubbarna vid huvudkontoret i Göteborg (se bilaga över intervjuade personer).

¹³ En aktuell genomgång av kränkningarna finns bland annat i studien *Annual Survey of Violations of Trade Union Rights, 2012*, ITUC, 2012. Se: www.fackligarattigheter.nu/pdf/Report_2012_ENG.pdf.

¹⁴ Källa: ILO. Se: www.ilo.org/dyn/normlex/en.

¹⁵ En fråga som inte alls berörs i detta sammanhang är arbetsvillkor vid Mölnlycke Health Cares underleverantörer. För mer information se särskilt *Behind the rubber label*, DanWatch, 2013.



Fackklubbens lokaler några kilometer från fabriken.

5. Arbetarnas version av händelseförloppet

I ett bostadsområde med smala gränder och trånga gator ligger fackklubbens lokaler. Några kilometer längre bort ligger fabriksbyggnaden.¹⁶ Ovanför ingången hänger skylten med texten "Mölnlycke Health Care Labour Union". Lokalen består av ett enda rum. På bordet står koppar med snabbkaffe. Det doftar av såpa. När jag kommer in i rummet sitter redan arbetarna runt bordet. De nickar välkomnande och serverar snabbkaffe i plastmuggar. Deras ansikten är slitna och allvarliga. På väggen sitter en upptejpad lista över de 22 arbetare som blev uppsagda i september 2011. Bredvid hänger en väggalmanacka med bild av den thailändska kungen. När jag senare lyssnar på bandupptagningen hör jag förutom arbetarnas röster och tolkens översättningar också ljudet av fläkten som långsamt snurrar i taket. Hettan gör sig påmind.

Sju arbetare har slutit upp för att berätta om konflikten vid företaget. En av arbetarna har sin ett-åriga son på armen. Några av arbetarna som intervjuas är uppsagda, några driver sina fall vidare,

¹⁶ Berättelsen handlar om fabrik nummer ett.

andra har tagit emot kompensation. Ytterligare några jobbar fortfarande vid fabriken och ska senare under dagen gå på sitt skift. Alla som är samlade runt bordet är kvinnor. Flera uttrycker rädsla för att deras namn ska nämnas i den här studien. Detta är en beskrivning av deras kollektiva historia.¹⁷

Under slutet av sommaren och början av hösten 2011 bedriver fackklubben löneförhandlingar med fabriksledningen vid Mölnlyckes fabrik nummer ett i Thailand. De fackliga representanterna tycker att förhandlingarna är tuffa och att arbetsgivaren försöker pressa dem.

Fackklubben har inte tillstånd att sprida information inne i fabriken om vad som sker vid förhandlingarna. De har varken tillgång till anslagstavlor eller en egen lokal. Därför blir gatan utanför fabriken den viktigaste platsen att föra ut information på. Den lokala fackklubben anstränger sig för att diskutera med medlemmarna om förhandlingsläget. Varje dag står fackklubbens företrädare utanför fabriken och informerar och samlar in åsikter.

När förhandlingarna är som mest intensiva beslutar arbetsgivaren att stänga av ett antal arbetare. Det innebär att de inte har rätt att komma in i fabriken, även om de behåller sin lön. Den 19 augusti stängs sex arbetare av. Alla tillhör den fackliga kärntruppen och flera har till uppdrag att sköta den fackliga informationen. Arbetarna får ingen förklaring till varför de stängs av. När andra arbetare frågade arbetsledarna varför flera fackliga företrädare blivit avstängda får de svaret att "det är en order från högre ort".

Torsdagen den 25 augusti stänger företaget av ytterligare fyra arbetare. Den dagen händer också något annat som blivit avgörande för konflikten. Enligt de intervjuade arbetarna kallar en av arbetsledarna¹⁸ till ett möte i den så kallade gula zonen, en lagerhall i direkt anslutning till produktionslokalen. Omkring 200 arbetare samlas i zonen. Där finns också en representant från företagsledningen. Inget händer dock på mötet. Arbetarna står och väntar. Stämningen är upprörd. Det stora samtalsämnet är avstängningarna. Några funderar på att gå tillbaka till sina arbetsplatser, men är rädda för att de då ska bryta ordern om att infinna sig i den gula zonen.

¹⁷ Ytterligare kortare intervjuer har skett med sex arbetare utanför fabriken och vid arbetarnas bostäder. Deras berättelser ger samma bild.

¹⁸ Enligt de intervjuade är hans namn Santhad Suwannasai.

Så småningom kommer en representant från den lokala arbetsmarknadsmyndigheten in i lokalen ("labour officer"). Arbetarna utser två representanter som går till ett avskilt rum där man genomför överläggningar med företagsledningen och företrädare för den lokala arbetsmarknadsmyndigheten. Efter överläggningarna enas man om att ingen arbetare ska bestraffas för att ha deltagit i mötet och att arbetarna ska få lön för tiden de deltagit vid mötet. Arbetsmarknadsmyndigheterna formulerar överenskommelsen i ett dokument. Det signeras av en "labour officer", arbetsgivaren och den lokala fackklubben.¹⁹

Måndagen den 29 augusti blir arbetarna återigen kallade till ett möte i den gula zonen. Klockan är runt två på eftermiddagen och en arbetsledare utlovar att arbetarna ska få information om vad som sker i förhandlingarna mellan fackklubben och arbetsgivarna. Även vid detta möte deltar omkring 200 arbetare, men ingen från företagsledningen kommer för att informera arbetarna.

Klockan kvart över tre anländer fabrikschefen Wolfgang Peters till lokalen. Han säger att alla ska gå tillbaka till arbetet och lovar att ingen arbetare ska bli bestraffad. Men eftersom skiftet är slut för dagen lämnar arbetarna fabriken. De som ska gå på nästa skift står utanför fabriken och väntar men blir inte insläppta. Produktionen ligger nere under eftermiddagen.

Dagen efter, den 30 augusti, kommer arbetarna till morgonpasset som vanligt klockan 6.00, men inte heller då blir de insläppta i fabriken. Inga arbetare får komma in på fabriksområdet. I stället får de återvända hem.

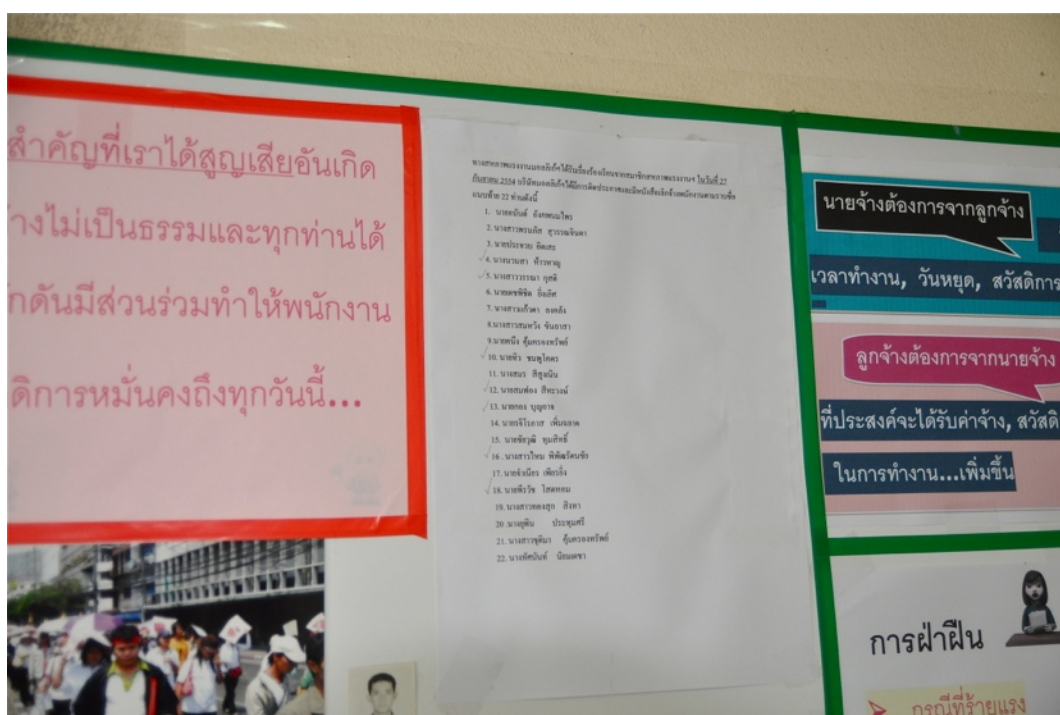
Den 5 september blir avtalet mellan fackklubben och arbetsgivaren klart. På gatan utanför fabriken informerar fackklubben om innehållet i avtalet. Det uppstår också en diskussion bland de anställda om hur de ska hantera den dag då fabriken hållits stängd. Företagsledningen deklarerar att de anställda i efterskott är tvungna att ta ut en semesterdag för att täcka den dagen.

Sedan kommer chocken. Den 27 och 28 september deklarerar företaget att 22 arbetare blivit uppsagda. På en första lista finns sju arbetare, på en andra lista elva arbetare. Därutöver sägs fyra arbetare upp som är valda av arbetarna och godkända av företaget att ingå i den så kallade arbetarkommittén, de har varit med och förhandlat med arbetsgivaren om det nya kollektivavtalet.

¹⁹ Översatt till engelska har protokollet rubriken Minutes taken at Molnlycke Health Care (Thailand) Co. Ltd. Bangphi Industrial Estate, Samutprakarn. Det finns i sin helhet i bilaga 1.

De uppsagda arbetarna som ingår i arbetarkommittén har ett starkare lagligt skydd än de andra uppsagda arbetarna. För dessa krävs ett godkännande från en juridisk instans för att uppsägningarna ska bli lagliga. Dessa har också rätt till lön under perioden när uppsägningarna prövas juridiskt. Andra arbetare som överklagar uppsägningarna har inte rätt till fortsatt lön från företaget.

Arbetsgivaren ger en förklaring till uppsägningen: Arbetarna har deltagit vid "illegala strejker" den 25 och 29 augusti. Dessutom hävdar företagsledningen att de 22 uppsagda arbetarna varit de drivande organisatörerna av den påstådda strejken.



Listan på de 22 arbetare som blivit uppsagda, lika många kvinnor som män.

Arbetarna förnekar däremot att de deltagit vid någon illegal strejk. Ungefär hälften av arbetarna på listan tillhör fackklubbens kärngrupp och särskilt många är fackliga informatörer, men ingen har någonsin uppmanat eller uppmuntrat till strejk. Den andra halvan består av en disparat samling arbetare som endast har det gemensamt att de vid något tillfälle framfört klagomål till arbetsledare eller ställt frågor om de avstängda arbetarna.

De ansvariga från fackklubben konstaterar också att uppsägningarna genomförts utan att företagsledningen har tagit någon som helst kontakt med fackklubben. Majoriteten av de uppsagda har arbetat på fabriken i över tio år. Några i fler än 15 år. Så här säger en av arbetarna:

– Jag har jobbat för Mölnlycke i 14 år. Aldrig kommit för sent. Alltid skött mina arbetsuppgifter. Jag har funderat mycket på varför jag blev uppsagd. Enda förklaringen jag kan komma på är att jag frågade en arbetsledare om varför de hade stängt av en av mina arbetskamrater.

Och så här säger en annan:

– Uppsägningen är ett hårt slag mot mig. Hade jag varit 20 år hade det varit lätt att få ett nytt jobb. Men nu har jag fyllt 35, då är det tufft. Risken är stor att jag måste säga upp min lägenhet.

Ytterligare argument från de fackligt aktiva arbetarna är (1) att de aldrig skulle tillgripa strejkvapnet medan förhandlingar om ett nytt avtal pågår, (2) att eventuella strejker alltid blir utlysta i förväg och (3) att de alltid lämnar fabrikslokalerna och fabriksområdena i samband med strejker.

Den 22 november tas frågan om uppsägningarna upp av den thailändska Kommittén för industriella relationer (IRC²⁰). Trepartsorganet IRC inleder en undersökning och intervjuar de involverade parterna. Den 19 januari 2012 sänder IRC sitt utslag till fabriksledningen vid Mölnlycke Health Care i Thailand. IRC menar att uppsägningarna strider mot artiklarna 121 och 123 i den thailändska arbetsmarknadslagen och kräver att företaget ska återanställa de uppsagda arbetarna. IRC kräver att företaget ska följa utslaget inom tio dagar, men Mölnlycke i Thailand följer inte utslaget i IRC. Den 10 mars 2012 publicerar arbetsmarknadsministern ett pressmeddelande om utslaget i IRC.

Fabriksledningen vid Mölnlycke i Thailand lyfter i stället frågan om uppsägningarna till domstol och överklagar därigenom beslutet i IRC. Fabriksledningens propå har två delar, dels begär de tillstånd för att få säga upp de fyra arbetare som ingår i arbetarkommittén, dels begär fabriksledningen att IRC:s utslag ska upphävas och att de återstående 18 arbetarna ska sägas upp.

Den 15 mars undertecknar ordföranden för fackklubben vid Mölnlycke i Thailand ett protestbrev mot företagets agerande och kräver att arbetarna ska återanställas.

²⁰ Industrial Relations Committee.

Den 15 maj 2012 möts för första gången de uppsagda arbetarna och fabriksledningen i domstol. Domarna försöker få parterna att kompromissa men fabriksledningen vägrar att återanställa någon av arbetarna. Fabriksledningen erbjuder de uppsagda arbetarna en summa motsvarande 1 500 US-dollar om de frivilligt går med på att lämna företaget. Arbetarna avvisar förslaget.

Nästa domstolsförhandling sker den 17 juli. Mönstret är likartat som vid föregående förhandling. Domstol förordar att parterna ska kompromissa. Fabriksledningen svarar med att erbjuda de uppsagda ekonomisk kompensation om de inte driver fallet vidare. Parallellt med detta sker specifika domstolsförhandlingar som enbart gäller de fyra arbetare som ingick i arbetarkommittén.

Den 10 juli accepterar de fyra medlemmarna i arbetarkommittén den ekonomiska kompensationen från företaget och beslutar att inte driva sina fall vidare. De säger att de fått stora ekonomiska problem eftersom de varit arbetslösa i nästan ett år.

Den lokala fackklubben vid Mölnlycke har sedan uppsägningarna informerat sitt medlemsförbund Worker-Union of Spinning & Weaving Industries of Thailand (TWFT) om konflikten. TWFT för informationen vidare till den globala fackliga internationalen IndustriALL. Den 16 juli 2012 skickar TWFT en uttrycklig uppmaning till IndustriALL om att agera. Klubben är även medlem i Chemical Workers Union Alliance (CWUA), även det förbundet tillhör IndustriALL. Även den vägen kommer signaler till IndustriALL om att det är hög tid att sätta press på Mölnlycke Health Care.²¹

Den 17 juli är det ett nytt möte i domstolen. När de uppsagda arbetarna anländer tillsammans med sin advokat finns redan domarna, fabriksledningen och företags advokater samlade i ett rum. Domaren säger att företaget inte vill återanställa några arbetare och undrar om de inte hellre borde acceptera ekonomisk kompensation. I annat fall riskerar "fallet att hålla på i flera år". Arbetarna erbjuds också en högre ekonomisk kompensation än tidigare, men avvisar erbjudandet.²²

Den 20 juli publicerar IF Metall och tidningen Dagens Arbete uppgifter om uppsägningarna vid Mölnlycke.²³ Det är första gången som konflikten får internationell uppmärksamhet. Då har det

²¹ Fackklubbens återkommande kontakter är störst med TWFT, kontakterna med CWUA är mer sporadiska.

