

Hvorfor en studietur til Thailand?

Der er tusindvis af danskere, der kender Thailand som et skønt og dejligt feriemål. Langt færre ved, at det først i 1975 blev lovligt at danne fagforeninger, og at vi skal frem til 1990, før landet får en arbejdsmarkedslovgivning. I Thailand er det også som i mange andre lande; arbejderne på fabrikkerne, byggepladserne, i servicefagene m.m. må kæmpe benhårdt for deres ret til ordentlige arbejds- og levevilkår. Det er kun få % der er organiseret. Rigtig mange kender slet ikke til begrebet organisering, og de der gør oplever oftest, at de må betale prisen i forhold til det at være faglig aktiv. Den "billige" pris er konstant at få tildelt det arbejde, der giver den laveste løn, den "dyre" pris er at miste arbejdet.

I sommeren 2005 var Thomas og Anna i Thailand, Thomas kommer der ofte, bl.a. fordi han i en del år har samarbejdet med forskellige organisationer, der arbejder for et mere demokratisk Thailand, Anna fordi hun ville vide mere om arbejdsmarkedsforhold i Thailand, og derfor havde lavet sin egen lille studietur. På et tip fra andre "aktivist-danskere" tog de kontakt til organisationen TCLR – Thai Center for Labour Rights - og dets stifter Maung. Tippet lød i al sin korthed: Tag kontakt til Maung og TCLR, det er spændende fagforening- og demokratiskarbejde der sker der.

De fik kontakt til Maung og hans organisation TCLR, der er en NGO, der støtter arbejdere med at organisere sig og danne fagforeninger. TCLR arbejder primært i tekstil- og transportsektoren.

Og ja, det var (og er) spændende fagforening- og demokratiskarbejde der udføres, og ud af de kontakter, der blev skabt i sommeren 2005 opstod tanken om at undersøge interessen blandt danske fagligt aktive om i fællesskab at gøre noget, der kunne være med til at støtte TCLR og LUNS i deres arbejde.

Tanken blev til handling: De tog kontakt rundt i eget netværk og det førte i 2006 til at det danske Thainetværk opstod. Det er en kreds af faglige organisationer og græsrodsaktivister, og dette netværk indgik en 3 årig samarbejdsaftale med TCLR.

Thomas er som nævnt ofte i Thailand, så det er ikke bare igennem mail, men også ved jævnlig personlige møder, at vi har mulighed for at være i tæt kontakt med TCLR.

Internt i det danske netværk bruger vi mail til at informere om projektet, ligesom vi også mødes en lørdag 1 til 2 gange om året. Disse møder bruger vi til dels at blive opdateret på, hvordan det går med vores projekt-samarbejde, dels for på forskellig vis at blive klogere på arbejdsmarkedsforhold m.v. i Thailand. På mødet i foråret 2007 opstod tanken om at undersøge interessen for en studietur til Thailand, og marts 2008 var vi 9, der havde gemt ferie og fundet penge til en sådan tur.

9 personer, hvoraf nogle er aktiv i thai-netværket, mens andre har fulgt arbejdet mere på afstand. Også 9 personer, hvor ikke alle kendte hinanden på forhånd, men som – viste det sig – fungerede rigtig godt sammen som gruppe, og som alle bidrog til det, vi nu forsøger at sætte ord på: En beskrivelse af en tur, hvor vi fik et indblik i et samfund, hvor der kæmpes benhårdt for overholdelse af selv de mest elementære faglige og menneskelige rettigheder. En tur, hvor flere unge faglige ledere sagde "I fra vesten rejser herud, men hvorfor – hvad er det I vil? Er I villige til at handle globalt i kampen for at faglige rettigheder skal gælde for alle, eller skal alt fortsætte som det plejer? En tur der viste, at tør du engagere dig, så er samarbejdet på tværs af grænser og kontinenter om ikke pice of cake, så dog alligevel helt enkelt og ligetil.

Thailand landefakta



Statsform: Konstitutionelt monarki

Areal: 514.000 kvadratkilometer

Hovedstad: Bangkok

Klima: Tropisk

Naturressourcer:

Tin, gummi, naturgas, tungsten, fisk, tømmer, gips

Arealanvendelse: Dyrket land 27,54%

Miljøproblemer:

Luftforurening, vandforurening, skovhugst, jorderosion, illegal jagt

Befolkning: 64,6 mio.

Officielt sprog: Thailandsk

Alderssammensætning:

0-14 år 22 %, 15-64 år 70 %, 65 år og derover 8 %

Befolkningstilvækst pr. år: 0,68%

Forventet levealder: 72 år

Børnedødelighed: 20 ud af 1000

Vores ugelange ophold i Thailand begyndte i Bangkok, hvor Thai-netværkets samarbejdspartner Thai Center for Labour Rights – TCLR - bor, hvilket også var den første organisation vi besøgte. Herefter gik det slag i slag med møder med forskellige organisationer og fagforeninger, en virksomhed og en enkelt offentlig myndighed – arbejdsministeriet – samt besøg på arbejdersmuseet og et kig på Bangkok som by, inden vi onsdag eftermiddag satte kursen mod Chiang Mai i Nordthailand. Her besøgte vi også en fagforening, havde lejlighed til at se på templer m.m., men mest uforglemmeligt var nok dagen "ved verdens ende". En dag, hvor vi på grænsen til Burma så, hvordan livet også leves. Vi besøgte en flygtningelejr, der ikke er anerkendt af myndigheder, og tæt herved et tempel og en munkeskole, hvor grænsen til Burma siden 2002 er gået midt igennem grunden, og soldater fra de to landes hære derfor helt bogstaveligt og døgnet rundt nu står 100 meter fra hinanden og det var besøg på Sister Mary's børnehjem. En mere humanitær dag end en faglig dag, men en dag fyldt med mennesker, der er underlagt vildt urimelige livsvilkår på grund af politiske handlinger fjernt fra dem, og dybt afhængig af andre menneskers vilje til på trods af dette, at forsøge at gøre noget, så de og/eller deres børn får bare en lidt bedre chance i livet – eksempelvis chancen for et anstændigt arbejdsliv.

Men først er vi i Bangkok, og vi begynder med et besøg hos vores samarbejdspartner **TCLR - Thai Center for Labour Rights og LUNS – Labour Union Network for Society**

Maung tog i 2003 initiativ til at danne TCLR, en arbejdsmarkeds-ngo etableret med følgende formål:

- Kapacitetsopbygning i fagforeninger i Thailand ved hjælp af uddannelse
- Støtte til arbejderes medvirken i løsning af egne problemer ved hjælp af forhandling og kampagner
- Støtte organiseringen af uorganiserede arbejdere

TCLR's hovedaktiviteter er

- Uddannelse i arbejderrettigheder og hvordan man etablerer en fagforening
- Rådgivning til fagforeninger om formulering af bedre kollektive forhandlinger og måder at forbedrer arbejdspladsstandarder på.
- Indtræde i forskellige nationale og internationale kampagner, der fokuserer på arbejderrettigheder
- Sørge for information til arbejderne

På nuværende tidspunkt er der foruden Maung selv yderligt 3 ansatte. Det er hovedsageligt inden for tekstil-sektoren og transport-sektoren, at TCLR arbejder.

TCLR har kontor i Bangkok og i Khon Kaen i Nordøstthailand. Det er støtten fra det danske Thai-netværk der har gjort det muligt for TCLR at åbne kontoret i Nordøstthailand, og ønsket om at få fodfæste i det område skyldes, at tekstilvirksomhederne i stor stil flytter deres produktion dertil. Store fabrikker skyder op ude midt i rismarkerne, det er ikke unormalt med 2 – 3000 ansatte, der bliver kørt til og fra arbejde – 50 busser til en fabrik, der kører arbejderne fra landsbyerne til fabrikkerne og tilbage igen. Det er blandt andet Nike, Adidas og Puma, der får syet her. Målet med oprettelse af TCLR-kontoret i Khon Kaen er at få organiseret på fabrikkerne fra begyndelsen.

TCLR kunne søge at blive anerkendt som en LO, men det ønskes ikke. I Thailand er der 11(!) LO'er. At blive registreret som LO'er, medføre blandt andet økonomiske fordele, betalt af regeringen,

men også at man bliver "ramt" af lovgivningen og dens begrænsninger og restriktioner. Derfor foretrækker TCLR (og andre med dem) at forblive frie og uafhængige i deres kamp for faglige og demokratiske rettigheder. En "konsekvens" af at være registreret som LO organisation i Thailand, der lyder meget mærkelig i vores øre er, at 1. maj markeres i et samarbejde mellem LO'erne og regeringen, og regeringen betaler også for afholdelse af 1.maj.

Der tales indimellem om at mindske antallet af LO'er, men det er svært, for det handle om personlige poster, muligheder for indflydelse og også om "gode ben".

Begrebet gule fagforeninger eksisterer også i Thailand. Det bruges blandt andet om fagforeninger, der siger til deres medlemmer, at de må finde sig i arbejdsgivernes luner eller om fagforeninger/LO'er, hvor virksomhedsledelsen også besidder ledende poster i de faglige organisationer - som i Mærsk, hvor vicedirektøren også er direktør/formand i den LO, som medarbejderne på virksomheden er medlem af.

De fagforeninger, der er medlem af TCLR, får faglig bistand, ligesom vi kender det fra Danmark, hvor vores fagforeninger får faglig bistand fra det forbund, de er medlem af. Der er også fagforeninger, der ikke er medlem af TCLR, men som søger rådgivning hos TCLR, og så selvfølgelig betaler herfor.

