

# Ingen solskenshistoria

En granskning av arbetsvillkoren i turismbranschen i  
Thailand och Turkiet

SCHYST RESANDE 2012

FAIR TRADE CENTER



Nätverket Schyst resande arbetar för en hållbar turism som ska bidra till bra arbetsvillkor, livskvalitet och till att stärka den lokala ekonomin i utvecklingsländer. I nätverket ingår Ecpat, Fair Trade Center, Hotell- och restaurangfacket, IOGT-NTO-rörelsen, Svenska kyrkan, Svenska Kyrkans Unga och Unionen.

[www.schystresande.se](http://www.schystresande.se)

Fair Trade Center är en ideell förening vars övergripande mål är att främja rättvis handel med låglöneländer och därmed ge alla länder möjlighet att uppnå en hållbar utveckling. Föreningen granskar och för dialog med svenska företag och arbetar med konsumentupplysning och kampanjer.

[www.fairtradecenter.se](http://www.fairtradecenter.se)

**Denna rapport har finansierats med stöd från Sida, som dock ej medverkat vid utformningen och inte tar ställning till skriftens innehåll.**

© Schyst resande 2012

Text, research och foto:  
Malin Kjellqvist, Fair Trade Center

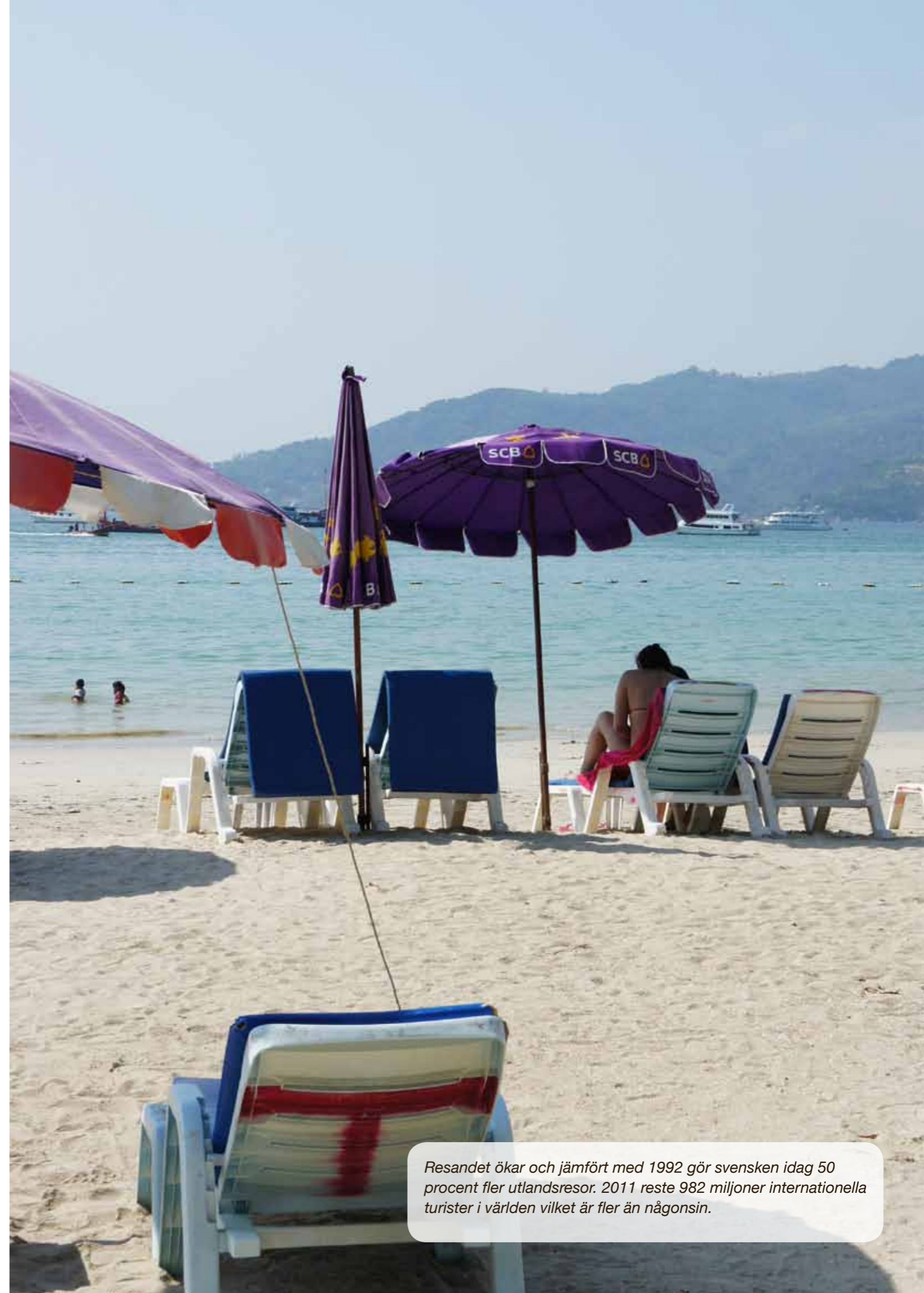
Grafisk design:  
Ellinor Algin

[www.schystresande.se](http://www.schystresande.se)  
[info@schystresande.se](mailto:info@schystresande.se)

# Innehållsförteckning

<b>1. INLEDNING OCH SYFTE</b>	<b>6</b>
<b>2. HUR STUDIEN HAR GENOMFÖRTS</b>	<b>7</b>
<b>3. THAILAND</b>	<b>9</b>
3.1 Levnadsvillkor	9
3.2 Thailand och turismen	9
3.3 Arbetsrättslagstiftning	11
3.4 Migrantarbetarnas situation	12
3.5 Fackföreningsfrihet – och Thailands många undantag	14
3.6 Resultat från fältstudien	15
3.6.1 Burmesiska hotellarbetare sliter hårt medan turister solar	15
3.6.2 Thailändska hotellarbetare har det bättre	23
3.6.3 Exploatering av restaurangarbetande migranter	25
3.6.4 Burmesiska byggarbetare blir lurade på lönen	25
3.6.5 Tvångsarbete och barnarbete på tvätterier	28
3.6.6 Blir det bättre?	31
<b>4. TURKIET</b>	<b>33</b>
4.1 Levnadsvillkor	33
4.2 Turkiet och turismen	33
4.3 Arbetsrättslagstiftning	34
4.4 Oregistrerade arbetare och osäkra anställningar	35
4.5 Fackföreningsfrihet – ingen självklarhet i Turkiet	35
4.6 Resultat från fältstudien	36
4.6.1 Osäkra anställningar	37
4.6.2 Löner som inte går att leva på	37
4.6.3 Diskriminering av gravida	38
4.6.4 Sämre villkor för inhyrd personal	38
4.6.5 Arbetsmiljö och social säkerhet	39
4.6.6 Fackföreningsfrihet – eller ofrihet?	39
4.6.7 Praktikanter utnyttjas	40
4.6.8 Levnadsvillkor och säsongarbete	40

<b>5. ETT BÄTTRE EXEMPEL</b>	<b>41</b>
<b>6. HUR ARBETAR DE TRE STÖRSTA CHARTERARRANGÖRERNA I SVERIGE MED SOCIALT ANSVAR?</b>	<b>43</b>
6.1 Travelife	43
6.2 Apollo	45
6.3 Fritidsresor	47
6.4 Ving	48
<b>7. KOMMENTARER OCH REKOMMENDATIONER TILL CHARTERARRANGÖRERNA</b>	<b>49</b>
<b>8. SAMMANFATTNING OCH SLUTSATSER</b>	<b>54</b>
<b>9. REFERENSER</b>	<b>58</b>



*Resandet ökar och jämfört med 1992 gör svensken idag 50 procent fler utlandsresor. 2011 reste 982 miljoner internationella turister i världen vilket är fler än någonsin.*

## 1. Inledning och syfte

Många svenskar reser utomlands för att komma bort från vardagen, varva ner och njuta av ett varmare klimat. Resandet ökar och jämfört med 1992 gör svensken idag 50 procent fler utlandsresor.<sup>1</sup> 2011 reste 982 miljoner internationella turister i världen vilket är fler än någonsin.<sup>2</sup>

Rese- och turismsektorn är nu en av världens största branscher och står för nio procent av världens BNP. Det beräknas att 260 miljoner människor försörjs direkt eller indirekt av turismen, varav 100 miljoner arbetar inom den globala turismnäringen.<sup>3</sup>

Turism och resande har dock inte enbart positiva effekter för lokalsamhället. År 2008 gjorde Fair Trade Center och Swedwatch, i samarbete med Schyst resande, en studie om turismens effekter i Thailand och Brasilien. Då lyftes bland annat de undermåliga arbetsvillkoren fram för de anställda på hotellen och byggarbetarna som byggde hotellen. Av de svenska charterarrangörerna Apollo, Fritidsresor och Ving hade då endast Apollo en uppförandekod och inget av företagen hade ett systematiskt arbete för att följa upp situationen på hotellen och dess leverantörer samt för att förebygga kränkningar av mänskliga rättigheter.<sup>4</sup>

Syftet med denna rapport är att i viss mån följa upp den tidigare studien genom att belysa hur arbetsvillkoren fyra år senare ser ut för de anställda inom turismsektorn i Thailand. Dessutom granskas motsvarande bransch i Turkiet, som idag lockar ännu fler svenska turister än Thailand. Thailand och Turkiet är två av de länder dit flest svenskar reser. Främst granskas arbetsvillkoren på hotell som används av de tre största charterföretagen Apollo, Ving och Fritidsresor. Rapporten granskar även några underleverantörer till hotellen inom bygg- och tvättsektorn i Thailand.

Avsikten med studien är också att fortsätta granska hur de största charterbolagen i Sverige arbetar för att säkerställa bra arbets- och levnadsvillkor i leverantörsledet, och vilken förändring som har skett de senaste åren. Charterresorna har minskat under 2000-talet, men fortfarande reser var fjärde svensk turist med en charterarrangör<sup>5</sup>, varför det är relevant att granska denna bransch ytterligare. Rapporten ger också rekommendationer till charterföretagen kring hur de kan förstärka sitt sociala ansvarstagande.

Under tiden som rapporten skrevs fick Fair Trade Center av en händelse kännedom om ett fall av brott mot mänskliga rättigheter på en underleverantör till flera hotell som Ving och Fritidsresor använder i Thailand. Detta fall, som du kan läsa mer om i kapitel 3.6.5, var så allvarligt att charterarrangörerna kontaktades i juni 2012 för att ges möjlighet att agera snarast. En uppföljning visar dock att missförhållanden kvarstår och att företagen hittills har misslyckats med att förbättra situationen. I debatten om företags ansvar har FN:s ramverk för företag och mänskliga rättigheter och ramverket för hållbar konsumtion och produktion som antogs vid FN:s möte om hållbar utveckling i Rio de Janeiro i juni 2012 fått stor betydelse. Initiativen är mycket relevanta för turismbranschen och tas upp i slutet av rapporten.

1 Rese- och turistdatabasen 2012, <http://www.tdb.se>

2 World Tourism Organization 2012, Annual Report 2011, s. 6, [http://dtxq4w60xqpw.cloudfront.net/sites/all/files/pdf/annual\\_report\\_2011.pdf](http://dtxq4w60xqpw.cloudfront.net/sites/all/files/pdf/annual_report_2011.pdf)

3 World Travel & Tourism Council 2011, Travel and Tourism 2011, [http://www.wttc.org/site\\_media/uploads/downloads/traveltourism2011.pdf](http://www.wttc.org/site_media/uploads/downloads/traveltourism2011.pdf)

4 Fair Trade Center och Swedwatch, 2008, En exkluderande resa, [http://www.fairtradecenter.se/sites/default/files/FTC%20och%20SW%20rapport%20om%20turism%20081029\\_0.pdf](http://www.fairtradecenter.se/sites/default/files/FTC%20och%20SW%20rapport%20om%20turism%20081029_0.pdf)

5 <http://www.tdb.se>

## 2. Hur studien har genomförts

Huvudfokus för denna studie är hur arbetsvillkoren ser ut för lokalt anställd personal på hotell i Thailand och Turkiet dit svenska turister åker. Information om detta har samlats in genom research och fältstudier. Intervjuer med 83 arbetare från totalt 37 olika hotell, en underleverantör till några av hotellen samt med arbetare som bygger hotellen har genomförts. 26 av hotellen används av charterarrangörerna Apollo, Fritidsresor och/eller Ving. Resterande intervjuer har gjorts på hotell och restauranger som inte används av charterarrangörerna, för att undersöka villkoren i turismsektorn utifrån ett bredare perspektiv. Studien är gjord av Fair Trade Center på uppdrag av Schyst resande.

I Thailand har 49 arbetare intervjuats, varav 41 burmesiska och thailändska hotell- och restaurangarbetare samt åtta burmeser som bygger hotell eller arbetar hos en underleverantör som tvättar åt många hotell i Phuket. 19 burmeser och sex thailändare är intervjuade på femton olika hotell som svenska charterarrangörer använder. Merparten av intervjuerna har genomförts utanför hotellområdet och utan hotelledningens vetskap. Eftersom tidigare rapporter visar att burmesiska migrantarbetare är särskilt utsatta för exploatering på den thailändska arbetsmarknaden kommer majoriteten av de intervjuade i Thailand från denna grupp.

Intervjuerna med arbetare i Thailand har genomförts av organisationen Foundation for Education and Development (FED), som arbetar med utbildning av migrantarbetare i Khao Lak, och av Phuket Federation of Hotel and Service Labour (fackförbund för hotell- och restaurangställda) under april till juni 2012. Malin Kjellqvist från Fair Trade Center intervjuade även arbetare under en resa till Thailand i mars 2012.

I Turkiet genomfördes intervjuer med 33 arbetare på hotell i Alanya av Bilge Seçkin Çetinkaya och Nuran Gülenç, lokala researchers, under juni och juli 2012. Bilge Seçkin Çetinkaya och Nuran Gülenç har stor erfarenhet av att göra intervjuer med arbetare inom exempelvis klädindustrin och anlitas regelbundet av den oberoende verifieringsorganisationen Fair Wear Foundation. 26 intervjuer genomfördes på tio olika hotell varav de svenska charterarrangörerna använder nio av dessa. Resterande sju arbetare intervjuades på ett positivt hotell exempel. Intervjuerna genomfördes med slumpmässigt utvalda anställda, ibland på hotellområdet men utan hotelledningens vetskap, och när det var möjligt utanför hotellområdet. I några enstaka fall genomfördes intervjuer på hotellet med hotelledningens tillstånd.

Rapporten bygger även på intervjuer med representanter för fackföreningar, ideella organisationer och myndigheter som Fair Trade Center besökte i Thailand och Turkiet under mars och juni 2012. Majoriteten av de intervjuade i Thailand och Turkiet är män, eftersom de i större utsträckning än kvinnliga anställda ville svara på frågor. För att se om det finns tendenser till skillnader i arbetsvillkor mellan fackligt anslutna och icke fackligt anslutna är några av de intervjuade arbetarna från respektive land med i en fackförening.

För att undvika att uppgifter i rapporten drabbar enskilda personer eller lokala företag nämns inga namn på hotell eller underleverantörer. Ett undantag har dock gjorts gällande ett positivt hotell-exempel. De intervjuade arbetarna i Thailand och Turkiet utgör inte ett representativt urval men resultaten kan ses som en indikation på vilka utmaningar som finns gällande arbetsvillkoren inom hotellsektorn och dess leverantörsled.

De svenska charterarrangörerna Apollo, Fritidsresor och Ving fick en intervjuförfrågan av Fair Trade Center till denna rapport i april 2012. Apollo tackade först ja till att ställa upp men ändrade sig senare och avböjde. Även Fritidsresor och Ving tackade nej till att medverka i en intervju.

Frågor skickades då om företagens etikarbete via e-post men inget av företagen svarade på dessa. Företagen har inte motiverat varför de inte vill delta i studien. Den enda kontakten där företagen har svarat på frågor gäller tvätteriet i Phuket. All information om charterarrangörernas etikarbete i denna rapport har därför i huvudsak hämtats från respektive företags hemsida, vilket gör att vissa frågor har tvingats lämnas obesvarade. Fair Trade Center har arbetat med att granska svenska företags agerande i etiska frågor sedan 1996 och det är mycket ovanligt att inget av de granskade företagen vill svara på frågor i arbetet med en rapport. Charterarrangörerna har tagit del av rapporten innan publicering.

Miljöeffekterna av resande eller charterarrangörernas miljöarbete behandlas inte i denna studie.



*I Thailand arbetar 1 833 000 människor inom turismsektorn, vilket motsvarar 4,7 procent av den totala sysselsättningen. Räknar man även in de som indirekt sysselsätts via turismen uppgår siffrorna till 11,4 procent och 4 468 500 jobb.*

### 3. Thailand



Andel av befolkningen som lever i fattigdom:	11 %
Thailands plats i utvecklingsindex:	103 av 176 länder
Totalt antal turister 2011:	17 miljoner
Svenska besökare 2011:	430 000
Turismens del av BNP:	16,3 %
Andel av befolkningen som sysselsätts via turismen:	11,4 %

#### 3.1 Levnadsvillkor

Den ekonomiska utvecklingen i Thailand har gjort att många invånare har fått en högre levnadsstandard. Antalet fattiga har minskat och andelen av befolkningen som lever i extrem fattigdom<sup>6</sup> är under två procent. Dock lever fortfarande elva procent av thailändarna i fattigdom<sup>7</sup> och i samhället finns stora inkomstklyftor där de tio rikaste procenten av befolkningen står för 34 procent av inkomsterna och de tio fattigaste procenten står för knappt 3 procent.<sup>8</sup> FN rankar Thailand som nummer 103 av 176 länder och territorier i utvecklingsindexet HDI år 2011.<sup>9</sup>

#### 3.2 Thailand och turismen

Enligt thailändska turistmyndighetens Sverigekontor lockar Thailand turisterna med vackra öar, milslånga stränder och unik kultur. Populära resmål är bland andra Phuket, Khao Lak, Krabi och Bangkok.

Under 2000-talet ökade den svenska turismen till landet kraftigt, för att kulminera 2010 då 443 000 svenskar besökte Thailand. Sedan dess har antalet minskat något, men det ligger fortfarande på en hög nivå. 2011 reste totalt 17 miljoner människor dit, varav 430 000 svenskar, vilket ungefär motsvarar invånarantalet i hela Östergötland.<sup>10</sup> En genomsnittlig europé stannar sex dagar i landet och spenderar cirka 1 400 kronor per dag. Detta innebär att svenskarna lämnar ett stort bidrag till den thailändska ekonomin, som kan uppskattas till 3,1 miljarder.<sup>11</sup>

<sup>6</sup> Under 1,23 dollar per dag, ca åtta kr.

<sup>7</sup> Under två dollar per dag, ca 14 kr.

<sup>8</sup> UD 2010, Mänskliga rättigheter i Thailand, s. 13, <http://www.manskligarattigheter.gov.se/php/rapporter/documents/Europa%20och%20Centralasien/Turkiet%2C%20MR-rapport%202010.pdf>

<sup>9</sup> UNDP 2011, Human Development Report 2011, s. 126, [http://hdr.undp.org/en/media/HDR\\_2011\\_EN\\_Complete.pdf](http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2011_EN_Complete.pdf)

<sup>10</sup> Dagens Nyheter, 22 april 2012, Jakten på ett lyckligt slut, och Rese- och turistdatabasen 2012.

<sup>11</sup> Tourism Authority of Thailand, <http://www.tourism.go.th/2010/th/statistic/tourism.php?cid=32>



2011 reste totalt 17 miljoner människor till Thailand, varav 430 000 svenskar. En genomsnittlig europé stannar sex dagar i landet och spenderar cirka 1 400 kronor per dag.

Jämfört med andra länder står turismen för en stor del av den thailändska ekonomin och när det gäller turismens betydelse för den långsiktiga tillväxten i landet kommer Thailand på 14:e plats. Turismen bidrog totalt till 16,3 procent av BNP under 2011 och 1 833 000 människor arbetar inom turismsektorn, vilket motsvarar 4,7 procent av den totala sysselsättningen. Räkna man även in de som indirekt sysselsätts via turismen uppgår siffrorna till 11,4 procent och 4 468 500 jobb. Investeringar kopplade till turismen under 2011 motsvarade nästan sju procent av alla investeringar i landet.<sup>12</sup>

### 3.3 Arbetsrättslagstiftning

*Den thailändska lagstiftningen är relativt omfattande och om den efterlevs ger den ett bra skydd för de anställda inom turismbranschen. Problemet är att lagstiftningen inte alltid följs och att migrantarbetare ofta diskrimineras av arbetsgivaren, samtidigt som de inte har lika stor kunskap om sina rättigheter som de thailändska kollegorna har.*

1998 års Labour Protection Act (LPA) gör gällande att en normal arbetsdag inte ska överskrida 8 timmar och att en normal arbetsvecka innebär högst 48 timmar och 42 timmar om arbetet är särskilt riskfyllt eller arbetsamt. Löntagaren har också rätt till minst en dags ledighet per vecka samt 13 dagars ledighet under högtider (eller en annan period som man kommer överens om) och utöver det sex dagars ytterligare ledighet per år. Efter ett års anställning har man rätt till betald ledighet. Lagen fastställer också betald sjukledighet, föräldraledighet på 45 dagar per år och totalt 90 dagar per graviditet, krav på att inte betala mindre än minimilön, krav på avgångsvederlag vid uppsägning och krav på en klagomålsmekanism på arbetsplatser med fler än tio anställda. Eventuellt övertids- och helgarbete ska inte överskrida 36 timmar i veckan och måste ersättas med 1,5 gånger respektive 3 gånger så mycket i lön som normalt.<sup>13</sup> Även migrantarbetare omfattas av lagstiftningen men stora brister finns dock både i tillämpning och vid efterlevnad av lagen.<sup>14</sup>

1 april 2012 höjdes minimilönen till 300 baht per dag/9 000 baht<sup>15</sup> per månad för åtta timmars arbetsdag i Phuket och motsvarande 259 baht per dag/7 770 baht per månad<sup>16</sup> i Pangnga (Khao Lak).<sup>17</sup> Tidigare låg minimilönen i Phuket på 221 baht per dag eller 6 630 baht per månad.<sup>18</sup> År 2009 beräknade organisationen Asia Floor Wage Campaign att vad en arbetare behöver till mat, boende, kläder, mediciner, skolgång till barnen och lite sparande, dvs. en levnadslön, i Thailand motsvarade 8 400 baht<sup>19</sup> i månaden<sup>20</sup> men sedan dess har inflationen ökat och priserna stigit och det är dessutom generellt dyrare levnadsomkostnader på turistorter i jämförelse med andra områden i landet.