²² Det bör påpekas att fabriksledningen och koncernledningen på flera punkter ger en annan beskrivning av vad som sägs i domstolen. Se deras berättelser.

²³ *Mölnlycke Health Care sparkar fackligt aktiva*, IF Metalls hemsida, 20 juli 2012.

gått nio månader sedan uppsägningarna. Fackklubben vid Mölnlycke Health Care i Thailand får information om att den svenska fackföreningsrörelsen lyft frågan.

Den 24 juli skickar IndustriALL ett skarpt protestbrev till Mölnlycke. IndustriALL anklagar företaget för att kränka ILO:s kärnkonventioner och kräver att de uppsagda arbetarna ska återanställas.²⁴ Fackklubben vid Mölnlycke i Thailand får en kopia av brevet. Den 9 augusti publicerar IndustriALL också en protest mot uppsägningarna på sin webbsida.²⁵

Den 9 oktober arrangeras ännu en förhandling i domstolen. Företagets advokater visar några bilder på arbetare i den gula zonen och hänvisar till att de besitter ett mycket mer omfattande bevismaterial. Vid förhandlingarna riktar domaren plötsligt en fråga till Mölnlyckes representanter och frågar om man nu är villig att återanställa några av arbetarna. Domaren motiverar frågan med att han anser att den evidens som företaget har visat för att de uppsagda arbetarna skulle ha varit involverade i de påstådda illegala strejkerna är "svaga". Företagets representanter svarar inte på domarens fråga. I samband med domstolsförhandlingarna erbjuder företaget en ännu högre ekonomisk kompensation för de arbetare som frivilligt lämnar företaget. Kompensationens storlek är beroende av arbetarnas lön, hur länge de har arbetat vid Mölnlycke, hur gamla de är och vilka arbetsuppgifter de har, men motsvarar ungefär 15 månadslöner. Enligt arbetarna handlar det om mellan 3 000 och 4 000 US-dollar, det vill säga omkring 20 000 till 26 000 kronor. För tillfället accepterar dock ingen ytterligare arbetare erbjudandet.

Vid domstolsförhandlingarna visar företagets representanter en kort film. Filmen är ett utdrag från en thailändsk nyhetssändning som rapporterar från den fackliga demonstration i centrala Bangkok som hölls den 7 oktober. Vid demonstrationen går tv-teamet fram till en av demonstranterna som råkar vara en av de uppsagda arbetarna från Mölnlycke Health Care. Översatt till svenska säger hon:

²⁴ *Long-Standing Dispute on Dismissals of Union Members at Mölnlycke Health Care (Thailand) Ltd*, brev sänt till vd Pierre Guyot från Jyrki Raina, generalsekreterare vid IndustriALL, 24 juli 2012.

²⁵ I septembernumret av IF Metalls interna tidning "Info" finns också följande uppföljande text: "Mölnlycke Health Care har sparkat 22 anställda efter att de samlats för att begära information från företaget då deras arbetsvillkor hade förändrats. Ärendet gick vidare till domstol som dömde till de anställdas fördel. Mölnlycke Health Care vägrade acceptera detta och drev ärendet vidare till en högre instans där domaren inte ville ta ställning till målet. Ärendet har fått sådan publicitet att även IndustriALL, det globala facket med över 50 miljoner medlemmar, har valt att skicka ett protestbrev till Mölnlycke Health Care. I brevet kräver de att företaget respekterar de anställda och återanställer dem."

– Jag representerar de 18 arbetare som blivit avskedade. I dag vill jag visa situationen för mina vänner. Vi blev uppsagda den 27 september förra året. Det har gått ett år sedan vi förlorade jobbet etc.

Varför detta filmklipp skulle stödja Mölnlycke Health Cares sak förblir dock oklart. Filmen läggs också ut på Youtube.²⁶

Personalansvariga vid Mölnlycke ringer samtliga uppsagda arbetare på deras mobiltelefoner och ber att få träffa arbetarna vid den lokala marknaden nära fabriken. Vid mötet säger de personalansvariga att arbetarna inte kommer att få sina jobb tillbaka och att det bästa de kan göra är att acceptera den ekonomiska kompensationen.

Den 15 oktober skriver det globala nätverket Clean Clothes Campaign om uppsägningarna på sin webbsida. Artikeln uppmärksammas av fackklubben vid Mölnlycke i Thailand.

Den 17 oktober accepterar ytterligare elva arbetare att ta den ekonomiska kompensationen och inte driva fallet vidare. Några av arbetarna säger att de hade blivit tvungna att flytta från sina hem om de inte godtagit kompensationen. Efter en tid accepterar ytterligare två arbetare den ekonomiska kompensationen. Fem arbetare fortsätter att driva fallet vidare, två kvinnor och tre män.

Vid de möten som hittills arrangerats i domstolen har domaren försökt att hitta en förlikning. Mötena har inte protokollförts, inte heller har det skett någon genomgång av bevisen i sakfrågan. Flera av de intervjuade arbetarna säger att det ska bli "intressant" att så småningom få ta del av Mölnlyckes bevisföring.

Samtidigt medger flera av de fackliga företrädarna att det är vanskligt att driva frågan juridiskt. Det kan också ta lång tid innan det kommer ett utslag, när det väl är klart kanske det ändå inte kommer att vara aktuellt att återanställa några arbetare eftersom de flyttat eller fått annan försörjning. Dessutom är domstolsprocessen kostsam för facket.²⁷

²⁶ <http://www.youtube.com/watch?v=7Z9IVNwbWjo&feature=youtu.beco.th/>

²⁷ Arbetarnas redovisning av händelseförloppet överensstämmer med redovisningen i *Summary Mölnlycke Case*, Clean Clothes Campaign, 23 december 2012.

För att försvara sin sak har Mölnlycke anlitat advokatbyrån Tilleke & Gibbins, en av Thailands största advokatbyråer, specialiserade på företagsjuridik och konflikter på arbetsmarknaden. Tilleke & Gibbins har verksamhet i Thailand och Vietnam och sammantaget över 100 anställda jurister stationerade i Bangkok, Hanoi och Ho Chi Minh-staden.²⁸

De uppsagda arbetarna företräds i domstolen av advokaten Chat Jittipong. Han har i flera fall tidigare åtagit sig uppdrag för fackliga organisationer. För att betala honom har fackliga organisationer i Thailand samlat in pengar. Insamlingen startade i början av oktober 2012 när det stod klart att domstolsförhandlingarna kunde bli långvariga. Fackliga medlemmar i den så kallade ICEM-kommittén har lett insamlingarna.

– Vår advokat är utmärkt. Men vi har inte samma juridiska resurser som företaget, säger en av de intervjuade arbetarna.²⁹

* * *

I ett bostadsområde sju kilometer från fabriken besöker jag en av de uppsagda kvinnorna som fortsätter att driva sitt fall. De rosafärgade betonghusen ligger tätt. Här bor många av arbetarna vid Mölnlyckes två fabriker i Thailand. Jag går upp fyra trappor och möter en lång korridor med hänglås på dörrarna. Den kvinnliga arbetaren jag träffar bor i en trång etta. Toaletten finns på balkongen. I ett hörn står en symaskin. Hon berättar att hon försörjt sig på att sy nyckelringar i hemmet sedan hon blev uppsagd.

– Men min inkomst har mer än halverats.

För att klara att betala hyran måste hon jobba långa arbetspass. Hon berättar att hon ofta sitter framför symaskinen från morgon till sen kväll. Vissa dagar har hon inte lämnat sin enrummare.

Hon har också sökt flera andra jobb men fått nej överallt.

– Jag är för gammal. Om man ska få jobb ska man inte vara äldre än 25 år. Sedan är det nästan kört.

²⁸ <http://www.tilleke.com>

²⁹ Kapitlet bygger på intervjuer genomförda med berörda arbetare i Thailand under perioden 19–25 november 2012. Intervjuerna genomfördes med tolk. Dessutom har några ytterligare uppgifter tillkommit i början av 2013 efter mejlkontakt med företrädare för arbetarna.

Flera gånger har Mölnlycke erbjudit henne att ta emot kompensation och sluta driva sitt fall, men varje gång har hon tackat nej.

– Jag har inte gjort något fel. Alltid följt reglerna på fabriken. De har straffat mig för att jag varit fackligt aktiv. Det vore förödmjukande att ge upp.³⁰



De två kvinnliga arbetarna som drev sina fall längst. Kvinnan till höger var gravid när hon blev uppsagd. I famnen håller hon sonen som kallas "Frispark".

* * *

I mitten av januari 2013 kommer en rapport från de uppsagda arbetarna. Andreas Joviken, HR-ansvarig inom koncernen Mölnlycke Health Care, har varit i Thailand. Han har erbjudit de fem arbetare som fortfarande driver fallet en ännu högre kompensation. Nu handlar det om 25 månadslöner. De fem arbetarna tackar nej.³¹

³⁰ Intervju genomförd den 22 november 2012.

³¹ Mejlrapport den 21 januari 2013.

Men den 13 februari får konflikten sin upplösning. Aranya Phakapha från IndustriALLs kontor i Thailand beskriver vad som skedde:

”Mölnlyckes advokater insisterade på att de fem återstående arbetarna skulle acceptera en ekonomisk kompensation motsvarande 25 månadslöner, motsvarande 7600 US-dollar. De tre manliga arbetarna, som befinner sig i en pressad ekonomisk situation, var villiga att ta emot kompensationen. Men de två kvinnorna misstrodde företagets bevis och ville fortsätta slåss för att bli återanställda vid företaget. I det läget svarade företagets advokater att en förutsättning för att man skulle betala ut ekonomisk kompensation till de manliga arbetarna var att de två kvinnorna också accepterade att ta emot kompensationen. En av de manliga arbetarna vädjade till kvinnorna om att acceptera att ta emot kompensationen. Efter en kort betänketid svarade kvinnorna att de skulle acceptera att ta emot den ekonomiska kompensationen från Mölnlycke. Företagets advokater deklarerade att pengarna skulle betalas ut den 20 februari.”³²

Aranya Phakapha lägger till:

”Den manliga arbetaren som vädjade till kvinnorna var särskilt pressad ekonomiskt. Han har sin familj i en annan provins. På grund av uppsägningen har han inte kunnat skicka hem pengar för sina barns skolgång.”³³

Dagen efter uppgörelsen ringer en av de två kvinnorna Aranya Phakapha. Hon gråter i telefonen och säger att hon verkligen önskat att få fortsätta arbeta på Mölnlycke, men att hon blev tvingad att ge upp.

– Jag blev inpressad i ett hörn, säger hon.³⁴

³² Mejlrapport den 13 februari 2013. Min översättning från engelska.

³³ Aa.

³⁴ Mejlrapport från Aranya Phakapha, 15 februari 2013.

6. Den lokala fabriksledningens version

Före resan till Thailand i november 2011 tar jag kontakt med koncernledningen för Mölnlycke Health Care och berättar att jag håller på med en studie och frågar om jag kan få tillstånd att besöka fabriken och att träffa fabrikschefen Wolfgang Peters. Jag har kontakt med Andreas Joviken, HR-chef inom koncernen. Först får jag tillstånd att besöka fabriken. Sedan blir det nej. Sedan ja igen.

Tidigt på morgonen den 21 november 2012 kommer företaget och hämtar mig vid mitt hotell i Bangkok. Jag blir skjutsad i en stor buss med en chaufför och ytterligare en anställd. De är vänliga och klagar över trafikkaoset i Bangkok.

Senare berättar en av arbetarna att företaget hämtar en del anställda som bor särskilt avlägset med buss, men först måste arbetarna ta sig till en uppsamlingsplats. Just denna dag fick arbetarna ta sig till jobbet på egen hand. De blev tvungna att gå upp en timme tidigare för att "bussen skulle användas för att transportera en utländsk gäst".³⁵

* * *

Fabrikschefen Wolfgang Peters tar emot i Mölnlyckes fabrik nummer ett. Han skakar hand och ser bestämd ut. Mötet sker i hans tjänstrum. Han drar ner persiennerna och rättar till sina stålbågade glasögon. Wolfgang Peters börjar direkt att berätta om sin karriär och sitt liv som direktör i olika delar av världen. Med på mötet är också personalchefen Sermphan Theeraphattana, men han sitter tyst och kommer inte med en enda kommentar. Efter ett tag övergår mötet i en rundvandring på fabriken. Wolfgang Peters ger mig tillstånd att få ta några få bilder. Därefter bjuder Mölnlycke på lunch och samtalet avslutas där det började, i Wolfgang Peters tjänsterum bakom de neddragna persiennerna.

³⁵ Uppgift från en av arbetarna, 23 november 2012. Översatt till engelska av IndustriALL i Thailand.

Tidigare arbetade Peters som direktör för företagen Magna Seating, Keiper och Lear Corporation i Brasilien, Kina, USA och Sydkorea. I oktober 2010 tillträdde han som fabrikschef vid Mölnlycke i Thailand. Då efterträdde han en tidigare thailändsk chef som styrte fabriken i mer än tio år.



Fabrikschefen Wolfgang Peters.

Peters säger att han tycker att relationen med den lokala fackklubben är svår:

– De lyssnar inte på mig, tror mig inte eller förstår mig inte. Jag kan inte hitta någon annan möjlig förklaring till bristen på kommunikation. De är också konstant misstänksamma. Det har gjort att jag upplever att det är smidigare att över huvud taget inte diskutera stora frågor med dem, som om vilka investeringar vi behöver göra. Det blir bara missförstånd och konflikter.

Peters säger också att "fackklubben och företaget borde ha samma mål i sikte, att få verksamheten att överleva". Han tillägger:

– De fackliga representanterna måste inse att det enda skälet till att Mölnlycke bedriver verksamhet i Thailand är att det är ett låginkomstland. I annat fall finns ingen anledning för oss att vara kvar här.

Peters menar att han ansträngt sig för att förbättra dialogen med fackklubben. Nyligen välkomnade han bland annat ett lokalt seminarium med representanter för svenska IF Metall och Unionen om relationen mellan anställda och arbetsgivare. Wolfgang Peters kommenterar:

– Jag kan erkänna att thailändarna i arbetsledningen var motståndare till seminariet. De sade att det bara kommer att stärka fackklubben. Men jag försvarade seminariet. Om det kan leda till en bättre relation är det bra.

Peters medger att företaget stängde av sex arbetare den 19 augusti 2011. Ytterligare avstängningar känner han inte till. Han motiverar avstängningen på följande sätt:

– På gatan utanför fabriken var den en konstant folksamling med höga röster och musik. Jag rådgjorde med andra i arbetsledningen. Hur få ett slut på detta? Jag vet att det skulle varit meningslöst om jag hade gått ut och försökt att prata med arbetarna. I stället identifierade vi de fackligt aktiva som var ansvariga för mötena på gatan utanför fabriken. Därigenom kunde vi stänga av dem från arbetet, men förstås med bibehållen lön. Jag hade hoppats att det skulle lugna ner stämningen. Så här i efterhand kan jag konstatera att jag hade fel.