Som noget nyt er TCLR også begyndt at give personlig faglig hjælp. For et kontingent på 20 bath om måneden kan en person være medlem, forudsat at personen arbejder et sted, hvor der INGEN fagforening er. Er der en fagforening, kan man ikke være medlem i TCLR, så skal man være medlem af fagforeningen på arbejdspladsen. Det er fortrinsvis kvinder der benytter sig af det personlige medlemskab, men der er jo også tale om tekstilindustrien, hvor hovedparten af de ansatte er kvinder - thailandske mænd søger kun i begrænset omfang arbejde i tekstilindustrien. TCLR er ikke registreret som fagforening, så man omgår lovens bestemmelser.

En forklaring på, at disse arbejdere ikke "bare" melder sig ind i en fagforening sådan som vi kan gøre det i Danmark skyldes, at rigtig mange fagforeninger i Thailand er knyttet til en enkelte virksomhed, og de kan kun optage medlemmer, der arbejder på fabrikken, for det er det, den tilladelse de har fra arbejdsministeriet, giver dem lov til. Det indebærer en åbenlys svaghed, nemlig at hvis fabrikken lukker, så lukker den til virksomheden tilknyttede fagforening også for sådan er arbejdsmarkedslovgivningen i Thailand.

Man kan heller ikke være medlem af en fagforening, hvis man ikke har et job, det er en regel, dikteret af arbejdsmarkedslovgivningen.

Flere fagforeninger med tilknytning til TCLR har besluttet at ændre strategi, så de går fra at være anerkendt som fagforeninger, der kun organiserer på en fabrik, til at søge anerkendelse som branche-fagforeninger, der organiserer på tværs af sammenlignelige fabrikker. Blandt fordelene er, at få mulighed for at bruge deres faglige erfaringer på flere fabrikker på samme tid, og også at fagforeningen ikke bliver lukket, hvis en fabrik lukker.

TCLR har i dag 3 udenlandske samarbejdspartnere - det er thai-netværket i Danmark, ACILS (American Center for International Labour Solidarity) og FNV fra Holland.

LUNS

TCLR har blandt andet været "fødselshjælper" for 5 fagforeninger, der er gået sammen i netværket LUNS - Labour Union Network for Society. Igennem netværket sikre de kendskab til hinandens faglige udfordringer, kampe og sejre, og dermed også at de gør brug af hinandens erfaringer på tværs af de 5 fagforeninger.

LUNS repræsenterer i alt 2.500 fagforeningsmedlemmer. Samlet set er der i Thailand ca. 300.000 organiserede arbejdere.

Fagforeningerne i LUNS er:

Metro Textile Trade Union – MTU, dannet i 1977

Industry Textile Labour Union of Thailand, dannet 1994

Ariya Relations Workers Union (tekstil), dannet I 2004

Speed International Air Freight Labour Union (transport), dannet 2005

Logistics Relation Workers Union (Transport) – tidligere Yan Sayam Relations Workers Union , dannet i 2004, i 2006 fusioneret med Nationwide Relation Workers Union

Spareforeningen

En af de aktiviteter, fagforeningerne i LUNS er gået sammen om, er oprettelsen af en Spareforening. Foreningen er forbeholdt de involverede fagforeningers medlemmer, og har egen bestyrelse og vedtægter. Alle der melder sig ind i foreningen forpligtiger sig til en lille opsparing. Efter et stykke tid er det så muligt at få lån i foreningen, ligesom ens egen opsparing efter en tid selvfølgelig også kan udbetales.

Rath, som vi fortæller mere om senere i denne rejsebeskrivelse, er formand for Sparegruppen. Den blev oprettet ved årsskiftet 2005 -2006 og de, der varetager ledelsen af sparegruppen, blev dengang uddannet med økonomisk hjælp (10.000,- kr.) fra AIF København – Frederiksberg.

Møde med LUNS

Vi mødes med LUNS i mødelokalet på 1. sal i det hus, hvor TCLR også har kontor

Her var ingen fine hjælpemidler eller fine designermøbler. Mødet foregik på deres fridag, og vi alle - over 20 mennesker - sad i en rundkreds på gulvet, unge såvel som gamle. Nogle af os var slet ikke vant til at sidde i skrædderstilling – og budskabet om, at man ikke vender fodsålerne mod andre mennesker, fik os indimellem til på kluddermoragtig vis at forsøge at skifte stillinger. Af og til kunne der anes et lille smil, men de var venlige, der blev ikke skraldgrinet. Det gør Thai'er tilsyneladende meget sjældent – men det kan ske, i hvert fald når der synges karaoke.

De fortalte os dels om, hvad det generelt vil sige at være industriarbejder i Bangkok, dels om nogle af de konkrete problemstillinger, de står over for lige nu

Lovgivningen skaber rammerne

Rent lovgivningsmæssigt er der ingen hindring for fagforeningerne i at komme ind på arbejdspladserne. Det er også loven der definerer lønmodtagerrettighederne i forbindelse med for eksempel barsel sygdom og ferie, ligesom der også er lovgivet omkring reglerne for fratrædelsesgodtgørelse i forbindelse med fyringer og lukning af virksomheder.

De fleste kender blot ikke til loven og derfor bliver den ikke overholdt. Overholdelse af de lovgivne rettigheder er derfor i sig selv en kæmpe opgave for fagforeningerne – nye som gamle.

Lønforhold

I Bangkok tjener mange industriarbejdere kun den ved lov fastsatte dagløn på 194 bath. (Til sammenligning kostede vores morgenmad på hotellet i Bangkok for eksempel 190 bath....)

Arbejdstiden

Arbejdstiden på fabrikkerne er 8 timer om dagen, 6 dage om ugen men det er ikke ualmindeligt at de har 2 – 3 jobs og arbejder ca. 16 timer dagligt for at få økonomien til at hænge sammen. Med andre ord, overarbejde er en nødvendighed, for at hverdagen kan hænge sammen..

Børnene

Deres børn bliver passet af de ældre i familien eller hvis de kommer fra de små landsbyer, så bliver børnene sendt ud til landsbyerne for at blive passet der.

Arbejds miljøer

Den slags problemer er der rigtig mange af, og deres erfaring er, at ledelsen skal presses meget, for at få gjort noget ved det. Der er også arbejdsmiljø-problemer, der ikke bliver taget op alene af den grund at alle faglige kræfter går med at kæmpe for, at bare de lovsikrede rettigheder bliver overholdt - eksempelvis den lovsikrede mindsteløn og det lovsikrede fratrædelsesbeløb, når en fabrik lukker / flytter.

Fabrikkerne flytter....

En af tekstil-fagforeningen i LUNS fortalte, hvordan produktionsapparatet i tekstilindustrien i og omkring Bangkok generelt er nedslidt, og virksomhederne derfor i stor stil flytter til enten Nordøst-Thailand – hvor lønnen er langt lavere end i Bangkok - eller til andre lavtlønslande, frem for at investere i fabrikken i Bangkok.

Fagforeningen kæmper for at fastholde arbejdet og arbejdspladserne. Konkret og aktuelt var der store problemer med en virksomhed Ariya med 450 ansatte, der – ifølge ledelsen - ikke har det lovpligtige fratrædelsesbeløb, der skal betales til arbejderne, hvis/når virksomheden lukker. Fagforeningen havde meldt virksomheden til myndighederne.

Maung og Rath – ledelsen i TCLR

Som tidligere nævnt stiftede Maung i 2003 TCLR, og blandt de aktive i dag er også Rath, der er hans højre hånd og "næstkommanderende".

Maungs faglige baggrund er med hans egne ord livets universitet. Han har ikke en faglært uddannelse, men har haft mange forskellige jobs inden for tekstil, metal m.m.

Arbejds mæssigt kunne han godt få arbejde i en eksisterende faglig organisation, men han finder at arbejdet i TCLR giver flere muligheder – også for dem, der ikke har en fagforening i forvejen. TCLR har planer om at kontakte flere virksomheds-baserede fagforeninger, med en brancheopdeling for øje, men tiden er ikke moden endnu. Maung har konkrete fabrikker i kikkerten – med et smil siger han, at det ikke er opgaver han mangler.

I Nordøst-Thailand er der kig på 3 fabrikker, blandt andet er der 3-4000 arbejdere på fabrikker som producerer til Nike og Dr. Martens. En ofte anvendt metode er, at få ansat en på fabrikken, der efter nogen tid begynder at tale om fagligt sammenhold og om hvilke problemer de har. Når der efter en tid er skabt en faglig gruppe på virksomheden arrangeres der møde med Maung, og så "triller bolden" herfra.

Midlerne fra det danske thai-netværk går blandt andet til arbejdet med at organisere på tekstilfabrikkerne i nord-øst samt løn til Maung.

Rath er som nævnt Maungs højre hånd i TCLR. Rath har tidligere været præsident og efterfølgende vice-præsident i Gina Relations Workers Union. Baggrunden for skiftet i tillidshverv skyldes GINA fagforeningens vedtægter, hvori det stod, at man kun kunne besidde den samme valgte post i to perioder.

GINA fagforeningen var en utrolig stærk fagforening på en tekstilfabrik i Bangkok, men også en fagforening, der kun organiserede på denne ene fabrik, så da fabrikken i efteråret 2006 lukkede og flyttede til Kina, blev fagforeningen også tvangslukket. Ledelsen af GINA fagforeningen formåede i den forbindelse, som den første fagforening nogen sinde i Thailand, at forhandle ikke bare udbetaling af det lovpligtige fratrædelsesbeløb, men et ekstra beløb oveni til hver enkelt medarbejder. Sådan en faglig sejr er aldrig før set i Thailand.

