



## Facklig nulägesanalys i Brasilien år 2006

Veronika Ryd, metodutvecklingsansvarig  
Tidigare regionansvarig för Latinamerika och Karibien  
LO-TCO Biståndsämnd  
Upplandsgatan 3  
111 23 Stockholm

## Innehållsförteckning

1. Bakgrund till uppdraget	sid. 2
2. Mål med nulägesanalysen	sid. 2
3. Beskrivning av arbetsmetod, upphandling och begränsningar	sid. 2
4. Brasilien – en kort introduktion	sid. 2-3
5. Det politiska systemet och organiseringen	sid. 3-5
6. Situationen på arbetsmarknaden	sid. 5-6
7. Arbetsmarknadslagstiftningen	sid. 6-8
8. Jämställdhet och arbetsmarknaden	sid. 9-10
9. Tidigare arbetsmarknadsreformer	sid. 10
10. Centralorganisationerna och dess uppbyggnad	sid. 11-13
11. Nytt arbetsmarknadsförslag och Partsforum för delaktighet, Forum Nacional do Trabalho (FNT)	sid. 13-15
12. CUT och FS relation till varandra.	sid. 16
 Bilaga: Sammanställning av de sex fackliga utvecklingsprojekten under projektperioden 2005-2006.	   sid. 17-20

## 1. Bakgrund till uppdraget

I Brasilien bedrivs för närvarande sex fackliga utvecklingsprojekt med stöd från LO-TCO Bistånds-nämnd, varav fyra inleddes år 2005. I och med den stora andelen nya projekt ansåg LO-TCO Bistånds-nämnds styrelse att det skulle vara intressant att söka få till stånd en facklig nulägesanalys av situationen i landet, vilken relaterar till projekten, men som även fokuserar på en mer övergripande nivå än den direkta projektnivån.

## 2. Mål med nulägesanalysen

Målet med det planerade arbetet var att få tillstånd en väl genomarbetad nulägesanalys av den fackliga situationen i Brasilien, vilken skulle relatera till de sex projekt som bedrivs i landet med stöd från LO-TCO Bistånds-nämnd. Det var senare tänkt att nulägesanalysen skulle användas som en referenspunkt, då resultaten och effekterna från projekten ska utvärderas och följas upp.

## 3. Beskrivning av arbetsmetod, upphandling och begränsningar

Analysen skulle utgå från nulägesinformationen i respektive projekt, och vid behov komplettera denna information. Fokus skulle dock vara på att ge LO-TCO Bistånds-nämnd och samarbetspartnerna en mer övergripande nulägesanalys på samhälls-nivå i Brasilien. I slutändan var målet att förbättra uppföljnings- och utvärderingsmöjligheterna i de enskilda projekten, och möjliggöra för LO-TCO Bistånds-nämnd att i framtiden göra övergripande utvärdering av projekteffekterna.

Uppdraget beräknades totalt till 30 dagar. En extern konsult fick uppdraget efter regelrätt upphandlingsförfarande. Arbetet inleddes under hösten 2005 och nulägesanalysrapporten var slutförd i början på 2006.

Tyvärr blev innehållet av denna nulägesanalysrapport av så pass generell och dålig kvalitet att den inte går att använda som ett analysredskap. LO-TCO Bistånds-nämnd bestämde sig för att skriva om analysen internt med hjälp av dåvarande regionhandläggare för Latinamerika, Veronika Ryd. I samband med det beslutades också, pga. tids och resursbrist, att begränsa analysen till att endast ha en övergripande karaktär. Analysen kommer därmed ej att kunna användas som referenspunkt vid uppföljning och utvärdering av de sex enskilda projekten.

## 4. Brasilien – en kort introduktion

Brasilien är ett stort land, till ytan 19 gånger större än Sverige med en yta på 8 547 404 km<sup>2</sup> och har ca 185 miljoner invånare (2005). Landet är bland det mest ojämlika i världen. De fattigaste 20 procenten av befolkningen tjänar bara 2,4 procent av den sammanlagda inkomsten; de rikaste 20 procenten tjänar

63, 2 procent (2004). Ca 44 miljoner människor lever på en inkomst motsvarande en amerikansk dollar per dag.<sup>1</sup> Landet har mycket goda förutsättningar för att bli rikt men till bilden hör också stora sociala orättvisor, enorma ekonomiska och sociala klyftor samt slavarbete, analfabetism, prostitution, ojämställdhet och människohandel.