Thailand har ratificerat fem av ILO:s åtta kärnkonventioner rörande mänskliga rättigheter i arbetslivet. De tre konventioner som inte har ratificerats är 87 gällande förenings- och organisationsfrihet, 98 om rätten att förhandla kollektivt samt 111 gällande diskriminering vid anställning och yrkesutövning. ILO slår dock fast att alla medlemsländer ska respektera, främja och genomföra innehållet i alla kärnkonventioner även om de inte har ratificerats av landet i fråga.<sup>21</sup>

12 World Travel & Tourism Council 2012, Travel & Tourism Economic Impact 2012 Thailand, s.1, [http://www.wttc.org/site\\_media/uploads/downloads/thailand2012.pdf](http://www.wttc.org/site_media/uploads/downloads/thailand2012.pdf)

13 Department of Labour Protection and Welfare, [www.labour.go.th](http://www.labour.go.th)

14 UD, 2010: Mänskliga rättigheter i Thailand 2010, s. 11.

15 Ca 70 kr per dag eller 2 100 kr i månaden.

16 Ca 60 kr/dag eller 1 800 kr/månad.

17 Ministry of Labour, [http://www.mol.go.th/en/employee/interesting\\_information/6319](http://www.mol.go.th/en/employee/interesting_information/6319)

18 Ca 50 kr/dag eller 1 550 kr/månad.

19 Ca 1 960 kr.

20 Asia Floor Wage Alliance, 2009. FAQs with respect to the Asian Wage Campaign, <http://www.asiafloorwage.org/documents/FAQ/Asia%20Floor%20Wage%20FAQs.pdf>

21 International Labour Organization, 2006, The Mekong Challenge, s. 7, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_bk\\_pb\\_67\\_en.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_67_en.pdf)

## ILO:s kärnkonventioner<sup>22</sup>

### Om förenings- och organisationsfrihet

Konvention 87: Föreningsfrihet och organisationsrätt

Konvention 98: Rätt att organisera sig och förhandla kollektivt

### Om tvångsarbete

Konvention 29: Förbud mot tvångs- och straffarbete

Konvention 105: Avskaffande av tvångsarbete

### Om diskriminering

Konvention 100: Lika lön för lika arbete oavsett kön

Konvention 111: Diskriminering vid anställning och yrkesutövning

### Om barnarbete

Konvention 138: Minimiålder för arbete

Konvention 182 Mot de värsta formerna av barnarbete

## 3.4 Migrantarbetarnas situation

*Inom turismsektorn i Thailand arbetar många migrantarbetare, inte minst från Burma. Exakt hur många som berörs är svårt att hitta någon statistik på. På hotellen i området kring Khao Lak, där arbetare till denna rapport bland annat intervjuats, är upp till hälften av de anställda burmeser. De får ofta mindre synliga och lågbetalda jobb som diskare, trädgårdsmästare eller städerska. Eftersom burmesiska migranter är en så stor del av arbetsstyrkan inom turismen i Thailand är det relevant att undersöka närmare hur deras situation ser ut i landet på en övergripande nivå.*

Den globala hotellsektorn är en snabbt växande sektor som behöver många anställda och flexibel arbetskraft baserad på säsongarbete. Den lokala arbetskraften lockas inte alltid av anställningar inom hotellbranschen eftersom lönerna vanligtvis är låga, anställningarna tillfälliga och arbetsvillkoren svåra, med många natt- och helgskift. Därför är hotellen beroende av migrantarbetare, både i utvecklingsländer och i rikare länder. Även om arbetsvillkoren för migranter i turismbranschen varierar är de generellt mer utsatta när det gäller hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och stannar ofta kvar i lågbetalda positioner.<sup>23</sup>

En stor arbetskraftsinvandring har skett från Thailands fattigare grannländer Burma, Laos och Kambodja, på grund den ekonomiska tillväxten i Thailand. Flera miljoner migranter arbetar i landet och många av dem jobbar illegalt. Eftersom en stor del av migranterna vistas i landet illegalt blir de ofta utnyttjade på olika sätt genom exempelvis organiserad människohandel där de tvingas till tiggeri eller olagligt arbete inom, fiske-, gruv-, och sexindustrin.<sup>24</sup> Ungefär två miljoner burmesiska migrantarbetare tros befinna sig i Thailand utan medborgarskap eller flyktingstatus.<sup>25</sup>

22 ILO, Fundamental Conventions, <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>.

23 International Labour Organization 2012, Migrant workers in the international hotel industry, s. 5-6, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_180596.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_180596.pdf)

24 UD, 2010, Mänskliga rättigheter i Thailand 2010, s. 7 och 11.

25 UD, 2010, Mänskliga rättigheter i Burma 2010, s. 17, <http://www.manskligarattigheter.gov.se/php/rapporter/documents/Asien%20och%20Oceanien/Burma%2C%20MR-rapport%202010.pdf>

Migrantarbetare registreras genom ett system som är infört av den thailändska regeringen. Enligt arbetsförmedlingen i Phuket City handlar registreringen av migrantarbetare främst om att ge dem en identitetshandling, eftersom många migranter inte har det med sig från Burma. Enligt tjänstemannen som Fair Trade Center talar med vill den thailändska regeringen att migranterna främst ska arbeta inom yrken som inte kräver utbildning eller erfarenhet, för att migrantarbetarna inte ska konkurrera med thailändare om jobben. Därför är jobb som kräver högre utbildning och erfarenhet förbehållna thailändare. Detta regleras i ett avtal gällande arbetsmarknaden mellan Thailand, Burma, Laos och Kambodja. Arbetsmarknaden kommer förmodligen att bli mer öppen från och med 2015 genom samarbetet inom frihandelsområdet Association of Southeast Asian Nations (ASEAN).<sup>26</sup>

För migrantarbetaren kostar registrering och ett tillfälligt pass omkring 5 000 baht om det ordnas av en mellanhand, så kallad ”broker” eller ”dealer”. Arbetstillstånd kostar cirka 2 500 baht extra, och en sjukvårdsförsäkring 2 200 baht. Den totala kostnaden uppgår till nästan 10 000 baht, vilket motsvarar cirka 2 330 kronor eller två månadslöner för de lägst betalda arbetare som Fair Trade Center har intervjuat. De flesta migrantarbetare använder sig av en mellanhand för att få arbetstillståndet utfärdat och får då vänta runt en månad. Utan mellanhand är kostnaden mycket lägre, men då kan det ta upp till ett år att få arbetstillståndet utfärdat. Efter fem år måste arbetstillståndet förnyas, vilket kostar omkring 1000 baht extra. En del arbetsgivare betalar gästarbetarnas registrering och drar sedan av kostnaden från deras lön. Idag finns uppskattningsvis 45 000 registrerade arbetare och 100 000 icke-registrerade burmesiska arbetare i provinsen Pangnga (där Khao Lak ligger).<sup>27</sup>

Den höga kostnaden för registreringsprocessen gör att risken ökar för att migranterna blir skuldsatta till arbetsgivaren och utsatta för tvångsarbete eller trafficking. Om migranterna inte kan betala av skulden för registreringsprocessen till arbetsgivaren är det inte ovanligt att arbetsgivaren beslagtar dokumenten, vilket i sin tur gör att migranterna varken kan byta arbetsgivare eller flytta. Rätten till rörelsefrihet begränsas därmed. Myndigheterna har inte gjort några försök att reglera mellanhandernas inflytande över processen, utan låter mellanhänderna och personal på myndigheterna dra nytta av situationen.<sup>28</sup>

Den thailändska regeringen anklagas av internationella människorättsorganisationer och fackliga organisationer som International Trade Union Confederation (ITUC) för att utnyttja migrantarbetare och behandla dem repressivt. Exempelvis införde den thailändska regeringen under 2011 ett verifieringssystem för alla migrantarbetare som redan arbetade i landet med giltiga arbetstillstånd. Systemet innebar att migrantarbetare var tvungna att styrka sin nationalitet innan de fick arbetstillståndet förlängt. De arbetare som inte kunde göra detta deporterades till hemlandet. Senare rapporterades att deporterade arbetare tillhörande folkgruppen Karen utsattes för kränkningar och övergrepp av den burmesiska militären.

Enligt en annan thailändsk policy nekas migrantarbetare kompensation för arbetsrelaterade skador. Eftersom detta är något som Thailand har åtagit sig att garantera alla arbetare oavsett nationalitet, enligt ILO-konvention 19, anmäldes det under 2009 till ILO som uppmanade den thailändska regeringen att ge gästarbetarna samma rättigheter som inhemska arbetare. Dessutom har arbetsdepartementet infört regler som innebär att migrantarbetare från Burma, Laos och Kambodja måste betala en summa varje månad som går till statens kostnader för att deportera illegala migranter. Myndigheterna har också bestämt att migrantarbetare inte bör skaffa barn och vill påtvinga dem preventivmedel, eftersom de anser att det föds för många barn och att de även riskerar att utsättas för trafficking då de vistas illegalt i landet.<sup>29</sup>

26 Intervju med tjänsteman (anonym), Phuket Provincial Employment Office, 27 mars 2012.

27 Intervju med Htoo Chit, chef för Foundation for Education and Development, Thailand, 21 mars 2012.

28 Intervju med Htoo Chit, 8 juni 2012.

29 International Trade Union Confederation, 2011, Annual Survey of Violations of Trade Union Rights, <http://survey.ituc-csi.org/Thailand.html?lang=en>

Thailand har inte skrivit under ILO:s konvention 97 om arbetskraftsmigration, konvention 143 angående migration under ovärdiga villkor och främjande av lika möjligheter och likabehandling av migrerande löntagare, eller FN:s konvention om skydd av migrantarbetare och deras familjer. Thailand har dock ratificerat konvention 122 om sysselsättningspolitik. Artikel 3 innebär att anställningsregler ska utformas för att ta hänsyn till migranternas åsikter och möjligheter till deltagande, "with a view to taking fully into account their experience and views and securing their full cooperation in formulating and enlisting support for such policies." Eftersom migrantarbetare inte får starta fackföreningar eller inneha officiella poster i facken utesluts de i praktiken från ett aktivt deltagande i utformandet av anställningsregler, vilket innebär att Thailand bryter mot konvention 122.<sup>30</sup>

### 3.5 Fackföreningsfrihet – och Thailands många undantag

*Det finns flera undantag från fackföreningsfrihet i den thailändska lagstiftningen, trots att konstitutionen från 2007 garanterar rätten till fri organisering och särskilt nämner fackföreningar som en av organisationerna som kan formos. Flera kategorier av arbetare får inte organiseras sig, som exempelvis statliga tjänstemän, lärare och regeringsanställda.<sup>31</sup>*



Vijit Dasantad

Fackföreningsrörelsen är svag och endast några procent av arbetskraften är organiserad i fackföreningar. Inom den privata sektorn är 1,43 procent organiserade.<sup>32</sup> Migrantarbetare får inte starta fackföreningar eller inneha officiella poster inom facket. De får däremot vara medlemmar. En fackförening kan upplösas om antalet medlemmar är under 25 procent av arbetskraften på en arbetsplats.<sup>33</sup>

Rätten till kollektiva förhandlingar finns enligt lagen men endast fackföreningar som representerar minst 20 procent av arbetskraften får förhandla med arbetsgivaren. Endast en fackförening tillåts bildas på varje företag och regeringen kan förbjuda alla strejker som anses påverka den nationella säkerheten eller negativt påverka befolkningen.<sup>34</sup>

Fackförbundet för hotellanställda i Phuket har 5 000 medlemmar av totalt 80 000 anställda inom hotellsektorn i området, vilket motsvarar en organiseringsgrad på sex procent. Av dessa 5 000 är ingen burmes. Ordföranden Vijit Dasantad menar att man gärna vill inkludera dem i facket i framtiden: -De legala hindren och våra begränsade resurser gör det svårare för oss att organisera burmesiska migrantarbetare. Vi skulle gärna vilja engagera dem men vi har svårt att nå ut, säger han.

Enligt Dasantad är huvudproblemet för arbetare inom hotellsektorn för låga löner. Men i Phuket är lönerna högre än på andra ställen, delvis på grund av att det är ett underskott av arbetare för tillfället, vilket håller lönerna högre. Det är dock mycket dyrare att leva i Phuket och därför välkomnar han höjningen av minimilönen. Tidigare var den 221 baht (ca 50 kr) om dagen i Phuket men nu är den höjd till 300 baht (ca 70 kr).

30 Ibid.

31 International Trade Union Confederation, 2011.

32 UD 2010, Mänskliga rättigheter i Thailand, s. 12.

33 Ibid.

34 Ibid.

- Däremot tvivlar jag på att arbetare kommer att få högre lön trots höjningen av minimilönen. Jag tror att arbetsgivarna kommer att ta den kostnaden från serviceavgiften så att arbetarna får mindre del av den istället.

De internationella hotellkedjorna är i många fall öppnare med hur lönerna och serviceavgiften räknas ut, menar Dasantad. Thailändska hotellägare är ofta inte lika bra på att dela den informationen med arbetarna. Han misstänker också att hotellen har blivit mer transparenta för att de inte vill riskera att arbetarna börjar organisera sig fackligt, information om arbetsvillkor och löner sprids numera snabbt mellan anställda på olika hotell.

Kollektivavtal har slutits på alla 13 hotell där förbundet har fackföreningar. Det är dock svårt att etablera nya fackföreningar på fler hotell. Facket hjälper även till i enskilda fall där deras medlemmar råkar ut för problem på arbetsplatsen, men på de hotell där de har kollektivavtal är det oftast bra arbetsvillkor. Särskilt allvarliga fall rapporteras till deras internationella fackliga federation IUF.

Enligt Dasantad är arbetsrättslagstiftningen bra, men ett stort problem är att den ofta inte efterlevs. Han menar att situationen för anställda inom hotellsektorn förbättrats mycket de senaste fem åren på tre olika områden: boendet för anställda är bättre, transporter till arbetet har förenklats och inkomsten har ökat. Han har intrycket av att arbetsvillkoren generellt sett är bättre på internationellt ägda hotell. Däremot efterfrågar han mer kontakt mellan företagen och facken.

- Ingen internationell researrangör eller hotellkedja har kontaktat vårt fackförbund för att diskutera hur arbetsvillkoren kan förbättras. Det vore bra om vi kunde ha en öppen dialog och vi skulle även vilja se mer förebyggande åtgärder från deras sida.

Fackförbundet har en databas över hotellen i Phuket och en idé som har diskuterats är att offentliggöra den så att turister kan se vilka hotell som är bättre eller sämre ur fackets synvinkel. De söker också nya vägar att påverka politiken för bättre arbetsvillkor, exempelvis genom att använda sociala medier och informella möten.

- Förut var vi nästan enbart offensiva och konfliktriktade, men nu har vi insett att vi måste samarbeta för att lösa problemen. Vi försöker berömma arbetsgivare när de gör något bra. En mer positiv inställning och nya arbetsmetoder när vi längre med.<sup>35</sup>

### 3.6 Resultat från fältstudien

#### 3.6.1 Burmesiska hotellarbetare sliter hårt medan turister solar

*Intervjuer har genomförts med 26 migrantarbetare anställda på hotell i Phuket och Khao Lak. 19 av arbetarna jobbar för något av tio olika hotell som används av Apollo, Fritidsresor och/eller Ving. Resterande sju arbetare är anställda på andra hotell dit europeiska turister kommer men som inte används av just dessa tre charterbolag. En majoritet av arbetarna har mindre kvalificerade jobb som städerskor, trädgårdsmästare, vaktmästare eller diskplockare, medan andra jobbar i högre positioner som exempelvis receptionister.*

#### Arbetstillstånd och anställningskontrakt

Var fjärde av de intervjuade migranterna har inte något arbetstillstånd, och arbetar därmed illegalt i Thailand. Av de migranter som har ett arbetstillstånd har de flesta använt sig av en mellanhand, så kallad "broker", för att få tillståndet. Det är dyrare än att ansöka om tillståndet direkt hos thailändska myndigheterna, men går mycket snabbare. En migrant berättar att han själv försökte ansöka om

35 Intervju med Vijit Dasantad, ordförande för Phuket Federation of Hotel and Service Labour, Thailand, 25 mars 2012.

arbetstillståndet, men blev rekommenderad av myndigheten att använda sig av en mellanhand för att slippa den långa väntetiden. Några av migranterna har också fått arbetstillståndet via arbetsgivaren.

Tre fjärdedelar av migrantarbetarna har inte ett skriftligt anställningskontrakt med arbetsgivaren, vilket gör dem extremt sårbara eftersom de kan bli avskedade när som helst utan förvarning. Det är också svårt för arbetarna att ställa krav på bättre arbetsvillkor, när de vet att arbetsgivaren enkelt kan avskeda dem vid minsta problem. På nio av de tio hotellen som svenska charterarrangörer använder har inte alla intervjuade migranter skriftliga anställningskontrakt.

I de fall då arbetarna har ett anställningskontrakt är det skrivet på thailändska eller engelska, och migranterna kan själva inte läsa innehållet men har muntligen fått det förklarat för sig av chefen. En migrantarbetare, anställd som diskare på ett hotell som Apollo, Ving och Fritidsresor använder, berättar:  
- Jag har ett anställningskontrakt för tre månader men det är skrivet på thailändska och engelska, så jag förstår inte innehållet men chefen har förklarat det för mig. Jag fick också en lista med ordningsregler för de anställda, och den var översatt till burmesiska, så jag tyckte att det var konstigt att inte anställningskontraktet var på mitt språk.

#### Arbetstider och löner

Den normala arbetstiden för en stor majoritet av migrantarbetarna är åtta till nio timmar per dag på hotellen. Två av migranterna arbetar dock regelbundet tio timmar per dag och en städerska som jobbar på ett hotell som Ving använder arbetar totalt 13 timmar per dag. Under högsäsong är det vanligare med övertidsarbete än under lågsäsong.

Lönen varierar hos de intervjuade, från en baslön på 5 000 baht<sup>36</sup> per månad för en städerska, till uppemot 10 000-12 000 baht<sup>37</sup> per månad för en receptionist eller elektriker. Majoriteten tjänar dock betydligt mindre än så. Den lägst betalda arbetaren i studien arbetar som trädgårdsmästare på ett hotell som Fritidsresor använder och tjänar motsvarande cirka 30 kronor<sup>38</sup> om dagen.

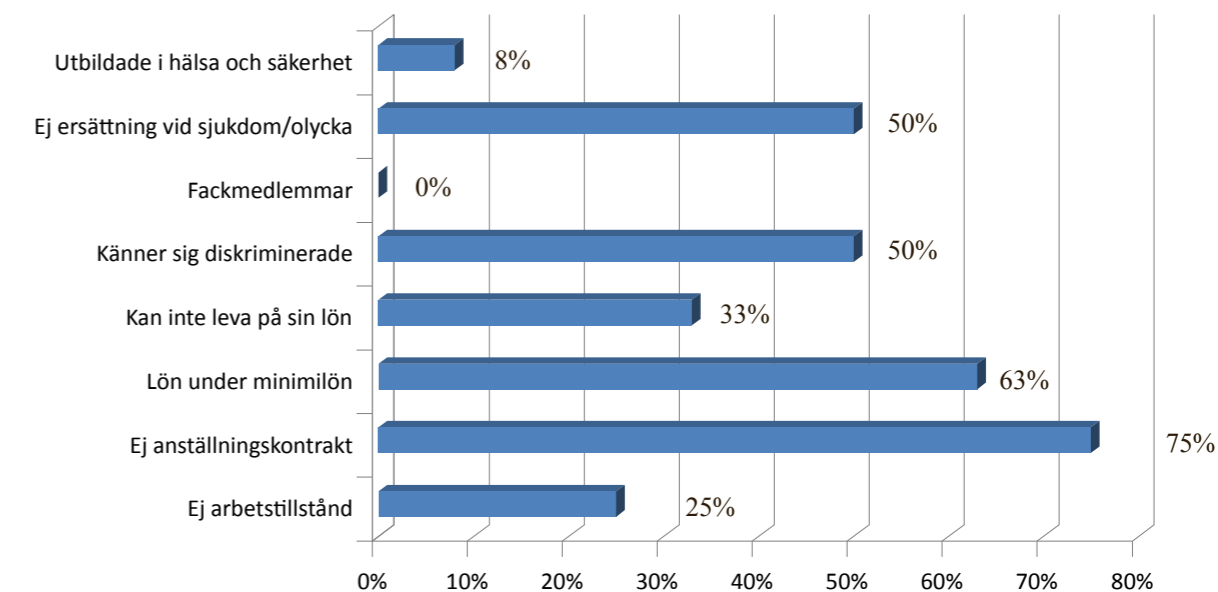
Nästan två tredjedelar av arbetarna tjänar en lön som ligger under den lagliga minimilönen för en normal arbetsdag. På åtta av tio undersökta hotell där burmeser är intervjuade och som svenska charterarrangörer använder finns problem med att migranter tjänar under lagstadgad minimilön. Minimilönen i Phuket motsvarar 9 000 baht<sup>39</sup> och i Khao Lak 7 770 baht<sup>40</sup> i månaden. Löneläget är högre i Phuket men där är det också betydligt mycket dyrare att bo och leva. Utöver baslönen får de flesta del av serviceavgiften och eventuellt även dricks, vilket räknas som en extra inkomst men inte som en del av grundlönen.