I modsætning til Maung er Rath certificeret som faglig rådgiver og forhandler. Det blev hun mens hun var i GINA fagforeningen, og det er et kursus, udviklet af Arbejdsministeriet, der også står for den eksamen, man skal bestå for at få certificeringen. Den certificering er ikke bundet af hendes tillidshverv i GINA, og hun kan derfor fortsat bruge den.

Rath fortæller, at der ikke er speciel sammenhæng mellem kursets indhold, og det man reelt har brug for som forhandler. Hun understreger også, at der ikke er balance mellem Arbejdsministeriets støtte til henholdsvis lønmodtagere og arbejdsgivere.

Samtidig med Raths engagement i TCLR, er hun også leder af M-Garment, et tekstilkooperativ der blev oprettet efter lukningen af GINA fabrikken. Initiativtagerne til M-Garment var de fagligt mest aktive fra GINA fagforeningen. De stod som fabrikkens øvrige 1600 ansatte også uden arbejde, da fabrikken lukkede, og de øvrige tekstilfabrikker i Bangkok stod ikke i kø for at ansætte dem, for de havde jo lige bevist, at de turde kæmpe for deres faglige rettigheder!

M-Garment Kooperativet

Da vi besøgte M-Garment, der er en lille systue med nu 10 ansatte, sad de og syede små, yndige orange kjoler, med store hvide prikker på. Vi kunne på mærkerne se, hvilket stort, amerikansk multinationalt firma de var til, men måtte love ikke at fortælle det, så det lader vi være med

En af syersken har sin lille søn med på arbejde. Det ville være utænkeligt på en almindelig tekstilvirksomhed, men her, hvor det er deres eget kooperativ, kan de godt blive enige om, at det er en mulighed, når der ikke er andre pasningsmuligheder.

Som nævnt blev kooperativet til på initiativ af nogle af de fyrede fra GINA fabrikken. Det skete i samarbejde med Maung, der sammen med Rath og to mere fra den opløste GINA fagforening skød penge i kooperativet.

Da kooperativet begyndte, var det med 32 syersker, i dag er der 10 ansatte. Man havde troet, at man kunne tjene penge på kooperativet og ikke være afhængig af donationer ude fra, men realiteten er, at M-Garment overlever som underleverandør til underleverandører, hvilket betyder, at man konkurrerer med virksomheder og hjemmesyersker, hvor løn og arbejdsforhold ikke er i orden (og hvor man ikke kan tage sit barn med, hvis det er nødvendigt) – det skal sættes i modsætning til M-Garment, hvor de får udbetalt mindsteløn og overarbejdsbetaling, og de fysiske rammer er i orden og det vil sige at der er lys og plads nok til et fornuftigt arbejdsmiljø.

Konsekvensen er, at M-Garment konkurrerer på ulige vilkår, og den konkurrence, fortalte de os, kan de ikke klare i længen. En anden svaghed ved kooperativet er dets størrelse. De har eksempelvis været nød til at sige nej tak til ordre, fordi deres symaskiner ikke er gode nok, man kan f.eks. ikke sy kanterne på undertøj, og de kan heller ikke tage imod for store ordrer, da de så ikke kan aflevere til tiden.

Man stempler ind og ud i kooperativet, og de understregede, at det ikke var en kontrolfunktion, men en hjælp når man skulle regne priser ud og give tilbud. Det de tjener på den produktion vi så dem være i gang med – de yndige, orange kjoler vi ikke vil sige hvem er til – er 6 bath pr. kjole

Konklusion: Kollektivet overlever ikke meget længere, hvis de ikke får støtte ude fra.....

9 fagforeninger på 8 dage

På vores studietur mødte vi udover de 5 fagforeninger i LUNS, 4 andre fagforeninger. Det var Triumph fagforeningen i Bangkok, der har eksisteret i 20 år, den 7 år gamle Ford & Mazda Thailand Workers Union i Chonburi, syd for Bangkok samt Gems, Stones and Jewellery Relation Labour Union, der som den første fagforening nogen sinde i Lamphun-provinsen i Nordthailand blev dannet i juni 2006. Den bliver dannet af arbejderne på en fabrik, men nu, knap to år efter,

organisere den arbejderne på 4 fabrikker i området, og 3 måneder før vores besøg blev en ny fagforening dannet; Electronics and Electrical Appliances Relation Labour Union.

Triumph-fagforeningen:

Vi møder bestyrelsen for Triumph fagforeningen en sen eftermiddag. Det er ikke hele bestyrelsen der kan være til stede, idet der er overarbejde på fabrikken i aften.

Triumph har fået syet badetøj og undertøj i mere end 30 år i Thailand. Produktionen sker dels på fabrikken i Bangkok, og dels på den fabrik, Triumph byggede for ca. 10 år siden 200 km nord for Bangkok

For tyve år siden blev fagforeningen på fabrikken i Bangkok etableret. I dag er der ca. 3500 ansatte, og de er alle medlem af fagforeningen. Herudover har fagforeningen også haft held til at organisere 500 ud af de 700 sælgere af Triumph-produkter, der er i Thailand.

Anderledes forholder det sig på fabrikken nord for Bangkok, her har der aldrig været nogen fagforening. Der er 800 ansatte på denne fabrik, og Ning, der er formand for fagforeningen i Bangkok, er ligesom den øvrige del af bestyrelsen meget opmærksom på problemet. De vil meget gerne sætte gang i organiseringen på den anden fabrik, men har endnu ikke lykkedes med det. En ren praktisk hæmsko er, at bestyrelsen i fagforeningen i Bangkok selvfølgelig arbejder fuldtids som syersker på fabrikken, og derfor skal alt fagligt arbejde foregå i fritiden, og der er rigeligt med faglige opgaver i forhold til deres egen fabrik.

Ifølge fagforeningens eget udsagn, så er Triumph fabrikken i Bangkok i dag det bedste sted at arbejde i den thailandske tekstilindustri, men det er ikke kommet af sig selv og – hvilket ikke er uvæsentligt – forholdene levet stadig IKKE op til internationale standarder!

Ledelse og organisering af arbejdet sker efter "gode" gammeldags Tayloristiske metoder.

Arbejdstiden er 8 timer dagligt = 480 minutter. Alle led i produktionen er opgjort i, hvor mange (få) minutter der må bruge på at producere enheden, og ved dagens slutning opgøres din produktion. Har du produceret, hvad der svarer til 480 minutter, får du din dagløn, har du produceret mere, får du mere i løn, har du produceret mindre, får du tilsvarende mindre i løn.

Det er en konstant stressfaktor for de ansatte, om de kan nå at sy det, der måles til at svare til en dagløn. Det betyder at mange fx ikke får drukket nok vand, eller kommer tit nok på toilettet.

For 4 – 5 år siden fik de et målesystem, så de kan sammenligne tidsforbruget under udarbejdelse af badetøjet/undertøjet med tidsforbruget på andre fabrikker i verden. Det er noget der giver medarbejderne meget, meget stress og de skal i den forbindelse hele tiden forhandle med ledelsen.

Det hårde arbejdstempo giver dårlige rygge - et konkret eksempel er et medlem af bestyrelsen. De har været i arbejdsretten på baggrund af dette, men ikke fået medhold, og så længe arbejdsretten ikke vil give dem medhold i, at den dårlige ryg er en arbejdsrelateret lidelse, så længe har arbejdsgiveren ikke noget ansvar.

Målesystemet er naturligvis med til at spille de forskellige fabrikker ud imod hinanden. Alene forholdet mellem Triumphfabrikken i Nord og denne fabrik er et godt billede på, hvor vigtigt det er at organisere sig, opnå samme vilkår og dermed få elimineret muligheden for at komme til at konkurrere imod hinanden.

Disse engagerede kvinder fortalte om en konflikt de havde haft, fordi fabrikken havde forsøgt at flytte en stor ordre op til den anden (uorganiserede) fabrik. Det gav en stor konflikt og politiet var indblandet. Fabrikken fik rengøringspersonalet til at sy, men syerskerne gav ikke op. Til slut vandt de, dvs. beholdte den del af produktionen, men konflikten var dyr, 20 dage uden løn og en

halvering af kravet om en forbedring af lønnen på 8 %.

Der arbejdes i 2 hold på Triumph: Det ene hold fra kl. 7.00 – 16.00 og det andet fra 8.00 – 17.00. Der er en times frokost men ellers ingen pauser.

Man har 6 dages arbejdsuge fra mandag og til lørdag og så har man fri 13 helligdage om året plus 12 dages ferie efter 3 års ansættelse.(der er kun 6 feriedage de første 3 år)

Man får ligeledes løn under barslen i de første 90 dage. Barsel er finansieret med 45 dage betalt af arbejdsgiveren og 45 dage betalt af staten. Får man mere end to børn, så er der fortsat ret til 90 dages barsel, men nu er det for egen regning.

Der gives også en check fra arbejdsgiveren på 2000 bath, når man får barn, dog kun ved fødsel af de 2 første børn, får man flere børn, får man kun 900 bath ved disse fødsler.

Daglønningen på fabrikken i Bangkok er 325 bath, hertil kommer et tillæg på 900 bath pr. måned. På den ikke-organiserede fabrik i nord er daglønningen 145 bath og intet tillæg. Til gengæld får man i nord et madtillæg samt tilskud til benzin.

På fabrikken i Bangkok får man transporten dækket sådan at forstå, at fabrikken har 70 busser, der ad bestemte ruter hver dag kører de ansatte til og fra arbejde. I Bangkok har de også forhandlet en sundhedssikring på op til 3000 bath årligt til dækning af lægebesøg, tandlæge m.v.