Peters är övertygad om att de möten som hölls i den gula zonen den 25 respektive den 29 augusti var illegala strejker. Han är medveten om att arbetarna har en annan uppfattning, att de menar att de hade blivit kallade till möten i den gula zonen. Peters avfärdar det med att "det absolut inte är sant".

Enligt Peters var det omkring 120 arbetare som deltog vid de två påstådda strejkerna. Men han konstaterar att det hade varit omöjligt att säga upp alla:

– I stället identifierade vi de personer som tagit initiativ till strejkerna, de som var organisatörer. De personerna blev uppsagda. Vi gick igenom bevisen noga. Från början hade vi ytterligare någon person på listan, men vi tyckte inte att bevisningen riktigt höll, så listan bantades.

Vilken evidens har då fabriksledningen för att de 22 uppsagda personerna var organisatörer av de påstådda strejkerna den 25 respektive den 29 augusti 2011? Peters anger två former av argument:

– Företaget har filmat och dokumenterat händelserna med hjälp av handkameror. Det finns också bilder från övervakningskamerorna. Vi har gått igenom bilderna ordentligt. Vi kan både visa vilka som deltog och hur de agerade innan.

– Vi har också vittnesmål från polis och från den lokala arbetsmarknadsmyndigheten (labour officer). Även dessa styrker våra bevis.

Peters är dock inte villig att presentera de konkreta bevisen. Han menar att det skulle vara fel att i detta läge presentera bevis som senare ska upp i domstol.

Peters hänvisar också till Mölnlyckes uppförandekod. Han menar att koden är mycket långtgående och absolut förbjuder olagliga aktiviteter:

– På den punkten är jag benhård. När något olagligt inträffat då måste man vara hård. Några arbetare har bönat och bett om att få behålla sina jobb. Jag svarar, tyvärr, jag måste efterleva företagets etiska kod.

Peters kommenterar också att fabriken hölls stängd efter konflikten:

– Vi lockoutade de anställda. Vi behövde skapa lugn.³⁶

* * *

Jag och Peters vandrar runt i fabrikshallen. Jag ser ett hav av arbetare i blå eller gröna arbetskläder. Alla bär munskydd och hår och nacke är täckt av en arbetsmössa. Inga hårstrån får komma i kontakt med produkterna. Tillverkningen ska vara steril. Utefter väggarna sitter övervakningskameror och i taket starka lampor. Många sitter framför symaskiner.

En av arbetarna känner igen mig. Några dagar tidigare intervjuade jag henne i fackklubbens lokaler, men jag känner inte igen henne. Arbetarna ser nästan likadana ut. Bara ögonen och en bit av näsan är synlig. I samband med ett toalettbesök ringer arbetaren till Aranya Phakaphat, IndustriALLs lokala representant, och frågar varför inte också hon är med vid mötet med Peters. Det kanske hon borde ha varit, men det är inte något som jag har begärt när jag sökt tillstånd för att få träffa den lokala fabriksledningen.³⁷

³⁶ Kapitlet bygger på den intervju som genomfördes med Wolfgang Peters den 23 november 2012. Eftersom intervjun är skriven på svenska har Andreas Joviken, global HR-chef inom Mölnlycke Health Care, fått lämna synpunkter. Det har skett i två omgångar, 21 december 2012 och 1 februari 2013. Samtliga Jovikens förslag till ändringar har förts in i texten.

³⁷ Uppgift från Aranya Phakaphat, 24 november 2012.

* * *

I slutet av februari 2013 mejlar jag Wolfgang Peters och frågar om han har någon kommentar till upplösningen av konflikten kring uppsägningarna. Jag får inte något svar.³⁸

7. Vad var det egentligen som hände?

Kommentarer kring konflikten

Ett märkligt faktum är att domstolen i Thailand aldrig prövade argumenten i sakfrågan. Alla förhandlingar som hölls under 2012 och 2013 gick ut på att försöka nå en förlikning. Mölnlycke Health Cares advokater hävdade vid flera tillfällen att de hade starka bevis, men bevisen lades i princip aldrig någonsin fram i rätten. Enda möjliga undantaget var de stillbilder som företagets advokater visade i domstolen den 9 oktober 2012.

Den enda juridiska instans som faktiskt prövade parternas argument var Kommittén för industriella relationer (IRC). Den kom med sitt utslag den 19 januari 2012 och menade att det inte fanns skäl för uppsägningarna och att samtliga arbetare skulle återanställas.

För en utomstående är det svårt att bedöma vad som skedde i den gula zonen den 25 och 29 augusti 2011. Ord står mot ord. De intervjuade arbetarna menar att de blev kallade till ett möte, medan arbetsgivaren menar att det var en illegal arbetsnedläggelse. Ytterligare en möjlighet, som märkligt nog ingen av parterna ens funderat på, är att det handlade om ett missförstånd.

I Wolfgang Peters argumentation finns ytterligare ett led i bevisföringen: att de 22 "identifierade arbetarna" var ansvariga för de påstått illegala strejkerna. Evidensen för detta skulle bestå av bildmaterial samt vittnesmål från poliser och en "labour officer". Under intervjun vill dock inte Peters berätta om hur dessa vittnesmål skulle stödja tesen att de 22 utpekade arbetarna var ansvariga för de "illegala strejkerna". Han säger att företagets advokater kommer att förklara detta i domstolen. Men det kommer som bekant aldrig att ske.

³⁸ Mejl skickat till Wolfgang Peters den 15 februari 2013.

De fackligt förtroendevalda är däremot övertygade om att Mölnlycke Health Care försökte få bort en kärngrupp av fackligt aktiva i syfte att slå sönder den lokala fackklubben. Med särskild emfas hävdar de intervjuade arbetarna att det aldrig förekommit några uppmaningar till att strejk, vare sig skriftliga eller muntliga.

* * *

En svårighet med att undersöka ett fall som detta är att det alltid uppstår olika lager av information. Vid mina intervjuer med arbetare i Thailand har jag använt tolk. Processen har ofta varit mödosam. Kan någon information ha gått förlorad? Kan missförstånd ha uppstått? Det kan inte uteslutas.

Men motsvarande problem finns också inom företaget. Några av de intervjuade arbetarna menar att Wolfgang Peters kan ha fått en felaktig bild av vad som hänt. Wolfgang Peters är fabrikschef vid Mölnlycke i Thailand. Men när det gäller bevisningen – vem som har sagt vad etc. – är han beroende av de thailändska tjänstemän som ingår i ledningsstaben. Själv talar han inte thai. Kan detta ha påverkat hans bild? Vilken inställning till facket har de thailändska tjänstemän som ingår i ledningsstaben?

* * *

En intressant fråga är varför Mölnlycke in i det längsta fortsatte att driva fallet i domstol. Efter den 17 oktober 2012 återstår bara fem arbetare som fortfarande kräver att återanställas. Varför går inte företaget med på det? Varför väljer Mölnlycke i stället att betala dyra advokatkostnader för att driva fallet vidare? Genom att sträcka ut en hand hade företaget visat att man varit öppen för kompromisser.

En motsvarande fråga är varför de fem arbetarna in i det längsta fortsatte att driva sina fall vidare trots att de erbjöds allt högre ekonomisk kompensation. Hur resonerade de? Ur ekonomisk synpunkt hade de mycket att vinna på att acceptera den ekonomiska kompensationen. På denna fråga har kvinnorna själva ett svar.

Den ena av kvinnorna berättar att mötet den 25 augusti 2011 slutade med en skriftlig överenskommelse där arbetsgivaren lovade att inte bestraffa någon av arbetarna (se tidigare avsnitt) och att hon var ledig den 29 augusti och alltså inte deltog vid det mötet.

– Ändå vill företaget avskeda mig, säger hon.

Den andra kvinnan säger att hon kände sig personligt kränkt av uppsägningen:

– Efter 14 års arbete vid företaget, där jag alltid kommit i tid och skött mig blev jag uppsagd. Jag har funderat mycket på vad som orsakade uppsägningen. Kanske var det att jag frågade en arbetsledare om varför arbetare blivit avstängda. Jag har aldrig uppmanat till någon nedläggning av arbetet.³⁹

* * *

En annan del av konflikten handlar om de avstängningar av arbetare som föregick uppsägningarna. På denna punkt råder till att börja med olika uppfattning om hur många arbetare som blev avstängda. De fackliga företrädarna menar att det handlar om tio arbetare medan Wolfgang Peters hävdar att det handlar om sex arbetare.

När det gäller argumentationen kring avstängningarna är arbetsgivarens position svag. Mölnlycke tillåter inte att arbetarna sprider facklig information inne på företaget, att då ingripa mot information som spridits på gatan utanför fabriken förefaller magstarkt. Att varken godta att facket sprider information inne på företaget eller att de fackligt aktiva använder gatan utanför fabriken för att sprida information förefaller uppenbart antifackligt.⁴⁰

Ännu en fråga som upprört de anställda är att de tvingats använda en semesterdag när fabriken hölls stängd en dag efter konflikten den 29 augusti 2011. Wolfgang Peters använder uttrycket att arbetarna blev "lockoutade". Om det i formell mening handlade om en lockout så ska en sådan enligt thailändsk lag föregås av en officiell utlysning. I sådana fall ska arbetsgivaren betala lön till arbetstägaren. Kanske menade Wolfgang Peters inte formell lockout, men frågan är vad det då handlade om.

³⁹ Intervjuerna med de två kvinnorna genomfördes under besöket i Thailand 17–25 november 2012, det vill säga innan de accepterade den ekonomiska kompensationen.

⁴⁰ Wolfgang Peters hävdade att det var alltför mycket "buller" från gatan och att det var skälet till att företaget stängde av de fackliga informatörerna.

I den thailändska arbetsmarknadslagen finns regler för hur det ska gå till om arbetsgivaren bestämmer semesterdagar. En sådan regel är att semesterdagarna ska meddelas till arbetstagarna i förväg.⁴¹

8. IF Metalls version

Erik Andersson, internationell sekreterare vid IF Metall, fick sin första kännedom om konflikten vid Mölnlycke i Thailand under mitten av hösten 2011. Det var Aranya Phakaphat, anställd av IndustriALL i Thailand som kontaktade honom och berättade om uppsägningen av de 22 arbetarna. Han reste ganska omgående till klubben i sällskap av representanter från de tidigare fackliga kemi- (ICEM) respektive textilinternationalerna (ITGLWF), som numera har gått upp i IndustriALL. Erik Andersson fick genast uppfattningen att den internationella fackföreningsrörelsen borde engagera sig i fallet. I samband med ICEM:s möte i Argentina senare under hösten fick han förnyad möjlighet att diskutera fallet. Erik Andersson tog initiativ till ett möte i Argentina där även Kemal Özkan från IndustriALLs huvudkontor och Aranya Phakaphat från IndustriALLs kontor i Thailand deltog.

Under hösten 2011 hade IF Metall och Unionen de första överläggningarna om hur man skulle agera. Det resulterade i ett gemensamt besök hos klubben i Thailand under början av 2012. Från IF Metall deltog Erik Andersson och från Unionen Maria Nyberg.

IF Metall och Unionen kom överens om att det var viktigt att ta kontakt med Mölnlycke Health Cares ledning. ICEM skrev ett brev till företaget och Unionen försökte boka ett möte i Sverige, men först i juni 2012 kom mötet till stånd. Inför mötet hävdade Unionen att det räckte med att deras förbund deltog vid mötet, ett skäl var att Unionen men inte IF Metall hade medlemmar i Sverige på Mölnlycke Health Care. I efterhand tycker Erik Andersson att detta blev fel. Det hade varit en fördel om även IF Metall hade varit med vid överläggningen.

Mölnlycke svarade på brevet från ICEM och argumenterade för sin sak vid mötet med Unionen i juni 2012. Företagsledningen hävdade att uppsägningarna var lagliga eftersom arbetarna hade organiserat olagliga strejker och de 22 uppsagda arbetarna hade, enligt företaget, varit organisatörer av strejkerna.

⁴¹ Uppgift från Aranya Phakaphat, 24 november 2012.

Enligt Erik Andersson blev en konsekvens av upplägget att IF Metall och Unionen inte kunde driva exakt samma linje. IF Metall gick ut i medier och kritiserade företaget och krävde att de uppsagda arbetarna skulle återanställas. Unionen gick inte ut offentligt och kritiserade Mölnlycke utan försökte lösa konflikten genom interna förhandlingar.

– Det fackliga agerandet blev försvagat eftersom IF Metall och Unionen inte kunde driva en gemensam linje, säger Erik Andersson.

Men framför allt är Erik Andersson kritisk till Mölnlyckes agerande:

– Jag är missnöjd med företagets ovilja att hitta någon lösning. Mölnlycke har visat ett totalt ointresse för någon som helst kompromiss, vilket är trist. Dessutom finns risk för att deras egen envishet kommer att skada Mölnlyckes varumärke.

Erik Andersson hade på ett tidigt stadium kontakt med Carin Leffler från Clean Clothes Campaign (CCC) i Norge. Från CCC kritiserade man skarpt Mölnlycke Health Cares agerande och den norska kampanjen tog kontakt med norska offentliga upphandlare för att informera om konflikten.

– Kritiken mot Mölnlycke fick större medialt genomslag i Norge än i Sverige. Där hotade deras motsvarighet till Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) med att inte signera nya kontrakt med Mölnlycke.

När Erik Andersson sammanfattar situationen pekar han inte bara på den aktuella konflikten kring uppsägningarna utan att den thailändska fackklubben länge fått kämpa under svåra villkor. Han tror att en förklaring är att några av de thailändska tjänstemännen i den lokala fabriksledningen gör vad de kan för att försvåra arbetet för fackklubben:

– Det visar sig gång på gång att de säger en sak men gör något annat, säger Erik Andersson.

Erik Andersson berättar också att hans möte med den lokala fabrikschefen Wolfgang Peters var spänt:

– Vi var oeniga i synen på hur företaget hade behandlat den lokala fackklubben. Wolfgang Peters nämnde också att det alltid fanns möjligheten att ta in billigare gästarbetare från Burma om det blev för mycket problem med den inhemska personalen.

Under hösten 2012 börjar IF Metall att delvis driva en annan linje i konflikten. Erik Andersson säger att det handlar om att "rädda det som räddas kan". Han säger att den lokala fackklubben vid Mölnlycke är strategiskt viktig för fackföreningsrörelsen i Thailand och att det vore ett stort steg tillbaka om verksamheten slogs sönder.

Ett annat skäl till att IF Metall delvis förskjutit sin strategi är att flertalet av de uppsagda arbetarna vid företaget godtagit Mölnlyckes ekonomiska kompensation för att inte driva fallet vidare.

– IF Metall har också varit med och pressat upp avgångsvederlagen. De var långt lägre från början.

Ett led i det långsiktiga arbetet består i att man under hösten 2012 arrangerar ett seminarium för de lokalt fackligt aktiva vid Mölnlyckes fabriker i Thailand. Nästa steg blir att organisera ett uppföljande seminarium under mars 2013.⁴²

– Målet är att skapa en mer långsiktig verksamhetsplanering för klubben. Den befinner sig i ett pressat läge. Risker är att företaget lyckats skrämna de som är fackligt aktiva. En annan risk är att medlemmarna tycker att det fackliga engagemanget är meningslöst om man ändå inte kommer någonstans. Just nu befinner sig klubben i ett känsligt läge och behöver stöd för att klara sig.