São Paulo-regionen är landets ekonomiska och industriella motor. Många svenska företag har stor industriproduktion i Brasilien i just denna region och exporterar numera mycket härifrån till tredje land – mer än 180 svenska företag finns etablerade i landet.

Från att ha haft en mycket stark tillväxt fram till och med sjuttioalet på i snitt 7 procent per år stannade tillväxten till under 80-talet. Decenniet kom att präglas av en galopperande hyperinflation. Men sedan dess har Brasilien uppnått en relativ ekonomisk stabilitet.

Det har dock inte varit enkelt att få fart på tillväxten från 80-talet fram till 2006. I genomsnitt har den uppgått till 2,3 procent årligen. President Luiz Inácio "Lula" da Silva och hans regering förutsåg en tillväxt på ca 4 procent år 2006 vilket gör vallöftet om 5 procent år 2007 svårt att uppfylla. Det finns också en stor oenighet inom regeringen vilket "recept" som ska användas för att höja tillväxten. Den mer konservativa falangen försvarar skatte- och valutalättnader medan utvecklingsekonomerna anser att offentliga investeringar är det bästa sättet att få igång ekonomin på.

Importen ökade betydligt mer (11,6 procent) än landets export (3,9 procent) år 2006. De viktigaste exportprodukterna är transportutrustning, metallprodukter, sojaböner och -produkter, olja och bränsle, malm, kött, kemikalier (2004/2005). De viktigaste importprodukterna är; drivmedel, kemikalier och läkemedel, reservdelar, mineraler, transportutrustning och industrimaskiner.<sup>2</sup>

Den brasilianska statskulden uppgår år 2006 till ca 192 miljarder USD, den offentliga utlandsskulden till 49,96% av BNP<sup>3</sup>. Lula har dock betalat tillbaka hela skulden till IMF. Räntenivån är fortfarande bland den högsta i världen och även fast en sänkning har skett det sista året så uppgick den i slutet av 2006 till 13.25 procent vilket skapar problem särskilt för mindre företag och hushåll.

## 5. Det politiska systemet och organisationen

Brasilien är en federal republik med 26 delstater plus det federala distriktet med huvudstaden Brasilia. Delstaterna har relativt stort självstyre och leds av direktvalda guvernörer och egna parlament. Presidenten är stats- och regeringschef, utser ministrarna och utnämner ett stort antal ämbetsmän. I regeringen ska bland annat chefen för militären ingå. Den politiska organisationen är uppdelad i den verkställande makten (regering), den lagstiftande makten (parlament och senat) och den juridiskt dömande makten (domstolar). Grundlagen har amerikanska drag med en mycket stark makt i den verkställande delen. Presidenten, delstatsregeringen osv. ner till motsvarande kommunalstyrelse har alltså, som ovan nämnts, väsentligt större makt än den parlamentetiska delen. Ett parlament väljs för kommunerna och för den regionala nivån. Även på den lokala nivån är makten koncentrerad till den verkställande delen.

---

<sup>1</sup> Av Världsbanken satt som mått för extrem fattigdom.

<sup>2</sup> Exportrådet

<sup>3</sup> Uppskattad BNP 2005: 617 miljarder USD

Vart fjärde år genomförs presidentval. Om ingen kandidat får över 50 procent av rösterna, hålls en andra valomgång mellan de två kandidater som fått flest röster. Efter en grundlagsändring 1997 kan presidenten ställa upp för omval. Den lagstiftande makten ligger hos parlamentet, nationalkongressen, som består av två kammare, deputeradekammaren och senaten. Deputeradekammaren består av 513 ledamöter och väljs samtidigt som presidenten vart fjärde år. Platserna fördelas efter

de 26 delstaternas befolkningsstorlek, men med ett minimum på åtta platser och ett tak på 70 så blir i praktiken fördelningen inte helt proportionell. (Intressant parantes är att det bara finns 380 sittplatser i deputeradekammaren.) Senaten består av 81 ledamöter, tre från varje delstat, som väljs i intervall. Mandatperioden i senaten är åtta år.