Via Tekstil Arbejder Internationalen er der skabt et netværk mellem Triumph-fagforeningerne i de forskellige lande og derigennem hørte Ning og hendes kollegaer, at på Filippinerne var ledelsen gået med til at fagforeningen kunne få et kontor på fabrikken. Den viden har de brugt i deres argumentation overfor ledelsen på fabrikken i Bangkok, og som et synligt bevis på at vidensdeling og netværk virker, så har fagforeningen netop nu fået et lille kontor stillet til rådighed på fabrikken.

Der er kommet en ny arbejdsmarkedslovgivning i Thailand, som har betydet meget overarbejde, fordi fabrikken ikke kan leve op til kravene. Ejereren ønsker derfor at flytte til Indien og Sri Lanka, for der stilles der ikke så store krav til arbejdsmiljøet. Lige nu er Triumph derfor ved at bygge fabrikker de to steder, og planen er, at der skal der syes badetøj.....

Det er tankevækkende – "at made in thailand" – der i tidernes morgen var med til at udkonkurrere tekstilbranchen i Europa, nu selv er truet af andre lande, der er endnu billigere at producere i. Og det på trods af, at lønnen er lav og arbejdsmiljøet hårdt i Thailand. Til forskel fra Danmark er situation i Thailand dog væsentlig mere kritisk for de ansatte fordi forsørgelse ved ledighed og opkvalificering/uddannelse og efteruddannelse mildest talt ikke er særlig udviklet.

Der er en sikkerhedsorganisation på fabrikken og i alt 8 sikkerhedsrepræsentanter. Bestyrelsen er opmærksom på også at være med her og fx sørge for at være med i alle udvalg der nedsættes.

Loven siger intet om beskyttelse af en tillidsrepræsentant, men han/hun kan ikke fyres under en konflikt. Udvalgsmøder m.m. foregår i arbejdstiden, og lønnen udregnes derfor på basis af den pågældende tillidsrepræsentants gennemsnitlige produktion

Man har generalforsamling hvert andet år og her siger loven at mindst 20 % af medlemmerne skal være til stede – den andel er aldrig noget problem i Triumph fagforeningen, her møder der altid et sted mellem 800-1000 medlemmer op til generalforsamlingen!

Som tidligere nævnt er alle på fabrikken organiseret, det betyder at fagforeningen har 3300 kvindelige medlemmer og 200 mandlige medlemmer – men der er ingen mænd i bestyrelsen, ifølge bestyrelsen selv vil de ikke, når formanden er en kvinde!

Der er også den forskel mellem mænd og kvinder på Triumph, at mændene er beskæftiget på lageret og er månedslønnede, mens kvinderne er i produktionen og akkord-lønnet....

Her i maj 2008 er der overenskomstforhandlinger på fabrikken igen - forhandlingerne for bedre løn og arbejdsforhold fortsætter!

Arbejdsministeriet

Vi mødte departementschefen og flere embedsmænd i den forbindelse – de var 14 ialt. Det var en imponerende delegation de stillede op med! Måske de var interesseret i at fremstå bedst muligt i internationale sammenhænge? Måske Maung og Thomas bare har gode forbindelser

Ministeriet består af 5 afdelinger/sekretariater, og vores møde blev holdt i afdelingen for arbejdsrettigheder.

Som indledning til mødet gav de os en introduktion til det thailandske arbejdsmarked, og det, der ifølge dem fylder mest er migrantspørgsmålet:

- Mange Thaier arbejder i udlandet
- Mange udlændinge arbejder i Thailand
- Der er mange migrantarbejdere, der kommer igennem Thailand

Der arbejder på nuværende tidspunkt ca. 800.000 migrantarbejdere legalt i Thailand. 200.000 er uddannede, resten er ufaglærte. Langt hovedparten af migrantarbejderne kommer fra Cambodja, Laos og Burma (eller Myanmar, som de sagde i ministeriet)

Derudover arbejder der et tilsvarende antal – også ca. 800.000 - illegale migrantarbejdere i Thailand. Det anses som et problem, der skal løses, og ministeriet har derfor drøftelser i gang med landene hvor de kommer fra – der er de samme som ovennævnt - for at løse problemet.

Embedsmanden, der fører ordet, understreger, at den thailandske arbejdsmarkedslovgivning, gælder alle, uanset nationalitet, forudsat man er legalt i landet. Han fortæller også – på et spørgsmål fra os – at ja, det er rigtigt at man skal have thai-statsborgerskab, for at kunne sidde i ledelsen af en fagforening, men der er intet til hindre for at man som migrantarbejder er medlem af fagforeningen.

Det meget interessante i det svar er, at sidste år begyndte en af fagforeningerne i LUNS (Fair Textile) at organisere burmesiske migrantarbejdere i tekstilindustrien. Det skete med stor opbakning fra TCLR, idet Maungs tolkning af loven er, at der er intet der forhindrer, at de kan være medlemmer. Men det var en meget skelsættende beslutning, idet det blandt de organiserede LO'er opfattes som noget, der ikke er lovligt og derfor ikke kan lade sig gøre.

Om holdningen også har ændret sig blandt LO'erne, har vi endnu ikke undersøgt, men det er interessant, at ministeriet er enig i Maung/TCLR's fortolkning af loven!

Vi havde også et andet spørgsmål vedrørende migrantarbejdere, og deres menneskerettigheder, eller måske rettere mangel på sammen: I Thailand havde vi hørt, at migrantarbejdere ikke må eje en motorcykel, ikke må have en mobil telefon, og de må ikke forsamles mere end 5 personer.

Ministeriet medgav os, at sådan er loven, at det var et meget svært spørgsmål og at de ikke kunne svare på det, for det hørte ikke ind under deres område, det var lovgivning vedtaget af vedtaget af de lokale myndigheder i diverse provinser. Disse myndigheder er underlagt indenrigsministeriet, og da de udstukne regler ikke har direkte relation til arbejdsmarkedet, så er det ikke arbejdsministeriets område. Ifølge de lokale myndigheder er det grundet sikkerhed, at man har disse regler)

ILO konventionerne nr. 87 og 98 handler kort fortalt om retten til at organisere sig og om retten til at føre kollektive forhandlinger, og dem spurgte vi også til. De er ikke ratificeret i Thailand, men ministeriet understregede, at man tillader organisering, dog forudsat, at man har en registreret arbejdsgiver.

I den thailandske arbejdsmarkedslovgivning står der, at har du arbejde hos en registreret arbejdsgiver, så kan du organisere dig. Mister du dit arbejde, så mister du også retten til at være i fagforening.

Vi havde stor interesse i spørgsmålet om retten til at organisere sig ved ledighed, og her var ministeriet af den klare opfattelse, at organisering KUN var et spørgsmål mellem lønmodtager og arbejdsgiver, derfor er det ikke nødvendigt at være organiseret ved ledighed. Argumentet fra ministeriet var, at har man ikke en arbejdsgiver-relation, kan man heller ikke være medlem af en fagforening – men de sagde dog også, at det er et emne, de arbejder med.

Hvis man bliver ledig, kan man lade sig registrere som ledig og få tilbud om efteruddannelse og arbejdsløshedspenge. Man kan få 50 % af sin hidtidige løn i 180 dag hvis man bliver sagt op og 30 % af hidtidig løn i 90 dage hvis man selv siger op. Vi fik ikke klarhed over, hvem disse muligheder er for, om de eksempelvis gælder det for alle, der arbejder i den formelle sektor, dvs. er omfattet af arbejdsmarkedsloven?

Det er i hvert fald ikke vores indtryk er der er tale om rettigheder, der også gælder for de fattige, der ligger under broerne og sover.

Når det gjaldt vores bekymring med hensyn til den sociale sikkerhed ved ledighed, når man ikke har a-kasser som vi kender det, blev vi gjort opmærksom på, at vi skulle huske at i Østen tager familien og grupper vare på hinanden.

Generelt, fortalte de, er man meget bevidst om vigtigheden af kompetenceudvikling, hvis man skal have en plads i den globaliserede fremtid, herunder er man også opmærksom på, at thaier (også) skal have kompetencer, så de også kan arbejde i udlandet.

Man har ikke overblik over, hvor mange registrerede arbejdspladser – dvs. arbejdspladser, der er omfattet af arbejdsmarkedslovgivningen, der er i Thailand, men man vidste at ca. 22 millioner thaier arbejder i den uformelle sektor, dvs. den sektor hvor arbejdsmarkedsloven ikke gælder - det er eksempelvis gadehandel, markeder, og hjemmearbejdspladser. Landbrugssektoren som sådan er omfattet af arbejdsmarkedsloven, men det kræver at landmændene registrerer deres virksomheder officielt før, at arbejdere f.eks. kan danne fagforeninger.

Man diskuterede i ministeriet, fortalte de til os, om disse områder også skulle være dækket af loven, men man var i startfasen med hensyn til at afdække hele den uformelle sektor, og derfor ikke så langt i arbejdet som vi måske forventede – der var trods alt tale om 22 mio. personer og hjemmearbejdspladser, landarbejdere og alle de småhandlende og netop fordi de var i startfasen af hele denne proces, var de ikke så øvede i at håndtere den (sagde de).

Vi spurgte om deres mening om de 11 LO'er- De mente nok at det var en svaghed for de faglige organisationer, at der er så mange, men påpegede at det ikke var deres afgørelse, men medlemmernes. De udtrykte at det efter deres mening ville styrke fagbevægelsen, hvis man kunne få en enhedsfagbevægelse.

Vi var også nysgerrig efter at høre lidt om deres holdning til 1. maj møderne, og det var fordi vi havde hørt, at arbejdsministeriet giver tilskud til at LO'erne kan holde 1. maj arrangementer

Begrundelsen for at de giver penge til afholdelse af 1. maj var, at det var for at arbejderne kunne stå stærkere. Så fortalte vi lidt om, hvordan vi holder 1. maj i Danmark, og vi kunne konkludere at vi så forskelligt på, om myndighederne på denne direkte måde skal blande sig eller ej.