Erik Andersson har även haft återkommande kontakter med Kemal Özkan, vice generalsekreterare vid IndustriALL. Men Erik Andersson säger att arbetsbördan varit pressad för det nybildade globala facket. Företrädarna för IndustriALL har ännu inte haft tid att träffa ledningen för Mölnlycke, trots att företaget bjudit in till överläggningar. IndustriALL pressas också mellan olika uppfattningar. Fackklubben i Thailand och deras förbund Worker-Union of Spinning & Weaving Industries of Thailand (TWFT) vill att IndustriALL går ut i en kampanj mot Mölnlycke, medan IF Metall och Unionen menar att som läget är nu går det inte att både bedriva en kampanj och försöka stärka den lokala klubben genom utbildningar.

– För att få möjlighet att bedriva utbildningarna måste vi ha ett godkännande från företagsledningen så att arbetarna får vara lediga. Men genom konferenserna vill vi också visa att vi vill få i gång en konstruktiv lokal dialog mellan företaget och fackklubben.

⁴² Seminariet hölls den 5–6 mars.

Vid domstolsförhandlingarna och vid utbildningarna för den lokala klubben har även några företrädare för lokala frivilligorganisationer deltagit. Det har handlat om frivilligorganisationer som på olika sätt engagerat sig för de uppsagda arbetarna vid Mölnlycke i Thailand.

– Men det är inte helt oproblematiskt att de sitter med vid bordet. Jag vet inte riktigt vad de har för agenda, säger Erik Andersson.⁴³

* * *

I mitten av februari 2013, efter uppgörelsen om uppsägningarna, ber jag Erik Andersson om en kommentar. Han skickar följande uttalande:

”Jag har delade känslor inför det beslut de fem sista arbetarna nu tagit om att acceptera företagets bud om ekonomisk kompensation. Å ena sidan vore det mycket intressant att få Mölnlyckes agerande provat i domstol, för att få det ordentligt rättsligt genomlyst. Men jag har å andra sidan stor respekt för de fem arbetarnas beslut att säga ja till kompensationen. Det har varit en mycket svår och tuff tid för dem att vara utan lön så länge, det är inte svårt att förstå. Att driva frågan och få den prövad i domstol är givetvis ett lotteri, inte minst när företaget har satsat mycket stora resurser på dyra advokater. Att begära att svagt och fattigt thailändskt fackförbund ska mäta sig med det blir mycket svårt. Så jag tycker att vi ska visa respekt för de fem sista arbetarnas egna beslut. De har visat stort mod och stor solidaritet under lång tid.”⁴⁴

9. Unionens version

Maria Nyberg är internationell ombudsman vid Unionen. Hon har haft kontakt med fackklubben vid Mölnlycke i Thailand och följt det aktuella fallet. Tillsammans med IF Metall arrangerade Unionen en tvådagars utbildning för de fackliga företrädarna vid Mölnlyckes båda fabriker i slutet av september 2012. Enligt Maria Nyberg var ett syfte att skapa tid för de lokala fackliga företrädarna att diskutera hur de nu ska gå vidare.

⁴³ Uppgifterna bygger framför allt på en längre intervju genomförd med Erik Andersson den 7 december 2012, men även på flera kortare telefonintervjuer under hösten 2012 och början av 2013.

⁴⁴ Mejlrapport den 17 februari 2013.

Nyberg menar att en central fråga nu är hur den lokala klubben i Thailand ska komma vidare:

– Å ena sidan befinner de sig i en konflikt. Å andra sidan måste de upprätthålla den ordinarie verksamheten och försöka skapa dialog med företagsledningen. Klubben har tappat medlemmar och är pressad. Det gäller att få en upplösning på konflikten, men också att säkra klubbens framtid.

Deltagarna vid utbildningen i september 2012 enades också om ett tiopunktsprogram med krav på företaget. Ett centralt krav var att de fem arbetare som inte blivit utköpta ska återanställas:

– Flera av dem har det enormt ekonomiskt tufft.

Nyberg berättar också att Unionen haft överläggningar med ledningen för Mölnlycke. Vid den inledande överläggningen deltog enbart Unionen och inte någon representant från IF Metall. Maria Nyberg tycker att det hade varit bättre om också IF Metall hade varit med vid mötet.

– Vi får större kraft om vi agerar gemensamt.

Framför allt har Unionen haft kontakter med den globala HR-chefen Andreas Joviken och den globala fabrikschefen Anders Andersson. Unionens krav har varit att företaget skulle följa utslaget i den partssammansatta arbetskommittén, det vill säga att de uppsagda arbetarna borde återanställas. Det är samma krav som IF Metall fört fram.

Nyberg har också haft kontakt med Unionens klubb vid Mölnlyckes huvudkontor. Men den 28 november 2011 fick Maria Nyberg ett brev från klubben där den förklarade att den inte var intresserad av att engagera sig i konflikten vid företagens fabrik i Thailand. Nyberg svarade på brevet och menade att det var en av klubbens uppgifter att följa sådana frågor. Strax därefter avgick ordföranden i klubben, Marianne Eklund.

Nyberg berättar att det för närvarande pågår en diskussion inom Unionen om hur förbundet ska agera i fall som dessa, där det råder en konflikt inom en koncern med huvudkontor i Sverige men där Unionens klubb i Sverige inte är engagerad i frågan.

– En uppfattning är att Unionen ska engagera sig i sådana fall ändå. En annan uppfattning är att förbundet ska vara mer passivt om inte de lokala klubbarna inom Unionen driver frågan, säger Nyberg.⁴⁵

* * *

Den 20 februari 2013 kommenterar Maria Nyberg uppgörelsen kring uppsägningarna vid fabriken i Thailand:

– Det viktiga är egentligen inte vad jag tycker utan vad den lokala klubben vid fabriken i Thailand anser. Men jag har ännu inte varit i kontakt med företrädarna där. Vad som förstås är viktigt är att fackklubben kan behålla sin styrka. Jag ska snart dit tillsammans med IF Metall och hålla ett seminarium för klubbens förtroendevalda. Då kommer jag också att få mer information.⁴⁶

10. Berättelsen från de lokala företrädarna för Unionen vid Mölnlycke Health Cares huvudkontor

Vid Mölnlyckes huvudkontor i Göteborg finns en lokal fackklubb som tillhör Unionen. Sedan ett år tillbaka saknar klubben en ordförande. Däremot finns en styrelse på fem personer. En av dem i styrelsen är Kelly Skoglund. Hon säger direkt att fackklubben inte har mycket kontakt med andra fackklubbar inom koncernen. Hon säger också att det inte existerar något europeiskt företagsråd, trots att Mölnlycke har anläggningar i flera andra länder i Europa:

– Vi själva har ju en nära kontakt med koncernledningen, så vi har inte något stort behov av ett europeiskt företagsråd. Det hade varit annorlunda om vi hade arbetat för ett utländskt företag, säger Kelly Skoglund.

Kelly Skoglund säger att fackklubben fått information av företagsledningen om konflikten i Thailand, men man har inte riktat några speciella krav mot företaget.

– Jag vet att vi själva vidtog de åtgärder som krävdes, men det är ett tag sedan.

⁴⁵ Uppgifterna bygger på en längre telefonintervju genomförd med Maria Nyberg den 11 december 2012 och den 24 januari 2013, men också på kortare telefonsamtal tidigare under hösten 2012.

⁴⁶ Telefonintervju med Maria Nyberg, 20 februari 2013.

Vilka dessa åtgärder var som fackklubben vidtog kommer Kelly Skoglund inte riktigt ihåg. Hon hänvisar till den dåvarande ordföranden Marianne Eklund som hade hand om frågan.⁴⁷ Marianne Eklund berättar i sin tur att klubben fick information om uppsägningarna i Thailand, men att det inte var något som klubben kunde engagera sig i:

– Vi har inte den kompetensen. Vi kan inte den thailändska kulturen och vet inte exakt vad som hände. Vi hade inte heller möjlighet att sätta oss in i detta. Det skulle ta alltför mycket tid.

Marianne Eklund hade en kontakt med Maria Nyberg vid Unionens huvudkontor om konflikten i Thailand:

– Men på ett tidigt stadium skrev vi ett brev till Maria Nyberg där vi förklarade att vi inte ville engagera oss i konflikten i Thailand. Om jag minns rätt skickade vi brevet redan i slutet av 2011.

Själv lämnade Marianne Eklund sina fackliga uppdrag i början av 2012. Orsaken var hälsoskäl och en hård arbetsbelastning.

– I dag har jag inga fackliga uppdrag, säger hon.⁴⁸

Unionens klubb har utsett Clas-Göran Andersson till arbetstagarrepresentant i Mölnlycke Health Cares styrelse. Han säger att det var ett bra tag sedan han blev vald och att han inte har mycket kontakt med klubbstyrelsen.

Clas-Göran Andersson är medveten om konflikterna vid Mölnlycke i Thailand, men han säger att hans uppgift framför allt är att "lyssna, inte agera". En orsak är att han inte har några detaljkunskaper om konflikten och att han vet att den lyfts till betydligt högre facklig nivå:

– Efter vad jag förstår är de fackliga branschorganisationerna engagerade.

Clas-Göran Anderssons bild är också att Mölnlycke Health Care överlag sköter sig bra utomlands:

– Våra fabriker håller väldigt hög kvalitet. Jag har själv varit i Thailand på semester och vet hur det annars kan se ut där. Rent etiskt tycker jag att Mölnlycke gör mycket bra. Sedan kan det finnas olika lokala konflikter och spänningar som jag inte alls har insyn i.

⁴⁷ Telefonintervju med Kelly Skoglund, 11 januari 2013.

⁴⁸ Telefonintervju med Marianne Eklund, 13 januari 2013.

Clas-Göran Andersson har aldrig diskuterat konflikten vid Mölnlycke i Thailand med några centrala företrädare inom Unionen. Han ser inte heller att det finns behov av en sådan diskussion.⁴⁹

Fackförbundet Unionen har en kontaktperson för klubben vid Mölnlycke. Han heter Anders Åberg och är ombudsman vid Unionens regionala kontor i Göteborg. Han säger omedelbart att han inte har så mycket att säga när det gäller konflikten i Thailand.

– Jag har inte alls varit involverad i den och vet inte alls hur klubben vid företaget hanterar frågan. Jag är inte heller så insatt i händelseförloppet.⁵⁰

* * *

Den 18 februari 2013 gör jag en ny intervju med Kelly Skoglund som sitter i styrelsen för Unionens klubb vid Mölnlyckes huvudkontor. Hon berättar att klubben har haft årsmöte, men att den fortfarande saknar ordförande. Ingen ville ställa upp.

På företagets intranät har hon fått besked om att konflikten i Thailand är över.

– Vår uppfattning är att företaget gjorde vad det kunde för att behandla arbetarna rättvist, säger Skoglund.⁵¹

11. Berättelsen från den lokala Akademikerföreningen vid Mölnlycke Health Cares huvudkontor

Vid Mölnlyckes huvudkontor finns också en akademikerförening med ungefär lika många medlemmar som Unionenklubben. Akademikerföreningen är i sin tur ett paraplyorgan för flera lokala Sacoföreningar, den största tillhör förbundet Sveriges Ingenjörer, de övriga är medlemmar i Jusek, Naturvetarna och Sveriges Farmaceutförbund.

⁴⁹ Telefonintervju med Clas-Göran Andersson, 16 december 2012.

⁵⁰ Telefonintervju med Anders Åberg, 13 januari 2013.

⁵¹ Telefonintervju med Kelly Skoglund, 18 februari 2013.

Viktoria Skeppstedt sitter i styrelsen för Akademikerföreningen vid företaget. Hon konstaterar att föreningen inte har sökt kontakt med andra fackklubbar inom koncernen. Hon känner till konflikten i Thailand, men säger att föreningen nöjt sig med att få information från koncernledningen.

– Från Saco har vi fått signaler om att vi inte ska prioritera den här typen av frågor, säger Viktoria Skeppstedt.⁵²

* * *

En vecka efter uppgörelsen i Thailand tar jag ånyo kontakt med Viktoria Skeppstedt. Men hon svarar att hon inte fått information från företagsledningen om vad som hänt. Jag berättar om vad som skett och undrar om hon har någon kommentar:

– Jag vet inte vad jag skulle kommentera, svarar Viktoria Skeppstedt.⁵³

12. IndustriALLs version

Kemal Özkan är vice generalsekreterare vid IndustriALL. På huvudkontoret i Genève är det han som fått ansvaret för konflikten vid Mölnlycke i Thailand. Intervjun med Kemal Özkan genomförs den 13 januari 2013, när konflikten kring uppsägningarna fortfarande pågår.

Kemal Özkan säger att situationen i fallet är ”klar” och att ”uppsägningarna var oacceptabla”. Han refererar till IndustriALLs tidigare utspel där man i hårda ordalag kritiserat uppsägningarna.

Kemal Özkan säger vidare att han följer fallet mycket noga men att det arbete som bedrivs sker genom IndustriALLs två medlemsförbund i Sverige, IF Metall och Unionen.

– När de agerar representerar de också IndustriALL.

På frågan om IndustriALL haft överläggningar med företagsledningen vid Mölnlycke Health Care i Thailand hänvisar Kemal Özkan återigen till IF Metall och Unionen.

– Ja, vi har haft överläggningar genom företrädarna för IF Metall och Unionen. Nu har processen kommit in i ett nytt skede. Vi hoppas att den sociala dialogen ska leda till en bättre relation mellan

⁵² Telefonintervju med Viktoria Skeppstedt, 16 januari 2013.

⁵³ Telefonintervju med Viktoria Skeppstedt, 18 februari 2013.

företaget och fackklubben. Men vi kräver också att de fyra arbetare som fortfarande driver sina fall ska återanställas.⁵⁴

På en direkt fråga säger Kemal Özkan att han också har haft kontakt med både Textilarbetarförbundet (TWFT) och Kemiarbetareförbundet (CWUA), det vill säga de två thailändska förbund som den lokala klubben vid Mölnlycke tillhör.⁵⁵

– Jag vet att de har stora förhoppningar på vad vi ska åstadkomma, säger Kemal Özkan.⁵⁶

* * *

Kemal Özkan var extremt svår att få tag i. Ovanstående korta telefonintervju kunde genomföras efter över hundra försök att nå honom på telefon, efter att ha lämnat meddelanden till personal vid IndustriALLs kansli, efter att ha skickat frågor på mejl – men utan att få svar – och efter åtskilliga sms. Kemal Özkan är ofta på resande fot. Men hur ska lokala fackliga företrädare kunna få tag på honom som inte har samma tid att söka honom och som kanske behöver få hjälp av någon som kan engelska? Ännu mer omöjligt är det att få ett principiellt uttalande från IndustriALLs generalsekreterare Yrki Raina. Personalen vid huvudkontoret svarar att det är Kemal Özkan som har hand om frågan.

* * *

En person nämner Kemal Özkan inte alls. Det är Aranya Phakaphat, lokalanställd vid IndustriALL i Thailand, som i detalj följer konflikten vid Mölnlycke och som har återkommande kontakt med arbetarna.