Av tradition har mäktiga ekonomiska intressen och inte minst militären varit starkare än de politiska partierna, som är små och många. År 2006 fanns 29 politiska partier registrerade. Det stora antalet partier gör att det är svårt att skapa kongressmajoritet vilket ofta lett till presidentstyre via dekret och tillfälliga lagar, dvs. att presidenten har fattat beslut utan att förankra dem i parlamentet. Den makten har givetvis sina begränsningar. Regionala intressegrupper över partigränser har stort inflytande på politiker och det är mycket vanligt med partibytten eftersom det politiska systemet också är starkt fokuserat på personer. Partierna i parlamenten har därför en svag ställning och politiska uppgörelser måste i stor utsträckning ske från kandidat till kandidat<sup>4</sup>.

I presidentvalet vilket ägde rum den 29 oktober 2006 valdes Luiz Inácio "Lula" da Silva om för ytterligare fyra år. Lula fick 60.8 % av de totala rösterna, ca 21 miljoner fler röster än hans motståndare, den sk. socialdemokraten Geraldo Alckmin som kommer från PSDB, Partido da Social Democracia. 125 miljoner brasilianer hade röstplikt i den avgörande andra valomgången. Utav Brasiliens 26 delstater har det styrande arbetarpartiet (Partido dos Trabalhadores, PT) nu majoritet i 17.<sup>5</sup> President Lulas regering har dock fått ta emot en störtflod av anklagelser om "mensalão" (ett system för köp av parlamentsledamöters röster för att tillförsäkra regeringen stöd) och om att allmänna medel använts för finansiering av valkampanjer. Anklagelserna har i hög grad påverkat regeringen och PT vilket lett till att några av de mest framstående ministrarna avgått. Lula själv hävdar dock sig vara ovetande om vad som pågåtts.

Lulas popularitet - trots alla beskyllningar - grundar sig på hans sociala reformer som saknar motstycke i den brasilianska historien. De fattigas levnadsstandard har förbättrats betydligt under Lula. Bättre ekonomi, fler jobb, låg inflation och Bolsa Família - kontantbidrag till elva miljoner fattiga familjer (40 miljoner människor) mot att barnen vaccinerar sig och går i skolan - har stärkt stödet för Lula. Även om medelklassen överger Lula efter alla skandaler verkar det fattiga flertalet väljare tänka mer krasst: "alla politiker är korrupta, så vi kan lika gärna rösta på dem som ger oss lite mer".<sup>6</sup>

Vid Lulas invigningstal den 1 jan 2007, för den nya fyraåriga mandatperioden, satte han emfas på uttryck som; *fart, djärvhet, mod* och  *kreativitet* för att Brasilien ska gå framåt och bibehålla sin ekonomiska stabilitet. Huvudmålet för den nya regeringen är att få igång den ekonomiska tillväxten och ha

---

<sup>4</sup> Rapport från Olof Palmes Internationella Center.

<sup>5</sup> Latin American weekly report (31 okt 2006).

<sup>6</sup> [http://www.svd.se/dynamiskt/utrikes/did\\_13767196.asp](http://www.svd.se/dynamiskt/utrikes/did_13767196.asp)

en låg inflation. För att nå detta mål kommer man att försöka skapa fler jobb, öka lönerna och speciellt försöka höja utbildningsnivån. (När detta skrevs hade PT ännu inte formulerat hur man skulle uppnå dessa mål.)

Den brasilianska demokratin är skör, och dess största svaghet är kanske den utbredda korruptionen. Trots samhällets häftiga motsättningar fungerar ändå den formella demokratin, och den splittrade partibilden har gjort koalitionsregeringar nödvändiga. PT är idag i kraftig minoritet både i kongressen och i senaten. Efter valet 2006 har Lula sökt allians med PMDB (Partido de Movimento Democrático) för att bl.a. kunna genomföra många av de reformer som avsetts inte minst med tanke på att det kommer att krävas grundlagsändringar. Koalitionen har kritiserats hårt internt inom PTs ledarskap eftersom PMDB anses vara för mycket åt höger och alliansen är en så länge väldigt skör. För grundlagsändringar krävs det två tredjedelars majoritet i parlamentet. Tillsammans har koalitionen, i alla fall på pappret, 340 platser utav de 513 i deputeradekammaren vilket behövs för att uppnå majoritet. I utbyte kräver PMDB mer representation i de olika ministerierna. I senaten ser det annorlunda ut. Lula backas endast upp av 42 senatorer. Direkt majoritet och vidare, hårda förhandlingar kommer att krävas för att driva igenom PTs föreslagna reformer.