På grund av de låga lönerna tvingas många migrantarbetare att ta ett extra jobb för att kunna försörja sig och sin familj. Var tredje arbetare uppger att de har ett extrajobb för att få tillvaron att gå ihop ekonomiskt, vilket gör att många arbetar betydligt mer än de åtta timmarna på hotellet. En anställd på ett Ving-hotell jobbar först kl 8-17 på hotellet och sedan kl 18-24 på en restaurang, vilket blir en arbetsdag på totalt 14 timmar.

36 Ca 1 170 kr.  
37 Ca 2 300-2 800 kr.  
38 135 baht.  
39 Ca 2 100 kr.  
40 Ca 1 800 kr.

En tredjedel av arbetarna menar att lönen inte räcker för kunna leva på och för att täcka basala utgifter som mat, hyra, kläder, sjukvård, skolgång för barnen och kunna spara en slant. När arbetarna tillfrågas om vad de skulle behöva för att klara sig (en levnadslön) svarar de flesta en summa på mellan 8 000-10 000 baht<sup>41</sup> per månad.

#### Resultat av intervjuer med burmesiska hotellarbetare



41 Ca 1 870-2 330 kr.

## Översikt av problemen för burmesiska arbetare per hotell i Thailand

Thailand	Hotell 1	Hotell 2	Hotell 3	Hotell 4	Hotell 5	Hotell 6	Hotell 7	Hotell 8	Hotell 9	Hotell 10
Charterarrangör/er	Apollo	Fritidsresor	Fritidsresor	Ving	Ving	Fritidsresor	Ving	Fritidsresor	Apollo	Fritidsresor
	Fritidsresor									
	Ving									
Arbetsstillstånd										
Extrem övertid										
Raster										
Semester										
Skriftliga kontrakt										
Sociala förmåner										
Minimilön eller mer										
Kan leva på lönen										
Diskriminering										
Arbetsmiljö										
Säkerhetsutbildning										

	ej problem inom detta område enligt de antällda
	problem finns inom detta område enligt de anställda
	ej svar

### Diskriminering

De burmesiska migrantarbetare som ingår i studien arbetar på hotell där thailändska arbetare ofta är i majoritet. Ibland är även västerlänningar anställda men då främst i högre positioner på hotellet. Hotellen drivs av thailändare eller av andra nationaliteter, ofta från Asien eller Europa. På vissa hotell är endast ett fåtal anställda burmesiska migranter och på andra hotell är upp till halva arbetsstyrkan ursprungligen från Burma.

Ungefär hälften av de intervjuade burmeserna upplever sig diskriminerade jämfört med sina thailändska kollegor och vittnar om utbredd diskriminering på arbetsplatsen. Dessa problem gäller åtta av tio hotell. Exempel på diskriminering som arbetarna ger är att de tjänar mindre än sina thailändska kollegor och får mindre del av serviceavgiften, trots likvärdiga arbetsuppgifter. Dessutom har migranterna färre eller inga semesterdagar alls och sällan rätt till sociala förmåner som försäkring vid sjukdom, olyckor eller föräldraledighet. Burmeserna menar också att de diskrimineras i de bostäder för de anställda som hotellet ibland erbjuder, när de måste dela rum med fler personer än thailändare och har sämre tillgång till badrum och toaletter.

- Jag känner mig diskriminerad av chefen. Jag får tyngre och slitigare uppgifter än mina thailändska kollegor. Jag vågar inte fråga vad de tjänar för då kan jag få problem, men jag tror att de tjänar 1 000-2 000 baht<sup>42</sup> mer än mig, säger en servitör på ett Ving-hotell.

En diskare från ett hotell som används av Fritidsresor har samma erfarenhet:

- Jag har inga lediga dagar men de thailändska kollegorna får fyra lediga dagar i månaden. Jag får inte heller någon betald semester, är jag ledig görs avdrag på lönen.

Flera arbetare vittnar om godtyckligheten gällande diskriminering på många hotell. När och var migrantarbetare blir behandlade likvärdigt med andra anställda verkar framför allt avgöras av

chefernas inställning och välvilja, inte av formella strategier och policydokument.

- Jag har en bra chef, det tycker jag är den viktigaste faktorn för bra arbetsvillkor och för att bli lika behandlad, menar en anställd på ett hotell som inte används av de största svenska charterbolagen.

### Arbetsmiljö och social säkerhet

Främst migrantarbetare som jobbar i hotellens restauranger eller som vaktmästare med underhåll av byggnaderna upplever säkerhetsrisker under arbetstid, på grund av brist på säkerhetsutbildning och -utrustning. I köket handlar det exempelvis om brännskador medan underhållsarbetet som vaktmästare utför har lett till fallolyckor och elstötar.

- Vi klättrar ibland på höga byggnader för att laga något och det är farligt. En kollega ramlade ner från en tre meter hög byggnad en gång och hotellet skickade iväg honom till sjukhuset, berättar en vaktmästare på ett hotell som anlitas av Fritidsresor.

Hälften av de intervjuade migranterna uppger att de inte kan få ersättning för sjukfrånvaro eller vid arbetsrelaterade olyckor. Av den resterande delen menar några att de kan få ersättning, åtminstone i några dagar, och andra vet inte om det är möjligt eller ej. Problemen finns på sju av tio hotell där migranter har intervjuats.

- Det har hänt att arbetare har blivit avskedade om de varit borta från jobbet i mer än tre dagar. Vi får inte betald sjukledighet. Men jag tror att jag skulle kunna få kompensation om jag råkade ut för en olycka, säger en vaktmästare på ett hotell som används av Apollo, Ving och Fritidsresor.

I andra fall tar arbetarna hjälp av sin chef när de upplever risker på arbetet.

-Jag har aldrig skadat mig, och upplever jag något problem kan jag alltid fråga chefen om hjälp med hur jag ska hantera det, menar en arbetare på ett hotell som används av Apollo.

Endast två arbetare har någon gång fått utbildning i hälsa och säkerhet och på nio av de tio hotellet har inte alla intervjuade arbetare fått utbildning i hälsa och säkerhet. Ett hotell som används av Apollo, Fritidsresor och Ving utmärker sig dock positivt gällande arbetsmiljö genom att ha en läkarklinik dit de anställda kan gå när som helst ifall de är sjuka eller skadar sig.

### Fackföreningsfrihet

De flesta av de intervjuade migrantarbetarna har aldrig hört talas om en fackförening på arbetsplatser där de jobbat, och ingen är medlem i facket eller känner till någon annan burmes som är det. -Jag har hört talas om facket men jag vet inte riktigt vad de gör. Jag tror inte att arbetsgivaren tycker om deras verksamhet. Om det var ett fritt val skulle jag vilja gå med i facket, tror jag, säger en kock-assistent på ett hotell som Ving anlitar.

Flera är dock mycket intresserade av att lära sig mer om hur fackföreningar fungerar och vill få mer information om sina rättigheter på den thailändska arbetsmarknaden. Några hoppas att facket i framtiden kanske skulle kunna ta tillvara på deras intressen och hjälpa dem när problem uppstår. Endast två arbetare har fått information om dessa frågor via lokala organisationer.

- Jag har hört talas om facket och deltog på en utbildning om arbetares rättigheter som arrangerades av en lokal organisation och en thailändskt fackförening. Jag är intresserad av att gå med i facket och lära mig mer, säger en receptionist på ett hotell som används av Apollo.

Flera arbetare som inte har hört talas om facket går istället till lokala organisationer som arbetar för migranternas rättigheter, ifall de får problem med arbetsgivaren. Det finns uppenbarligen en stor potential för lokala organisationer och thailändska fackföreningar att samarbeta mer i dessa frågor för att tillvarata migrantarbetarnas rättigheter ytterligare.

42 Ca 230-260 kr.

### Levnadsvillkor

En del av migranterna bor i arbetarbostäder av varierande standard, i närheten av hotellet, där de ofta delar rum med två till tre andra arbetare. Andra bor i lägenheter som de hyr på egen hand eller i boendeläger med många andra migranter. Levnadsvillkoren i boendelägren är oftast undermåliga. I lägren, som kan beskrivas som slumområden med plåtskjul tätt byggda inpå varandra, saknas ofta tillgång till rent vatten, elektricitet och sanitära faciliteter.

- Vi har bara två toaletter som 50-60 personer i lägret ska dela på, det är alldeles för lite, vittnar en arbetare om.

Av de migranter som bor i arbetarbostäder är vissa nöjda och andra missnöjda med standarden.

- Jag bor i hotellets lägenheter och delar rum med en person. Standarden är samma för både burmeser och thailändare, berättar en anställd från ett hotell som används av Fritidsresor.

- Boendet arrangeras av hotellet. Vi har sju toaletter för 60 arbetare, det räcker inte alls. De thailändska anställda har mycket finare rum och fler badrum som de delar på, säger en anställd på ett hotell som Ving använder.



*En tredjedel av migrantarbetarna i rapporten menar att lönen inte räcker för kunna leva på och för att täcka basala utgifter som mat, hyra, kläder, sjukvård, skolgång för barnen och kunna spara en slant.*

### Hemma hos Nong och Win

Nong och Win<sup>43</sup> är nygifta och märkbart stolta över sitt nyrenoverade hus. De bor i en liten by i utkanten av Khao Lak tillsammans med 15 andra familjer och totalt omkring 60 personer, alla burmesiska migrantarbetare. Här har de bott i ett halvår. Win kom till Thailand för att arbeta 2004 och Nong anslöt fyra år senare.

Win jobbar på ett hotell i närheten som Apollo använder sig av. Där arbetar främst thailändare men också några migrantarbetare. Han har ett anställningskontrakt men det är på thailändska, så han kan inte läsa innehållet själv, men vid anställningen förklarade man för honom vad det innebar. Kontraktet gäller för ett år och han har fyra dagar ledigt per månad. Win trivs ganska bra på jobbet och menar att på hans arbetsplats förekommer inte diskriminering av burmesiska migrantarbetare i samma utsträckning som annars är vanligt. Win jobbar sex dagar i veckan på hotellet mellan kl 6-15. Sen börjar han sitt andra jobb, på en restaurang i närheten, där han arbetar mellan kl 18-23, totalt 13 timmar. Jobbet på hotellet ger Win en månadslön på 9 500 baht och från restaurangen får han 5 000 i månaden, inklusive dricks och serviceavgift, vilket totalt motsvarar cirka 3 500 kr.

Nong har inte haft samma tur på arbetsmarknaden. Hon jobbade tidigare på ett mindre hotell (ej kopplat till svenska researrangörer) där hon inte hade några lediga dagar alls. Hon hade dock fått tre dagars obetald ledigt för att kunna hjälpa till vid renoveringen av huset, men när kom tillbaka till hotellet efter ledigheten blev hon istället avskedad på dagen för att hon hade varit borta från jobbet.

Ännu har inte Nong fått ett nytt arbete, och därför måste Win arbeta dubbelt för att de ska klara sig. Det ger dock inte samma inkomster som tidigare och de har svårare att täcka sina nödvändiga utgifter nu, och sparpengarna är helt slut.

Win menar att deras by har det bättre än många liknande boendeläger för burmesiska migrantarbetare. Här ligger inte husen så trångt och alla hushåll delar på en gemensam toalett. Dessutom har de tillgång till el och rinnande vatten i en slang utanför huset, vilket inte är en självklarhet i andra burmesiska hem.

Win och Nong är försiktigt optimistiska inför framtiden. Win ska gå en sjukvårdskurs via en lokal organisation och hoppas kunna jobba inom vården i framtiden. Nong skulle vilja köpa en symaskin och ha en egen verksamhet hemma. Om situationen förbättras i Burma kommer de att överväga att åka tillbaka dit. De har båda sina föräldrar i Burma och Nong skickar hem pengar till dem, om hon har pengar över efter att deras egna utgifter är täckta.

43 Namnen är fingerade.



*Levnadsvillkoren i boendelägren där många burmeser bor är oftast undermåliga. I lägren, som kan beskrivas som slumområden med plåtskjul tätt byggda inpå varandra, saknas ofta tillgång till rent vatten, elektricitet och sanitära faciliteter.*

### **Resan till Thailand**

En del av migranterna i denna studie har varit i Thailand och arbetat under sju-åtta år och andra kom dit nyligen. Alla migranter som har intervjuats tog sig in i landet illegalt, och har därmed en riskfylld resa bakom sig.

Tidigare har olyckor rapporterats när burmeser försökt ta sig in i Thailand via båt och med bil. År 2008 kvävdes 54 migranter till döds i en kylbil som var på väg till Phuket när syrebrist uppstod i lastutrymmet. Flera migranter i studien har liknande erfarenheter men där det slutat bättre.

- Jag åkte lastbil över gränsen till Thailand tillsammans med ett tjugotal andra migranter och vi gömde oss på golvet under plastskynken. Jag kommer ihåg att det var svårt att andas under plasten. Sedan smög vi förbi gränsvakterna på natten i mörkret innan resan kunde fortsätta, berättar en migrant som jobbar som servitör.

Det vanligaste sättet att ta sig in i landet är via en ”broker”, mellanhand, som ordnar resan och ibland även arbetet till migranten. Priset är högt för migranterna och motsvarar ofta omkring en månadslön per person. Om man inte kan betala är det hög risk att migranten hamnar i skuld till mellanhanden och måste arbeta av den på plats i Thailand, vilket är en form av tvångsarbete, eller hamnar i prostitution och utsätts för trafficking.

- Jag kom till Thailand via en mellanhand, först till Krabi. Jag var tvungen att jobba av skulden på en restaurang, eftersom jag inte hade råd att betala. En gång kom polisen dit och upptäckte oss illegala migranter men då mutade chefen dem så att vi kunde vara kvar. Efter ett år hade jag jobbat av skulden, berättar en servitris.

### **3.6.2 Thailändska hotellarbetare har det bättre**

*I rapporten har 14 thailändska hotellarbetare intervjuats. Åtta av dessa är fackliga medlemmar och sex arbetare är det inte, detta för att kunna se om det finns några skillnader i arbetsvillkor mellan grupperna. Thailändarna har intervjuats på tio hotell, varav sex arbetare jobbar på fem hotell som används av de svenska charterarrangörerna. De fackliga medlemmarna arbetar på hotell som inte är anslutna till de tre största charterarrangörerna.*

#### **Anställningskontrakt**

Av de 14 thailändska arbetarna har nio anställningskontrakt, vilket är en betydligt högre andel än de burmesiska migranterna i rapporten har. Av de fackliga medlemmarna som intervjuats har hela sex av åtta anställningskontrakt. Tre av de sex ej fackligt anslutna arbetarna har anställningskontrakt, vilket är en mindre andel.

#### **Arbets tid och löner**

Merparten av de thailändska arbetarna jobbar åtta-nio timmar per dag men några av dem jobbar betydligt mer. En piccolo jobbar exempelvis hela dagen, från morgon till kväll, och en barchef, på ett hotell som Apollo använder, jobbar elva timmar per dag. Några andra anställda jobbar omkring tio timmar per dag.

Lönen skiljer sig betydligt åt mellan de intervjuade thailändska arbetarna. Där burmeserna oftast tjänade under minimilön eller strax över har de thailändska anställda en större lönespridning. Detta beror förmodligen på att de intervjuade thailändska hotellanställda finns i hela kedjan, från hotellchefer till städerskor. Fem av de intervjuade har mer kvalificerade tjänster och jobbar med inköp eller som barchef. De tjänar 13 000- 15 000 baht (3 030-3 500 kr) vilket är betydligt mer än minimilönen på 7 770 i Khao Lak och 9 000 i Phuket. De intervjuade thailändarna som jobbar som

servitörer och städare tjänar omkring 10 000 baht<sup>44</sup> i månaden att jämföra med migranter i samma position som tjänar så lite som 5 000 baht.<sup>45</sup> Endast tre av de intervjuade thailändarna tjänar under minimilön och två av dem tillhör mokenfolket, ett thailändskt sjöfolk.

Studien indikerar att det finns fler grupper i det thailändska samhället förutom migranter som i vissa fall har de lägst betalda jobben och som exploateras på liknande sätt som migranterna av många arbetsgivare. Det gäller exempelvis mokenfolket, ett nomadiskt sjöfolk som traditionellt bor på Thailands västra kust. Tre av de intervjuade hotellarbetarna tillhör denna grupp och deras arbetsvillkor liknar i stort migranternas. De jobbar som städare eller upppassare på tre hotell som Apollo, Fritidsresor eller Ving använder och två av dem tjänar endast 5 000-6 000 baht<sup>46</sup> vilket är långt under minilön.

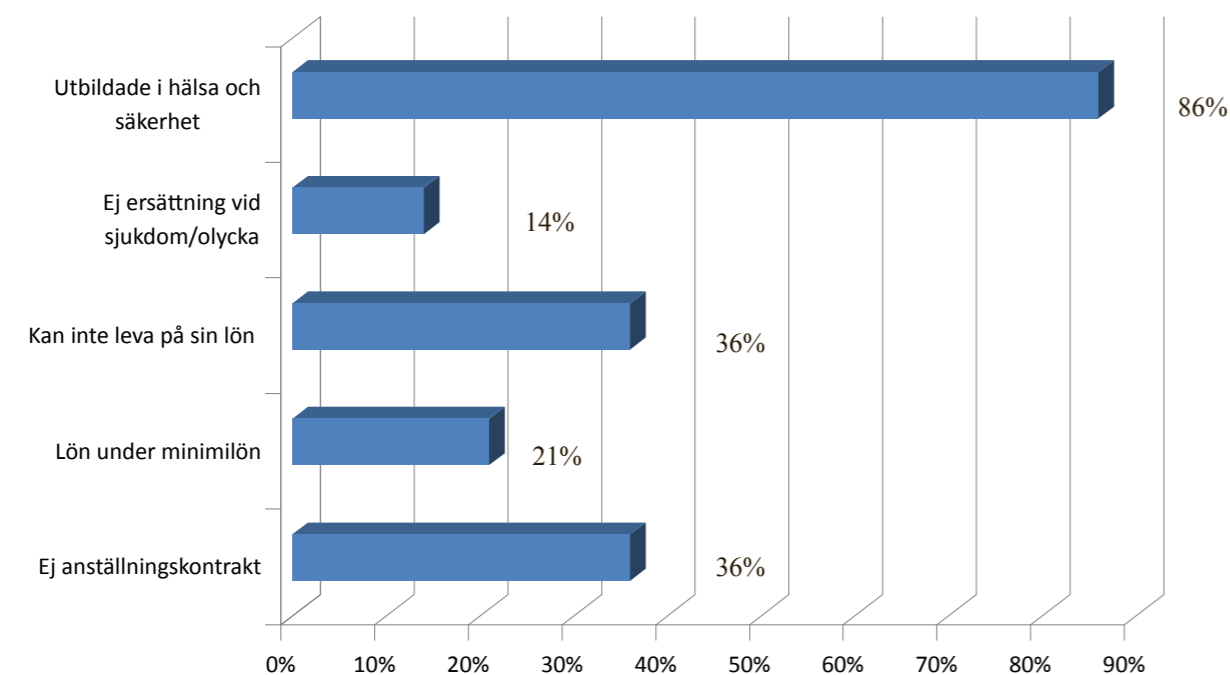
Även de intervjuade thailändarnas åsikter om vad de behöver i lön för att klara sig går isär. Några menar att 8 000-10 000 baht är en levnadslön och andra nämner belopp omkring 15 000-20 000 för att kunna täcka sina utgifter. Det kan som tidigare nämnts bero på att de är utspridda över flera socialgrupper än migranterna men också på att levnadsomkostnaderna är högre i Phuket, där flera har intervjuats.

#### Arbetsmiljö och social säkerhet

Åtta av de 14 intervjuade har sett någon kollega skada sig under arbetstid, men ingen av dem har själv råkat illa ut. De flesta fall gäller mindre incidenter som skärskador. Alla arbetare utom två har deltagit i någon typ av utbildning i hälsa och säkerhet som arbetsgivaren har arrangerat. Det kan jämföras med att endast två av samtliga intervjuade migranter hade deltagit i en sådan utbildning.