De sluttede af med at konstatere, at vi har samme syn på lønmodtagerrettigheder, på trods af kulturforskelle – vi vil konkludere, at det er en konstatering vi ikke deler!

Ford & Mazda Thailand Workers Union og Ford-Mazda fabrikken i Chonburi

Ford-Mazda fabrikken ligger i en export producerende zone i Chonburi, et par timers kørsel sydøst for Bangkok. Det er planlagt at vi skal møde både ledelsen og fagforeningen samt vises rundt på fabrikken, og der var også en invitation til at spise med i kantinen.

Fabrikken er 12 år gammel og producere 150.000 – 170.000 biler årligt, 70 % går til export til 100 forskellige lande, 30 % sælges i Thailand. Der er på nuværende tidspunkt 4000 ansatte og der arbejdes i to-holdskift. Fabrikken er i konstant vækst og vi får oplyst, at det er den mest effektivt producerende Ford-fabrik i verden.

Vi har møde med personalechefen, en meget venlig og imødekommende engelsktalende thailænder.

Han er synligt stolt af fabrikken, og mener at kombinationen af amerikansk og japansk kultur i en virksomhed i Thailand (og dermed thailandsk kultur) er perfekt: Det er amerikanerne, der styrer økonomien og HR-arbejdet, japanerne, der har ansvaret for produktionslinierne, mens thairne udfører arbejdet.

Hans generelle oplevelse er, at asiater er autoritetstro, hvilket de skal lære at slække på, mens amerikanerne med fordel kan lære noget om oprydning! Ford-Mazda har fælles ledelseskurser på tværs af landene, hvor der blandt andet sættes fokus på kulturforståelse, hvilket han finder meget givtigt.

Han mener at fagforeningen er en vigtig faktor for fabrikken. I hans øjne har ledelsen og de ansatte en fælles opgave i forhold til at skabe vækst i virksomheden, og her er dialogen med fagforeningen meget væsentlig. Problemer skal også løses via fagforeningen, det giver de mest holdbare resultater. Virksomheden er ikke noget uden de ansatte, ligesom de ansatte er afhængige af virksomheden

Han fortæller, at Ford-Mazda gennem tiden har oplevet mange konflikter og arbejdskampe i USA og Japan, men der har aldrig været en strejke i Thailand. Han tror på betydningen af en face-to-face dialog samt at resultater skal være win-win.

Sikkerhed og kvalitet har høj prioritet i planlægningen og udførelsen af arbejdet på fabrikken, men man har også fokus på CO2 og den globale opvarmning. Alle ledere skal på ISO 1401 kursus og ambitionen for fabrikken er, at den skal være clean and green.

Vi har møde med repræsentanter for Ford & Mazda Thailand Workers Union både før rundvisningen på fabrikken og efter, idet rundvisningen slutter i deres lille kontor på fabrikken.

Somsak byder os velkommen på fabrikken, eller, som han siger, til Asiens svar på Detroit.

For 7 år siden var han med til at stifte fagforeningen og han er fortsat med i bestyrelsen. Ud af de 4000 arbejdere på Ford-Mazda fabrikken er 2400 medlem af fagforeningen. Kontingentet er 1 % af lønnen.

Funktionærerne har også en fagforening og som noget nyt har 1300 arbejdere hos en underleverandører til fabrikken netop også organiseret sig. De blev hjulpet i gang med organiseringen af den 7 år gamle fagforening, og interesse i at hjælpe den nye fagforening i gang bliver forklare med, at de har en fælles interesse i at stå sammen i forhold til arbejdsgiverne. Den dag, hvor vi er på besøg, skal der være det første fællesmøde mellem to af fagforeningers ledelse (Somsak's fagforening og den nye fagforening) og de to virksomheders ledelse.

De 3 fagforeninger har ellers ikke tradition for at arbejde sammen, der er oplevelsen at der ikke er mange fælles problemstillinger mellem de timelønsansatte, funktionærerne og underleverandørerne, og derfor er traditionen også, at alle holder møder med ledelsen, uafhængigt af hinanden og uden koordinering. Måske de er ved at få lavet om på det nu?

Somsak beskriver arbejdet på fabrikken med ordene: Vi arbejder som aber. Senere, da vi bliver vist rundt, forstår vi hans ord. Man skal rubbe neglene for at være med. Gennemsnitsalderen for de ansatte er 28 år, og man holder fast i samme politik, som da fabrikken åbnede for 12 år siden: Man ansætter kun unge mennesker, og det er ufaglært personale der ansættes, og så bliver man sideoplært på fabrikken. Nogle arbejdere kommer også på kursus i Japan, og skal så stå for sidemandsoplæringen, når de kommer tilbage.

Arbejdet på fabrikken kunne være mere automatiseret, men som Somsak også siger: Så længe vores timeløn er lav nok, så længe har vi arbejdet.

Her på Ford – Mazda fabrikken er lønnen 360 bath om dagen + forskellige tillæg. Han er opmærksom på, at produktionen kan flyttes til andre lande, men ved samtidig også at der investeres store summer i fabrikken her i Thailand og dette faktum, koblet med at de er meget produktive gør, at han ikke umiddelbart er urolig for at deres arbejdet flyttes til et andet land.

Fagforeningen har kontakt til fagforeningerne på de øvrige bilfabrikker rundt om i verden og de er i løbende dialog med hinanden, for at undgå at de udkonkurrerer hinanden.

Efter et møde med ledelse og tillidsrepræsentanterne blev vi vist rundt på fabrikken.

Vi fulgte produktionen af bilerne fra start til slut, og så selvfølgelig også hvordan robotter indgik i produktionen, men egentlig ikke så meget, som nogen af os havde troet. Ved selvsyn kunne vi se, at arbejderne var meget unge, det gjaldt både kvinder og mænd (der er 80 % mænd og 20 % kvinder ansat) og rundturen på fabrikken gav et helt nyt perspektiv på EGA og stress – de arbejdede ganske rigtig som aber, som Somsak havde fortalt os. For 360 bath om dagen, hvilket er 60 kr. Sikkerheden så ud til at være i orden, og alt var ryddeligt og pænt, sådan som japanerne godt kan lide det.

Vores rundvisning sluttede i kantinen – og hvilken kantine! Der var 6 forskellige tilbud på menuen, så det var ikke nemt at vælge, og det var organiseret med japansk præcision. Her kunne danske virksomheder godt lære noget.

Efter frokosten var der tid til et kort møde på fagforeningens eget kontor. Her fik vi også talt om arbejdet med at hverve medlemmer til fagforeningen. De fortalte, at en stor del af dem, der ikke er medlemmer, er mellemledere, og kan derfor ikke være medlem af fagforeningen, andre, som fravælger fagforeningen, gør det, fordi de synes det er for dyrt. Det er ikke tilladt at være for aggressiv i agitationen for fagforeningen, men de tror på at de sidste nok også skal blive medlem

Bor Win Labour Relations

Vi siger farvel og tak til Ford & Mazda Thailand Workers Union og kører til den nærmeste by, hvor vi møder Bor Win Labour Relations.

Bor Win Labour Relations kan sammenlignes med TCLR – en NGO, der hjælper med at danne fagforeninger og løse faglige spørgsmål og konflikter, men som ikke ønsker at være en del af de 11 LO'er, der er i Thailand.

Bor Win Labour Relations står sammen med 3 andre sammenlignelige NGO'er for arbejdet med at organisere arbejderne i de 4 EPZ'er der er i det østlige kystområde, der strækker sig fra Bangkok og op til den burmesiske grænse – et geografisk set stort område!

Samlet set er 71 fagforeninger, der repræsenterer i alt 36.000 medlemmer, medlem af disse 4 NGO'er – en NGO i hver EPZ - og de har dannet netværk på tværs, så de kan mødes og deler erfaringer, resultater m.v.

41 af disse fagforeninger er medlem af Bor Win Labour Relations og en kedelig "rekord" er det, at det også er i denne EPZ, der er flest problemer. De er to ansatte på dette kontor, det eneste

kontor, hvor der er fastansat fagligt personale. På de tre andre kontorer, deles repræsentanter for de tilsluttede fagforeninger om at løse opgaverne.

De tror grundlæggende på, at fremtiden vil byde på flere medlemmer men også færre fagforeninger, idet de i stigende grad vil få fagforeninger, der organiserer på tværs af fabrikkerne. De mest typiske problemsager er direkte lovovertrædelser, der også oftest forekommer hos underleverandører. samt at hjælpe nystiftede fagforeninger, der oftest mødes af chikane fra ledelsen side. Når det gælder indsatsen omkring arbejdsmiljø og arbejdsskader, så går vejen igennem arbejdsministeriet, idet der er tale om en lov der skal følges – men også en lovgivning, som ikke ret mange har kendskab til.

Vi spørger om de kan sige noget om ledelsesstil, koblet med nationalitet, og de fortæller at ledere fra Taiwan er de værste, dem fra Sydkorea er næst-værst, fulgt af Singapore og med Japan på en kedelig 4 plads. Amerikanerne er dem der opfører sig pæneste, der er ikke mange europæiske virksomheder i denne EPZ, men det er deres oplevelse af Europa og USA, at her er der større forståelse for faglige organisationer.

En anden interessant iagttagelse de har gjort er, at virksomhederne i EPZ'en ofte ansætter tidligere ansatte fra arbejdsministeriet eller (tidligere?) gangstere: Begge typer har det til fælles, at de ingen problemer har med at bruge deres viden og/eller metoder i at knægte og undertrykke fagforeninger.