Domstolarna i Brasilien är självständiga men det är ett rättsväsende i upplösning. Med rätt kontakter kan du enkelt "uppskjuta" en dom under en hel livstid via ständiga överklaganden mellan "konkurrerande" domstolar. (Mer om detta beskrivs under avsnitt arbetsmarknadslagstiftning.)

Ovanstående beskrivning av den politiska miljön är viktig att ta med för att skapa förståelse för hur starkt beroende Brasiliens fackliga organisationer är av hur den politiska makten i landet ser ut i framtiden och vilka arbetsmarknadsreformer som kan och kommer att tas under nästa mandatperiod. Den politiska organisationen i Brasilien är också ett av de större hindren att genomföra förbättringar för människors arbete och vardag.

## 6. Situationen på arbetsmarknaden

I början av 2000-talet arbetade närmare en femtedel av den brasilianska arbetskraften i jordbruket, ungefär lika många i industrin och övriga var sysselsatta inom servicesektorn.

Arbetslösheten växte under 1990-talet men minskade åter i början av 2000-talet. Enligt ILO:s statistik låg den officiella arbetslösheten år 2006 på totalt 10.6 %. För kvinnor 13.0 % och för män 8.6%. I verkligheten är dock andelen arbetslösa betydligt högre, eftersom landsbygdsbefolkningen inte är inräknad i statistiken. Mycket av landsbygdsbefolkningen och andra personer försörjer sig i den informella, svarta ekonomin och den beräknas uppgå till mellan 35-60 % vilket betyder att uppemot 6-10 brasilianare, majoriteten kvinnor, arbetar utanför den reguljära arbetsmarknaden.<sup>7</sup>

Det fackliga engagemanget är starkt i industrimetropolen Sao Paulo, medan det på många andra håll i landet är svagt. Den växande arbetslösheten under 1990-talet gjorde de tidigare militanta fackförbunden i Sao Paulo mer flexibla i syfte att rädda så många jobb som möjligt. I de delar av landet där tradi-

---

<sup>7</sup> Slutrapport Fackligt/politiskt utvecklingsprojekt i B. 22 133 U, s 5.

tionella storgodsägare ännu har stort inflytande hålls omkring 250 000 personer som slavar eller tvingas arbeta under slavliknande förhållanden.

I början av 2006 fattades beslut om att höja minimilönen per månad till 350 réais eller cirka 160 USD. Lula utlovade en fördubbling av minimilönen (från 200 réais) under hans första mandatperiod – vilket inte helt uppfylldes.<sup>8</sup> I slutet på 2006 gick också centralorganisationerna CUT och Forza Sindical ut i en stor gatudemonstration i Brasilia med 1000-tals anhängare för att kräva ytterligare en höjning av minimilönen från 350 till 420 réais.

Vid samma tidpunkt, den 14 december, lade kongressens ledningskommitté fram ett förslag om en löneförhöjning på 91 % för kongressledamöterna för att få lika löner som inom domarkåren vars lön ligger ca 300 % högre än Brasiliens tillväxttakt. Ironiskt nog, kom detta förslag samtidigt som kongressen började diskutera höjd minimilön, vilket lagstiftarna argumenterade för att den inte skulle höjas mer än inflationstakten, ca 4 procent 2006. Kongressledningskommitténs förslag röstades dock ned. Utgången på CUTs och Forza Sindicals minimilönkrav var fortfarande oklart i slutet på december 2006.

## 7. Arbetsmarknadslagstiftningen

Författningen garanterar medborgarna organisationsrätt, strejkrätt och åtta timmars arbetsdag. Uppbyggnaden av den fackliga organisationen är synnerligen snarig och är mycket svår att jämföra med den modell som finns i Sverige. Den har sina rötter i en fascistisk konstitution under 1940-talet. Modellen hämtades från Italien och facket ingick med detta som en del av en korporativ maktstruktur. Fackets roll var företrädesvis att ge en social service till medlemmarna samt att hålla ordning och reda på arbetsplatserna. Arbetsmarknadslagstiftningen syftade till att öka sammanhållningen och samförståndet mellan stat, fackförbund och företag.