Alla thailändare utom två uppger att de kan få ersättning för sjukdom, föräldraledighet och ifall de skulle råka ut för en olycka. De två som inte tror sig kunna få ersättning om något skulle hända tillhör båda mokenfolket.

#### Resultat av intervjuer med thailändska hotellarbetare



44 Ca 2 330 kr.

45 Ca 1 170 kr.

46 Ca 1 170-1400 kr.

#### Fackföreningsfrihet

Bland de fackliga medlemmarna vittnar flera om att de har fått hjälp av facket med utbildning, att få en fast anställning och med sociala frågor som försäkringar och sjukersättning. En del av arbetarna har chefer som är förhållandevis positivt inställda till facket, medan andra har chefer som inte gillar facket alls. Bland de thailändare som inte är medlemmar i någon fackförening har de flesta inte hört talas om att det finns något fack på arbetsplatsen men är intresserade av att lära sig mer om sina rättigheter och tror att facket skulle kunna hjälpa dem att ta tillvara på sina rättigheter. Även här finns alltså en stor potential för thailändska fackföreningar inom hotell- och restaurang att nå ut till fler anställda med information om deras lagliga rättigheter.

#### Levnadsvillkor

De intervjuade thailändarna bor i de flesta fall i lägenhet eller hus och ingen av dem har lyft fram några specifika problem med levnadsvillkoren.

#### 3.6.3 Exploatering av restaurangarbetande migranter

Fair Trade Center har intervjuat två anställda på restauranger (utan koppling till charterföretagen), varav en anställd arbetar extra på ett av hotellen i studien. Båda jobbar på populära restauranger i Khao Lak dit många turister går. De tjänar 8 000 baht (1 860 kr), plus dricks, per månad och jobbar som kock respektive servitris. Båda menar att arbetsvillkoren i restaurangbranschen kan vara sämre än i hotellsektorn och att vissa restauranger sätter i system att exploatera migrantarbetare.

- Det värsta exemplet jag känner till är en restaurang dit många turister går, som ägs av några poliser. De tar in migranter som arbetar illegalt och efter några månader varnar de migranterna för att polisen är på väg att göra en kontroll av restaurangen, så att migranterna måste fly därifrån. De betalar inte ut någon lön och så tar de bara in nya migranter som de utnyttjar på samma sätt, i en form av tvångsarbete, berättar servitrisen.

Inom restaurangbranschen är det inte heller enkelt att ha familj samtidigt som man jobbar.

- Det är inget alternativ att bli gravid om du jobbar på restaurang, då har du inget jobb kvar när du kommer tillbaka. Bli inte gravid, det är det enda råd jag ger till mina kollegor, fortsätter hon.

#### 3.6.4 Burmesiska byggarbetare blir lurade på lönen

Byggsektorn är kopplad till turistbranschen genom byggnationer av hotell och eftersom hotellen ofta använder underleverantörer för att renovera och göra utbyggnader. De burmesiska byggarbetarna arbetar oftast åt en thailändsk underleverantör till större byggföretag som anlitas för att bygga hotell som sen används av utländska researrangörer. Fyra byggarbetare har intervjuats för denna studie, varav två män och två kvinnor. De har varit med och byggt minst fem av de hotell som Apollo, Fritidsresor eller Ving använder idag i Khao Lak.



Htoo Chit

#### Arbetsställning och anställningskontrakt

Två av de intervjuade arbetarna har arbetsställning och de resterande arbetar illegalt åt thailändska underleverantörer inom byggbranschen, och anställs inte direkt av de stora byggföretagen som anlitas för att bygga hotell. De större företagen anlitar underleverantörer eftersom de själva inte vill riskera en juridisk process om det skulle komma fram att de använder illegal arbetskraft, och lägger ansvaret på underleverantören istället.

- Så gott som alla byggprojekt i Thailand involverar burmesiska migranter mer eller mindre och vår organisation har jobbat med många fall där migranterna har blivit exploaterade inom byggsektorn de senaste åren, säger Htoo Chit, chef för organisationen Foundation for Education and Development.



Ingen av arbetarna som har intervjuats i studien har fått några arbetskläder eller någon typ av skyddsutrustning av arbetsgivaren, trots att en byggarbetsplats är en farlig miljö utan rätt redskap, och där arbetet ofta sker på hög höjd.

Ingen av byggarbetarna som intervjuats har anställningskontrakt eller någon typ av formell anställning, och kan därmed bli av med jobbet när som helst.

#### Lön och arbetstid

De två manliga arbetarna har båda jobbat för thailändska underleverantörer som byggt två av de hotell som Fritidsresor idag använder. De jobbade åtta till nio timmar per dag, sju dagar i veckan, och tjänade 7 000-8 000 baht<sup>47</sup> i månaden vilket låg något över minimilön då hotellen byggdes.

Situationen är ännu värre för de kvinnor som jobbar på byggarbetsplatserna. De tjänar så lite som 4 500 baht<sup>48</sup> i månaden. Minimilönen för provinsen där Khao Lak ligger är 7 770 baht<sup>49</sup> per månad. De två intervjuade kvinnorna bygger bungalows i Khao Lak och tjänar 6 600 baht<sup>50</sup> vardera, eftersom de har mer erfarenhet än andra kvinnliga kollegor, men deras manliga kollegor får betydligt mycket mer, cirka 8 400 baht<sup>51</sup>. Arbetare med högre kompetens kan få upp till 10 000 baht<sup>52</sup> i månaden, även om det är ovanligt.

Alla intervjuade har haft problem med att få lönen utbetalad i tid. Om bygget blir försenat får arbetarna inte sina löner utbetalade förrän det är färdigt - och ibland får de inte lönen alls - trots att de själva inte har kontroll över planeringsprocessen för byggnationen. Innehållande av lön räknas som tvångsarbete, enligt ILO:s kärnkonventioner.

- Vi var runt 40 arbetare som inte fick ut lönen från underleverantören, ens när bygget var klart, från underleverantören. Vi var alltid beredda på att springa iväg och gömma oss om polisen kom till bygget, eftersom vi jobbade illegalt, berättar en man.

- Min familj har blivit lurade på runt 200 000 baht<sup>53</sup> under de senaste fem åren, berättar en kvinna. Hon berättar vidare hur sju migranter inte fick sin lön från underleverantören och att de hade det mycket svårt när pengarna knappt räckte till mat.

Deras situation är inte unik. Enligt organisationen Foundation for Education and Development har upp till 95 procent av de burmesiska byggarbetarna någon gång haft problem med att få sina löner utbetalade i tid, eller inte fått någon lön alls för sitt arbete.<sup>54</sup>

De intervjuade arbetarna har också svårt att ta ledigt från jobbet.

- En gång ringde arbetsgivaren polisen när vi tog en dag ledigt, trots att vi inte fick. Vi var tvungna att betala 7 000 baht per person, en månadslön, för att komma från polisen, vilket vi inte hade råd med. Arbetsgivaren betalade då för oss och sen var vi tvungna att betala tillbaka skulden de kommande månaderna, säger en byggarbetare.

#### Stora säkerhetsrisker på byggena

Ingen av arbetarna har fått några arbetskläder eller någon typ av skyddsutrustning av arbetsgivaren, trots att en byggarbetsplats är en farlig miljö utan rätt redskap, och där arbetet ofta sker på hög höjd. Arbetarna vittnar om att verktygen ofta är gamla och slitna. Två av arbetarna har varit med om olyckor varefter de tvingats vara borta från arbetet utan ersättning. En kvinna som jobbat drygt tio år

47 Ca 1 630-1 870 kr.

48 Ca 1 050 kr.

49 Ca 1 800 kr.

50 Ca 1 540 kr.

51 Ca 1 960 kr.

52 Ca 2 345 kr.

53 Ca 48 560 kr.

54 Intervju med Htoo Chit, 8 juni 2012.

i byggbranschen säger att vissa underleverantörer betalar ersättning och läkarvård, men att de flesta inte gör det.

En av arbetarna kände sig också otrygg på jobbet av en annan anledning:

- Jag blev dåligt behandlad och till och med misshandlad av chefen för bygget. Numera jobbar jag inte inom byggbranschen längre, för jag blev lurad och stod inte ut längre, säger han.

### Barnarbete

Barnarbete förekommer fortfarande inom byggsektorn i Thailand. En av arbetarna började jobba på ett bygge när hon var 13 år gammal. Hennes syster var endast tolv år. På ett bygge av ett hotell som Fritidsresor nu använder fanns ett tjugotal minderåriga i arbetsstyrkan, där den yngsta var 13 år, enligt de intervjuade arbetarna. De hade samma arbetsvillkor som de vuxna arbetarna men lägre lön. De flesta barnen jobbade på bygget tillsammans med sina föräldrar.

### Bor i slumområden

Byggarbetarna bor oftast i läger i närheten av byggplatsen, och flyttar när de byter arbetsplats. En arbetare bor i ett läger med ett hundratal migranter från Burma och Kambodja.

- Vi bor i små och trånga skjul på fyra kvadratmeter och vi har inte något kök utan sover och lagar mat på samma ställe. Det är svårt att sova på grund av alla människor och ljud. Det finns bara fem toaletter i lägret, och de räcker inte på långa vägar, säger hon.

## 3.6.5 Tvångsarbete och barnarbete på tvätterier

*Hot, beslagtagna pass och barnarbete är vardag för ett hundratal migranter på ett tvätterier i Phuket, enligt uppgifter från arbetarna. Tvätteriet tvättar sängkläder, handdukar och arbetskläder åt många hotell varav flera används av Ving och Fritidsresor.*

Över hundra burmesiska migrantarbetare är anställda av tvätteriet varav cirka 50 kvinnor och 60 män. De thailändare som jobbar på företaget är anställda som chaufförer, kontorspersonal och chefer. Fyra migrantarbetare har intervjuats för denna studie, och den lokala organisationen Foundation for Education and Development har även haft kontakt med fler av migrantarbetarna vid fabriken via möten och telefon. Flera mycket allvarliga kränkningar av mänskliga rättigheter uppdagades på tvätteriet i slutet av maj 2012.

### Hotade med skjutvapen

Migrantarbetarna anklagar arbetsgivaren för att beslagta deras tillfälliga pass och arbetstillstånd, vilket gör att de inte kan resa eller söka andra jobb. Detta räknas som tvångsarbete enligt ILO. När arbetarna har frågat arbetsgivaren om att få tillbaka dokumenten, eller klagat på arbetsvillkoren, har arbetsgivaren flera gånger hotat dem med skjutvapen och kniv, enligt de anställda.

Under 2011 skadades en migrant i armen när han försökte försvara sig mot knivhotet. I april 2012 samlades ett trettiotal migranter för att ta upp frågan med ledningen ytterligare en gång, och då hotades de igen och arbetsgivaren sköt i luften med skjutvapen. Ingen skadades lyckligtvis denna gång. Migranterna vittnar också om verbala kränkningar. Arbetarna är mycket rädda för konfrontationer med arbetsgivaren, och några av dem har redan slutat jobba på tvätteriet av denna anledning.

### Barnarbete

Även unga migranter arbetar på tvätteriet. Det finns ett tiotal barn mellan 14-16 år som arbetar med samma arbetsuppgifter och arbetstider som de vuxna, men för en lägre lön. Arbeta under 15 år räknas som barnarbete i Thailand, och under 18 års ålder ska man inte utföra några tunga eller farliga arbetsuppgifter, enligt ILO:s kärnkonventioner om barnarbete.

- De yngsta arbetarna är 14 år och kommer med sina familjer från Burma. De tjänar omkring 180

baht om dagen<sup>55</sup> och bor med sina familjer i rummen som fabriken hyr ut, berättar en migrantarbetare.

Även barnen måste arbeta övertid under högsäsong, och kan inte neka även om de är sjuka. De vet heller inte exakt hur mycket de tjänar för övertidsarbete. Den normala lönen uppgår till högst 200 baht<sup>56</sup> om dagen vilket är betydligt mindre än minimilönen om 300 baht per dag i Phuket. Arbetsgivaren har inte gett barnen någon utbildning.

### Lön och arbetstider

De manliga migrantarbetarna hämtar och lämnar tvätten från och till hotellet och de kvinnliga arbetarna stryker tvätten. Ingen av de intervjuade arbetarna har ett formellt anställningskontrakt med arbetsgivaren. Arbetstiden är åtta timmar om dagen men övertid är vanligt, särskilt under högsäsongen från december till mars. En av de intervjuade arbetarna arbetar totalt elva timmar per dag, sju dagar i veckan.

Ingångslönen är 190 baht<sup>57</sup> om dagen för män och 170 baht<sup>58</sup> för kvinnor. Minimilönen i Phuket är 300 baht om dagen, vilket är nästan det dubbla mot kvinnornas nuvarande ingångslön. Arbetarna får ersättning för övertid men vet inte med hur mycket eller vad den totala lönen blir. Efter ett halvår höjs lönen med 20 baht om dagen, cirka 5 kronor. De intervjuade arbetarna tjänar omkring 240 baht om dagen.<sup>59</sup> Arbetarna måste dessutom betala en depositionsavgift motsvarande en halv månadslön, men den betalas mycket sällan tillbaka till arbetarna när de tar ett annat jobb eller åker hem till Burma.

- Lönen är inte tillräcklig för att försörja familjen och jag skulle behöva ha ett extrajobb, men jag orkar inte arbeta mer för jag är så trött, säger en migrantarbetare.

### Ingen ledighet och dålig arbetsmiljö

Arbetarna har inga lediga dagar och ingen semester. Dessutom betalar inte arbetsgivaren ut lönen ifall någon tar ledigt. En familj som arbetade i fabriken avskedades när de frågade om de kunde få ledigt under en stor thailändsk högtid.

Kvinnorna står upp hela dagarna och en del har hälsoproblem. Rasterna är korta och arbetarna har berättat att flera kollegor har svimmat av trötthet. De får ingen ersättning vid sjukdom eller för föräldraledighet från arbetsgivaren. Två manliga arbetare som intervjuats arbetar med att torka tvätten och menar att de har farliga arbetsuppgifter då händerna kan skadas när kläderna stoppas in i tvättmaskinen och att det är en väldigt varm och uttröttande arbetsmiljö. Båda har varit med om mindre olyckor som gjort att de inte kunde jobba under en period och de fick heller ingen ersättning.

Migrantarbetarna hyr rum i plåtbyggnader på fabriksområdet som blir så varma på dagtid att de inte går att vistas i förrän sent på kvällen. Två anställda delar normalt på ett rum.

### Beslagtagna pass

Eftersom migranternas dokument är helt i händerna på arbetsgivaren är deras rörelsefrihet inskränkt och i praktiken utsätts de för tvångsarbete, enligt ILO:s kärnkonventioner. Migranternas tillfälliga pass går snart ut och behöver förnyas, vilket arbetsgivaren kallade migranterna till ett möte om i

---

55	Ca 40 kr/dag eller 1 260 kr/månad.
56	Ca 45 kr.
57	Ca 44 kr.
58	Ca 39 kr.
59	Ca 55 kr/dag eller 1 680 kr/månad.

juni. Migranterna ombads då betala 7 500 baht (1 831 kr) till arbetsgivaren för processen, vilket är ett högre pris än vad myndigheterna erbjuder. Migranterna har inte råd med detta och tror inte att de kommer få tillbaka dokumenten från arbetsgivaren.

#### Hur har företagen agerat?

I början av juni kontaktade Fair Trade Center de berörda charterföretagen Ving och Fritidsresor, eftersom situationen på tvätteriet bedömdes så allvarlig att företagets agerande inte kunde vänta till rapporten var färdigställd. Även Apollo kontaktades för att undersöka om även något av hotellen de använder anlitar tvätteriet. Fair Trade Center och Schyst resande rekommenderade charterbolagen att bland annat undersöka vilka av hotellen de använder som anlitar tvätteriet och försöka stoppa hoten och de allvarliga kränkningarna i dialog med lokala organisationer och fackföreningar, kompensera arbetarna och i fall av barnarbete ersätta barnens familjer så att de kan gå i skolan istället för att arbeta.

Fritidsresor och Ving har bekräftat att deras samarbetspartners använder tvätteriet. Fritidsresor har svarat Fair Trade Center att de för närvarande inte är organiserade för att kontrollera sina samarbetspartners underleverantörer men att de ”på sikt” hoppas kunna vara med och påverka. Ving har haft ett möte med en av hotellcheferna inom hotellgruppen som anlitar tvätteriet. Hotellet har skickat ett officiellt brev där de tar avstånd från lagöverträdelse som minderårig arbetskraft och lön under miniminivå. De har också bett om skriftlig återkoppling från företaget om att detta inte existerar hos dem. Tillsammans med en av cheferna från hotellgruppen som anlitar tvätteriet har Ving gjort ett oanmält besök på tvätteriet då de gick runt på fabriksområdet och talade med anställda och ledningen. Enligt Ving uppdagades inga missförhållanden under besöket. Ving planerar att göra fler oanmälda besök hos tvätteriet.

Apollo har undersökt om tvätteriet anlitas av något av hotellen de använder, men inte hittat något som tyder på detta. Kuoni, koncernen där Apollo ingår, har skickat ut ett brev till hotellen de använder i området där de ber hotellen att undersöka om de använder tvätteriet och i så fall påminna dem om att respektera lagstiftningen och försöka påverka leverantören att förändra sitt beteende.

I början av september gjordes en uppdatering av situationen på tvätteriet som visade att ingenting hade förbättrats, enligt samtal med en representant för arbetarna på fabriken. Den övergripande situationen gällande kränkningar av mänskliga rättigheter och undermåliga levnadsvillkor är oförändrad och fortsatt mycket allvarlig. Arbetarna är så rädda för repressalier från arbetsgivaren och för att bli deporterade till Burma att de knappt vågar berätta om situationen för ideella organisationer i området och än mindre kräva sina dokument åter från arbetsgivaren.

#### 3.6.6 Blir det bättre?

Enligt organisationen Foundation for Education and Development (FED), som arbetar med utbildning av migrantarbetare i Khao Lak, har situationen för burmesiska migrantarbetare i Thailand generellt förbättrats de senaste åren. Detta på grund av att migrantarbetarna är mer medvetna än tidigare om sina rättigheter och hur de kan försvara dessa. De jobbar också mer tillsammans med lokala organisationer och fackföreningar än tidigare. En del organisationer och vissa thailändska myndigheter försöker också ge rättslig hjälp till migranterna, särskilt i frågor som rör arbetstillstånd, temporära pass och hälsofrågor.<sup>60</sup>

De senaste fem åren har FED upptäckt många fall av brott mot mänskliga rättigheter inom byggsektorn. De dåliga arbetsvillkoren leder till att många arbetare söker sig till andra sektorer som jordbruksplantage, fiskeindustrin, arbete i hemmen eller på restaurang. Lokala byggföretag och underleverantörer till dessa har därför svårt att hitta arbetare i området kring Khao Lak. Följden av detta blir att byggföretagen måste betala ut högre löner än tidigare, och att de inte utnyttjar migrantarbetarna i samma utsträckning som förut. Fortfarande finns dock underleverantörer som exploaterar migrantarbetare och en del migranter upplever samma problem som tidigare, vilket även denna rapport ger exempel på.<sup>61</sup>

---

60 Intervju med Htoo Chit, 8 juni 2012.

61 Ibid.



Turismen i Turkiet är viktig för landets ekonomi. Det beräknas att turismen stod för 10,9 procent av BNP under 2011. Samma år arbetade 1 939 000 personer inom turismbranschen i Turkiet, vilket motsvarar drygt åtta procent av den totala sysselsättningen.