Ford-Mazda som vi har besøgt er et særsyn, idet de for eksempel fortæller åbent om deres investeringspolitik til deres fagligt aktive. Det er ikke en typisk virksomheds-adfærd, og det kan være meget hårdt at være fagligt aktiv i et land, hvor union-busting bruges: Eksempelvis tæsk udført af bøller, vagtværn med våben og intimiderende adfærd over for fagligt aktive. Et eksempel er Canadoil, hvor man arbejder med rørlægning til olieindustrien. Her har man nærmest army lignende organisationer til at terrorisere alle, der forsøger at organisere sig.

De fagforeninger, der er medlem af Bor Win Labour Relation betaler et mindre beløb om måneden til driften af kontoret, men langt, langt hovedparten betales af den amerikanske fagbevægelse

Til slut spørger vi, om religion er et problemfelt i det faglige arbejde og nej lyder svaret - religion er ikke et problem i Thailand - ej heller i fagforeningerne, hvor muslimer, kristne og buddhister arbejder sammen om at organisere.

Til allersidst skal vi lige høre, om disse to vældigt engageret og fagligt aktive mennesker kombinere deres faglige aktivitet med politisk aktivitet – men nej, der er ingen af dem, der er medlem af et politisk parti, og der er efter deres opfattelse heller ikke nogen af de thailandske partier, der kan siges at repræsentere arbejdernes interesser. Det håber de, der vil være en dag, men indtil nu er der ikke.

Efter dagene i Bangkok flyver vi til Chiang Mai i Nordthailand, et område som på alle måder kan anbefales at besøge. Her besøger vi blandt andet også to fagforeninger, nemlig Gems, Stones and Jewellery Relations Labour Union og den 3 måneder gamle Electronics and Electrical Appliances Relation Labour Union.

Gems, Stones and Jewellery Relations Labour Union og Electronics and Electrical Appliances Relation Labour Union.

I Lamphun i Nordthailand blev fagforeningen Gems, Stones and Jewellery Relations Labour Union dannet i juni 2006 som den første fagforening nogensinde i den region. Ca. 1½ år efter dannes den næste, Electronics and Electrical Appliances Relation Labour Union.

Efter at have set deres lokale kontor i Lamphun kørte vi videre ud til et medborgerhus, som de har lånt længere ude på landet. De er begyndt at holde nogle af deres møder herude, fordi arbejdsgiverne næsten altid ved, hvem der havde deltaget og hvad de har talt om, når de har møder i deres egne lokaler i byen.

I mødet deltog ca. 25 fagligt aktive fra flere forskellige fabrikker. Nogle havde været med i de par år, der har været faglig organisering i området, den sidste fabrik var først blevet organiseret for 3 måneder siden. Se evt. tidligere omtale.

Der blev fra begyndelsen af mødet udtrykt et meget stort engagement i kampen for bedre løn og arbejdsvilkår og et første, nok meget naturligt spørgsmål, vi derfor også blev mødt med, var "Hvad er det, der har gjort fagbevægelsen så stærk i Danmark og har I forslag til hvordan vi kan få flere til at organisere sig?" De tilføjede, at de ofte er ude for, at når de nedlægger arbejdet, ja så var der mange skruibrækkere som vil arbejde alligevel.

Vi valgte at give et super-kort rids af dansk arbejderbevægelsens historie med skruibrækkermetode, politisk sammenhold og vore 130 års erfaring med demokrati.

Et par stykker noterede sig lidt tørt, at de havde 3 måneders erfaring i netop dette område, så der var lang vej endnu,

Der udspandt sig en samtale om etablering af blokadevagter, organisering af medlemmer, indkaldelse til møder, fx via opslagstavlen i kantinen, mulighederne for at få produceret pjece, der fortæller fordelene ved faglig organisering, værdien af mund til øre anbefalinger, små og store succeshistorier – og hvad gør man, når fabrikkerne kun vil ansætte unge mennesker, fordi de, der er oppe i årene, er slidt i ryggen af for meget arbejde, eller skal måske bruge briller, for at kunne se ordentligt - og så er de jo heller ikke så hurtige længere

De fortalte, at deres tre vigtigste faglige problemstillinger er

Arbejderne kender ikke deres rettigheder.

Der mangler metoder til at informere for at organisere.

Når man organiserer sig, reagerer arbejdsgiveren aggressivt, f.eks. ved at halvere bonusen.

Vi talte en del om hvad vi reelt kunne hjælpe dem med og konkludere, at deres hverdag er så fjernt fra vores, at vi let kommer til at virke bedrevidende uden at ville det. Det kommer let til at lyde så let at sige, at pjecer med succeshistorier og mund til øre metoden er gode værktøjer.

I virkeligheden tror vi, at det er dem, der kan lære os noget om organisering. De har en helt konkret nutidig erfaring at trække på, hvor vi – hvis vi skal generalisere – i Danmark lang tid har handlet på "vi plejer-rutinen", og nu er ved at (gen)opdage, at fagforeningens betydning og organiseringen og fastholdelse af medlemmer ikke udspringer af en naturlov, men forudsætter et engagement og et nærvær, der kobler mennesker, følelser, politik og konsekvenser sammen i konkrete handlinger

I løbet af vores samtale, går det op for os, at de i vores øjne har alle tiders succeshistorie.

I 2006 blev fagforeningen dannet af arbejderne på en fabrik. På den fabrik valgte 500 ud af (dengang) 700 mulige at melde sig ind i fagforeningen.

I dag organiserer samme fagforening på 4 fabrikker, og de har mere end 3.590 medlemmer ☺ – og når vi skriver mere end, så er det fordi tallene for den ene arbejdsplads ikke er kommet med i notatet fra mødet, men det vi ved er, at

Stepstones har 305 ansatte, heraf er 190 medlemmer

EFD har 600 ansatte, her er 400 medlemmer

Hoya har 4700 ansatte, her er 3000 medlemmer.

LTEC

Det kan kun betegnes som en fornem faglig udvikling, og de havde så meget overskud, at de tilskrev arbejdsgiverne en del af "æren" for, at det havde været muligt at organisere så mange. Det de mente var, at arbejdsgiverne med deres hårdhændede adfærd overfor arbejderne hjalp dem med at synliggøre fagforeningens berettigelse!

Til sidst talte vi om, at fabrikkerne kun vil ansætte de unge, og fyrer folk, når de bliver ældre og slidte. Mangel på arbejdskraft på fabrikkerne vil være med til at løse problemet med "hyr og fyr", men ellers var deres billede af arbejdslivet et, som kunne bestå af 4 – 5 slæbsomme år som ansat på fabrik i den formelle sektor, med nedslidning til følge, hvorefter muligheden var at blive gadesælger, arbejde i rismarkerne eller i familien hvor de kom fra, dvs. vende tilbage til den uformelle sektor og dens beskæftigelsesmuligheder

Templer og flygtningelejre – der er også en del af Thailand

På de følgende sider har vi valgt at samle dels vores beskrivelse af den del af den Thailandske kultur som vi mødte, og dels andre menneskerettigheds-funderet oplevelser vi havde – fx besøget i en flygtningelejr.

Men vi begynder med Arbejdermuseet i Bangkok <http://museum-thailand.blogspot.com/2007/09/thai-labour-museum.html> – den har både arbejdstager-vinklen, samfundsvinklen og kulturvinklen i sig, så det er en passende overgang☺

Besøg på Arbejdermuseet.

Her fik vi at vide at museet ikke får støtte fra staten, men udelukkende er drevet af private midler.

Oprindeligt var det Jernbanearbejderne der startede museet, men staten har forbudt dem at organisere sig og derfor var museet ved at lukke. Så overtog nogle ildsjæle museet for at bevare historien og fortælle de kommende generationer om arbejdernes historie i Thailand.

Man lærer om kongehuset i skolen, men intet om arbejdernes historie.

Før i tiden blev mange af arbejderne i Thailand behandlet på slavelignende vilkår, ja ligesom vores fæstebønder blev behandlet. Da man som regel kun fik kost og logi kunne man ikke købe sig fri fra sin arbejdsgiver.

Store dele af kongepaladset er bygget af kinesere, men det er ikke noget man er stolt over eller taler om. Kineserne er efterhånden nu så integrerede i samfundet at man ikke længere omtaler dem som kineserne.

Kong Chulahorn (1868-1910) ophævede slaveriet. Der var 8 millioner slaver i Thailand, så nu var det ubetalte slaveri slut – i teorien.

I 1932 blev demokratiet indført og man kunne så organisere sig. Det var også i 1932 at man indså, at arbejderne var en magt-faktor, som man skulle pleje lidt.

Vi så en model af broen over River Kwai. Kineserne byggede broen under 2. verdenskrig – Thailerne ville ikke under de umenneskelige vilkår, der blev budt under dette byggeri. (Den japanske hær havde ansvaret for produktionen. Arbejdet blev udført af etniske kinesere og krigsfanger fra England, Australien og de engelske kolonier i Asien)

Fra den 14. oktober 1973 – 6. oktober 1976 oplevede man det, som Thailerne kalder rigtigt demokrati. Den 6. oktober 1976 blev dog en sørgelig dag, da mange mennesker blev dræbt den dag, da demokratiet blev slået ned.

Det sidste blodige kup skete i maj 1992, hvor bl.a. en meget kendt aktivist Thainong Phoang forsvandt sporløst.

På museet er det muligt at leje/låne mødelokaler og der afholdes pc-kurser for de faglige aktive.