Phakaphat kan alla detaljer i konflikten. Hon stödjer arbetarna men håller själv en låg profil. Hon arbetar på uppdrag av IndustriALL och följer de direktiv hon får därifrån.

Phakaphat säger att hon träffat Özkan vid ett tillfälle, vid en facklig konferens i Argentina. Men hon har ingen regelbunden kontakt med Özkan.

⁵⁴ Vad Kemal Özkan inte nämner är att det gjorts flera försök av IF Metall och Unionen att ordna möten med honom och koncernledningen inom Mölnlycke Health Care. Ett sådant möte var bokad den 4 februari 2013, men Kemal Özkan lämnar återbud eftersom han är "dubbelbokad".

⁵⁵ Båda förbunden är medlemmar av IndustriALL.

⁵⁶ Telefonintervju med Kemal Özkan, 19 januari 2013.

– Han är väldigt upptagen.⁵⁷

* * *

Den 13 februari 2013 sker en uppgörelse i konflikten om uppsägningarna av arbetare vid Mölnlycke i Thailand. IndustriAll gör inte något uttalande med anledning av detta. Men de gamla uttalandena som kritiserar Mölnlycke för att avskeda fackligt aktiva ligger kvar på det globala facket's hemsida.

Även i början av mars 2013 ligger uttalandet kvar på IndustriALLs hemsida. Rubriken lyder: "Campaign to reinstate dismissed union members at Mölnlycke, Thailand continues."⁵⁸

13. Spänningar om lönesystemet – arbetarnas bild

Under våren 2012 har en annan fråga fått stort utrymme för den lokala fackklubben vid Mölnlycke i Thailand. Det handlar om lönerna. Lönesystemen vid företagets två fabriker i Thailand är komplext. Arbetarna har en grundlön, därutöver kommer olika former av påslag, som tillägg beroende på produktionens volym (gruppäckord), tillägg för att täcka levnadskostnader och tillägg för antalet år man varit anställd etc.

Under våren 2012 deklarerade företagsledningen i Thailand att tyngdpunkten i lönesystemet skulle förändras, en mindre del skulle bestå av tillägg medan grundlönen skulle höjas. En orsak till höjningen var att den nyvalda premiärministern Yingluck Shinawatra⁵⁹ tog initiativ till en höjning av de statliga minimilönerna. Det innebär att även Mölnlycke blev tvunget att höja grundlönen för de anställda.

⁵⁷ Flera intervjuer genomfördes med Aranya Phakaphat i samband med besöket i Thailand den 19–25 november. Dessutom har jag haft både telefon- och mejlkontakt med henne vid flera tillfällen under hösten 2012 och under början av 2013.

⁵⁸

http://www.industrial-union.org/search?keywords=Mölnlycke&language=en&sort_by=search_api_relevance&op=Search&form_build_id=form-PvogCZlt5KleIzYIIYrQy1M1sNdjq0nmXtfOOSN2QSQ&form_id=views_exposed_form

⁵⁹ Lillasyster till den tidigare premiärministern Thaksin Shinawatra som störtades i en militärkupp 2006.

Hur det förändrade lönesystemet genomfördes och vad det har inneburit är omstritt och även på denna punkt går åsikterna isär mellan de lokalt fackligt aktiva och fabriksledningen.

Arbetarnas bild är att företaget gått förbi den lokala fackklubben genom att förhandla med varje arbetare individuellt. Budskapet till arbetarna har varit att antingen lägger företaget ner verksamheten i landet eller så måste de anställda gå med på lönesänkningar. Flera arbetare nämner också att företagsledningen understrukt att "lönerna i Burma är en sjättedel av vad de är i Thailand och att lönekonkurrensen därför ökat". Arbetarna beskriver att nya löneavtal hade förberetts med varje enskild arbetare, "sedan blev vi inkallade för att skriva under".

Enligt de intervjuade arbetarna har alla fått sänkt lön genom det nya systemet. Hur stor sänkningen har varit har dock berott på vilka tillägg arbetarna haft tidigare. En arbetare hävdar att hennes lön sänkts från omkring 15 000 baht i månaden till 12 000 baht (från cirka 2 800 kronor till 2 600 kronor). Andra arbetare vittnar om en motsvarande sänkning. Flera av de intervjuade arbetarna hävdar att de har tvingats att arbeta mer övertid för att klara sin försörjning.

De intervjuade arbetarna är också kritiska till hur förändringen av lönerna har genomförts. Den 26 mars 2012 kallades den fackliga styrelsen vid Mölnlycke till ett möte med företagsledningen. Samma dag arrangerade företaget ett annat möte för övriga arbetare. Arbetarna kördes i inhyrda bussar till en konferensanläggning i provinsen Chahoengsao. Vid mötet i provinsen delades ett kontrakt om det nya lönesystemet ut till arbetarna. Företaget begärde att arbetarna individuellt skulle underteckna de nya kontrakten och meddelade att planen var att det nya lönesystemet skulle införas från den 2 april.

Den 27 mars skickade fackklubben vid Mölnlycke Health Care i Thailand ett brev till fabrikschefen Wolfgang Peters där man protesterar mot att företaget initierat en förändring av lönesystemet utan att konsultera fackklubben.

Den 2 april arrangerade fabriksledningen möten med arbetare för varje skift och presenterade ånyo det nya lönesystemet och begärde igen att arbetarna skulle signera de nya kontrakten. Flera arbetare berättar att fabriksledningens företrädare sagt att "fabriken kommer att bli tvungen att flytta till Burma, där lönerna är långt lägre, om inte arbetarna accepterar de nya lönerna".

Den 20 april skickar den lokala fackklubben ett nytt brev till fabrikschefen Wolfgang Peters där de ber honom att stoppa de individuella "påtryckningarna" av enskilda arbetare för att få dem att godta de nya lönerna. Fackklubben begär att företaget i stället ska förhandla med fackklubben om lönerna. Fackklubben skickar även ett klagomål till den lokala arbetsmarknadsmyndigheten.

Enligt de intervjuade fackliga företrädarna blir de arbetare som inte godtar det nya lönesystemet omplacerade inom företaget och går därmed miste om förmåner. Arbetarna har därför inget verkligt val. En konsekvens blir att nästan alla arbetare skriver under kontraktet om de nya lönerna.⁶⁰

14. Wolfgang Peters bild av löneförändringen

Wolfgang Peters bild är en annan. Han är uttalat kritisk till Yingluck Shinawatras höjning av de statliga minimilönerna:

– Det ställde oss i en svår situation. Vi var tvungna att höja grundlönen. Samtidigt som vi såg att tillverkningskostnaderna är långt lägre i grannlandet Burma. Vad göra? Absolut enda möjligheten var att sänka de olika formerna av lönetillägg.

Wolfgang Peters betonar att de flesta arbetare accepterade det nya löneförslaget:

– Alla arbetare utom 15 skrev på. Och vilket stöd har facket då? Vilka representerar egentligen fackklubben?

Wolfgang Peters förnekar också att omläggningen av lönerna generellt skulle ha inneburit en sänkning av lönerna:

– För några få, som jobbat länge och hade många olika tillägg, blev det en sänkning. Men det är inte rimligt att den lilla gruppen ska styra utvecklingen. För de absolut flesta arbetare har lönerna förblivit oförändrade.

Wolfgang Peters bekräftar att antalet övertidstimmar har ökat. Men han menar att det inte har något att göra med de förändrade lönerna:

– Arbetarna vill jobba mer. De vill tjäna mer pengar. Det är det centrala för dem.⁶¹

⁶⁰ Uppgifterna bygger på intervjuer genomförda med berörda arbetare i Thailand under perioden 19–25 november 2012.

⁶¹ Uppgifterna bygger på den intervju som genomfördes med Wolfgang Peters den 23 november 2012.

15. Koncernledningens version

Andreas Joviken är HR-chef inom Mölnlycke Health Care och är stationerad vid huvudkontoret i Göteborg. Han har tagit flyget till Stockholm. Först var det meningen att intervjun med honom skulle äga rum på Context.⁶² Men han ska också träffa Erik Andersson från IF Metall, så mötet blir flyttat till IF Metalls kontor på Olof Palmes gata. I två timmar pågår intervjun och samtalet med Andreas Joviken. Det är inga andra med i det fönsterlösa mötesrummet.

Andreas Joviken börjar med att beskriva Mölnlycke Health Cares produktionskedja som unik. Medan andra företag lägger ut tillverkning på leverantörer äger Mölnlycke sina anläggningar. Andreas Joviken säger att det delvis är ett historiskt arv men att det också leder till att företaget får bättre kontroll på produktionskedjan.

För Andreas Joviken är en effektiv produktion A och O. Men när det gäller den pågående konflikten i Thailand är hans utgångspunkt snarare en annan:

- Det handlar om det faktum att arbetstagare genom misskötsel åsamkar oss skada på ett lagvidrigt sätt. Därigenom har de förverkat sin rätt till anställning.
- Varför inte bara återanställa arbetarna? Problemet är vad det får för långsiktiga konsekvenser. En risk är att det undergräver arbetsdisciplinen. Vi ger en signal om att det är ok att missköta sig.

Andreas Joviken är också övertygad om att det faktiskt ägt rum olagliga arbetsnedläggelser. Han säger att han på sin dator har en film som är tagen med en av företagets handkameror och som visar vad som hände den 25 och den 29 oktober 2011.

– Jag ser tydligt vad som inträffade och att arbetarna blev ombedda att återgå till arbetet, säger Andreas Joviken.

Hur kan man då veta att det var de 22 uppsagda arbetarna som var organisatörer av händelserna den 25 och 29 oktober 2011? Liksom Wolfgang Peters hänvisar Andreas Joviken till vittnesmål, bland annat från närvarande polis. Han säger också att företaget mycket noga granskat argumenten för var och en av de enskilda arbetarna.

⁶² Den frilansgrupp som jag ingår i.

Ännu ett argument som Andreas Joviken använder är att den advokatbyrå som företaget anlitat är övertygad om att argumentationen håller. Även ytterligare en advokatbyrå som företaget använt under processen gör samma bedömning.

– Jag tycker att vi har starka bevis för att det handlade om vilda strejker och vi har också bevis för vilka arbetare som låg bakom aktionerna, sammanfattar Andreas Joviken.

Andreas Joviken betonar samtidigt att han önskar att det ska finnas en fungerande fackklubb vid fabriken. Han understryker också att inte heller fabrikschefen Wolfgang Peters är motståndare till facklig verksamhet, tvärtom har han en öppen attityd.

Ett tecken på företagets inställning till facket, säger Andreas Joviken, är att man nu uppmuntrar och stödjer de utbildningar som klubben arrangerar tillsammans med IF Metall och Unionen. Arbetarna från företaget får delta vid utbildningarna med bibehållen lön.

– De lokala fackliga företrädarna har vid upprepade tillfällen fått delta på fackliga utbildningar med bibehållen lön, något som inte ens är legio i Sverige.

Samtidigt säger Andreas Joviken att det är tveksamt om den lokala fackklubben "representerar arbetarna". Han misstror också uppgifterna om att en majoritet av de anställda vid den första fabriken är med i fackklubben:

– Fabriksledningen tror snarare att det handlar om en tredjedel.
– Överhuvudtaget är vår verksamhet välskött. Förhållandena på arbetsplatsen är goda. Arbetsmiljön säker, ren och med relativt stor frihet. I synnerhet i jämförelse med många andra verksamheter i Bangkok.

Andreas Joviken berättar vidare att det förekommit incidenter på fabriken som bidragit till att skapa en klyfta mellan fabriksledningen och delar av de anställda:

– Under perioder har arbetarna maskat och saktat ner tillverkningen. Vid maskinerna har också oförklarliga fel uppstått i samband med förhandlingssituationer.

Andreas Joviken berättar också om reaktionen när han mötte de arbetare som accepterat att ta företagets kompensation och inte driva den rådande konflikten vidare i domstol. Han hade förväntat sig att de skulle vara arga:

– Men tvärtom var de lättade och glada. De var nöjda med den ersättning de fick.

I likhet med Wolfgang Peters hävdar Andreas Joviken att det var nödvändigt att förändra lönesystemet när regeringen i Thailand höjde nivåerna för minimilönerna. Han menar att det var nödvändigt att minska bonusdelen av lönen när grundlönen gick upp. Andreas Joviken betonar samtidigt att det inte handlar om någon lönesänkning, däremot att "lönenivån har blivit jämnare".

- Inkluderat månatlig och årlig bonus och tillägg så är vår ingångslön i storleksordningen 11 000 THB. Detta kan jämföras med lagstadgad ny minimilön om 24 dagar à 300 THB, det vill säga 7 200 THB.⁶³

Enligt Andreas Joviken skulle omläggningen av lönesystemet ha skett i samråd med den lokala fackklubben om man hade haft en bättre relation, nu ansåg inte den lokala ledningen att den möjligheten fanns, bland annat därför att ett nytt avtal ändå bara hade omfattat dem som är medlemmar i fackklubben. I stället har företaget förhandlat individuellt med varje arbetare:

- Och över 97 procent har frivilligt accepterat den nya lönen.

En annan orsak, enligt Andreas Joviken, till att det var nödvändigt att förändra lönesystemet är den allt hårdare globala konkurrensen:

- Det är en realitet. Skulle lönerna gå upp här blir vi tvungna att överväga att flytta tillverkningen till ett land som Kambodja. En annan faktor är att EU planerar att definiera Thailand som ett medelinkomstland, vilket skulle innebära att tullarna skulle höjas kraftigt. Även det gör det dyrare att stanna i landet.⁶⁴

* * *

I mitten av februari 2012 blir Andreas Joviken ombedd att kommentera uppgörelsen kring uppsägningarna. Han skickar följande uttalande:

"Det stämmer att vi i domstol kommit muntligen överens, även om det måste formaliseras. Detta ska ske nästa vecka. När detta har skett ser jag att den omedelbara konflikten är avslutad, men det stora arbetet börjar. Självklart är vi på Mölnlycke glada att vi hittat en lösning på situationen som är acceptabel för alla parter, inte minst

⁶³ 1000 Thai baht motsvarar drygt 215 kr.

⁶⁴ Intervju genomförd med Andreas Joviken den 17 december 2012. Därefter har Joviken lämnat synpunkter på innehållet i två omgångar, den 21 december 2012 och den 1 februari 2013. Samtliga Jovikens förslag till ändringar har förts in i texten. En uppföljande justering gjordes den 12 mars 2013 efter synpunkter från Joviken.

eftersom vår bedömning är att de fem återstående arbetarna med väldigt stor sannolikhet hade gått lottlösa ur en domstolsprocess.