## 4. Turkiet



Andel av befolkningen som lever i fattigdom:	17 %
Turkiets plats i utvecklingsindex:	92 av 176 länder.
Totalt antal turister 2011:	31 miljoner
Svenska besökare 2011:	542 000
Turismens del av BNP:	10,9 %
Andel av befolkningen som sysselsätts via turismen:	8 %

### 4.1. Levnadsvillkor

Det är stor skillnad på levnadsstandarden mellan olika befolkningsgrupper och regioner i Turkiet. Fattigdomen är störst på landsbygden i östra och sydöstra delarna av landet. Omkring 17 procent av befolkningen lever i fattigdom<sup>62</sup>. De rikaste 20 procenten står för nästan hälften av konsumtionen och de fattigaste 20 procenten står för fem till sex procent.<sup>63</sup>

Turkiet ligger på plats 92 i utvecklingsindexet HDI för 2011.<sup>64</sup> Tillväxten i landet är stark men har inte gett fler arbetstillfällen ännu. En ökad inflyttning till storstäderna från landsbygden har lett till en ökad marginalisering i utkanterna av storstäderna. Fattigdomsbekämpning har setts utifrån ett välgörenhetsperspektiv snarare än ett rättighetsperspektiv men detta kan vara på väg att förändras.<sup>65</sup>

### 4.2. Turkiet och turismen

Intresset för svenskar att resa till Turkiet ökar. Under 2011 besöktes landet av 31 miljoner turister, varav 542 000 svenskar, vilket är rekord och en ökning med 20 procent jämfört med hur många som besökte Turkiet 2010.<sup>66</sup>

Turkiska turistbyrån i Stockholm menar att landet lockar svenskar med en lång sommar, golf, segling, bad och sol. De har sett en stor ökning av svenska turister de senaste tio åren och menar att allt

62 Under två dollar om dagen.

63 UD 2010, Mänskliga rättigheter i Turkiet, s. 13, <http://www.manskligarattigheter.gov.se/php/rapporter/documents/Europa%20och%20Centralasien/Turkiet%2C%20MR-rapport%202010.pdf>

64 UNDP 2011.

65 Ibid.

66 Travelreports hemsida, <http://www.travelreport.se/2012/01/25/nytt-turistrekord-for-turkiet/> och Vagabond juni 2012.

pekar på att ökningen kommer fortsätta. Istanbul, Alanya, Antalya, och Side är några av de resmål som lockar svenskarna. Marmaris och Bodrum var förra årets charternyheter.<sup>67</sup>

I genomsnitt stannar en svensk turist en till två veckor i Turkiet och spenderar 5 000-7 000 kronor under en veckas semester.<sup>68</sup> Under sommaren 2012 satte Apollo in extraflyg för att möta efterfrågan på resor till Turkiet och i Apollos egen undersökning var Turkiet det tredje största resmålet efter Spanien och Grekland. 16,2 procent av resenärerna skulle åka till Turkiet under sommaren. Turkiet är ett nästan lika stort resmål som Grekland.<sup>69</sup>

Turismen i Turkiet är viktig för landets ekonomi. Det beräknas att turismen stod för 10,9 procent av BNP under 2011, direkt och indirekt. Samma år arbetade 509 500 personer inom turismbranschen i Turkiet, vilket motsvarar drygt två procent av den totala sysselsättningen. Räkner man också in de löntagare som indirekt får jobb tack vare turismen i landet ökar siffran till 1 939 000 arbetstillfällen och drygt åtta procent av sysselsättningen. Investeringar som gjorts med koppling till turism motsvarade nästan nio procent av de investeringar som gjorts under 2011.<sup>70</sup>

### 4.3 Arbetsrättslagstiftning

Liksom i Thailand ser den turiska lagstiftningen bra ut på pappret, men i praktiken efterlevs den sällan. Anställda inom turismsektorn arbetar ofta långa arbetsdagar och löner under minimilön är inte ovanligt.

Enligt turkisk lagstiftning är arbetstiden max 45 timmar i veckan och den dagliga arbetstiden ska inte överskrida elva timmar. Övertid om 15 timmar i veckan tillåts utöver 45 timmar, det vill säga en total arbetstid om 60 timmar i veckan. Den totala övertiden ska inte vara mer än 270 timmar per år, eller 22,5 timmar i månaden. All övertid ska registreras och ersättas enligt lagen, vilket innebär ekonomisk ersättning eller kompenstationstid enligt systemet 1,5 x antal timmar övertid. För att komma runt detta betalar en del arbetsgivare ut ersättningen för övertid svart, vilket gör att dessa timmar inte räknas in i socialförsäkringssystemet. Arbetstiden för anställda i turismsektorn överskrider ofta den lagliga gränsen på maximalt 60 timmar i veckan. En arbetsdag på 12-14 timmar och en arbetsvecka på 70 timmar är inte ovanlig.<sup>71</sup>

Minimilönen är densamma för olika regioner och sektorer. Under 2012 uppgår den till 739 lira<sup>72</sup> per månad. Om man har barn eller om man är den enda som arbetar i hushållet kan man få olika tillägg till minimilönen på upp till cirka 100 lira<sup>73</sup> per månad. Två olika turkiska fackförbund menar att en levnadslön, som täcker de mest basala levnadsomkostnaderna som en familj med fyra personer har, uppgår till omkring 3 000 lira.<sup>74</sup>

Säsongsarbetare som har arbetat minst ett år har rätt till betald semester som kan tas ut när som helst under det kommande året. Hur många semesterdagar man har baseras på hur länge anställningen har varat och varierar mellan 14 och 26 dagar.

67 Turkiska turistbyrån i Stockholm, <http://www.cisionwire.se/turkiska-turistbyran/r/allt-fler-svenskar-hittar-till-turket,c9234424>

68 E-post från Turkiska turistbyrån i Stockholm, 18 april 2012.

69 Travelreports hemsida, <http://www.travelreport.se/2012/01/31/apollo-satter-in-extraflyg-till-turket/>

70 World Travel & Tourism Council 2012, Travel and Tourism Economic Impact 2012 Turkey, s.1, [http://www.wttc.org/site\\_media/uploads/downloads/turkey2012.pdf](http://www.wttc.org/site_media/uploads/downloads/turkey2012.pdf)

71 Intervju med Bilge Seçkin Çetinkaya, 1 mars 2012 (e-post).

72 Ca 2 935 kr.

73 Ca 390 kr.

74 Ca 11 830 kr.

Enligt lagstiftningen har mödrar rätt till åtta veckors betald föräldraledighet före födseln och åtta veckor efter födseln, samt sex månaders obetald föräldraledighet.<sup>75</sup>

### 4.4 Oregistrerade arbetare och osäkra anställningar

Det finns omkring två miljoner arbetare inom turismnäringen i Turkiet varav cirka en halv miljon i området kring Alanya och Antalya. De flesta anställda inom turismnäringen är säsongsanställda mellan fyra och nio månader per år, och tjänar uppskattningsvis 3 000-6 000 turkiska lira per år, motsvarande 12 000-24 000 kronor. Minimilönen för ett års arbete motsvarar cirka 34 000 kr. Uppskattningsvis hälften av de registrerade arbetarna som jobbar året runt tjänar motsvarande minimilön och resten av dem tjänar något mer. Säsongsarbete omfattas inte av ersättningssystemet vid arbetslöshet.<sup>76</sup>

Inom turismbranschen i Turkiet är dock cirka två tredjedelar av arbetarna oregistrerade, vilket innebär att de arbetar svart.<sup>77</sup> De oregistrerade arbetarna kommer från Turkiet eller kan vara migrantarbetare. Migrantarbetare kommer främst från Ryssland, Moldavien, Ukraina, Azerbajdzjan, Kirgistan och Indonesien arbetar inom sektorn, samt inhemska kurder från östra delarna av Turkiet. Alla dessa folkgrupper är extra utsatta för diskriminering i arbetslivet.<sup>78</sup>

Enligt lagstiftningen ska alla som är anställda hos en arbetsgivare registrera sig hos myndigheterna för att kunna åtnjuta rättigheterna enligt lagstiftningen som sjukförsäkring, avgångsvederlag, semester och pension. Andelen oregistrerade arbetare är dock hög i Turkiet, cirka 43 procent av arbetskraften, beroende på bland annat bristande kunskap hos arbetsgivare och löntagare, ett otillräckligt sjukförsäkringssystem, fattigdom och arbetslöshet. Arbetsgivaren är skyldig att se till att de anställda är registrerade och blir bötfällda om myndigheterna hittar oregistrerade arbetare hos dem. Arbetarna själva är oftast för rädda att förlora jobbet för att själva anmäla arbetsgivaren, men väljer ibland att anmäla arbetsgivaren ifall de blir avskedade.

De oregistrerade arbetarna omfattas inte av sjukförsäkringssystemet och har ofta svårt att få sjukledigt eftersom arbetsbördan är stor, och de har ofta ingen årlig semester.<sup>79</sup>

Ett annat problem är att en del arbetsgivare sätter i system att exploatera praktikanter från yrkesgymnasier och universitet. Eftersom de är unga och oerfarna blir de lättare utnyttjade av arbetsgivaren. De jobbar en kortare period och kan tjäna så lite som 200 lira<sup>80</sup> motsvarande en tredjedel av minimilön. Praktikanterna arbetar i vissa fall långa dagar och kan få ansträngande sysslor som att bära tunga matleveranser. Levnadsvillkoren i sovsalarna där de bor i anslutning till arbetet är ofta undermåliga och många arbetare kan trängas i små rum.<sup>81</sup>

### 4.5 Fackföreningsfrihet – ingen självklarhet i Turkiet

Turkiet har ratificerat samtliga ILO:s åtta kärnkonventioner om mänskliga rättigheter i arbetslivet. Lagstiftningen är dock inte i linje med alla konventioner. Föreningsfriheten grundläggs i konstitutionen men turkiskt medborgarskap är ett krav för att få starta en fackförening eller inneha officiella

75 Ibid. 6 augusti 2012.

76 Ibid. 1 mars 2012.

77 Mustafa Yahyoglu, ordförande för fackföreningen Devrimi Turizm Iscileri Sendikasi, 26 juni 2012.

78 Ibid.

79 Intervju med Bilge Seçkin Çetinkaya, 1 mars 2012 (e-post).

80 Ca 790 kr.

81 Intervju med Bilge Seçkin Çetinkaya, 1 mars 2012 (e-post).

poster inom facket. Flera kategorier av arbetare undantas från föreningsfriheten inklusive de inom den offentliga sektorn. Fackföreningar får heller inte arbeta fritt utan är minutiöst reglerade och behöver tillstånd för att arrangera möten. Polisen har rätt att delta på alla arrangemang anordnade av fackföreningar och att dokumentera alla händelser. Om en fackförening bryter mot dessa regler kan den tvingas lägga ner sin verksamhet.<sup>82</sup>

Under 2010 ändrades konstitutionen för att tillåta kollektiva förhandlingar även inom den offentliga sektorn. Det är förbjudet att strejka för statsanställda och inom exempelvis bank- och skolväsendet. Deltar man i olagliga strejker riskerar man fängelsestraff. Fackföreningar rapporterar att regeringen manipulerar medlemssiffror för att utesluta dem från kollektiva förhandlingar samt att arbetsgivare som bryter mot lagen inte straffas, även om de har dömts i arbetsdomstolen.<sup>83</sup>

Den informella sektorn är större än den formella sektorn i Turkiet. Fackföreningar får inte organisera oregistrerade arbetare. Eftersom majoriteten av arbetarna inom turismbranschen inte är registrerade så är det svårt för fackföreningarna att organisera sig. För registrerade arbetare är det en krånglig och tidskrävande process att registrera sig som facklig medlem, vilket påverkar organiseringsgraden negativt. Många som arbetar inom den informella sektorn saknar tillgång till sociala förmåner och lagskydd. För att förhandla kollektivt krävs att fackföreningen representerar över 50 procent av de anställda på arbetsplatsen och minst tio procent av arbetarna inom sektorn på nationell nivå.

Det är inte ovanligt att fackligt aktiva arbetare, eller arbetare som kräver sina arbetsrättsliga rättigheter, avskedas eller trakasseras.<sup>84</sup> Detta strider mot lagstiftningen men eftersom det kan ta upp till två år innan ett fall avgörs i Arbetsdomstolen, och en eventuell ekonomisk kompensation inte motsvarar inkomstbortfallet från att inte ha en anställning, är det få som går vidare och anmäler arbetsgivaren.

De två fackföreningar som Fair Trade Center har talat med inom hotell- och restaurangsektorn, Toleyis Manavgat Branch och Devrimi Turizm Iscileri Sendikasi, menar att de största problemen gällande arbetsvillkor är långa arbetsdagar på 12 till 16 timmar, ingen semester eller övertidsersättning, tung arbetsbörda, sent utbetalade löner eller i vissa fall inga löner utbetalade alls. De menar dessutom att en del arbetsgivare jobbar med dubbla bokföringssystem som gör att sociala avgifter endast betalas upp till minimilön, resten av lönen registreras inte ifall arbetaren tjänar mer, utan betalas svart. Det påverkar arbetarnas framtida pensioner och sociala förmåner negativt.

## 4.6 Resultat från fältstudien

*I Turkiet har totalt 33 arbetare intervjuats. 26 av dessa arbetar på tio olika hotell i området kring Alanya. Nio av hotellen används av Apollo, Fritidsresor och/eller Ving. Det tionde hotellet har ingen koppling till internationella researrangörer men besöks bland annat av svenska turister och har använts som jämförelse. Sex av hotellen är all inclusive-hotell, där mat och dryck ingår i priset och resterande fyra är vanliga hotell. Fyra av hotellen är märkta med Travelife, en certifiering av hotell som ska hjälpa hotell att förbättra sättet de hanterar socialt ansvar och miljöfrågor. (Du kan läsa mer om Travelife under 6.1) Merparten av de intervjuade jobbar som städerskor, i receptionen eller i hotellens restauranger. Utöver dessa har sju arbetare intervjuats på ett hotell där arbetsvillkoren är kända för att vara bättre än genomsnittet, vilket redogörs separat för under rubriken "Ett bättre exempel" i kapitel 5.6.7. Av de totalt 33 intervjuade arbetarna kommer 29 personer från Turkiet, två är kurder, en från Ryssland och en från Tyskland. 20 intervjuade arbetare är män och 13 är kvinnor.*

82 International Trade Union Confederation, 2011, Annual Survey of Violations of Trade Union Rights, <http://survey.ituc-csi.org/Turkey.html?lang=en>

83 Ibid.

84 UD 2010, Mänskliga rättigheter i Turkiet, s. 12.

### 4.6.1 Osäkra anställningar

Alla intervjuade är registrerade och jobbar därmed inte svart. Däremot har endast tolv av 26 anställda ett skriftligt anställningskontrakt och problemet finns på fem av tio undersökta hotell. Detta är negativt för både den anställda och arbetsgivaren, eftersom det är svårt att bevisa vad man muntligen har kommit fram till om en konflikt uppstår. Ett skriftligt anställningskontrakt förmedlar också intrycket av att arbetsgivaren är en seriös avtalspartner. Apollo, Fritidsresor och Ving använder alla ett eller flera hotell där det finns anställda som inte har skriftliga anställningskontrakt. Alla intervjuade på Travelife-certifierade hotell har dock skriftliga kontrakt.

### 4.6.2 Löner som inte går att leva på

Enligt lagen är normal arbetstid 45 timmar i veckan. Inklusive övertid får anställda arbeta högst sextio timmar i veckan, och har då rätt till övertidsersättning eller kompensationsledigt motsvarande 1,5 x antal timmar man arbetat övertid. Verkligheten för de intervjuade hotellarbetarna ser betydligt annorlunda ut. Två tredjedelar arbetar övertid varje arbetsdag och några anställda så mycket som 16 till 17 timmar per dag. Nästan 40 procent av de anställda jobbar olagligt mycket övertid, det vill säga över 60 timmar i veckan. På sju av de tio hotellen finns problem med att de anställda arbetar olagligt mycket övertid, och på åtta av hotellen får arbetarna inte kompensation enligt lagen.

Endast två av de anställda som arbetar övertid varje dag får lagenlig ersättning. Övertiden och avsaknaden av övertidsersättning berör hotell som alla tre researrangörerna, Apollo, Fritidsresor och/eller Ving, använder.

- Du måste jobba hela tiden. Jobba, jobba, jobba, inget annat. Turismbranschen är inte bra för dig. Men vi måste jobba för att kunna försörja oss, säger en servitör på ett hotell som Fritidsresor använder.

Även på hotell som är certifierade av Travelife finns problem med övertid. På två certifierade hotell, som används av Apollo, Fritidsresor och/eller Ving, förekommer arbetstider på tio till elva timmar och på ett tredje certifierat hotell, som Ving använder, uppger de två intervjuade arbetarna att de arbetar tolv respektive upp till 17 timmar per dag.

Alla anställda som har intervjuats i denna studie, utom några få som har högre positioner på hotellen, tjänar en lön motsvarande minimilön eller något mer. Det gäller även anställda som har jobbat på samma hotell i 10-15 år. Minimilönen är 739 lira<sup>85</sup> i månaden med vissa tillägg, beroende på om man har flera barn eller ens parter inte arbetar, på upp till omkring 100 lira<sup>86</sup>. 19 av de 26 anställda anser att lönen inte motsvarar en levnadslön, som ofta är tänkt att räcka till mat, hyra, kläder, skolgång till barnen, sjukvård och att spara lite pengar. Problemet existerar på alla hotell där arbetare har intervjuats.

-Våra löner räcker inte för att leva ett bra liv, säger en städerska på ett hotell som Fritidsresor använder. En annan städerska håller med:

-Lönen räcker inte. Men vad ska vi göra? Alla andra hotell betalar samma sak. Men de flesta andra hotell betalar inte ens ut lönen i tid, menar en städerska på ett hotell som Ving använder.

På frågan om vad som motsvarar en levnadslön nämner de flesta arbetarna en siffra mellan 1 500 och 2 500 lira<sup>87</sup>, vilket är mer än dubbelt så mycket som minimilönen motsvarar. De låga lönerna som enligt de anställda inte går att leva på är ett problem som berör Apollo, Fritidsresor och Ving i lika hög grad.

85 Ca 6 327 kr.

86 Ca 390 kr.

87 Ca 5 870-9 790 kr.

#### 4.6.3 Diskriminering av gravida

Tre fall av diskriminering av kvinnliga hotellarbetare har uppdagats i intervjuerna. Ett fall gäller ett hotell som används av Apollo, där en anställd uppger att en kollega blev avskedad när de fick veta att hon var gravid.

- En kvinna som jobbade här blev gravid, och när ledningen fick veta det blev hon avskedad. Du blir inte heller anställd om de vet att du är med barn. Ingen anställd här tar ut föräldraledighet, säger städerskan.

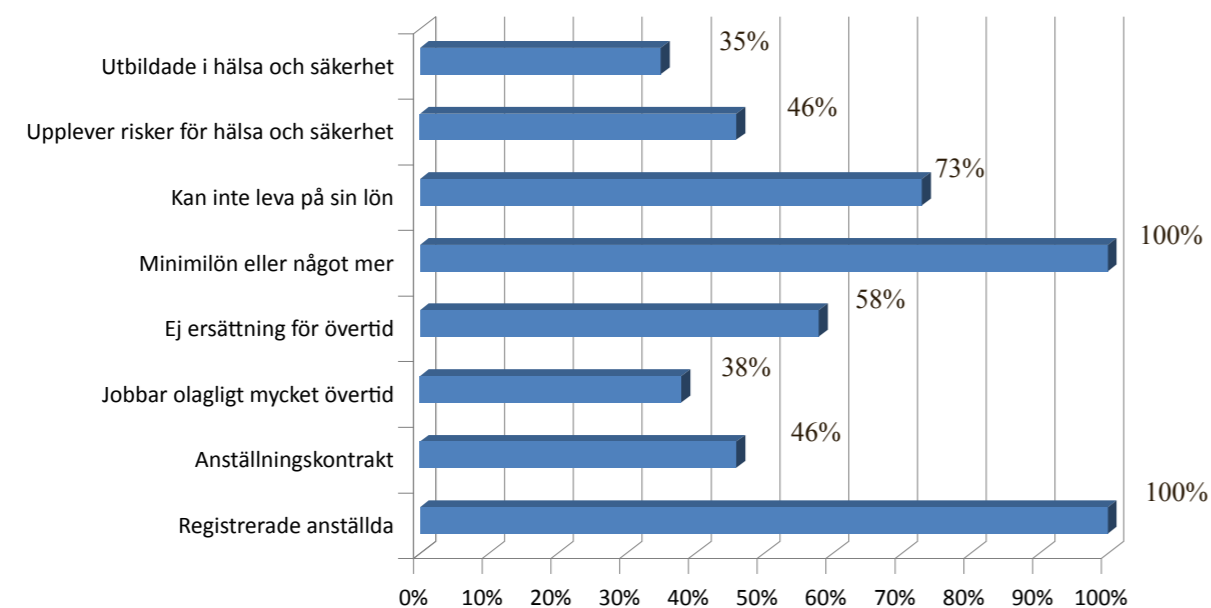
Ett annat fall med en kvinna som blev avskedad på grund av sin graviditet rapporteras från ett hotell som Fritidsresor använder. Det tredje rör ett hotell som används av Ving där gravida inte anställs, enligt en arbetare. Detta hotell är Travelife-certifierat.

Endast fem migrantarbetare har intervjuats i denna studie och av dem rapporterade ingen om diskriminering på grund av nationalitet eller etnicitet. En kurdisk anställd menar dock att kurder generellt får de hårdaste jobben på hotellen.

#### 4.6.4 Sämre villkor för inhyrd personal

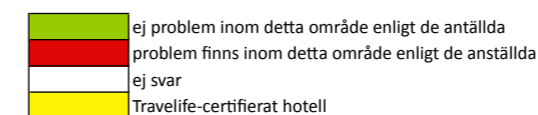
En migrantarbetare som arbetar som barngruppsledare på ett hotell som används av Apollo och Fritidsresor upplever stora problem gällande arbetsvillkoren. Hon är inte direkt anställd av hotellet, utan av ett företag som hyr ut barnledare till olika hotell i Alanya. Barngruppsledarna på detta hotell tvingas jobba 12 till 14 timmar om dagen och förväntas använda schemalagda pauser till att planera kommande aktiviteter. Dessutom är de alltid tvungna att vara tillgängliga för frågor från föräldrar och barn. Veckans lediga dag får de arbetsuppgifter från arbetsgivaren och vid ett tillfälle av sjukfrånvaro fick den anställda inte någon ersättning förrän hon hotade arbetsgivaren med att sluta. Lönen betalas ofta ut för sent. Hotellet som anlitate uthyrningsföretaget har, enligt intervjuer med arbetarna, bättre arbetsvillkor än genomsnittet men villkoren för de inhyrda barngruppsledarna verkar varken uthyrningsföretaget eller hotellet inte bry sig om.