I et af de store mødelokaler var der et møde i gang med deltagelse af faglig aktive. Vi blev inviteret ind til mødet og Thomas blev placeret ved mødeleder bordet, hvorefter der talt en masse Thai og hver især blev vi præsenteret. Nu kan vi andre jo ikke Thai, men vi har lært at kende reaktionen – et overraskelsens sus - når Thomas fortæller om 350.000 medlemmer af 3F i Danmark.

Mødet handlede om planlægning af 1.maj aktiviteter. I mødet deltog forskellige fagforeninger og også en fra Bor Win Labour Relations deltog i mødet. Der var ikke inviteret LO'er med til møde

Efter en bustur tilbage til den indre by spiste vi på restauranten Cabbages & Condoms - http://travel.yahoo.com/p-travelguide-2768335-cabbages_and_condoms_bangkok-i Det er en restaurant som både støtter kampen mod og oplyse om AIDS. Der er udstillet en hel masse skulpturer f.eks. julemanden som kun er lavet af kondomer. Der er ligeledes en lille butik hvor du kan købe mange lækre ting f.eks. smukke silketørklæder og figurer og fantasifulde blomster (igen lavet af kondomer). Fin restaurant – og meget god mad – men endnu en dag – dag 2 - hvor udskænkning af alkoholiske varer på grund af et valg var forbudt. Til gengæld, måtte der ryges. Den thailandske lovgivning om forbud mod rygning i restauranter er netop trådt i kraft, men indeholder en overgangsperiode, så restauranter m.m. kan forberede sig på at leve op til kravene.

Wat Phra That Doi Suthep templet i Nordthailand

Den 7 marts startede dagen med en besøg i Wat Phra That Doi Suthep templet - http://www.pbase.com/dougj/wat_phra_that_doi_suthep_thailand Templet lå højt, højt oppe så vi skulle, for at undgå de mange trapper, med svævebane for at komme der op. Det lå i godt 1000 meters højde og vælger man at gå der op, er der 300 stejle trappetrin flankeret af udskårne mytologiske slanger. Templet er en blændende kombination af rødt, grønt og guld: en arkitektonisk perle. Templet og udsigten var utroligt flot.

Det er muligt at studere buddisme og meditation ved templet, der bl.a. byder på daglige uformelle samtaler om Dhamma, Buddhas lære.

Vi fik mulighed for at få at vide hvilken dag og hvilket år (dyr) vi født på, i forhold til buddistisk tidsregning. Vi fik ligeledes vist at der var forskellige buddha-figurer alt efter hvilken dag man er født.

Doi Pui

Derefter kørte vi til en lille by som er beboet af en etniske minoritet. Byens navn var Doi Pui. HMaung (Hmong) folkets historie er lidt speciel.

Der er ca. 30.000 i Thailand. Mange af dem har været brugt af CIA i flere omgange, bl.a. mod kommunisterne i Laos.

Som bekendt vandt kommunisterne i denne sammenhæng og Hmong folket blev flygtninge- igen. Senere blev de af Thailands regering (og CIA) igen brugt mod kommunisterne. Igen fordi de kunne begå sit i de høje bjerge. Deres erfaring med opiumsvalmuerne har også været til gavn for dem i lange perioder.

Det var en oplevelse at se, hvordan indbyggerne havde bygget deres huse i denne by. Der var masser af små butikker, da man må formode at det nok mest var det de levede af. Før i tiden dyrkede de også en del opiumsvalmuer, men det var de vist næsten holdt op med. Vi så kun planterne i begrænset antal, og de valmuer vi så, er kun til turisternes foto!

I butikkerne kunne man købe alt lige fra de mest farvestrålende dragter, tørklæder og tasker til naturmedicin. Man kunne f.eks. købe tørret tigerpenis, hvis man havde potensproblemer.

I et af husene mødte vi jordens mest bedårende lille pige. Vi så også et brudepar som gik rundt. Kvinden gik (selvfølgelig) med sko med meget høje stilethæle, selvom det må have været meget svært. Brudeparret var et par utroligt smukke mennesker og jeg bemærkede, at de vist ikke var helt unge.

Der var ligeledes det flotteste vandfald i den lille by.

Lak Taeng grundskole

Lørdag den 8. marts – kvindernes internationale kampdag – var vi hele dagen i bjergene, tæt, tæt på grænsen til Burma. Vi så blandt andet Lak Taeng grundskolen der var lukket pga. ferie. Der løb nogle små drenge rundt og legede med en bold, sådan som børn gør i hele verden 🙏

Lærernes klasseværelse var under et skyggefuldt stort træ.

Watfawianginn skolen

En ung mand, Noom, viste os rundt på Watfawianginn skolen. Han er selv flygtning fra Burma og var kommet til skolen som 9 årig. Han er nu 21 år.

Nu underviser han de små drenge mellem 8 – 12 år på skolen. Han har valgt at han ikke vil fortsætte som munk, men har svært ved at forlade drengene og skolen.

Vi blev vist rundt og så bl.a. munkenes tempel. Vi var ligeledes inde på de små drenges sovesal, hvor de sov på tynde madrasser/måtter på gulvet. De havde kun ganske få ejendele.

Drengene virkede dog både glade og lidt nysgerrige.

Den unge mands store ønske var, at der kunne blive lavet et bibliotek og man har fået de første penge til projektet, nemlig 10.000 kr., der kommer fra Global Solidaritet Bornholm. Dette beløb er øremærket køb af bøger, og der mangler derfor endnu penge – også 10.000 kr. – til at bygge huset til biblioteket.

Vi så ligeledes en meget spartansk indrettet skolestue, hvor man manglede så at sige alt.

Derefter gik turen til grænsen til Burma, det skal huskes at stadig er på grunden hvor Watfawianginn skolen og templet er, men grænsen går lige igennem grunden, og vi er derfor henne og tale med en soldat på den militære post, der er oprettet på stedet, og hvor vi (også) kunne stå og se over til soldaterne på den anden side af grænsen. Soldaten vi talte med har været soldat i 24. år og havde oplevet meget. I en længere periode har han været i det sydlige Thailand, hvor der langt fra er roligt.

Sister Marys børnehjem:

Vi besøgte Sister Marys børnehjem, hvor den ældre dame viste os rundt på hjemmet. Hun var selv opvokset på dette børnehjem og havde derfor valgt at tage sig af de hjemløse børn.

Mary er vokset op på et børnehjem på et katolsk kloster inde i Burma. Da alle udlændinge i Burma inklusiv de italienske nonner, som stod for driften af klostret blev udvist af regimet på et tidspunkt, lukkede klostret/børnehjemmet. Mary prøvede forgæves at drive det videre, hun var på det tidspunkt en stor teenager. Hun flygtede til Thailand, hvor hun for 35 år siden startede børnehjemmet.

Drengene og pigerne sov på hver deres sovesal. De stod meget tidligt op hver morgen for at vaske deres tøj, gøre rent og blive undervist inden de tog i skole ved 7 tiden om morgenen.

En enestående oplevelse og anskuelighedsundervisning i, at det hjælper at gøre en indsats.

Koong Kyaw flygtningelejr:

Historien om denne lejr er tragisk. Det handler om flygtninge, der har trodset terrænet gennem Burma, med ødelagte fødder og fejlernæring som en del af deres problemer.

Lejren er ikke anerkendt som flygtningelejr, på trods af at der er omkring 600 personer i denne lejr, som har bestået i 4 år.

De får ris, byggematerialer mm. af Thai Burma Border Consortium, som bl.a. Folkekirkens Nødhjælp er en del af.

De er henvist til velgørenhedsorganisationer som f.eks. SWAN, Shan Women's Action Network, som samler tøj og midler ind til lægehjælp samt undervisning af børnene.

SWAN blev dannet i 1999. Der er mange shan kvinder i Thailand, 100.000 shan'er flygtede til Thailand i 1996, og ved grænsen er der 200.000 shan flygtninge. Mange af disse kvinder er aktive i forskellige foreninger/grupperinger, for at fremme kvindernes vilkår og det er dem, der i 1999 danner SWAN.

I lejren føler især de helt unge et mismod over de manglende fremtidsudsigter, derfor har man blandt de unge et stort stofmisbrug at kæmpe med.

Når man fylder 16 år er man henvist til markarbejde til en dagløn på 90 bath for mænd og 80 til kvinderne. I markerne arbejder de med sprøjtegifte, men har ikke et alternativ til dette.

Folket lever "over grænsen" og lever af handel. Vi hørte, at Burma rent faktisk har 277 etniske minoriteter, defineret som selvstændige folk med eget sprog. Nogle bor her i Thailand, andre bor stadig i Burma.

På den burmesiske side lever Wa-folket (i gamle dage var de hovedjægere), de er tvangsflyttet fra Nord Burma - en meget anvendt metode for at få folk til at "makke ret", den er kendt mange steder fra.

Kina ligger kun 250 km her fra, Burmas hær kan ses her fra og thailandske tropper patruljerer på "vores" side.

Endvidere er der adskillige friheds hære på alle sider.

Grænsen er jo blot en streg på et kort, i dette tilfælde er den oven i købet tegnet ind over templets område således, at noget nu ligger i Burma - andet i Thailand.

I grænseområdet huserer landminerne - og heroin/ amfetamin smuglerne samt flygtningene.

En af problemstillingerne er også, at Burma har været engelsk koloni, hvor Thailand altid har været frit. Det giver en stor kulturforskel.

En lille del af deres historie handler også om et boom i heroindyrkningen i forbindelse med Vietnamkrigen. Her blev mange soldater afhængige og store dele af krigen finansieredes ved hjælp af samme heroin, da kongressen ikke længere ville betale for krigen. Den amerikanske hær transporterede heroinen ud gennem Thailand.