Vi har sedan två veckor en ny HR direktör på plats som tillsammans med övriga ledningen blir viktiga i att återskapa goda konstruktiva relationer och återställa ömsesidig tillit. Med tanke på det senaste året kan detta vara en lång men likväl väldigt viktig process. Den av Mölnlycke HQ och IF Metall/Unionen planerade workshopen i början av mars kommer vara ett viktigt steg i detta – och utan denna frågan som ett oläkt sår så tror och hoppas jag att chansen att parterna kan närma sig och komma överens om hur de ska arbeta tillsammans är bättre än om det inte hade varit fallet. Jag är således mer hoppfull för en positiv gemensam framtid för parterna i Thailand.”⁶⁵

16. Investors version

Huvudägare av Mölnlycke Health Care är Investor AB, som äger 98 procent av kapitalet. IR-ansvarig⁶⁶ vid Investor är Magnus Dalhammar som hänvisar till att det är koncernledningen för Mölnlycke Health Care som praktiskt hanterar konflikten vid anläggningen i Thailand:

– Strävan hos Investor är att alla innehav inte bara ska följa lagar och regler utan också driva sina verksamheter på ett ansvarsfullt och etiskt korrekt sätt. Detta säkerställs genom ett aktivt styrelsearbete. Mölnlyckes styrelse har diskuterat denna fråga ett antal gånger det senaste året och har inte funnit att bolaget vid något tillfälle skulle ha brutit mot några lagar eller regler på den thailändska arbetsmarknaden i samband med denna konflikt, eller att processen skulle ha skötts dåligt.

Magnus Dalhammar säger vidare att Investor inte haft någon direkt kontakt med fackliga organisationer i Sverige angående konflikten i Thailand.

– Kontakterna med facket har skötts av Mölnlycke.⁶⁷

I ett uppföljande mejl beskriver Magnus Dalhammar hur han uppfattar det som hänt i Thailand:

⁶⁵ Meljsvar den 17 februari 2013.

⁶⁶ Investor Relations Manager.

⁶⁷ Denna uppgift bekräftas i ett mejl från Magnus Dalhammar den 7 februari 2012.

”Under hösten 2011 utbröt en, som Mölnlycke bedömer det, vild strejk bland ett antal anställda. Bolaget beslöt efter noga övervägande att avskeda 22 anställda som deltagit i denna vilda strejk. Dessa avskedanden hade inget att göra med rätten att ansluta sig fackligt. Mölnlycke har haft en lokal fackförening i Thailand sedan tidigt 2000-tal och uppmuntrar till nära oberoende kontakter med svenska fackföreningar. Både Unionen och IF Metall har träffat Mölnlyckes thailändska fackrepresentanter ett flertal gånger. Efter ett utslag i LRC (Labor Relations Committee) om att Mölnlycke borde återanställa de avskedade beslutade sig Mölnlycke för att pröva frågan i den thailändska arbetsdomstolen. Domstolen kom till slutsatsen att om LRC sett bevisen i fallet hade det aldrig rekommenderat återanställning. Efter detta bad 11 av de avskedade om förlikning. Mot slutet av november 2012 hade Mölnlycke förlikats med ytterligare avskedade och fem tidigare anställda fortsatte processen och vi väntar nu på domstolens beslut.”

Ett av Magnus Dalhammars uttalanden är överraskande: ”Domstolen kom till slutsatsen att om LRC sett bevisen i fallet hade det aldrig rekommenderat återanställning.”

I ett mejl till Magnus Dalhammar påpekar jag att domstolen ännu inte fattat något beslut i ärendet. Magnus Dalhammar svarar: ”Det var inget beslut av domstolen utan, enligt uppgift, en kommentar som domaren gjorde i öppen sal när bevisen lades fram.”⁶⁸

I ett förnyat mejl till Magnus Dalhammar påpekar jag att det fortfarande är något underligt med resonemanget eftersom det fram till dags dato enbart varit förlikningsöverläggningar i domstolen. Mölnlycke Health Care har fortfarande inte lagt fram sina bevis i domstolen, möjligen med undantag av de bilder de visade upp den 9 oktober 2012. I ett ytterligare mejl⁶⁹ ber Magnus Dalhammar mig att ta kontakt med Mölnlyckes koncernledning för att reda ut vad som hänt. Därifrån⁷⁰ får jag beskedet att bevisen visserligen inte presenterats i domstol, men att domaren fått tillgång till bevisningen och att han vid förhandlingarna den 9 oktober 2012 ska ha hävdats att om LRC sett bevisen skulle man inte ha rekommenderat återanställning.⁷¹

⁶⁸ Mejlsvår från Magnus Dalhammar den 24 januari 2013.

⁶⁹ Mejlsvår från Magnus Dalhammar den 30 januari 2013.

⁷⁰ Telefonsamtal med Andreas Joviken den 1 februari 2013.

⁷¹ Det råder olika uppfattningar om vad som sagts i domstolen. Aranya Phakaphat, från IndustriALL i Thailand, känner inte igen detta uttalande. Mejlsvår från Aranya Phakaphat den 26 januari 2013.

* * *

Magnus Dalhammar får en möjlighet att kommentera uppgörelsen kring uppsägningarna i mitten av februari 2013. Han skickar följande uttalande: "Jag har ingen kommentar till detta."⁷²

17. Det thailändska textilarbetarförbundets berättelse

Fackklubben vid Mölnlycke i Thailand tillhör förbundet Worker-Union of Spinning & Weaving Industries of Thailand (TWFT). Orsaken till valet av förbund är att en stor del av arbetarna vid fabriken sitter framför symaskiner och syr operationskläder.

TWFT tillhör inget nationellt fackligt center i Thailand utan är ett självständigt förbund. Däremot är man medlem av det globala facket IndustriALL.

Generalsekreterare i förbundet TWFT är Sia Jampathong. Han är själv textilarbetare på heltid och sköter sitt fackliga uppdrag på fritiden. Han tar emot i förbundets lokaler i en förstad två mil utanför Bangkoks centrum. Han bär en lila fotbollströja och ska vidare till sitt arbete efter intervjun. På väggen i möteslokalen hänger den sedvanliga almanackan med en bild av kungen.

TWFT har för närvarande 9 000 medlemmar uppdelade på 19 lokala avdelningar. Enligt Sia Jampathong har förbundet tappat medlemmar under den senaste femårsperioden. Han säger att det beror på "outsourcing" och ett starkare "antifackligt klimat".

– Det är tufft. Vi har små resurser och de räcker inte för att försvara oss. Förbundet har inte en enda anställd.

⁷² Mejlsvar den 18 februari 2013.



Sia Jampathong i fackförbundet TWFT:s lokaler. Aranya Phakapha från IndustriALL tolkar.

Ungefär hälften av TWFT:s lokala avdelningar finns på inhemska textil- och klädföretag och hälften på transnationella företag som etablerat sig i Thailand. Jampathong säger att de tuffaste villkoren för facket finns på de inhemska företagen. Där är också arbetsvillkoren sämre.

Samtidigt säger Jampathong att Mölnlycke är det mest antifackliga av de utländska företagen:

– Vi har avdelningar på indiska, japanska och olika europeiska företag. Men svårast har det varit för facket på Mölnlycke. Visserligen har det förekommit allvarliga konflikter även vid andra utländska företag. Det specifika med Mölnlycke är dock att det varit ett konstant bråk med fackklubben. Sedan klubben bildades i början av 2000-talet har det konstant förekommit avstängningar, uppsägningar och nålstick mot fackklubben. Det har aldrig varit någon period av lugn. De fackligt aktiva har bytts ut, men det har inte gjort någon skillnad. Det kan alltså knappast handla om personkonflikter. Det måste hänga samman med fabriksledningens syn på facket.⁷³

⁷³ Intervjun med Sia Jampathong genomfördes den 23 november 2012.

TWFT har samlat dokumentation för att kunna styrka Mölnlyckes historiska agerande. I sammanhanget hänvisar TWFT också till IndustriALL⁷⁴ och till en tidigare organisation för utbildning av fackligt aktiva, CLIST⁷⁵. I Sverige finns ytterligare några dokumenterade historier som handlar om detta.⁷⁶

* * *

Det kommer ingen officiell reaktion från TWFT under veckorna efter uppgörelsen om uppsägningarna den 13 februari 2013.

⁷⁴När det gäller IndustriALL finns i sin tur två centrala källor:

För det första: Aranya Phakaphats redogörelse för tidigare konflikter vid Mölnlycke Health Care i Thailand: "Det har varit flera fall av uppsägningar av fackligt förtroendevalda sedan klubben bildades. Men det finns också fall av fackligt förtroendevalda som blivit uppsagda men som senare fått tillbaka sina anställningar. Det måste tolkas som att företaget insett sina misstag." (Källa: Intervju med Aranya Phakaphat, anställd vid IndustriALL i Thailand, den 24 november 2012.)

För det andra: IndustriALL bakgrundbeskrivning, publicerad på webbsidan 2012. Enligt IndustriALL avskedades 23 fackligt förtroendevalda vid den lokala fackklubben vid Mölnlycke i Thailand redan 2001. Även då vägrade företaget att återanställa arbetarna trots att arbetsmarknadskommittén (IRC) beslöt att betrakta uppsägningarna som ogrundade och uppmanade företaget att återanställa arbetarna. Något senare blev dock två av arbetarna återanställda. En av dem valdes till ordförande för klubben. Hon blev återigen avskedad 2007. Även den gången beslöt IRC att uppsägningen var ogrundad och hon blev återanställd igen. (Källa: *Campaign to reinstate dismissed union members at Mölnlycke, Thailand, continues*, Pressmeddelande, IndustriALL, 9/8 2012.)

⁷⁵Från 2006 finns en skriftlig rapport av svensken Henrik Lindholm som då arbetade på Center for Labour Information Service and Training (CLIST) i Bangkok, ett numera nedlagt utbildningscenter. Så här rapporterade Henrik Lindholm om ett pågående fall vid Mölnlycke Health Care år 2006:

"Jag har nyligen träffat och pratat med ordförande för facket på Mölnlycke och Nopharat Khamlab som blivit avskedad. Mölnlycke vill fortfarande driva processen rättsligt och godtar inte Labour Relations Committees utlåtande att hon ska återanställas. De har överklagat fallet som nu kommer gå upp i labour court. De har vid två tillfällen erbjudit Nopharat pengar (reconciliation) för att lägga ner fallet. I juni erbjöd de henne 100 000 Bath och i slutet på augusti erbjöd de henne 120 000 Bath. Båda gångerna vägrade Nopharat att godta pengarna och krävde att bli återanställd. Den 28 november kommer antagligen fallet att prövas i labour court. /.../ Företaget har skrivit två brev till facket där man försöker stoppa dem från att prata om situationen på fabriken. I det ena brevet skrev man att facket inte fick dela ut flygblad utanför fabriken, något de givetvis inte har någon rätt att försöka kontrollera, i det andra brevet skriver man att facket ska se till att CLIST tar bort information om fallet på sin hemsida." (Dessa brev finns bevarade i TWFT:s dokumentation.)

⁷⁶Den 16 oktober 2001 skrev den svenska journalisten Jon Weman i Aftonbladet om bristen på fackliga rättigheter vid Mölnlycke Health Care i Thailand. Sex dagar senare svarade Bo Andersson, Mölnlycke Health Cares dåvarande informationschef, på kritiken. Ett annat vittnesmål är Sverker Lindström, tidigare ombudsman för Industrifacket (som 2006 gick ihop med Metall och bildade IF Metall). Han var med i den fackliga delegation som 2001 besökte Mölnlycke Health Care i Thailand. Han kommenterar: "Efter vår kritik fick concernledningen ingripa och ta den lokala fabriksledningen i örat. Vid fabriken hade man använt grova metoder för att förstöra för facket." (Samtal med Sverker Lindström den 6 december 2012.)

18. Det thailändska kemiarbetarförbundets uttalande

Den lokala fackklubben vid Mölnlycke i Thailand tillhör också Chemical Workers Union Alliance (CWUA). Den 17 februari 2013 antar förbundets styrelse följande uttalande:

”Ledningen för Mölnlycke Health Care i Thailand har aldrig respekterat fackliga rättigheter. Detta trots att företaget har sitt huvudkontor i Sverige, ett land välkänt för demokrati och respekt för fackliga rättigheter. Ända sedan fackklubben vid bildades vid fabriken i Thailand har en rad fackliga företrädare avskedats eller stängts av från sina arbeten. Samma antifackliga beteende har återkommit igen och igen. Företaget har också, vid flera tillfällen, frångått de uppgörelser som gjorts med den lokala fackklubben. Den lokala fackklubben har försökt att uppnå en dialog med företagsledningen för att lösa problem, men ofta blivit förbigångna. Företagsledningen har också nekat företrädare för fackklubben att informera om den fackliga verksamheten och träffa arbetare vid Mölnlyckes andra fabrik i provinsen Chonburi.

Det har aldrig varit några perioder av lugn vid Mölnlycke, konflikterna har oavbrutet pågått eftersom fabriksledningen aldrig accepterat den lokala fackklubben och dess funktion. Mitt under de kollektiva förhandlingarna 2011 beslutade fabriksledningen att stänga av fackliga förhandlare från arbetet utan att komma med någon förklaring eller något skäl. Just detta åskådliggör fabriksledningens attityd gentemot fackklubben.

Alla de avskedade arbetarna har accepterat att ta emot ekonomisk kompensation, men detta skedde genom att företaget utsatte dem för en hård press. Vi accepterar inte Mölnlycke Health Cares agerande mot arbetare, fackliga medlemmar och den lokala fackklubben.

Mölnlycke Healths Cares globala HR-chef har deklarerat att företaget syftar till att bygga en god relation med de fackliga organisationerna. Vi hoppas att den ambitionen blir genomförd i praktiken. Vi hoppas att Mölnlyckes beteende kommer att ändras, så att företaget respekterar fackliga rättigheter och behandlar arbetare med respekt och värdighet.”⁷⁷

⁷⁷ IndustriALL i Thailand har översatt uttalandet till engelska och jag har översatt det till svenska.

19. Wolfgang Peters kommentar om vad som hänt tidigare

Fabriksledningen vid Mölnlycke i Thailand förnekar inte att det förekommit konflikter vid företaget, men menar att det inte alls beror på att företaget uppträtt antifackligt. Så här säger Wolfgang Peters:

– Jag har ingen enkel förklaring och jag kan inte överblicka vad som hänt vid företaget innan jag kom hit. Men min bild är att företaget uppträder rättvist. Jag hyser inte det minsta agg mot facket. Tvärtom hoppas jag kunna få en bra relation till den lokala klubben.⁷⁸

20. Clean Clothes Campaigns berättelse

Ett antal olika frivilligorganisationer och nätverk har engagerat sig i konflikten vid Mölnlycke Health Care. Den viktigaste är Clean Clothes Campaign (CCC), en allians bestående av organisationer i 15 olika europeiska länder. Syftet med CCC är att förbättra villkoren i den globala klädindustrin och stödja organiseringen av textilarbetare. I Sverige är nätverket Rena Kläder, medlem i CCC. Medlemmar i Rena Kläder är bland annat IF Metall och fackförbundet Vision. Men sedan några år tillbaka är Rena Kläder en vilande organisation som inte bedriver något verksamhet. CCC har dock fungerande lokala organisationer i Finland, Norge och Danmark.

Under 2012 började CCC informera upphandlare av operationskläder och operationsmaterial om konflikten vid Mölnlycke Health Care i Thailand. För CCC blir konflikten i Thailand en så kallad "urgent appeal", det vill säga ett offentligt ärende.

I Norge får upphandlare av operationskläder information av CCC. CCC Norge koordineras av organisationen "Framtiden i våre hender". I plattformen ingår även fackförbundet "Handel og Kontor" och ungdomsorganisationen "Changemaker". Mottagare av informationen om konflikten vid Mölnlyckes fabrik i Thailand var den norska Sjukvårdsförvaltningen som täcker alla offentliga sjukhus i landet.⁷⁹

⁷⁸ Intervju med Wolfgang Peters den 23 november 2012.