#### Resultat av intervjuer med hotellanställda i Turkiet



#### Översikt av problemen för anställda per hotell i Turkiet

Turkiet	Hotell 1	Hotell 2	Hotell 3	Hotell 4	Hotell 5	Hotell 6	Hotell 7	Hotell 8	Hotell 9	Hotell 10
Charterarrangör/er	Apollo	Ving	Apollo	Apollo	Fritidsresor	Apollo	Ingen	Ving	Ving	Ving
Registrerade anställda										
Olaglig övertid										
Övertidsersättning										
Raster										
Semester										
Skriftliga kontrakt										
Sociala förmåner										
Minimilön eller mer										
Kan leva på lönen										
Diskriminering										
Arbetsmiljö										
Säkerhetsutbildning										
Föreningsfrihet										



#### 4.6.5 Arbetsmiljö och social säkerhet

Knappt hälften av de 26 intervjuade arbetarna upplever risker för hälsan eller olyckor på arbetsplatsen. Det gäller främst städerskor som hanterar rengöringsmedel med starka kemikalier och även regelbundet lyfter tunga möbler.

- Rengöringsmedlen som används i städningen är farliga, det vet jag. De påverkar vår framtida hälsa, även om vi inte märker något nu, säger en städerska.

Några restaurangarbetare har också nämnt trasiga glas som en risk för skärsår, eller trasiga elledning. Nio av de 26 anställda har fått någon typ av hälso- och säkerhetsutbildning av hotellet. Vissa av hotellen verkar, enligt intervjuerna med anställda, ha ett mer systematiskt arbete med utbildningar för alla anställda, medan sju hotell inte har några utbildningar alls, enligt intervjuerna. Alla tre charterarrangörer använder olika hotell där de anställda uppger att de inte fått någon utbildning i hälsa och säkerhet. Fem av åtta intervjuade arbetare på Travelife-certifierade hotell har fått säkerhetsutbildning.

Vid sjukdom omfattas arbetarna i studien av sjukförsäkringssystemet i Turkiet som betalar ersättning efter tre dagars sjukfrånvaro.

#### 4.6.6 Fackföreningsfrihet – eller ofrihet?

Facklig organisering finns endast på ett av de granskade hotellen, enligt de anställda som intervjuats, utöver hotellet som du kan läsa mer om under rubriken "Ett bättre exempel". Hotellet används av Apollo och där har tre anställda som är fackliga medlemmar intervjuats. Den stora fördelen, enligt arbetarna, med att vara med i facket är att de får hjälp från fackförbundet ifall konflikter uppstår med arbetsgivaren. Vid konflikt kommer facket dit och förhandlar åt arbetarna. Facket och hotellet har kollektivavtal där arbetsvillkoren regleras. När det gäller övertid och övertidsersättning sticker hotellet också ut i undersökningen, eftersom de intervjuade inte arbetar övertid i någon större utsträckning och får lagenlig kompensationsledighet när de jobbar övertid. Två av de intervjuade

fackliga medlemmarna känner sig fria att vara med i facket, och känner inte att chefernas inställning till facket är negativ. Den tredje fackmedlemmen menar dock att cheferna talar illa om facket vid tillfälle, och ifrågasätter varför de anställda är medlemmar. Detta är ingen ovanlighet, enligt de intervjuade arbetarna. Tio anställda, som arbetar på nio av tio hotell i undersökningen, menar att de inte känner sig fria att gå med i facket, att de tror att cheferna inte skulle tycka om det eller att de till och med skulle kunna bli avskedade om de blev fackmedlemmar. Detta förekommer på hotell som Apollo, Fritidsresor och/eller Ving använder. Tre av hotellen är certifierade enligt Travelife.

#### 4.6.7 Praktikanter utnyttjas

Tre praktikanter har intervjuats i studien. De praktiserar i receptionen eller på hotellens restauranger mellan två och sex månader. Övriga intervjuade har också tillfrågats om arbetsvillkoren för praktikanter på hotellen där de jobbar. Enligt intervjuerna har problem gällande detta påträffats på främst tre olika hotell, som används av Apollo och/eller Ving. Ett av dessa hotell är Travelife-certifierat. Problemen rör arbetstider och löner. De intervjuade praktikanterna jobbar långa dagar och ibland till och med längre än de anställda. Två praktikanter från ett hotell jobbar tio timmar om dagen, utan regelbundna raster och övertidsersättning. På ett annat hotell rapporteras praktikanter som är 16-17 år gamla jobba elva timmar om dagen.

-Vi jobbar tio timmar om dagen utan att få övertidsersättning medan vanliga anställda jobbar åtta timmar. Vi kan inte ta pauser ens för att äta lunch, och chefen säger att vi inte kan vara borta från jobbet om vi inte är döende. Om jag hade vetat att jobbet skulle vara så hårt hade jag aldrig tagit det, säger en praktikant på ett hotell som används av Ving.

Samtidigt får de betydligt mindre i lön än andra anställda, 500 lira<sup>88</sup> i månaden. Den lägre lönen är inte olaglig men kan ses som omoraliskt låg sett till arbetsprestationen. Praktikanterna bor oftast hemma och har därmed inte lika höga omkostnader som övriga arbetare, men har ändå rätt till en rimlig ersättning för sitt arbete.

En av praktikanterna har inte fått sjukledighet beviljad av hotellet och en annan fick ingen ersättning från arbetsgivaren när han tvingades åka till sjukhus efter en mindre olycka på arbetsplatsen. Tanken med praktiken är att praktikanten ska få möjlighet att testa ett yrke och ha en handledare på arbetsplatsen, som en del i utbildningen. I dessa fall verkar dock praktikanterna snarare utnyttjas som billig arbetskraft av arbetsgivaren.

#### 4.6.8 Levnadsvillkor och säsongsarbete

Av de 26 arbetarna bor fem i boende som hotellen arrangerar, oftast i anslutning till hotellområdet. De menar alla att boendet håller en rimlig standard och har inga negativa synpunkter. Övriga intervjuade bor i eget boende.

Arbetarna som har intervjuats är i de flesta fall säsongsanställda och jobbar sex till nio månader på hotellen. Endast fem av de intervjuade har en permanent anställning och jobbar året runt. En del hotell stänger helt under vintern och andra har öppet men med en mindre arbetsstyrka på plats. Under vintern har väldigt få av arbetarna i denna studie en fast inkomst. Den stora majoriteten försörjer sig då genom ströjobb, jordbruk eller genom sparade pengar från sommarens arbete.

## 5. Ett bättre exempel

Det finns hotell där situationen är betydligt bättre än vad arbetarna har beskrivit i exemplen ovan. Maritim Hotel Club Alantur i Alanya är ett sådant exempel. Hotellet startade redan på 1960-talet och ägs av ett turkiskt företag. Det är ett stort all inclusive-hotell dit resenärer från hela Europa kommer, inte minst från Tyskland, men också en del inhemska turister. Hotellet används av Apollo och Fritidsresor. All mat som hotellet köper in kommer från en lokal leverantör som i sin tur handlar maten lokalt. Även dryck köps in lokalt, även om några av de alkoholhaltiga dryckerna är importerade.

De drygt 200 anställda jobbar i tre skift om 7,5 timmar och har 30 minuters rast. Arbetarna har en ledig dag i veckan och arbetsgivaren står för mat, transport till och från arbetet och andra förmåner. Föräldraledighet och andra lagliga rättigheter efterlevs. Majoriteten av de anställda är säsongsarbetare och får då minst sex månaders garanti till arbete under året. Man kan få en viss garanti om att få jobba även efterföljande år och de flesta anställda återkommer till hotellet. Resten av året är det vanligt att man arbetar inom jordbruket hemma hos familjen eller med tillfälliga jobb på daglig basis.<sup>89</sup>

De säsongsanställda tjänar 11 000-15 000 lira per år under de sex till åtta månader då de är anställda per år, enligt den fackliga representanten på arbetsplatsen. De intervjuade från hotellet för denna studie tjänar mellan 900-1200 lira i månaden. Det är en hög lön om man jämför med andra hotellarbetare, som sällan tjänar mer än minimilönen, men den ska också räcka hela året och fördelat på tolv månader blir det en lön under minimilön. De anställda får en bonus var tredje månad och 2,5 x normal lön när de jobbar storhelger.

-De flesta jag känner skulle vilja jobba här, jag skattar mig lycklig som gör det, säger en anställd.

Enligt en facklig representant på hotellet finns en lång tradition av facklig organisering bland de anställda ända sedan 1970-talet. 80 procent av de 204 anställda är med i någon av de två fackföreningar som organiserar arbetarna på arbetsplatsen. Kollektivavtal har slutits med arbetsgivaren och det uppdateras vartannat år. Facket har god kontakt med företaget som äger hotellet för att inte inställningen till facket ska skifta med lokala hotellcheferns inställning.

- Utländska chefer inom resebranschen som kommer hit är generellt mer positiva till facket och att jobba med att förbättra arbetsvillkoren, i jämförelse med de turkiska cheferna. De är mer medvetna om rättigheter och standards. Men de internationella researrangörerna kan bli bättre på att dela kostnaderna för förbättringar med hotellet och inte pressa priserna, menar den fackliga representanten.

Han menar också att positiva förändringar har kommit av att krav har ställts av charterföretagen.

- Vi har bättre arbetsfördelning nu och duar varandra istället för att nia på arbetsplatsen, vilket har lett till ett bättre socialt klimat. Jag tror också att resenärerna är väldigt viktiga för att påverka i rätt riktning.<sup>90</sup>

89 Intervju med facklig representant (anonym) 25 juni 2012.

90 Intervju med facklig representant (anonym) 25 juni 2012.

88 Ca 1 985 kr.



Studien uppdagar problem på Travelife-certifierade hotell i Turkiet som rör olaglig övertid och problem med att övertidsersättning inte betalas ut, löner som inte går att leva på och diskriminering av kvinnliga anställda. Dessutom vittnar arbetare på certifierade hotell om att de inte känner sig fria att gå med i en fackförening, har problem med hälsa och säkerhet och saknar säkerhetsutbildning samt att praktikanter utnyttjas.

## 6. Hur arbetar de tre största charterarrangörerna i Sverige med socialt ansvar?

Nedan presenteras Apollos, Fritidsresors och Vings arbete med socialt ansvar på hotellen som de använder. Först presenteras kontrollorganet Travelife, som alla tre företagen använder sig av.

### 6.1 Travelife

Travelife är ett certifieringsorgan som startades av resebranschen 2004 för att kontrollera hotell avseende miljö och sociala villkor. Standarden utgår från 99 kriterier och finns i tre versioner; brons, silver och guld, beroende på hur bra betyg hotellet får i granskningen. Märkningen är giltig i två år efter att den har utfärdats och får användas i hotellets marknadsföring.<sup>91</sup>

Apollo, Fritidsresor och Ving använder alla tre Travelife och dess certifieringssystem. Deras moderföretag Kuoni, TUI och Thomas Cook stödjer dessutom initiativet.

Travelifes certifieringsprocess innebär fem steg för hotellet (leverantören):

1. Leverantören går med i Travelife och får information om certifieringssystemet.
2. Leverantören kontrollerar sin egen verksamhet gentemot Travelifes checklista.
3. Leverantören betalar för att gå med i Travelife.
4. Leverantören kontaktar Travelife och begär en kontroll av verksamheten.
5. Auditören granskar och bedömer leverantören utifrån Travelifes checklista.<sup>92</sup>

Bronsmärkningen innebär att hotellet ska ha riktlinjer och processer för att minska miljöpåverkan och att anställda ska behandlas med respekt. De anställda ska betalas en levnadslön eller en lön som motsvarar minimilönen. På silvernivån ska hotellet, förutom att uppfylla bronskriterierna, försöka bidra till att lokalsamhället och miljön gynnas och inte använda farliga kemikalier. Alla anställda ska ha skriftliga anställningskontrakt. För guldstandard krävs även att hotellet hela tiden förbättra sitt hållbarhetsarbete och kommunicerar sina framsteg till andra. De ska följa landets planeringsprocesser när företaget utvecklas och förbättra relationerna till lokalsamhället.<sup>93</sup>

Travelife har tidigare fått kritik från nätverket Schyst resande för att inte vara ett oberoende certifieringssystem, eftersom kontrollerna tidigare delvis skedde av anställda på reseföretagen och inte av utomstående kontrollanter. Dessutom har kraven för de olika nivåerna i certifieringen (brons, silver och guld) ansetts vara alltför låga. Ett exempel på detta är att krav på skriftliga anställningskontrakt för de anställda på hotellen funnits med som krav först på silvernivån. Andra brister som påtalats är att kontrollerna aldrig sker oanmälda, utan sker på hotellets begäran, samt att en kontroll oftast tar endast två timmar att genomföra (på ett hotell med cirka 200 kunder per natt, en kontroll av ett stort hotell med över 1000 gäster tar en dag). Kritik har också framförts mot bristande transparens eftersom kriterierna för att utvärdera hotellens resultat inte har varit offentliga.<sup>94</sup>

91 Travelifes hemsida, [http://www.travelife.org/Tourism\\_Business\\_New/TL\\_awards.asp?p=2](http://www.travelife.org/Tourism_Business_New/TL_awards.asp?p=2)

92 Schyst resande 2011, En granskning av Travelife Sustainability System, s. 9, <http://schystresande.se/upl/files/52606.pdf>

93 Travelifes hemsida.

94 Schyst resande 2011, s. 15 och 46.

Fair Trade Center har även talat med en hotellchef i Turkiet om hur Travelifes kontroller fungerar. Hotellet används av Apollo och Fritidsresor och där görs regelbundna kontroller av Travelife, på initiativ av Apollo. Apollo kräver av hotellet att det ska kontrolleras av Travelife och finansierar själva kontrollen, men inte de eventuella åtgärder som hotellet behöver vidta för att leva upp till någon av de tre nivåerna av certifiering.<sup>95</sup>

Enligt hotellchefen genomför två personer från Travelife kontrollen under en dag, och då endast på engelska. Främsta fokus läggs på miljöfrågor, de kontrollerar om regnvatten sparas, hur vattenflödena ser ut, om luftkonditioneringen stängs av automatiskt när balkongdörren öppnas, etc.<sup>96</sup>

När det gäller arbetsvillkor så kontrolleras dessa endast genom att Travelife frågar hotelledningen hur man följer lagstiftningen på området och hur arbetsvillkoren ser ut på hotellet. Några anställda intervjuas inte, och Travelife går inte heller igenom några dokument som kan styrka hotelledningens utsagor, såsom löneutbetalningar.<sup>97</sup>

Denna studie har presenterat problem på Travelife-certifierade hotell i Turkiet som rör olaglig övertid och problem med att övertidsersättning inte betalas ut, löner som inte går att leva på och diskriminering av kvinnliga anställda. Dessutom vittnar arbetare på certifierade hotell om att de inte känner sig fria att gå med i en fackförening, har problem med hälsa och säkerhet och saknar säkerhetsutbildning samt att praktikanter utnyttjas. Två områden där Travelife-certifierade hotell utmärker sig positivt är att alla anställda har skriftliga anställningskontrakt och att en högre andel av de anställda har fått utbildning i hälsa och säkerhet, jämfört med arbetarna på de andra hotellen i studien. Två av de fyra certifierade hotellen som undersöks utmärker sig positivt gällande övertidsersättning, semester och sociala förmåner.

Just nu pågår en revidering av Travelifes certifieringar vilket bland annat innebär att de interna kontrollerna ersätts av oberoende tredjepartskontroller, som utförs av externa kontrollanter från Travelife. Från den 1 januari 2012 måste ett hotell granskas av en oberoende kontrollant för att få brons-, silver- eller guldmärkning.<sup>98</sup> Revideringen av kriterierna skulle enligt Travelife vara färdig i juli 2012, men ingen ny information har publicerats på organisationens hemsida innan denna rapport publicerades.<sup>99</sup>

95 Intervju med hotellchef (anonym) i Turkiet, 29 juni 2012.

96 Ibid.

97 Ibid.

98 Schyst resande 2011 s. 9 och Kuonis CR-rapport 2011, [http://www.kuoni.com/docs/corporate\\_responsibility\\_e\\_0\\_0.pdf](http://www.kuoni.com/docs/corporate_responsibility_e_0_0.pdf)

99 Thomas Cook Sustainability report 2011, <http://sustainability2011.thomascookgroup.com/our-marketplace/supply-chain-management-and-travelife.html>

## 6.2 Apollo

Ägare:	Kuoni (Schweiz)
Omsättning i Norden 2011:	7 miljarder
Marknadsandel:	Drygt 20 %
Antal resenärer 2009:	405 000
Antal kontrakterade hotell:	1600 hotell på 48 destinationer i 28 länder <sup>100</sup>

I rapporten ”En exkluderande resa”, som Fair Trade Center och Swedwatch skrev 2008, fick Apollo kritik för att företaget hade en undermålig uppförandekod och inte heller kontrollerade om den efterlevdes. Dessutom var informationen till resenärer undermålig. Hotelledning eller personal utbildades inte i frågor som rör arbetsvillkor på hotellen. Beslut hade precis tagits om att arbeta mer med Travelife, ett certifieringssystem som drivs av resebranschen. Apollo ansåg 2008 att man inte hade något ansvar för hur arbetsvillkoren för de som bygger, utför reparationer och tillbyggnader på hotellen ser ut och ställde varken krav eller kontrollerade detta.<sup>101</sup>

Fyra år senare har vissa saker förändrats medan andra problem kvarstår. Kuonis uppförandekod hänvisar fortfarande inte till några av ILO:s kärnkonventioner, utom en som rör minimiålder för arbete. I övrigt tar uppförandekoden upp rätten till fri organisering, förbud av diskriminering, tvångsarbete, fysisk eller sexuell misshandel och barnarbete. Kuoni kräver också att leverantören ska betala ut en lön som minst motsvarar lagstadgad minimilön och att arbetstid, semester och föräldraledighet måste följa lagstiftningen. Dessutom ska arbetsgivaren inrätta en klagomålsfunktion dit arbetare kan vända sig och personalen ska vara representerad och kunna påverka ledningen i ”key employment issues”.<sup>102</sup> Apollos egna etiska riktlinjer påminner om Kuonis men innehåller inte information om klagomålsmekanismen. Däremot har man lagt till en punkt om att en trygg och hygienisk arbetsmiljö ska erbjudas och att då personalbostäder erbjuds ska standarden följa den lokala lagstiftningen.<sup>103</sup>

Enligt Kuonis Corporate Responsibility-rapport från 2011 är uppförandekoden en del av standardkontraktet med leverantörer hos 90 procent av turismhotellen. Av de hotell som riktar sig till affärsresande är uppförandekoden en del av kontraktet i enbart hälften av fallen. Flera hundra hotell som används av Kuoni har granskats av certifieringssystemet Travelife sedan starten 2009, som fokuserar både på miljö och socialt ansvar, och 90 av dem har fått godkänt eller mer. På de kontrollerade hotellen bor 25 procent av turisterna och sju procent av sängplatserna på hotellen finns hos godkända och certifierade hotell. 16 anställda på Kuoni är utbildade Travelife-kontrollanter. Efter en kontroll får varje hotell en lista med förslag till förbättringar och kan få mer hjälp på hemsidan, enligt Kuoni. Enligt rapporten skedde inga anmälningar av brott mot uppförandekoden.<sup>104</sup>

100 Cisionwire, <http://www.cisionwire.se/apollo/r/bokslut-for-apollo-gruppen-2011--okad-omsattning-for-apollo-i-norden,e9242515> och Apollos hemsida [www.apollo.se](http://www.apollo.se)

101 Fair Trade Center och Swedwatch, 2008, s. 61-62.

102 Kuoni Supplier Code of Conduct, [http://www.kuoni.com/docs/kuoni\\_group\\_supplier\\_code\\_of\\_conduct\\_0\\_0\\_0.pdf](http://www.kuoni.com/docs/kuoni_group_supplier_code_of_conduct_0_0_0.pdf)

103 Apollos etiska riktlinjer, <http://enbattresesa.apollo.se/socialt-ansvar/arbetsvillkor-pa-resmalen/>

104 Kuoni CR report 2011, s 69 och 77.

Apollo har valt fyra fokusområden för sitt hållbarhetsarbete och där ingår bra arbetsvillkor, att skydda barn från sexuellt utnyttjande, en god vattenförsörjning på destinationerna och att arbeta med projekt för att minimera klimatförändringarna.<sup>105</sup> Kuoni presenterar tre fokusområden i ”Statement of Commitment on Human Rights”, där mänskliga rättigheter i arbetslivet är en del, inklusive diskriminering, hälsa och säkerhet samt ”rättvisa löner” (fair wages). De två andra delarna rör barnrättsfrågor och att Kuoni genomför riskanalyser (due diligence) med fokus på mänskliga rättigheter på utvalda destinationer.<sup>106</sup>

Kuoni och Apollo håller regelbundet workshops med hotellen som anlitas för att hjälpa dem att förbättra sin verksamhet. Där ingår även arbetsförhållanden.<sup>107</sup> Även Apollos reseledare på resmålen utbildas i hållbar utveckling där frågor som arbetsvillkor, barns rättigheter och miljöfrågor ingår. Även hotellpersonal på destinationerna får medverka i utbildningarna som hålls för Apollos personal. Utbildningen innehåller bland annat föreläsningar med experter och diskussioner. Apollos anställda har tillgång till information om företagsansvar via exempelvis intranät och interna nyhetsbrev.<sup>108</sup>

Informationen om det etiska arbetet är lättare att hitta på Apollos hemsida än 2008 eftersom de har startat en särskild hemsida om detta i samarbete med Novair, vilken de länkar till från huvudsidan. Där beskrivs Apollos arbete med miljö, socialt ansvar och deras etiska riktlinjer. Resenären kan även ta del av resetips, som att fråga om arbetsvillkoren för de anställda på hotellet du ska till, visa respekt mot människorna du möter, och att anmäla misstänkt barnsexturism.<sup>109</sup>

- 
- 105 Apollos hemsida, <http://enbatterresa.apollo.se/>  
106 Kuoni 2012, Statement of Commitment on Human Rights.  
107 Ibid.  
108 Ibid.  
109 Ibid.