På vores vej op til lejren så vi nogle burmesiske immigranter, ved et checkpoint.

De havde i sagens natur ikke papirer og så snart vi var væk, ville de formentlig blive tvunget til at betale soldaterne en klækkelig sum for at få lov til at passere. Disse mennesker må ikke oprette en bankkonto, så de må opbevare alle de kontanter de tjener gennem året når de skal passere.

Så ud over at de bliver løntrykkere, bliver de også klædt af til skindet i korrupsionens hellige navn. Vores taxachauffør kendte til denne fremgangsmåde, havde set den mange gange.

Shan-folket som udgør 99 % af flygtningene i dette område har en kultur/sprog/religion meget

tæt på Thailands, og burde derfor som udgangspunkt stå bedre end andre flygtninge fra Burma, men de bliver i modsætning til f.eks. Karen-folket ikke anerkendt som flygtninge og kan derfor heller ikke få flygtningestatus. Derfor kan de ikke søge politisk asyl.

Vi blev budt velkommen i lejren af en kvinde, som fortalte os om de mennesker som boede i lejren. Hun var selv flygtning, og det var kun 6 måneder siden, hun var begyndt at lære engelsk – og hun var knagende dygtig til det! Hun fortalte om flygtningene :

Der er mange af dem, som har været udsat for både vold og seksuelle overgreb.

Deres tilstand er forfærdelig når de kommer og der mangler lægemidler til at hjælpe.

Der er en del forældreløse børn og der er forældre uden deres børn.

Børnene stod på en lang række, for at få lov til at lave tegninger og farvelægge dem.

Der var nogle meget faldefærdige hytter, som ikke så ud til, at have ret meget andet end den bare jord indvendig.

Trods den store fattigdom så de flest nu glade og smilende ud.

Da det var Kvindernes Internationale Kampdag, havde man lavet små konkurrencer for de unge mennesker. Disse foregik med megen snak og latter.

Der blev ligeledes afholdt kvindefodbold, hvor 2 hold unge kvinder gik op i foldboldskampen med liv og sjæl. Det virkede nu også som om, at tilskuerne var vildt begejstrede.

Skønt den store fattigdom blev vi budt på frokost. Oplevelserne her gav megen stof til eftertanke.

Konklusioner:

Vi har identificeret en del punkter, som vi eller andre måske kan gøre noget ved – disse punkter står til sidst i denne rapport.

Vi bør generelt tænke over, hvilke budskaber vi ønsker at rejse ud med. Vil og kan vi noget, der kan anvendes i de vanskelige vilkår man står midt i, i Thailand?

Som Bor Win Labour Relations meget tydeligt tilkendegav:

Nu er I fløjet hele vejen herved, hvad vil I gerne fortælle os og hvad vil I gerne vide om os?

Vi er blevet bekræftet i, at kun ved at tale politik og fagbevægelse sammen, kun ved at tale følelser, solidaritet, sammenholdet og troen på, at det vi gør sammen, bliver til gavn for vore børn og for en bedre fremtid end den vi ser i dag - kun på den måde kan vi hjælpe dem og os selv. Kontant hjælp så de, der ikke har så meget, kan hjælpe sig selv, er (også) vigtig, men det er dialogen i allerhøjeste grad også, for vi har rigtig meget at give hinanden og vi har rigtig meget tilfælles!

Gør Noget....

At thai-netværket og projektet med TCLR blev en realitet skete, fordi tilstrækkelige mange kunne se en mening med at gøre det. At studietur til Thailand blev til virkelighed var igen et resultat at, at tilstrækkeligt mange kunne se en mening med ideen og gjorde noget, og det overrasker helt sikkert ikke nogen når vi fortæller, at vi på vores tur identificerede mange muligheder for at gøre noget, der kan betyde en positiv forskel for andres muligheder i tilværelse.

Vi har samlet nogle af tankerne om mennesker og/eller organisationer, som det vil give mening at gøre noget sammen med så de personlige og/eller fagligt vil få flere muligheder i tilværelsen

M-Garment Kooperativet

Dette lille kooperativ, der er dannet af kvinder der blev fyret efter en voldsom faglig kamp, og som nu kæmper for at overleve som virksomhed, så de kan tjene en løn de kan leve af.

Spørgsmålet er, om vi kan være med til at gøre noget? Er det for eksempel realistisk at forestille sig, at vi kan formidle kontakt mellem dette kooperativ og faglige organisationer i Danmark, så de, når de skal bruge T-shirts, bestiller dem hos M-Garment?

Vi ved at andre har undersøgt mulighederne, og derfor også at det ikke er "bare lige" at importere tekstiler fra Asien. Så skal ideen om at skabe import af tekstiler fra "vores" tekstilkooperativ gøres til virkelighed, er det mest realistiske måske at få overbevist en dansk importør om at bruge dem, en der i forvejen får sine tekstiler fra den verdensdel, og derfor kender arbejdsgangen?

De her kvinder fortjener i den grad et anstændigt arbejde og en løn, de og deres familier kan leve af, men spørgsmålet er, om vi kan hjælpe dem?

Et spørgsmål der også kunne rejses er, om det var mere gavnligt for dem selv, at arbejde på de eksisterende tekstilfabrikker – hvis de ikke er black listet – og der bakke op om organiseringen af arbejdspladsen. De har nemlig vist, at fagligt arbejde er de rigtig gode til!

Engelsk-undervisning til fagforeningsfolk

Flere af de faglige folk vi talte med, omtalte som en af deres udfordringer, at de "kun" taler thai. Når der er besøg af "sådan nogen som os" og ikke mindst, når de deltager i møder og konferencer på tværs af lande og kontinenter, så er det en udfordring at der altid skal tolkes til/fra engelsk.

Kunne det være med til at gøre en forskel at betale for at fagligt aktive i Thailand fik undervisning i engelsk?

Vi har ikke undersøgt prisen på ideen, men prisniveauet i Thailand, sammenlignet med forbrugsmulighederne i Danmark gør at vi tror det er økonomisk overkommeligt for fx en fagforening eller et solidaritets-udvalg, hvis de besluttede at betale for at en fagforeningsbestyrelse fik undervisning i engelsk.

Bibliotek – adgang til at søge viden

Da vi besøgte Watfawianginn Skolen fortalte den unge lærer, at hans største ønske var et bibliotek og penge til at købe bøger for. Det kunne blive et sted, hvor børnene kunne blive udfordret på den gode måde gennem bøgernes verden. Som det var lige nu, så var der skolen og intet andet – og det var altså ikke ens skole, som vi kender det, men simple klasselokaler med pulte og for øvrigt også en del bøger – ubrugelige, gamle bøger, på fremmede sprog, som børnene ikke kunne læse, bøger sendt af fremmede mennesker og organisationer uden forudgående dialog med skolen om, hvad der er brug for. Og et 5 år gammel amerikansk computer-magasin er måske ikke det mest relevante

Uddannelse til flygtninge

I Koong Kyaw flygtningelejren mødte vi mennesker, der som alle andre kæmper for en eksistens for dem selv og deres børn. Der er aldrig nemt at være flygtning, det gælder også når man er en ikke-anerkendte burmesisk flygtninge i Thailand, der bor i en ikke-anerkende flygtningelejer i et uroligt område meget tæt på grænsen til Burma.

Arbejds-mæssigt er der kun få muligheder for at arbejde som daglejer til en ussel løn, dette koblet med stort set ingen uddannelsesmuligheder skaber en cocktail hvor fremtidsudsigterne synes meget små.

I dag er de henvist til hjælpeorganisationer, der gør et kæmpe stort arbejde, men er vi flere, der kunne være med til at gøre noget, så der eksempelvis blev skabt leve-muligheder for flere af disse mennesker – uddannelse og arbejde fx

Børnehave i Three Pagodas Pass

På www.abcdk.dk kan man læse om et børnehave projekt, der er blevet til på initiativ af danske græsrodder. Området omkring De 3 Pagodas Pas er på begge sider af grænsen belastet af

flygtninge fra Burma. Der findes skoler til flygtningebørnene i området, men langt fra alle børn kommer dagligt i skole. Det er der flere årsager til, dels at børnene må arbejde, for at familien kan klare sig, men en væsentlig årsag er også, at mange må blive hjemme og passe deres mindre søskende, mens deres forældre arbejder. Ved at etablere en børnehave til de mindste, kan de større børn få tid (!) til deres skolegang, og dermed blive bedre rustet til det arbejdsliv, der venter dem. Det er muligt at støtte projektet, og dermed være med til at gøre noget – det kunne fx være ved at oprette en støtteforening på arbejdspladsen, eller også "bare" ved at lave en enkeltstående indsamling ved en passende lejlighed – projektet er som nævnt nærmere beskrevet på www.abcdk.dk

Til slut lige en oversigt over, hvem vi er, det tog på studietur til Thailand:

Bente Hansen, sekretær i 3F's Transportgruppe, bestyrelsesmedlem i Solidaritet over Grænser

Susanne Andresen, konsulent 3F's A-kasse, best. Suppleant i Solidaritet over Grænser

Connie Abel, afdelingsformand, TL Hillerød, aktiv i AIF Roskilde

Kent Nielsen, pensioneret, aktiv i AIF Roskilde

Poul Nielsen, pensioneret, aktiv i Global Solidaritet Storkøbenhavn

Tonny Rønnborg, pensioneret, aktiv i Global Solidaritet, Storkøbenhavn

Vagn Larsen, ejendomsfunktionær, aktiv i AIF Silkeborg

Thomas Petersen, projektmedarb. Clean Cloths Campaign, aktiv i Global Solidaritet, Storkbh.

Anna Diemer, international rådgiver i 3F, aktiv i AIF Roskilde