⁷⁹ <http://www.regjeringen.no/nb/dep/hod/tema/sykehus/oversikt-over-landets-helseforetak.html?id=485362>

Den 28 juni 2012 får Carin Leffler, koordinator vid norska CCC, ett mejl avsänt från Jessica W. Di Petro, Paralegal, Global Trademark Manager i USA. I mejlet finns ett brev som undertecknats av en annan person: Robert M. Bennison, General Counsel, Mölnlycke Health Care. Både dessa tillhör en av Mölnlycke Health Cares juridiska avdelningar med bas i USA. Av brevet framgår att en kopia också skickats till Mölnlycke Health Cares vd Pierre Guyot. Frågan är uppenbarligen av mycket stor vikt för företaget.

Brevet till CCC Norges koordinator Carin Leffler har en klart hotfull ton:

"/.../ Further, as we are advised that Clean Clothes has attempted to intimidate at least one contractual partner of Molnlycke in Norway, we note our surprise and unequivocal objections to these potentially unlawful tactics by Clean Clothes – particularly as they are based on incomplete knowledge and unfounded conclusions. Clean Clothes are hereby advised that Molnlycke reserves all legal rights it may have in regard to Clean Clothes actions.

We can assure you that Molnlycke will protect its interest vigorously and that attempts by Clean Clothes or others to disparage our good reputation in the market, to interfere with contractual arrangements or to otherwise attempt to 'bully' and intimidate Molnlycke Healthcare will be met with a firm response."

Carin Leffler berättar att hon först blev rädd när hon fick brevet, men att den obehagliga känslan snart gick över. Under de kommande månaderna blev flera artiklar om konflikten publicerade på "Framtiden i våra henders" hemsida.

Den 9 juli 2012 skickade Carin Leffler ett svar till Mölnlycke Health Care adresserat till direktör Pierre Guyot, HD Director Mattias Hakeröd och Legal Counsel Robert M. Bennison. Som representant för CCC:s norska avdelning skrev hon bland annat:

"We note Mölnlycke Health Care HQ's latest response in our ongoing communication. Your reaction to us as an NGO working to promote transparency and a social corporate behavior is clearly different from what we expect. It also

differs from what we think can be said to be the norm for a socially responsible company today. /.../ It is against our policy to encourage buyers to break with suppliers, also in cases where there is reasonable ground to believe there is activity that violates workers rights or basic human rights. On the contrary, our aim – also in your case – is that any contractual agreement is respected, and that the partners involved cooperate within a framework of dialogue and respect for human rights and the norms for social responsible behavior in general.”

Carin Leffler fick aldrig något svar på sitt brev från Mölnlycke.⁸⁰

I Norge reagerade dock myndigheterna på uppgifterna om vad som skett vid Mölnlycke Health Care i Thailand. Grete Solli, CSR-rådgivare för norska hälsomyndigheterna, gjorde följande uttalande till tidningen Dagsavisen:⁸¹

”Om inte den här konflikten blir löst snart blir det svårt för oss med en eventuell ny kontraktsförhandling.”

Även Pauline Göthberg, nationell samordnare för landstingens och regionernas arbete med socialt ansvarstagande i offentlig upphandling i Sverige, uttalade sig. Emellertid i något mildare ordalag: ”Det får inte dra ut på tiden det här, det är inte acceptabelt.”

Den 19 november 2012 publicerar CCC:s internationella sekretariat ett uttalande som läggs ut på nätverkets hemsida. Uttalandet slutar med följande deklARATION:

”The Clean Clothes Campaign Network and partners have contacted public procurers in Sweden and Norway and will continue to do so in more countries with the aim to inform about the case and to seek that the workers of Mölnlycke Health Care (Thailand) Ltd. are treated in respect of ILO core conventions and international human rights.”⁸²

⁸⁰ Uppgifterna i avsnittet bygger till stor del på en intervju med Carin Leffler utförd den 10 januari 2013, därtill kommer hänvisade skriftliga källor.

⁸¹ <http://www.dagsavisen.no/samfunn/helse-sor-ost-tar-etisk-ansvar/>

⁸² Large public procurer in Norway publicly supports dismissed Thai workers, Clean Clothes Campaign, 18 oktober 2012. Se: www.cleanclothes.org

21. Swedwatchs analys

Swedwatch är en ideell förening och obunden researchorganisation. Swedwatch följer svenska företags verksamhet i omvärlden och i synnerhet i utvecklingsländer. Medlemsorganisationer i Swedwatch är Svenska kyrkan, Naturskyddsföreningen, Fair Trade Center, Latinamerikagrupperna, Afrikagrupperna och Diakonia.

Viveka Risberg, kanslichef vid Swedwatch, säger att man sedan sommaren 2012 följt konflikten mellan fack och arbetsgivare vid Mölnlycke dotterbolag i Bangkok.

– Swedwatch anser i likhet med fackföreningsinternationalen IndustriALL att Mölnlycke Health Care Thailand borde ha följt thailändska Industrial Relations Committees beslut om att återanställa de avskedade arbetarna.

Swedwatch skriver att Mölnlycke uppvisat bristande omdöme. De har inte gjort vad krävs av ett internationellt företag med ambition att uppträda ansvarsfullt. Swedwatch kritiserar Mölnlycke för att:

- ”inte återanställa de avskedade arbetarna utan istället fortsätta att erbjuda allt högre ersättning för att förmå dem att lägga ner sina återställningskrav,
- undergräva kollektivavtalet genom att försöka förmå enskilda arbetstagare att skriva under individuella avtal och sist men inte minst,
- hota med rättsliga åtgärder mot enskilda personer inom internationella NGOs som ifrågasatt Mölnlyckes agerande.”⁸³

Viveka Risberg säger att Swedwatch överväger att lämna in en anmälan till den nationella kontaktpunkten⁸⁴ för brott mot OECD:s riktlinjer för multinationella företag.

– Saken kommer därmed upp till prövning i ett viktigt internationellt sammanhang och förhoppningsvis kan den processen göra att internationellt verksamma företag i liknande fall framöver väljer att agera enligt gällande riktlinjer gentemot lokala fackförbund.⁸⁵

⁸³ Mejlrapport från Swedwatch 8 januari 2013.

⁸⁴ Alla OECD-länder är skyldiga att upprätta en kontaktpunkt som behandlar anmälningar mot företag. Kontaktpunkten ska pröva om företagen kränkt OECD:s riktlinjer för multinationella företag.

⁸⁵ Texten bygger på ett skriftligt mejlsvar från Swedwatch den 22 januari 2013.

* * *

I början av mars 2013 har Swedwatch ännu inte gjort någon anmälan till nationella kontaktpunkten, men fortfarande "överväger" man att lämna in en anmälan.⁸⁶

22. Vad reser konflikten vid Mölnlycke för frågor för den fackliga rörelsen?

Konflikten vid Mölnlycke i Thailand åskådliggör de resonemang som förs i inledningen av studien. Fackets relation till arbetsgivaren är motsägelsefull. Den handlar både om att försvara fackliga rättigheter och om att upprätta en arena för förhandlingar och dialog. De ambivalenta strävandena kan se olika ut inom olika nivåer av den fackliga rörelsen. I detta fall handlar det om klubben vid Mölnlycke i Thailand, de två thailändska förbunden, IF Metall och Unionen i Sverige, Unionens klubb vid Mölnlycke i Sverige, Akademikerföreningen vid Mölnlycke i Sverige samt IndustriALL globalt och regionalt i Thailand. Frågorna kring relationen med arbetsgivaren har också olika dimensioner medan en konflikt pågår och när den är avslutad. Fackliga organisationer är betydligt mindre benägna att föra fram kritik när en konflikt är över. Men även i detta fall finns sprickor i muren.

Uppsägningarna vid Mölnlycke i Thailand har skadat den lokala fackklubben på ett dubbelt sätt. Dels har fackklubben förlorat en kärngrupp av aktiva förtroendevalda. Dels har den inflammerade konflikten underminerat möjligheten att skapa en dialog mellan fackklubben och arbetsgivaren.

Den lokala fackklubben vid Mölnlycke i Thailand är dock praktiskt inriktad. Klubben har arrangerat ett seminarium den 5–6 mars tillsammans med IF Metall och Unionen.⁸⁷ Ett uttalat syfte var att komma vidare, att konsolidera det lokala arbetet, visa medlemmarna att man är en part att räkna med, att föra en rak debatt med arbetsgivaren men också skapa en arena för dialog och förhand-

⁸⁶ Mejl från Théo Jaekel, Swedwatch, den 7 mars 2012.

⁸⁷ Även Andreas Joviken från Mölnlycke deltog vid seminariet. Maria Nyberg, Unionen, kunde inte vara med på grund av sjukdom.

ling. Hur detta kommer att lyckas hänger både på fackklubben och fabriksledningen i Thailand, men också på stödet från den internationella fackföreningsrörelsen, på direktiv från koncernledning och agerande från företrädare inom ägargruppen Investor.

Men här finns också en större fråga som inte enbart gäller den lokala klubben. Uppsägningarna vid Mölnlycke i Thailand är dessvärre inget unikt. Över hela världen är det vanligt att fackligt aktiva avskedas, avstängs och hotas. Ibland sker uppsägningarna i enlighet med de nationella lagarna, men oftast i strid med både inhemska lagar och internationella konventioner. När det gäller uppsägningarna vid Mölnlycke finns inget bestämt svar på om de var laglydiga eller inte eftersom landets domstol aldrig prövade bevisningen.

De internationella erfarenheterna visar vidare att även motiven för uppsägningar av fackligt aktiva kan vara av många slag, men ett återkommande mönster är att det handlar om att tysta fackliga företrädare.⁸⁸

Den thailändska klubben vid Mölnlycke tillhör två fackförbund, Textilarbetareförbundet TWFT och Kemiarbetareförbundet CWUA. Företrädare för dessa förbund hävdar att Mölnlycke i Thailand har en lång historia av antifackligt agerande. CWUA har fortsatt att föra fram denna kritik även sedan konflikten kring uppsägningarna har avslutats. Det man tycker är särskilt besvärande för Mölnlycke kan sammanfattas i tre punkter:

- den långa historien av avstängningar och uppsägningar av fackligt aktiva,
- avstängningarna av fackligt aktiva under 2011 och
- kompromisslösheten när det gäller konflikten kring de senaste uppsägningarna, det vill säga oviljan att sträcka ut handen, att återanställa de sista arbetarna som slogs för sina jobb.⁸⁹

Slutsatsen är att spänningen i förhållningssättet till arbetsgivaren kan finnas kvar även efter att en konflikt är över. Hur ska klubben, förbunden och den lokala fackklubben hantera detta? Här finns en ljuspunkt, Mölnlyckes försäkringar om att man nu ska skapa en bättre relation till den lokala klubben. Det ska bli intressant att följa vad som sker. På denna punkt har historien inte tagit slut.

⁸⁸ Se de årliga rapporterna om kränkningar av fackliga rättigheter, utgivna av IFS och Amnesty International (www.fackligarattigheter.nu/rapport eller www.lotcobistand.org/material/kategori/10#12929).

⁸⁹ Se tidigare återgivet uttalande från TWFT samt mejlrapport från IndustriALL i Thailand, 16 februari 2013.

Ett gott tecken är den hoppfulla bild som Erik Andersson, IF Metall, lämnar efter seminariet med den lokala klubben i Thailand den 5–6 mars 2013: "Det var en positiv stämning och den nya personalchefen vid fabriken sade att han vill ha en bra relation med den lokala fackklubben."

En annan fråga som konflikten vid Mölnlycke reser är relationen mellan de olika fackliga nivåerna. Det är en fråga som kan delas upp i flera viktiga punkter:

- I Sverige förmådde inte IF Metall och Unionen att agera tillsammans under hela processen. Vid uppvaktningen av Mölnlycke Health Cares koncernledning i juni 2012 deltog endast företrädare från Unionen. I efterhand anser såväl IF Metall som Unionen att det var ett misstag.
- Vid Mölnlycke i Göteborg finns en fackklubb ansluten till Unionen och dessutom en Akademikerförening, men från dessa fackliga organ har intresset av att kritisera Mölnlycke Health Care varit svalt. De lokala fackliga företrädarna vid huvudkontoret i Sverige menar att de inte varit insatta i villkoren vid fabriken i Thailand och att det inte är deras uppgift att agera i denna typ av frågor.
- Den lokala klubben vid Mölnlycke i Thailand tillhör förbunden CWUA och TWFT. Medan konflikten kring uppsägningarna pågick ville både den lokala klubben och de två förbunden ha stöd genom internationella fackliga kampanjer. I synnerhet TWFT försökte driva på IndustriALL för att agera mer kraftfullt. Hur tankegångarna gick inom IndustriALL kring detta är oklart.
- IF Metall och Unionen följde en dubbel strategi, som både gick ut på att få Mölnlycke Health Care att återanställa de uppsagda arbetarna och att försöka skapa en ny plattform för dialog mellan den lokala klubben och företaget. Det är uppenbart att det finns spänningar mellan dessa olika fackliga positioner.
- I takt med att konflikten kring uppsägningarna fortsatte höjde Mölnlycke Health Care den ekonomiska kompensation som erbjöds de arbetare som frivilligt avstod från att driva frågan vidare. Den högre kompensationen har givit de uppsagda arbetarna en rimlig ersättning och startkapital för att ordna nytt arbete. Det är dock en delikat avvägning i vilket skede facket bör driva frågan om högre kompensation till uppsagda arbetare. Görs det för tidigt finns risken att en principiellt viktig konflikt aldrig blir löst. Samtidigt kan krav på högre kompensation också vara något väldigt positivt. Särskilt när en konflikt drar ut på tiden.

- Vid Mölnlycke i Thailand vittnar många av de intervjuade arbetarna om att fabriksledningen har hotat med att flytta verksamheten om inte lönsamheten blir bättre. Den typen av hot är allmängods inom den globala fackliga rörelsen. Rapporter om att arbetsgivare för fram sådana åsikter kommer från i stort sett alla världens hörn, även i Sverige. Hur bör fackföreningsrörelsen hantera sådana hot? Hur förhindra att anställda i olika länder spelas ut mot varandra? Ett standardsvar är att facklig sammanhållning över nationsgränserna ska motverka social dumpning. Kanske är det möjligt, men vägen dit är lång.

Det är också intressant att konstatera vilka juridiska regelverk som stått i fokus under konflikten om uppsägningarna. Absolut viktigast har den thailändska arbetsmarknadslagstiftningen varit, även om fallet till sist aldrig prövades i domstol mot lagarna. Dessutom har fackliga företrädare vid några tillfällen hänvisat till ILO:s kärnkonventioner och till OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Vidare har företrädare för Mölnlycke, däribland fabriksledningen i Thailand, hänvisat till företagets uppförandekod. Däremot har de fackliga företrädarna inte hänvisat till företagets uppförandekod i sin egen argumentation,⁹⁰ trots att den innehåller formuleringar om fackliga rättigheter.⁹¹

Summering

Fem principiella frågor kan diskuteras utifrån fallet Mölnlycke Health Care:

- Hur bör den fackliga strategin se ut? Hur göra en avvägning mellan kravet på fackliga rättigheter och behovet av att skapa en plattform för långsiktig dialog mellan fack och företag?
- Finns delvis olika intressen mellan fackliga organisationer på olika nivåer (i detta fall klubben i Thailand, förbundet i Thailand, Unionens representanter inom Mölnlycke Health Care, IF Metall, Unionen och IndustriALL)? Hur hantera detta? Hur bör de fackliga nivåerna förhålla sig till varandra? Och vilka ska styra hur samarbetet ska vara organiserat?