Den moderna brasilianska fackföreningsrörelsens framväxt i slutet på 70-talet är intimt förknippad med bilindustrin och det var då som självständiga fackföreningar började uppstå. Det var på Scantias fabrik i Sao Bernardo, en industristad till Sao Paulo som den första stora strejken genomfördes 1978. Strejkvägen växte och den fackliga rörelsen vann sin legitimitet och växte sig allt starkare. Det var fackföreningar som hämtar sina mandat hos sina medlemmar inte av staten.

Vad betyder då detta ”fackliga statsfenomen”? Jo, den arbetsmarknadslagstiftning som reglerar den fackliga verksamheten (liksom arbetsgivarnas organisationer) präglas alltjämt av en korporativistisk struktur och är kraftigt statligt reglerad. Lagstiftningen är svår och tidsödande att ändra eftersom många av reglerna finns i grundlagen, artikel nr 8. Den viktigaste delen är ett kompendium (Consolidação das Leis, CLT) från år 1943; en samling lagar som infördes av dåvarande presidenten Getulio Vargas under hans ”Nya stat”, som innehåller artiklar som också infördes i den nya författningen som antogs under reformerna år 1988. Sedan dess har enskilda artiklar eller delar av CLL ändrats för att överensstämma med rådande politiska trender.

---

<sup>8</sup> <http://www.swedishtrade.se/landrapporter/?objectID=4140>

De grundläggande ILO-konventioner som ratificerats är artiklarna: 29 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138 och 182. Brasilien har dock inte ratificerat ILO-konventionernas paragrafer 87 och 135 vilka reglerar rätten till fri facklig verksamhet. (Mer information om detta kommer.)

Huvuddragen i den nuvarande strukturen är följande:

*Enorganisationssystem* (Unicidade). Alla löntagare har rätt till facklig representation, med undantag för militären, den uniformerade polisen och brandmännen. Det får bara finnas en facklig organisation i varje ekonomisk sektor och inom varje geografiskt område (minst en kommun men det kan också vara en delstat) inom varje bransch. Den som vill gå med i facket måste alltså ansluta sig till denna organisation. Det är enbart denna organisation som har förhandlingsrätt. Det betyder att vissa sektoriella federationer och nationella centralorganisationer är olagliga. Flera federala lagar erkänner ändå legitimiteten hos konfederationer som skapats sedan tidigt 1980-tal och den federala Högsta domstolen har erkänt sektorsorganisationer som bildats i ett ramverkssystem. Strukturen beskrivs själv ofta av brasiliansk fackförening som en pyramid och det finns nio officiellt upprättade yrkeskonfederationer.

*Facklig skatt.* Enligt lag måste alla löntagare, oavsett om de är medlemmar i facket eller inte, betala en dagslön i facklig skatt. År 2005 var den fackliga skatten totalt på R\$ 916,9 miljoner (USD 423 941). Skatten tas in genom löneavdrag i mars månad, en dagslön, och fördelas sedan mellan fackföreningar, federationer, konfederationer och arbetsmarknadsdepartementet. Den fördelas proportionellt till antalet löntagare som representeras på lagstadgat sätt, utifrån det obligatoriska enorganisationssystemet, inte i förhållande till antalet fackföreningsmedlemmar. Den lokala fackföreningsnivån är prioriterad och de får merparten av pengarna. Fördelningen ser ut på följande vis:

60 % – Fackföreningar – på lokal nivå – *sindicatos*

15 % – Federationer – på regional nivå – *Federacões*

05 % – Konfederationsnivå – på nationell nivå – *Confederacões*

20 % – Arbetsmarknadsdepartementet - sysselsättnings-, utbildnings- och lönefond.

Alla anställda betalar vidare en årlig ”kollektivavtalsavgift”. Totalt finns det idag mellan 18 000 - 19 000 juridiskt självständiga lokala fackliga organisationer. Av dessa är bara 4 000 anslutna till någon facklig centralorganisation. Modellen med den fackliga skatten gör de lokala fackliga organisationerna ekonomiskt starka även om de har få betalande medlemmar, medan regionala och nationella organisationer är betydligt svagare än i Sverige.