## 6.3 Fritidsresor

Ägare:	TUI Travel Plc (noterat på Londonbörsen)
Omsättning i Norden 2010/2011:	11 miljarder
Marknadsandel:	Drygt 30 %
Antal resenärer 2010:	565 000
Antal kontrakterade hotell:	40 000 av hela koncernen <sup>110</sup>

Långresmål, där bland annat Thailand ingår, och resorna till Turkiet motsvarar sammanlagt 25 procent av Fritidsresors charterresor.

När Fair Trade Center och Swedwatch granskade Fritidsresor 2008 hade företaget ingen uppförandekod, utan endast en paragraf inkluderad i avtalen med hotellen om att följa lagen. Fritidsresor kontrollerade inte om lagen följdes och tog inte heller något ansvar gällande arbetsvillkoren för dem som byggde hotellen. Ingen information om paragrafen fanns på hemsidan och man hade inte heller någon kontakt med lokala organisationer eller fackföreningar, relevanta för att förbättra arbetsvillkoren på hotellen i respektive land.<sup>111</sup>

2009 antog Fritidsresor ett utökat hotellkontrakt med etiska riktlinjer. I kontraktet uppmanas hotellet att stödja FN:s Global Compact, FN:s barnkonvention och att implementera en uppförandekod mot barnsexturism. Vidare uppmanas hotellet att göra en självutvärdering i hållbarhet enligt Travelifes principer samt införa ett miljöledningssystem. Som minimikrav gällande socialt ansvar nämns tre punkter i avtalet: den lokala arbetsrättslagstiftningen ska följas och den anställde ska betalas minst en levnadslön eller en lön som motsvarar nationell minimilön, koden mot barnsexturism ska följas och om barn 17 år gamla eller yngre anställs ska de få särskilt skydd i enlighet med barnkonventionen och lokal lagstiftning, mindre arbetstid och bättre förmåner.<sup>112</sup>

Även Fritidsresor använder Travelife som kontrollorgan. Alla hotell som kontrakteras måste ansluta sig till Travelife och flera hundra personer som kan genomföra kontroller är anställda av moderkoncernen TUI Travel Plc. År 2010 hade 400 hotell som företaget använder certifierats av Travelife.<sup>113</sup> 68 av dessa hotell används av den nordiska delen av koncernen.<sup>114</sup> Fritidsresor medger dock att Travelife inte ställer några specifika krav på förbättringar på samma sätt som många andra certifieringar gör. På hemsidan svarar Fritidsresor på kritiken mot Travelife om att kontrollerna inte varit oberoende tidigare, med att säga att inget bättre system för uppföljning har funnits tidigare. Fritidsresor menar också att eftersom cirka 40 000 hotell anlitas av koncernen årligen så är det svårt att endast låta oberoende personer utföra kontrollerna.<sup>115</sup>

Enligt Fritidsresors hållbarhetsrapport har 879 medarbetare deltagit i utbildning i Corporate Social Responsibility (CSR) under våren 2010.<sup>116</sup>

Idag finns information om och en länk till standardavtalet med hotellen på Fritidsresors hemsida, där de etiska riktlinjerna och kraven ingår. Dessutom finns utförlig information om miljöarbetet, samarbetet med Travelife och socialt ansvar samt en lista med Fritidsresors Travelife-certifierade hotell. På listan finns 26 hotell med varav två i Thailand och två i Turkiet.<sup>117</sup>

- 
- 110 Fritidsresors hemsida, [www.fritidsresor.se](http://www.fritidsresor.se)  
111 Fair Trade Center och Swedwatch 2008, s. 63-64.  
112 Fritidsresors standardkontrakt, Sustainable Development Addendum, <http://www.fritidsresor.se/dbb57b24-8725-4fad-89e7-565a58588598.fodoc>  
113 TUI Sustainable Report 2010, <http://sd2010.tuitravelplc.com/tui-sd2010/en/home>  
114 TUI Nordic 2009/2010, Sustainable Development Report, s. 15, Sustainable Development Report, <http://www.fritidsresor.se/d1100545-7351-4282-96e3-ce00a490754f.fodoc>  
115 Fritidsresors hemsida, <http://www.fritidsresor.se/36665/ansvar/Flyg--Transport4/Travelife/>  
116 TUI Nordic 2009/2010, s. 14.  
117 Fritidsresors hemsida, <http://www.fritidsresor.se/36665/ansvar/resmal-och-hotell/Travelife/>

## 6.4 Ving

Ägare:	Thomas Cook Group Plc (noterat på Londonbörsen)
Omsättning i Sverige 2009/10:	4 miljarder
Marknadsandel:	32 %
Antal resenärer:	600 000 <sup>118</sup>
Antal kontrakterade hotell:	?

När studien gjordes 2008 hade Ving ingen uppförandekod och precis som Fritidsresor ställde de däremot vissa krav i varje hotellavtal. Kraven innebar att hotellet skulle följa lagen gällande bland annat arbetstider, minimiålder för arbete, löner och föreningsfrihet men det kontrollerades inte. Den internationella koncernen Thomas Cook, som Ving tillhör, rapporterade om CSR men där nämndes ingenting om arbetsvillkor för de hotellanställda. På hemsidan fanns ingen information om kravet på att följa lokal lagstiftning. Ving tog inget ansvar för arbetsförhållandena för de som bygger hotellen.<sup>119</sup>

Fyra år senare har Ving etiska riktlinjer som täcker fyra områden: Arbetsvillkor, barnarbete, miljö och barnsexturism. Gällande arbetsvillkor ska Ving ”verka för att arbetsvillkoren innefattas av” fackföreningsfrihet, minimilöner, en god arbetsmiljö och reglerad arbetstid. Dessutom gäller förbud mot barnarbete, dvs. att löntagaren är yngre än landets lagar föreskriver.<sup>120</sup> Något som saknas i riktlinjerna är förbud mot diskriminering och tvångsarbete.

Ving åtar sig att rapportera missförhållanden och brister på hotellen när de upptäcks. Missförhållanden kan leda till att Ving avslutar samarbetet. Uppföljningen av kraven sker, precis som för de andra två charterarrangörerna, via Travelife. Målet är att alla Sunwing Resort, Sunprime Resorts och SunGarden ska vara certifierade enligt Travelife under 2011.<sup>121</sup> Inom Thomas Cook-koncernen hade totalt 133 hotell fått någon av märkningarna brons, silver eller guld. 2010 var siffran 76, enligt deras hållbarhetsrapport. Hur många av dessa hotell som Ving använder framgår inte, däremot finns information om att alla Sunwing Resorts som Thomas Cook i norra Europa (där Ving ingår) använder har fått guldmärkningen av Travelife. Målet för 2011/2012 och koncernens del i norra Europa är att hälften av resenärerna ska bo på Travelife-märkta hotell.<sup>122</sup> Hur måluppfyllnaden ser ut i praktiken framgår dock inte.

Information om Vings sociala ansvar och miljöarbete finns på företagets hemsida och är väl synlig med en länk på förstasidan.

118 Vings hemsida, [www.ving.se](http://www.ving.se)

119 Fair Trade Center och Swedwatch, 2008, s. 65.

120 Vings principer för socialt ansvar, <http://www.ving.se/socialt-ansvar>

121 Ibid.

122 Thomas Cook Sustainability Report 2011, <http://sustainability2011.thomascokgroup.com/our-marketplace/performance-data.html#b> och <http://sustainability2011.thomascokgroup.com/our-performance/targets-and-performance.html>

## 7. Kommentarer och rekommendationer till charterarrangörerna

### Kommentarer

#### Apollo

Något anmärkningsvärt i Kuonis CR-rapport är att det under 2011 inte skedde några rapporterade fall av brott mot uppförandekoden över huvud taget. Året tidigare skedde endast fem anmälningar. Detta går att jämföra med Fair Trade Centers fältstudier som rapporterar om både brott mot nationell lagstiftning och Kuonis uppförandekod i Thailand och Turkiet. Om Kuonis, och även Apollos, kontroller inte lyckas hitta några fel under ett helt år finns stor anledning att ifrågasätta kvaliteten på certifieringssystemet. Det är bra att Kuoni uppmärksammar ”rättvisa löner” som ett fokusområde, men oklart hur det definieras och studien visar på bristande implementering eftersom inte minimilöner betalas ut i Thailand. Exakt hur många och vilka hotell som är certifierade av Travelife framgår inte av hemsidan, vilket gör det svårt att få en samlad bild.

#### Fritidsresor

Det är positivt att Fritidsresor har antagit ett utökat hotellkontrakt med etiska riktlinjer och där lyfter frågan om levnadslön. Dock är det otydligt hur Fritidsresor definierar en levnadslön, och hur man ser till att kravet efterlevs, eftersom det i dagsläget finns stora problem med att inte ens den lag-enliga minimilönen betalas ut, enligt intervjuer med arbetare i Thailand. Dessutom är det ofta stor skillnad på nationell minimilön och en levnadslön i de länder där resmålen finns.

Paragrafen gällande förbud mot barnarbete som rör barn 17 år gamla eller yngre är också luddigt formulerad och innehåller ingen skrivelse om den faktiska minimiåldern för barnarbete. Rätten till fri organisering och kollektiva förhandlingar, förbud mot diskriminering eller tvångsarbete saknas som minimikrav i avtalet. Det är dock positivt att Fritidsresor tydligt lyfter fram vilka hotell som är certifierade av Travelife på hemsidan.

#### Ving

Sedan 2008 har Ving förbättrat sitt etikarbete genom att anta etiska riktlinjer och följa upp dem via Travelife. Ingen information finns dock på hemsidan om ifall målet för 2011 har uppnåtts och alla koncepthotell är certifierade enligt Travelife, vilket gör det svårt att utvärdera nuläget. Vilka och hur många hotell som är certifierade framgår inte heller och det gör det svårt att få en överblick.

### Gemensamma akuta brister i charterarrangörerna etikarbete:

#### • Svagt agerande vid grova brott mot mänskliga rättigheter

I början av juni 2012 fick Fair Trade Center kännedom om de allvarliga problemen på tvätteriet i Phuket som tvättar åt hotell som används av Fritidsresor och Ving. Burmesiska migranter rapporterade bland annat om barnarbete och tvångsarbete då arbetsgivaren har hotat dem med vapen då de velat få tillbaka sina pass och arbetstillstånd som arbetsgivaren har beslagtagit. De anställda är enligt intervjuerna mycket rädda. Fritidsresor och Ving kontaktades omgående och sa sig vilja agera. Ving har gjort ett oanmält besök hos tvätteriet men inte hittat några missförhållanden.



*Studien visar att charterarrangörerna har flera akuta brister i sitt etiska arbete att förbättra. Först och främst har Fritidsresor och Ving agerat otillräckligt när det gäller de allvarliga brotten mot mänskliga rättigheter och nationell lagstiftning på tvätteriet i Phuket. Charterföretagen saknar kunskap om villkoren hos underleverantörer generellt. Företagens kontrollsystem är undermåligt och de tar inte ansvar för mänskliga rättigheter i hela leverantörskedjan. Dessutom brister företagen i transparens genom att inte svara på frågor till denna rapport.*

Det är positivt att Ving har agerat och gjort ett första besök på tvätteriet. Det är dock inte förvånande att Vings besök på tvätteriet inte upptäckte några problem. I jämförelse med det besök Ving genomförde kan till och med en heltäckande systematisk kontroll av en leverantör ha svårt att upptäcka så svåra frågor som diskriminering och hot. Eftersom ett av huvudproblemen i detta fall är att migrantarbetarna, enligt våra intervjuer, är extremt rädda för arbetsgivaren, är det inte särskilt troligt att de skulle våga säga så mycket under arbetstid och speciellt inte med arbetsgivaren närvarande. Det är oklart hur många anställda Ving talade med under besöket och ifall de pratade med burmesiska migrantarbetare. Uppföljningen från tvätteriet i september visar dock att situationen är oförändrad och fortsatt allvarlig. Det visar på ett mycket svagt agerande från charterarrangörernas sida. Inte ens när Fair Trade Center påtalade missförhållanden hos en specifik underleverantör lyckades de påverka situationen till det bättre.

#### • **Otillräckligt ansvar för hela leverantörskedjan**

Rapporten visar att det fortfarande finns stora utmaningar inom byggbranschen som bygger hotellen som används av charterarrangörerna i Thailand. Stora säkerhetsrisker för arbetarna, innehållande av löner och löner under minimilön är några av problemen enligt byggarbetarna. Charterföretagen har haft fyra år på sig att agera sedan den förra rapporten avslöjade problem inom detta område, men fortfarande tar de inget ansvar för arbetsvillkoren hos de som bygger hotellen eller hos underleverantörer till hotellen. Tvätteriet i Phuket är ytterligare ett exempel på att de allvarligaste problemen gällande mänskliga rättigheter ofta finns längre ner i leverantörskedjan och att charterföretagen behöver ta fram nya metoder för att hantera detta. Enligt FN:s ramverk för företag och mänskliga rättigheter har företag ett ansvar för hela leverantörskedjan och för att de mänskliga rättigheterna respekteras samt för att agera när kränkningar uppstår. Detta är ytterligare en fråga som behöver prioriteras av charterföretagen.

#### • **Undermåligt kontrollsystem**

Det är positivt att charterföretagen genomför kontroller av hotellen de använder. Denna studie visar dock att stora brister finns i dessa kontroller och på Travelife-certifierade hotell när det gäller socialt ansvar och arbetsvillkor. Enligt intervjuer med arbetare på Travelife-certifierade hotell i Turkiet förekommer olaglig övertid och problem med att övertidsersättning inte betalas ut, löner som inte går att leva på och diskriminering av kvinnliga anställda. Dessutom vittnar arbetare på certifierade hotell om att de inte känner sig fria att gå med i en fackförening, har problem med hälsa och säkerhet och saknar säkerhetsutbildning samt att praktikanter utnyttjas. Enligt uppgifter i denna rapport genomför Travelife varken intervjuer med arbetare eller går igenom relevanta dokument. Seriösa kontroller innebär exempelvis intervjuer med anställda, hotelledningen och genomgång av dokumentation som kan styrka att löneutbetalningar med mera sker på rätt sätt. Här behöver charterarrangörerna aktivt påverka för att förbättra och utveckla kontrollsystemet.

#### • **Bristande transparens**

Eftersom charterarrangörerna inte har velat svara på frågor om sitt etiska arbete har vissa frågor tvingats lämnas obesvarade. Att charterarrangörerna inte vill delge ideella organisationer som Fair Trade Center och nätverket Schyst resande information är oroväckande och visar på bristande transparens. Ett av syftena med rapporten är att informera resenärer om hur branschen arbetar med etiskt ansvar och det blir mycket svårare för resenärer att göra medvetna resval utan tillräcklig information från reseföretagen. Fair Trade Center har arbetat med att granska svenska företags agerande i etiska frågor sedan 1996 och det är mycket ovanligt att inget av de granskade företagen vill svara på frågor i arbetet med en rapport. Här ligger charterföretagen långt efter.

## Rekommendationer till charterarrangörerna

- Agera kraftfullt för att förbättra situationen på tvätteriet i Phuket. Stoppa hoten och de allvarliga kränkningarna av mänskliga rättigheter i dialog med lokala organisationer och fackföreningar. Kompensera arbetarna och i fall av barnarbete ersätt barnens familjer så att barnen kan gå i skolan istället för att arbeta.
- Undersök hur förhållandena ser ut hos övriga leverantörer och underleverantör till hotellen och agera proaktivt för att förebygga att liknande situationer som på tvätteriet uppstår. Exemplet från tvätteriet tydliggör att charterarrangörerna saknar system för att hantera akuta fall av brott mot mänskliga rättigheter men visar också att företagen inte har någon kunskap om situationen hos underleverantörer generellt, eller i dagsläget kontrollerar dessa. Det finns stor risk för att kränkningarna på tvätteriet inte är en engångsföreteelse utan snarare är ett exempel på hur undermåliga arbetsvillkoren kan vara hos leverantörer till hotellen.
- Se omedelbart till att hotellarbetarnas löner inte understiger lokal minimilön. Ställ vidare krav på att hotellen och deras underleverantörer betalar ut en levnadslön till de anställda.
- Säkerställ att hotellen och deras underleverantörer följer lagstiftningen gällande övertid och övertidsersättning, betald semester, föräldraledighet, sjukskrivning och ersättning vid arbetsrelaterade olyckor och att migrantarbetare inte diskrimineras.
- Säkerställ att alla anställda på hotellen har skriftliga anställningskontrakt på ett språk de förstår.
- Genomför seriösa kontroller av arbetsvillkoren på hotellen där exempelvis intervjuer med arbetare, ledning och genomgång av dokumentation ingår. Åtgärda de missförhållanden som uppdagas. Ställ även krav på att arbetsvillkoren på hotellens underleverantörer kontrolleras, som exempelvis på tvätterier och på de företag som bygger, utför reparationer och tillbyggnader på hotellen.
- Inled en kontinuerlig dialog med relevanta fackföreningar och ideella organisationer som arbetar för att förbättra arbetsvillkoren på resmålen.
- Undersök vilka hotell som har kollektivavtal med lokala fackföreningar och använd dessa hotell samt arbeta proaktivt med rätten till fri organisering genom att exempelvis uppmuntra hotellen att ha dialog med facket och bjuda in dem för att informera arbetarna om sina rättigheter.
- Gör en grundlig riskanalys gällande mänskliga rättigheter på resmålen och arbeta förebyggande samt ingrip när kränkningar uppstår, i enlighet med FN:s ramverk för företag och mänskliga rättigheter och ramverket för hållbar konsumtion och produktion.

## FN:s ramverk för företag och mänskliga rättigheter och Rio+ 20

År 2011 antog FN en rad principer för hur företag ska förhålla sig till mänskliga rättigheter. Sex år tidigare fick professor John Ruggie i uppdrag av FN att klargöra företagens ansvar på detta område. Principerna kan ses som en karta för stater och företag att följa där staten är ansvarig för att skydda mänskliga rättigheter, företagens ansvar för att respektera dem samt att kränkningar av mänskliga rättigheter ska gottgöras när de uppstår. Enligt ramverket kan företag göra skada genom att direkt orsaka eller bidra till att kränka mänskliga rättigheter genom sina aktiviteter, exempelvis genom att deras inköpsmetoder bidrar till övertid och låga löner för arbetarna.

Företagen kan också indirekt bidra till kränkningar genom sina affärsrelationer, vilket innebär att ett företag är ansvarigt för vad som sker i hela leverantörskedjan. I båda fallen måste företagen agera och när de är direkt länkade till problemen är de ansvariga för att på olika sätt gottgöra och erbjuda ersättning till de drabbade anställda. Företag ska visa respekt för mänskliga rättigheter genom att ha ett offentligt policydokument som redogör för deras ansvar samt genomföra en riskanalys för att identifiera och förebygga att kränkningar sker. Sist men inte minst har företagen ansvar för hur de påverkar mänskliga rättigheter och ska ha en handlingsplan redo för hur kränkningar ska hanteras ifall de uppstår.<sup>123</sup> Ramverket ses som den viktigaste utvecklingen på över 30 år när det gäller internationella standarder som reglerar företags ansvar. Flera viktiga initiativ som OECD:s riktlinjer för multinationella företag håller på att uppdateras i linje med ramverket.<sup>124</sup>

För turismbranschen innebär detta exempelvis att charterarrangörerna bör göra en riskanalys av läget gällande mänskliga rättigheter på resmålen och agera proaktivt, det vill säga inte bara ingripa när kränkningar uppstår. Här ingår även att främja goda arbetsvillkor hos underleverantörer till hotellet, som tvätteriet i Phuket.

I juni 2012 antogs ett tioårigt ramverk för hållbar konsumtion och produktion vid Rio+20, FN:s möte om hållbar utveckling i Rio de Janeiro. Ramverket innefattar bland annat beslut om att alla länder ska arbeta för hållbara konsumtions- och produktionsmönster och att alla aktörer; regeringar, internationella organisationer, privata näringslivet och civila samhället ska ta en aktiv roll. Några av målen för ramverket är att bidra till bra arbetsvillkor och sprida information om goda exempel och bidra till ökat samarbete. Ramverket innehåller till en början fem frivilliga program, som innebär konkreta projekt i frågan och samarbete mellan olika aktörer. Alla program har olika kriterier som ska uppfyllas. Ett av programmen är hållbar turism.