⁹⁰ För en aktuell genomgång av uppförandekoders betydelse se rapporten *Hållbara leverantörsled: uppförandekoder i Kina och Indonesien*, Niklas Egels Zandén och Ola Bergström, Handelns Utvecklingsråd, 2013.

⁹¹ I Mölnlycke Health Care Code of conduct står bland annat följande: "Employees are free to, and entitled to, form and/or join union organisations. Employees shall be able to report complaints about their working conditions without risking any negative consequences as a result of doing so."

- Vilka juridiska verktyg är mest lämpade och effektiva att använda vid konflikter inom globala företagskoncerner – nationella lagar, nationella kollektivavtal, företagens uppförandekoder, eventuella globala ramavtal, OECD:s riktlinjer för multinationella företag, ILO:s kärnkonventioner med flera? Vad avgör vilka verktyg som är mest lämpade?
- När och hur bör facket kräva kompensation för arbetare som företaget vill "köpa ut"?
- De globala företagen "hotar" ofta anställda och fackklubbar med att de kommer flytta sin verksamhet om de inte får igenom sina krav. Hoten om flytt är ibland en realitet och ibland skrämselfpropaganda. Hur ska de fackliga organisationerna förhålla sig till detta? Och vad ställer dessa "hot" för krav på samarbetet mellan fackliga organisationer i olika länder?

23. Bilagor

23.1. Minutes taken at Molnlycke Health Care (Thailand) Co. Ltd.

Minutes taken at Molnlycke Health Care (Thailand) Co. Ltd.

Bangphi Industrial Estate, Samutprakarn

25 August 2011

This Minute is taken based on the meeting between the management of Molnlycke Health Care (Thailand) and the union representatives. The management and the union representatives agreed on the following:

1. The management agreed for the workers who came to work on 25 August 2011 both morning and afternoon shifts not to do work and that wages will be paid to the workers as usual. The management also agreed to cancel the suspension orders imposed on 4 workers (union members and CBA negotiators) and they shall receive wages as usual and not lose any benefit and entitlements. The company also agreed that all the workers resume work as usual from 26th August 2011
2. The union representatives will inform all the workers about this meeting
3. The government mediator informed both parties relevant labour law
4. The management and the union representatives will inform relevant people of the labour law

Signed by

Management Representatives

Mediator

Union Representatives

23.2. Skriftliga underlag och källor

Andersson, Bo, (dåvarande informationschef, Mölnlycke Health Care), *Vår ambition är alltid att uppträda etiskt*, 22/10 2001.

Annual Survey of Violations of Trade Union Rights, ITUC, 2012.

Anteckningar från Mölnlyckefallet, Henrik Lindholm (opublicerade), 2006.

Behind the rubber label, DanWatch, 2013.

Bergström, Ola & Zandén, Niklas Egels, *Hållbara leverantörsled: uppförandekoder i Kina och Indonesien*, Handelsns Utvecklingsråd, 2013.

Campaign to reinstate dismissed union members at Mölnlycke, Thailand, continues, Pressmeddelande, IndustriALL, 9/8 2012.

Code of conduct, Mölnlycke Health Care, odaterad.

Dismissed Mölnlycke workers continue their struggle, Clean Clothes Campaign, 29/11 2012.

Facklig kamp ger jobbet tillbaka, IF Metalls hemsida, 1/3 2012.

Fackligt aktiva sparkas från Mölnlyckefabrik, Dagens Arbete, 24/7 2012.

Holmgren, Anna, *Konflikt och samverkan – om fackliga strategier i Europa*, Saltsa, 2005.

Huzzard, T., Gregory, D., Scott, R. (red.), *Strategic unionism and partnership: Boxing or dancing*, Palgrave Macmillan, 2004.

I am representing the 18 workers who were dismissed, vittnesmål från avskedade arbetare, juni, 2012, översatt till engelska av IndustriALL.

IndustriAll engagerar sig för sparkade Mölnlyckeanställda, IF Metalls hemsida, 30/7 2012.

Joint list of requirements from Thai Mölnlycke Union seminar, Lokala fackklubben vid Mölnlycke Health Care, Thailand, översatt till engelska av IndustriALL, 22–23/9 2012.

Korpi, Walter, Varför strejkar arbetarna?, Tidens förlag, 1974.

Large public procurer in Norway publicly supports dismissed Thai workers, Clean Clothes Campaign, 18/10 2012.

Letter to Carin Leffler, Clean Clothes Campaign Norway, undertecknat av Robert M. Bennison, General Counsel, Molnlycke Healthcare, daterat 28/6 2012.

Letter to Pierre Guyot, HR Director Mattias Hakeröd and Legal Counsel Robert M. Bennison, undertecknat av Carin Leffler, 9/7 2012.

Lindberg, Ingemar & Neergaard, Anders, Bortom horisonten – Fackets vägval i globaliseringens tid, Premiss förlag, 2013.

Lista på 22 avskedade arbetare, transkriberat till latinska alfabetet av IndustriALL, hösten 2011.

Long-Standing Dispute on Dismissals of Union Members at Mölnlycke Health Care (Thailand) Ltd, brev sänt till vd Pierre Guyot från Jyrki Raina, generalsekreterare vid IndustriALL, 24/7 2012.

Minutes taken at Molnlycke Health Care (Thailand) Co. Ltd. Bangphi Industrial Estate, Samutprakarn, 25 August, 2011, Signed by management representatives, mediator and union representatives. (Översatt från thai till engelska.)

Mölnlycke Health Care sparkar fackligt aktiva, Arbetet, 20/7 2012.

Mölnlycke Health Care sparkar fackligt aktiva, IF Metalls hemsida, 20/7 2012.

Mölnlycke Health Care sparkar fackligt aktiva, Info, Nr 9/2012, IF Metall.

Mölnlycke pressas efter skandal i Thailand, SvD, 8/10 2012.

Pierre Guyot blir ny VD för Mölnlycke Health Care, Pressmeddelande, Mölnlycke Health Care, 10/7 2007.

Protester mot Mölnlyckes agerande i Thailand, Swedwatchs webbsida, 30/11 2012.

Report (opublicerat), Erik Andersson, IF Metall, november 2012.

Summary Mölnlycke Case, Clean Clothes Campaign, 23/12 2012.

Svenskt företag sparkar fackligt aktiva i Thailand, Kollega, 9/13 2012.

Update about Molnlycke, (opublicerat), Aranya Phakaphat, 15/10 2012.

Weman, Jon, Globaliseringens offer i Thailand, Aftonbladet, 16/10 2001.

When Wound Care Hurts: Hospital equipment contaminated with human rights violations by Swedish-owned company, Prachtal_eng, 26/8 2011.

23.3. Intervjuade personer

Andersson, Clas-Göran, Unionens arbetstagarrepresentant i Mölnlycke Health Cares styrelse, 16/12 2012.

Andersson, Erik, internationell sekreterare i IF Metall, 7/12 2012, samt flera kortare telefonintervjuer under 2012 och början av 2013.

Bjurling, Kristina, Swedwatch, 17/1 2013.

Dalhammar, Magnus, IR-ansvarig vid Investor, 22/1 2013, plus efterföljande mejlkontakt.

Eklund, Marianne, tidigare ordförande för Unionens klubb vid Mölnlycke Health Cares huvudkontor, 13/1 2013.

Jamphong, Sia, TWFT, 23/11 2012.

Joviken, Andreas, global HR-chef inom Mölnlycke Health Care, 17/12 2012, därutöver mejl- och telefonkontakt under december 2012 och januari–februari 2013.

Leffler, Carin, CCC-Norge, 10/1 2012, därutöver telefonsamtal under januari 2012.

Lindholm, Henrik, tidigare anställd vid CLIST, 28/11 2012.

Lindström, Sverker, tidigare ombudsman på Industrifacket, 6/12 2012.

Nyberg, Maria, Internationell ombudsman vid Unionen, telefonintervjuer den 7/12 2012 och 24/1 2013. Därutöver ytterligare telefon- och mejlkontakt under 2012–2013.

Peters, Wolfgang, fabrikschef i Thailand, 23/11 2012.

Phakaphat, Aranya, IndustriALL i Thailand, 19–25/11 2012, samt återkommande telefonkontakt under 2012 och början av 2013.

Risberg, Viveka, Swedwatch, 18/1 2013.

Skeppstedt, Viktoria, styrelserepresentant i Akademikerföreningen vid Mölnlycke Health Cares huvudkontor, 16/1 2013 och 18/2 2013.

Skoglund, Kelly, Unionens klubb vid Mölnlycke Health Cares huvudkontor, 11/1 2013 och 18/2 2013.

Theeraphattana, Sermphan, personalchef i Thailand, 23/11 2012.

Åberg, Anders, ombudsman för Unionen i Västsverige, 13/1 2013.

Özkan, Kemal, IndustriALL, 19/1 2013.

Därutöver, på begäran icke-namn-givna:

Fackligt aktiva arbetare (såväl sådana som fortfarande arbetar vid företaget, som har tagit ekonomisk kompensation och som driver frågan om uppsägningar vidare i domstol) vid Mölnlycke Health Cares fabrik nummer ett intervjuades i Thailand 19–25/11 2012.

23.4. Förkortningar

CCC: Clean Clothes Campaign

CLIST: Center for Labour Information Service and Training

CWUA: Chemical Workers Union Alliance

HR: Human relations

ICEM: International Federation of Chemical, Energy, Mine & General Workers' Unions. (Globalt fack som 2012 blev en del av IndustriALL)

ILO: International Labour Organisation

IFS: Internationella Fackliga Samorganisationen

IR-ansvarig: Investor Relations Manager (ansvarig)

IRC: Industrial Relations Committee

ITGLWF: International Textile, Garment and Leather Workers' Federation. (Globalt fack som 2012 blev en del av IndustriALL)

ITUC: International Trade Union Confederation (IFS:s engelska förkortning)

NKP: Nationella kontaktpunkten (som granskar efterlevnaden av OECD:s riktlinjer för multinationella företag)

OECD: Organization for Economic Cooperation and Development

Saltsa: Samverkansprogram mellan (dåvarande) Arbetslivsinstitutet, LO, TCO och Saco

SKL: Sveriges Kommuner och Landsting

TNF: Transnationellt företag

TWFT: Worker-Union of Spinning & Weaving Industries of Thailand (förkortningen är thailändsk)

23.5. Tidigare publikationer av Mats Wingborg på samma tema

Fakta om facket i Asien, LO-TCO Biståndsnämnd, 1995.

Arbetare till salu – om handeln med asiatisk arbetskraft, PM Bäckström förlag, 1996.

Kapitalets makt och motmakter – om fackets och produktionens organisering (tillsammans med Örjan Nyström m.fl.), LO-idédebatt, 2002.

Kränkningar av fackliga rättigheter (tillsammans med Holger Nilén m.fl.), LO-TCO Biståndsnämnd, 2004.

Ekonomiska frizoner – och kampen för mänskliga rättigheter, LO-TCO Biståndsnämnd, 2005.

Den globala fabriken, Forum Syd, 2006.

Hennes & Mauritz – Infrastruktur för granskning av arbetsvillkoren i leverantörsfabrikerna, Clean Clothes Campaign, 2006.

När världen kommer till byn – fackliga perspektiv på globaliseringen, TCO, 2006.

Indiska – En granskning av företagets strategi för att förbättra villkoren i leverantörsfabrikerna, Clean Clothes Campaign, 2006.

Free Musim Mas Six – Stöd kampen för fria fackföreningar i Indonesien, Livsmedelsarbetareförbundet, 2006.

Globala ramaövtal – Strategi för ett humanare arbetsliv, LO-TCO Biståndsnämnd, 2007.

Praktisk handledning – så kan vi använda uppförandekoder och globala ramaövtal (tillsammans med Bert Zetterberg), Sif, 2007.

En granskning av 16 industriföretags uppförandekoder, Unionen, 2007.

Polarn O. Pyret, Fjällräven och Gudrun Sjödén – Hur tre svenska företag ser på etiskt ansvar och transparens, Clean Clothes Campaign, 2007.

En granskning av 16 industriföretags uppförandekoder, Unionen, 2007.

En granskning av fyra tjänsteföretags uppförandekoder, Unionen 2008.

Projektet vid de svenska industriföretagen i den indiska staden Pune – en koncernfacklig strategi, Unionen, 2008.

En ny värld kräver nya fackliga strategier – röster om det globala arbetslivet, IF Metall, 2008.

Grus eller Guld? Om utmaningar för samarbetet mellan folkrörelser i världen (inledande essäer till de tre områden som behandlas), Forum Syd, 2008.

Indien – Fackliga strategier i ett land som växer, LO-TCO Biståndsnämnd, 2009.

Informell ekonomi – En arbetsmarknad utan regler och rättigheter, LO-TCO Biståndsnämnd, 2009.

Fackföreningsrörelsen i Afrika/Asien/Latinamerika, LO-TCO Biståndsnämnd, 2009.

Stoppa förföljelsen av Sydkoreas fackliga rörelse, IF Metall, Byggnads, Unionen, 2009.

Jobben, jobben, jobben – arbetsvillkor, krisen och facket i Sverige och världen, IF Metall, 2009.

Vägar till ett bättre arbetsliv – tre svenska företags strategier i Indien och Sri Lanka, SwedWatch, 2009.

Trygga jobb – ett fackligt krav världen över, IF Metall, 2010.

Socialt ansvar – En god affär?, Utrikespolitiska institutet, december 2010.

Starka tillsammans – lokalt och globalt, IF Metall, 2011.

Strategier för en global fackföreningsrörelse, Arena Idé, 2011.

Tema: Ekonomiska frizoner, LO-TCO Biståndsämnd, 2011.

Tema: Migrantarbete, LO-TCO Biståndsämnd, 2011.

Mors Lilla Olle – Så exploateras bärplockare i de svenska skogarna, Swedwatch, 2011.

Allt är inte guld som glimmar – Den sanna historien om den smutsiga guldkedjan, (skriven tillsammans med Jakob König) Swedwatch, 2011.

Mors Lilla Olle II – Hur gick det för blåbärsplockarna sommaren 2011?, Swedwatch, 2011.

Mors Lilla Olle del III – Ingen ser skogen för alla träd – vem tar ansvar för helheten?, Swedwatch, 2012.

Globalt perspektiv på osäkra och otrygga anlitandeformer i arbetslivet, Arena Idé, 2012.

Global Respekt – Grundkurs i globalisering och mänskliga rättigheter (tillsammans med Anna-Lena Lodenius m.fl.), Palmecentret, 2004, omarbetad version 2006. Översatt till engelska 2005 med titeln *Global Respect – A basic course on globalisation and human rights*. Ny version av boken kommer våren 2013.