I och med att de fackliga organisationerna inte har formell rätt att bedriva lokal verksamhet, inne på företagen, (ILO konvention 135) och den fackliga skatten är resultatet att det idag finns många lokala fackliga organisationer i landet som lever gott på den fackliga skatten, men som knappast bedriver någon verksamhet. Fack kan existera endast för att utkvittera pengar från den fackliga skatten och interndemokratien är i många fall svag. Hur många som verkligen fungerar som fackföreningar är oklart. Enligt det största brasilianska metallfacket CNM-CUT: s uppfattning skulle alla utom runt 6 000 fackföreningar försvinna om det statliga ersättningssystemet försvann.<sup>9</sup>

*Löneförhandlingar* sker med statlig inblandning mellan centralorganen för arbetsgivare och arbetstagarer. Några lokala förhandlingar är enligt lag ej heller tillåtna. Formerna för avtalsförhandlingarna är noga reglerade i lag. Det finns ett fastställt datum för de respektive yrkeskategoriernas årliga förhand-

---

<sup>9</sup> Slutrapport. Facklig/politiskt utvecklingsprojekt i Brasilien 22 133 U. IF Metall

lingar. Parterna ska 60 dagar innan det utsatta förhandlingsdatumet presentera sina avtalskrav. Avtalen upprättas vanligen för yrkeskategori/bransch, region och per företag. Om ingen uppgörelse träffats inom 30 dagar avgörs avtalet i en särskild domstol. Det gör i praktiken att det ofta är mer effektivt för arbetsgivaren att inte teckna avtal med fackföreningarna. Domstolen ger nästan alltid en mer fördelaktig tolkning till förmån för arbetsgivaren.

### **Kollektiva förhandlingar, kraftiga begränsningar**

Det är bara fackliga organisationer som registrerats på lagstadgat sätt hos Arbetsmarknadsministeriet som har tillåtelse att förhandla. Det finns två typer av kollektivavtal; *convencão coletivo* som sker på delstatsnivå och *contrato coletivo* som sker på lokal företagsnivå. Från fackens sida är det förbjudet att förhandla om rätten till att bedriva verksamhet inne på företagen eller att få tillgång till information om företagen. Den fackliga monopolsituationen utesluter anställda hos underleverantörer vilka ej är tillåtna att organisera sig. Kollektivavtalen sträcker sig på ett år i taget. Domstolarna ingriper i kollektiva förhandlingar genom att besluta i petitioner som lämnas in av endast en av parterna. På grund av att det inte finns fungerande arrangemang för direkta förhandlingar med fackliga organisationer i företagen är antalet oavgjorda domstolsärenden enormt. Bara under år 2005 anmälades 1,4 miljoner ärenden.

### **Ej formell rätt att bedriva verksamhet inne på företagen**

Facklig organisering på arbetsplatsnivå förbjöds 1964 av den dåvarande militärdiktaturen. De få fack, varav några på svenska företag, som idag har organisering på arbetsplatsnivå verkar i en legal gråzon. På de få företag det finns facklig organisering har denna rätt till organisering oftare uppkommit via strejker än genom förhandlingar. På en del företag, framförallt inom bilindustrin, har man dock bildat sk. *Comissão da fabrica* – fabrikskommissioner hädanefter. Dessa fabrikskommissioner representerar alla anställda på företaget och kommissionens ledamöter väljs av de anställda. Ofta domineras kommissionen av arbetare som också är fackligt aktiva. Kommissionen har ingen formell förhandlingsrätt utan samarbetet med företagsledningen utvecklas enligt praxis och lösa avtal. Ofta får kommissionens ledamöter bedriva en viss del av sitt arbete på arbetstid. Dessa kommissioner är det närmaste som liknar våra svenska fackklubbar. *Fabrikskommissionerna* finns till största delen på företag där den ”avtals-tecknande” fackföreningen är ansluten till centralorganisationen CUT som arbetar för att föra den fackliga verksamheten på lokal nivå och nästan uteslutande inom ABC området i Sao Paulo.

Förutom detta finns det på en del företag fackliga arbetsplatsdelegater. Dessa har kontakter med företaget, men sköter oftast sitt fackliga arbete på fritiden. Inte heller detta system omfattas av lagen. När arbetsgivaren inte tillåter facklig verksamhet inne på företag måste organisationerna arbeta utanför, dela ut flygblad utanför grindarna och på detta sätt söka värva medlemmar.