123 Ruggie John, 2011. Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework, <http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf>

124 ITUC, The United Nations "Protect, Respect, Remedy", Briefing Note for Trade Unionists.

## 8. Sammanfattning och slutsatser

Rese- och turismnäringen är en av världens största branscher och står totalt för nio procent av världens BNP. Det beräknas att 260 miljoner människor försörjs av turismen, varav 100 miljoner arbetar inom sektorn globalt.

Två av de största resmålen för svenska turister är Thailand och Turkiet. År 2011 besöktes Thailand av 430 000 svenskar och till Turkiet reste 542 000 svenskar.

Rapporten granskar arbetsvillkoren för lokalt anställd personal på hotell i Thailand och Turkiet dit svenska turister åker, varav de flesta hotell i undersökningen används av charterarrangörerna Apollo, Fritidsresor och/eller Ving. En majoritet av de intervjuade arbetarna har mindre kvalificerade jobb som städerskor, trädgårdsmästare, vaktmästare eller diskplockare, medan andra jobbar i högre positioner som exempelvis receptionister.

Intervjuer med arbetare i Thailand visar att situationen är värst för de burmesiska migrantarbetarna. Var fjärde av de intervjuade migranterna som jobbar på hotell har inte något arbetstillstånd, och arbetar därmed illegalt i Thailand. Tre fjärdedelar av migrantarbetarna har inte heller ett skriftligt anställningskontrakt med arbetsgivaren och på nio av tio undersökta hotell som någon av charterarrangörerna använder saknas anställningskontrakt hos de intervjuade arbetarna. På åtta av tio granskade hotell finns problem med arbetare som tjänar en lön under lagenlig minimilön och en tredjedel av migranterna menar att lönen inte räcker för att kunna leva på. Den lägst betalda arbetaren i studien tjänar motsvarande 30 kronor om dagen. På grund av de låga lönerna tvingas många migrantarbetare att ta ett extrajobb för att kunna försörja sig och sin familj.

Enligt arbetarna är diskriminering av migrantarbetare utbredd inom hotellsektorn och problemet finns på åtta av tio undersökta hotell, enligt intervjuerna. Det innebär att burmeserna ofta tjänar mindre pengar än sina thailändska kollegor med samma arbetsuppgifter. Inga semesterdagar, sällan tillgång till social- och sjukförsäkringar samt sämre boende på hotellområdena är andra exempel på diskriminering som migranterna utsätts för.

De flesta av de intervjuade migrantarbetarna har aldrig hört talas om en fackförening på arbetsplatsen där de jobbat, och ingen är medlem i facket eller känner till någon annan burmes som är det. En del av migrantarbetarna bor i migrantläger där levnadsvillkoren oftast är mycket undermåliga. I lägren, som kan beskrivas som slumområden med plåtskjul tätt byggda inpå varandra, saknas ofta tillgång till rent vatten, elektricitet och sanitära faciliteter.

Hos hotellens underleverantörer är arbetsvillkoren ännu sämre. De burmeser som bygger, renoverar och bygger ut hotellen eller arbetar på ett tvätteri som är underleverantör till många hotell i Phuket utsätts för allvarliga brott mot mänskliga rättigheter. Byggarbetarna, som har byggt hotell som används av Apollo, Fritidsresor och/eller Ving, rapporterar om osäkra anställningar, löner under minimilön och problem med att få löner utbetalade, hög olycksrisk på byggarbetsplatserna och barnarbete. Innehållande av löner räknas som tvångsarbete enligt FN-organet ILO.

På ett tvätteri i Phuket, som är underleverantör till hotell som Ving och Fritidsresor använder, uppger arbetarna att de upprepade gånger har blivit hotade med vapen av arbetsgivaren när de har försökt få tillbaka sina pass och arbetstillstånd, som arbetsgivaren har beslagtagit. I praktiken är detta en form av tvångsarbete. Dessutom förekommer barnarbete och löner långt under minimilön. Ving och Fritidsresor informerades om fallet i juni och sade sig vilja agera. Kontakt med arbetarna på tvätteriet i september 2012 visar dock att situationen för arbetarna är helt oförändrad sedan dess.

Villkoren på tvätteriet och i byggsektorn är endast några exempel på missförhållanden i leverantörsledet. Risken är stor att liknande kränkningar av mänskliga rättigheter kan finnas hos andra underleverantörer till hotellen.

Trots den allvariga situationen för migrantarbetare i Thailand finns tecken som tyder på att situationen generellt har förbättrats något de senaste åren. Enligt lokala organisationer beror detta på att fler migranter känner till sina rättigheter nu än tidigare och att fler organisationer arbetar för att ta tillvara dessa rättigheter.

De thailändska hotellarbetare som intervjuats i denna studie har i större grad skriftliga anställningskontrakt, upp till dubbelt så höga löner som burmeser i samma position och uppger sig ha tillgång till social- och sjukförsäkringar. Arbetsvillkoren är generellt bättre på hotell där arbetarna är fackligt organiserade. De thailändare som är med i en fackförening har fått hjälp med utbildning, en fast anställning och försäkringar.

Även i Turkiet finns stora problem på hotellen med undermåliga arbetsvillkor, enligt intervjuer med hotellarbetare från tio olika hotell varav nio används av Apollo, Fritidsresor eller Ving. Knappt hälften av arbetarna har ett skriftligt anställningskontrakt, 65 procent av arbetarna jobbar övertid varje dag och några arbetar så mycket som 17 timmar per dag. På sju av tio granskade hotell förekommer olaglig övertid och på åtta av hotellen får inte arbetarna övertidsersättning enligt lagen. Alla anställda tjänar motsvarande minimilönen eller något mer, men hela 73 procent menar att minimilönen inte räcker för att leva på. Enligt studien känner sig en tredjedel av hotellarbetarna på åtta av tio hotell inte fria att gå med i en fackförening och är även rädda för repressalier från arbetsgivaren om de skulle bli fackliga medlemmar.

Fyra av hotellen i Turkiet är godkända av certifieringen Travelife, som kontrollerar sociala och miljömässiga frågor på hotellen. Trots detta finns problem med övertid, löner som inte går att leva på, diskriminering av gravida kvinnor, utnyttjande av praktikanter och fackföreningsfientlig attityd gentemot de anställda på Travelife-certifierade hotell där arbetare har intervjuats för rapporten. Enligt en hotellchef i Turkiet intervjuar inte Travelife några arbetare under kontrollerna, och begär inte heller ut några dokument som styrker löneutbetalningar och arbetstider på hotellen. De enda områden där Travelife-certifierade hotell utmärker sig positivt är att alla anställda har skriftliga anställningskontrakt och att en högre andel av de anställda har fått utbildning i hälsa och säkerhet.

Sedan 2008, då Swedwatch och Fair Trade Center senast granskade resebranschen, har charterföretagens etiska arbete förbättrats på vissa områden. Apollo, Fritidsresor och Ving har nu alla uppförandekoder och använder organisationen Travelife för att kontrollera att dessa efterlevs. Trots detta finns mycket att göra för företagen. De undermåliga arbetsvillkoren på hotell i Thailand och Turkiet som används av Apollo, Fritidsresor och Ving bryter i många fall mot lokal lagstiftning och företagens egna uppförandekoder och etiska riktlinjer.

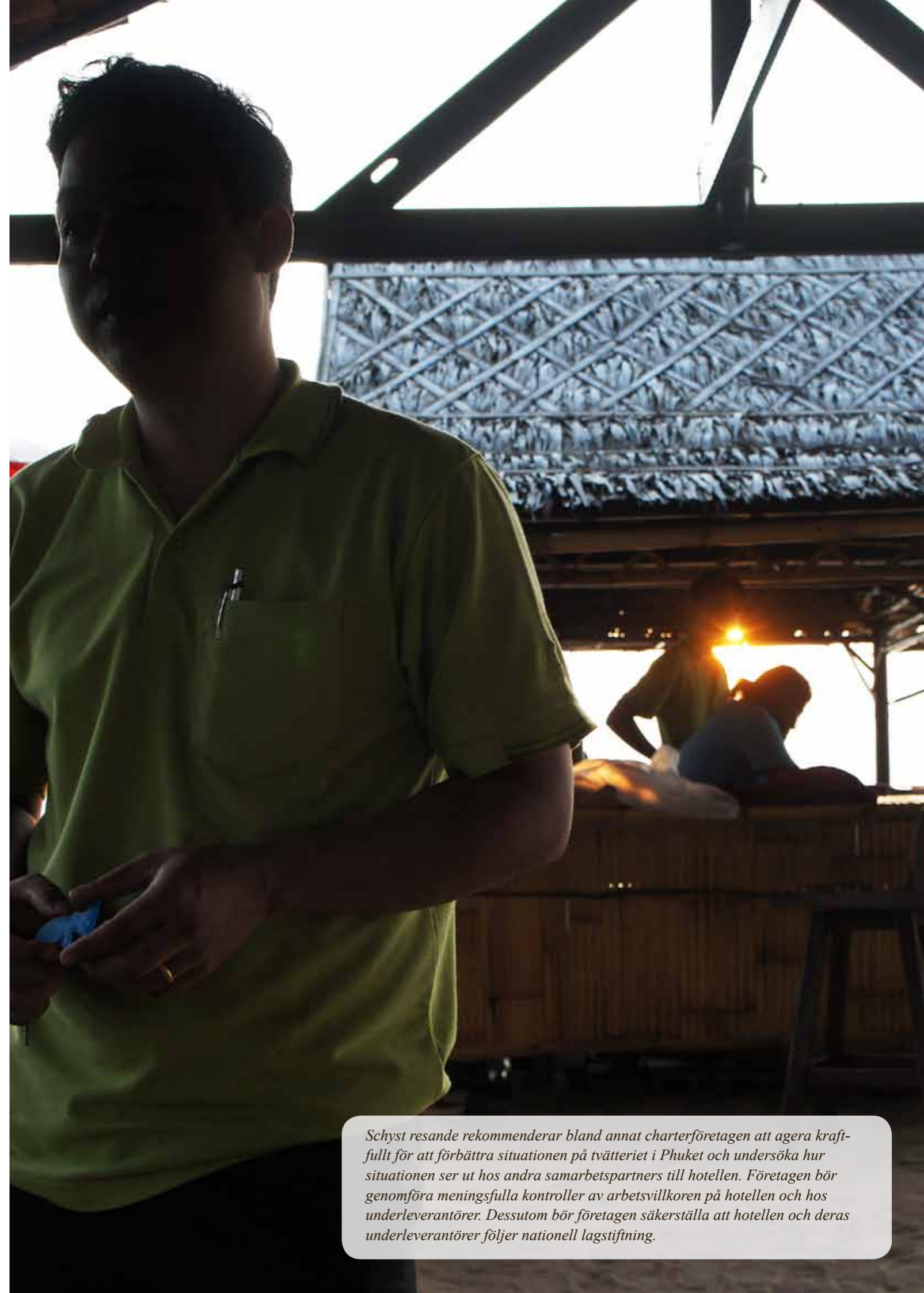
Studien visar att charterarrangörerna har flera akuta brister i sitt etiska arbete att förbättra. Först och främst har Fritidsresor och Ving agerat otillräckligt när det gäller de allvarliga brotten mot mänskliga rättigheter och nationell lagstiftning på tvätteriet i Phuket. Charterföretagen saknar kunskap om villkoren hos underleverantörer generellt. Företagens kontrollsystem är undermåligt och de tar inte ansvar för mänskliga rättigheter i hela leverantörskedjan. Dessutom brister företagen i transparens genom att inte svara på frågor till denna rapport.

Schyst resande rekommenderar bland annat charterföretagen att agera kraftfullt för att förbättra situationen på tvätteriet i Phuket och undersöka hur situationen ser ut hos andra samarbetspartners till hotellen. Företagen bör genomföra meningsfulla kontroller av arbetsvillkoren på hotellen och hos underleverantörer. Dessutom bör företagen säkerställa att hotellen och deras underleverantörer följer nationell lagstiftning och betalar ut minimilön samt gör en riskanalys gällande mänskliga rättigheter

på resmålen. Charterarrangörerna bör även arbeta förebyggande samt ingripa när kränkningar uppstår, i enlighet med FN:s ramverk för företag och mänskliga rättigheter.

Jämfört med andra branscher som exempelvis kläder, elektronik, leksaker och möbler ligger charterföretagen fortfarande långt efter när det gäller att arbeta seriöst med uppföljning av de etiska krav som ställs på leverantörerna och föra dialog med fackförbund och ideella organisationer om hur detta kan ske på ett meningsfullt sätt.

Apollo, Ving och Fritidsresor har fortfarande en lång resa framför sig när det gäller att minimera turismens negativa effekter för arbetsvillkoren lokalt och bidra till en hållbar utveckling av resmålen. Lärdomar kan dras från positiva exempel inom turismen, som hotellet i Turkiet där arbetsvillkoren visade sig vara betydligt bättre än på övriga granskade hotell. Många erfarenheter från andra branscher finns också att dra nytta och inspireras av i arbetet för ett mer hållbart resande.



*Schyst resande rekommenderar bland annat charterföretagen att agera kraftfullt för att förbättra situationen på tvätteriet i Phuket och undersöka hur situationen ser ut hos andra samarbetspartners till hotellen. Företagen bör genomföra meningsfulla kontroller av arbetsvillkoren på hotellen och hos underleverantörer. Dessutom bör företagen säkerställa att hotellen och deras underleverantörer följer nationell lagstiftning.*

## 9. Referenser

### Intervjuer

Bilge Seçkin Çetinkaya, 1 mars och 6 augusti 2012 (e-post)  
Cemalettin Kelten, ordförande för fackföreningen Toleyis, Manavgat Branch, Turkiet, 27 juni 2012  
Facklig representant (anonym) på Maritim Hotel Club Alantur, Turkiet, 25 juni 2012  
Hotellchef (anonym), Turkiet, 29 juni 2012  
Htoo Chit, chef för Foundation for Education and Development, Thailand, 21 mars 2012 och e-post 8 juni 2012.  
Mustafa Yahyoglu, ordförande för fackföreningen Devrimi Turizm Isçileri Sendikası, Turkiet, 26 juni 2012  
Tjänsteman (anonym), Phuket Provincial Employment Office, Thailand, 27 mars 2012  
Turkiska turistbyrån i Stockholm, 18 april 2012 (e-post)  
Vijit Dasantad, ordförande för fackföreningen Phuket Federation of Hotel and Service Labour, Thailand, 25 mars 2012

### Övriga källor

Apollos hemsida, <http://enbattreresa.apollo.se/>

Apollos etiska riktlinjer, <http://enbattreresa.apollo.se/socialt-ansvar/arbetsvillkor-pa-resmalen/>

Asia Floor Wage Alliance, 2009. FAQs with respect to the Asian Wage Campaign, <http://www.asia-floorwage.org/documents/FAQ/Asia%20Floor%20Wage%20FAQs.pdf>

Dagens Nyheter 22 april 2012. ”Jakten på ett lyckligt slut.”

Department of Labour Protection and Welfare, [www.labour.go.th](http://www.labour.go.th)

Fair Trade Center och Swedwatch 2008, En exkluderande resa, [http://www.fairtradecenter.se/sites/default/files/FTC%20och%20SW%20rapport%20om%20turism%20081029\\_0.pdf](http://www.fairtradecenter.se/sites/default/files/FTC%20och%20SW%20rapport%20om%20turism%20081029_0.pdf)

Fritidsresors standardkontrakt, Sustainable Development Addendum, <http://www.fritidsresor.se/dbb57b24-8725-4fad-89e7-565a58588598.fodoc>

International Labour Organization, 2006, The Mekong Challenge: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_bk\\_pb\\_67\\_en.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_67_en.pdf)

International Labour Organization 2012, Migrant workers in the international hotel industry, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_180596.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_180596.pdf)

International Labour Organization, Fundamental Conventions, <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

International Trade Union Confederation, 2011, Annual Survey of Violations of Trade Union Rights: <http://survey.ituc-csi.org/Thailand.html?lang=en>, samt <http://survey.ituc-csi.org/Turkey.html?lang=en>

International Trade Union Confederation, The United Nations ”Protect, Respect, Remedy”, Briefing Note for Trade Unionists.

Kuoni 2011, CR report, [http://www.kuoni.com/docs/corporate\\_responsibility\\_e\\_0\\_0.pdf](http://www.kuoni.com/docs/corporate_responsibility_e_0_0.pdf)

Kuoni 2012, Statement of Commitment on Human Rights.

Kuoni Supplier Code of Conduct, [http://www.kuoni.com/docs/kuoni\\_group\\_supplier\\_code\\_of\\_conduct\\_0\\_0\\_0.pdf](http://www.kuoni.com/docs/kuoni_group_supplier_code_of_conduct_0_0_0.pdf)

Ministry of Labour, [http://www.mol.go.th/en/employee/interesting\\_information/6319](http://www.mol.go.th/en/employee/interesting_information/6319)

Rese- och turistdatabasen, 2012, <http://www.tdb.se> Vings principer för socialt ansvar, <http://www.ving.se/socialt-ansvar>

Ruggie John, 2011. Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations ”Protect, Respect and Remedy” Framework, <http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf>

Schyst resande, 2011. En granskning av Travelife Sustainability System s. 10 och 15, <http://schystresande.se/upl/files/52606.pdf>

Swedwatch, A lost revolution? Empowered but trapped in poverty. Women in the garment industry in Bangladesh want more, [http://www.swedwatch.org/sites/www.swedwatch.org/files/a\\_lost\\_revolution\\_sw\\_0.pdf](http://www.swedwatch.org/sites/www.swedwatch.org/files/a_lost_revolution_sw_0.pdf)

Thomas Cook 2011, Sustainability report, <http://sustainability2011.thomascookgroup.com/our-marketplace/supply-chain-management-and-travelife.html>

Tourism Authority of Thailand, <http://www.tourism.go.th/2010/th/statistic/tourism.php?cid=32>

Travelifes hemsida, [http://www.travelife.org/Tourism\\_Business\\_New/TL\\_awards.asp?p=2](http://www.travelife.org/Tourism_Business_New/TL_awards.asp?p=2)

Travelreports hemsida, <http://www.travelreport.se/2012/01/25/nytt-turistrekord-for-turkiet/>, <http://www.travelreport.se/2012/01/31/apollo-satter-in-extraflyg-till-turkiet/>, <http://www.travelmarket.se/press/Allt-fler-svenskar-reser-till-Thailand.cfm>

TUI Nordic 2009/2010, Sustainable Development Report, <http://www.fritidsresor.se/d1100545-7351-4282-96e3-ce00a490754f.fodoc>

TUIs Sustainable Report 2010, <http://sd2010.tuitravelplc.com/tui-sd2010/en/home>

Turkiska turistbyrån i Stockholm, <http://www.cisionwire.se/turkiska-turistbyran/r/allt-fler-svenskar-hittar-till-turkiet,c9234424>

UD 2010, Mänskliga rättigheter i Burma, <http://www.manskligarattigheter.gov.se/php/rapporter/documents/Asien%20och%20Oceanien/Burma%2C%20MR-rapport%202010.pdf>

UD 2010, Mänskliga rättigheter i Thailand, <http://www.manskligarattigheter.gov.se/php/rapporter/documents/Asien%20och%20Oceanien/Thailand%2C%20MR-rapport%202010.pdf>

UD 2010, Mänskliga rättigheter i Turkiet: <http://www.manskligarattigheter.gov.se/php/rapporter/>

documents/Europa%20och%20Centralasien/Turkiet%2C%20MR-rapport%202010.pdf

UD 2011, Landrapport Thailand, [http://www.swedenabroad.com/SelectImageX/28005/LANDRAPPORT\\_THAILAND\\_augusti\\_2011\\_rev.pdf](http://www.swedenabroad.com/SelectImageX/28005/LANDRAPPORT_THAILAND_augusti_2011_rev.pdf)

UD 2011, Landrapport Turkiet, <http://regeringen.se/content/1/c6/04/25/25/a4b3cb83.pdf>

UD 2012, Landrapport Burma, <http://www.swedenabroad.com/SelectImageX/45133/Landfaktafebruari2012.pdf>

UNDP 2011, Human Development Report 2011, s. 126, [http://hdr.undp.org/en/media/HDR\\_2011\\_EN\\_Complete.pdf](http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2011_EN_Complete.pdf)

World Bulletin <http://www.worldbulletin.net/index.php?aType=haber&ArticleID=83613>

World Tourism Organization 2012, Annual Report 2011, s. 6, [http://dtxq4w60xqpw.cloudfront.net/sites/all/files/pdf/annual\\_report\\_2011.pdf](http://dtxq4w60xqpw.cloudfront.net/sites/all/files/pdf/annual_report_2011.pdf)

World Travel & Tourism Council 2011, Travel and Tourism 2011, [http://www.wttc.org/site\\_media/uploads/downloads/traveltourism2011.pdf](http://www.wttc.org/site_media/uploads/downloads/traveltourism2011.pdf)

World Travel & Tourism Council 2012, Travel and Tourism Economic Impact 2012 Thailand, [http://www.wttc.org/site\\_media/uploads/downloads/thailand2012.pdf](http://www.wttc.org/site_media/uploads/downloads/thailand2012.pdf),

World Travel & Tourism Council 2012, Travel and Tourism Economic Impact 2012 Turkey, [http://www.wttc.org/site\\_media/uploads/downloads/turkey2012.pdf](http://www.wttc.org/site_media/uploads/downloads/turkey2012.pdf)