### **Strejkrätt**

1988 års författning medger obegränsad strejkrätt för de flesta löntagare, med undantag för polisen och militären som inte får strejka alls. Statstjänstemän har enligt författningen ingen strejkrätt och enligt lagarna som promulgerades år 1989 omfattas strejker i oundgänglig verksamhet av hårdare restriktioner än vad ILO tillåter.

Ett system med Arbetsdomstolar, vilket också nämnts tidigare, är både kostsamt och tidsödande och hanterar ett mycket stort antal enskilda fall. För närvarande inkommer ca två miljoner nya fall per år. Resultatet blir därför många gånger att den enskildes och företagets advokat gör upp utanför rätten. Genomsnittstiden för beslut är 31 månader (2002).

S-systemet för utbildning och kompetensutbildning. S-systemet finansieras genom en socialförsäkringsavgift vilken betalas av arbetsgivarna. Syftet är att svara för yrkesutbildning av arbetare och att föra in ny kunskap i en industri. Enligt lag är företag i Brasilien skyldiga att svara för utbildning av lärlingar motsvarande 5-15 procent av arbetsstyrkan.

### **Analys av den fackliga organisationsgraden**

Den statligt reglerade fackliga verksamheten utgör en dålig grund för omfattande medlemsanslutning till facken. Obligatorisk fackskatt, lagreglerade avtalsformer och avsaknaden av facklig närvaro på arbetsplatserna gör att vare sig arbetstagare eller facken har starka skäl att öka organisationsgraden. Idag ligger den fackliga organisationsgraden på runt 20 procent i Brasilien. Organisationsgraden omfattade på 1980-talet runt var tredje arbetstagare.

Ett stort problem för fackliga organisationer i landet är att de flesta medborgarna i Brasilien har en mycket suddig bild av fackföreningar. Både på grund av den statliga inblandningen i det fackliga systemet och på grund av fackföreningarnas svårigheter att verka nära arbetslivet. Företagens ovilja att släppa in fackliga företrädare på arbetsplatserna gör att det mycket svårt att organisera och aktivera medlemmarna på arbetsplatsnivå. För att stärka fackföreningarna i Brasilien är det mycket viktigt att man fokuserar på hur den lokala fackliga verksamheten inne på företagen ska utvecklas. Det hör till undantagen att man hittar starka fackklubbar inom företagen som vi har i t.ex. Sverige. I Brasilien ligger den fackliga tyngdpunkten på de regionala strukturerna där det fackliga engagemanget skiftar stort från plats till plats.

## **8. Jämställdhet och arbetsmarknaden**

Fattigdom i Brasilien representeras många gånger av hudfärg (svart) och kön (kvinna). Det brasilianska samhället är utpräglat patriarkaliskt. Våld mot kvinnor är utbrett och unga, fattiga kvinnor tillhör en särskilt utsatt grupp. Kvinnor har en svagare förankring på arbetsmarknaden och är oftare arbetslösa oavsett utbildningsnivå och tjänar mindre än män. Betald barnledighet infördes i slutet av 1980-talet. Många kvinnor avskedas på grund av moderskap. De är också starkt underrepresenterade i den politiska sfären. Antalet kvinnor på beslutsfattande politiska poster har dock ökat under de senaste åren. Numera finns en lag som säger att minst 30 % av kandidaterna till exempelvis kommunalvalen och fackliga poster måste vara kvinnor. För närvarande finns det en kvinnlig guvernör i landets 26 delstater. Sekretariatet för kvinnofrågor, (Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres) konstaterar dock att det inte finns något sätt att tvinga organisationer och partier att efterleva lagen.

Tre myter som många av de fackliga organisationerna använder för att rättfärdiga att kvinnor har problem att delta, organisera sig samt ha rätt till inflytande:

– Kvinnor vill inte, kan inte och det finns inga kvinnor som arbetar inom denna ekonomiska sektor.

Kvinnorna är ofta trippelarbetande. Först det formella arbetet, sedan ansvaret för barnen och sist hushållsskötseln. Tiderna för fackliga aktiviteter förläggs ofta på kvällar och helger, då kvinnorna ofta har svårare att delta än män pga. ansvar för barn. Vanligt förekommande är också att kvinnornas män inte tillåter dem att delta på fackliga möten pga. svartsjuka eller misstänksamhet för vad kvinnorna "egentligen gör". Ett annat problem för många av kvinnorna är att de är ovana att tala inför folk och de tar inte plats. De känner sig obekväma och har ofta inte ett bra självförtroende samt förväntar sig inte att

de ska bli lyssnade på och känner sig marginaliserade. Det saknas ofta ett intresse och politisk vilja från de fackligt manliga ledarna att verkligen representera och organisera de kvinnliga arbetstagarna. På argumentet att det inte skulle finnas några kvinnor inom en viss mansdominerad bransch har man ibland genomfört en kartläggning av kvinnliga arbetare och funnit att de visst existerar, ex inom metallsektorn. (Detta kom fram i intervjuer med fackligt aktiva kvinnor från olika sektorer dec. 2006.)

Ett annat exempel från metallsektorn är att arbetande kvinnor tjänar ca 30 % lägre lön än männen för samma typ av arbete och tjänst. Även om kvinnor många gånger är högre utbildade än männen. Metallsektorn har också en uppdelning mellan sysslor utifrån vad som anses vara manligt och kvinnligt mer passande. Här är också löneskillnaderna stora. Kvinnor finns inom elektronik och branscher som kräver mer fingerfärdighet medan männen dominerar inom branscher med tyngre lyft.

### **Förbättringar – trender och fackliga jämställdhetsstrategier.**

På svar om jämställdheten på arbetsmarknaden går framåt blir svaret både ja och nej. Ett fenomen som exempelvis sker vid moderniseringar och teknikutvecklingar inom vissa tidigare kvinnodominerade områden är att männen strömmar till, lönerna höjs och kvinnorna försvinner till andra områden.

CUTs kongress antog år 2004 en jämställdhetsstrategi och genomförde därmed en ändring i sina stadgar vilken också ska gälla för samtliga medlemsorganisationer. Man skapade en jämställdhetsavdelning i syfte att integrera ett jämställdhetsperspektiv i den fackliga verksamheten. En resolution

antogs också om minst 30 procents kvinnorepresentation på alla fackliga aktiviteter, utbildningar m.m. samt i beslutsfattande positioner. Och, inom de arbetsområden där det finns fler kvinnliga medlemmar ska den fackliga representationen stå i paritet till antalet kvinnliga medlemmar. I realiteten är detta ett svårt beslut att genomföra. Dels för det låga antalet organiserade kvinnor, dels för att intresse och politisk vilja vanligtvis saknas för att föra en aktiv jämställdhetspolitik. En fråga som dock många jämställdhetskommittéer aktivt driver är att upprätta betalda barnpassningssystem i anslutning till fackliga möten, utbildningar m.m.

Jämställdhetskommittéerna från metall, pappers och livsmedelsarbetarsektorn adresserade två liknande behov.<sup>10</sup>

1. De önskar genomföra medvetandegörande jämställdhetsutbildningar av både män och kvinnor. Först i särorganiserade former för att kunna synliggöra olika behov, förutsättningar och problem. Sedan genom gemensamma möten definiera åtgärdsförslag.

2. Många gånger saknas bakgrundsfakta om kvinnors situation och problem inom olika ekonomiska sektorer.

Ett förslag till svensk fackföreningsrörelse är att bidra med medel för jämställdhetsanalyser så att man har någonting att arbeta utefter samt medel för jämställdhetsutbildningar.

---

<sup>10</sup> Intervjuer dec 2006.

## 9. Tidigare arbetsmarknadsreformer

Under den förra presidenten Cardoso, (före år 2002) genomfördes ett antal nya dekret för att göra arbetsrätten mer flexibel. Dessa dekret är "tillfälliga" eftersom de inte är antagna av parlamentet. Reformerna som genomfördes är av dispositiv karaktär – dvs. de kan förhandlas bort via avtal. Reformerna är:

*Lag om arbetstidsbank:* Enligt brasiliansk lag är den maximala arbetsveckan 44 timmar. Med den nya lagen kan övertid sparas i en särskild övertidsbank, och tas ut i ledighet. CUT är emot denna reform eftersom den innebär inkomstförluster för arbetstagarna - tidigare extra övertidsersättning blev istället ett mot ett i ledighet.

*Lag om ny medlingskommission:* Enligt tidigare modell hanterades tvister mellan individuella arbetstagare och arbetsgivare via domstolsväsendet. Förfarandet tog ofta synnerligen lång tid. Med den nya medlingskommissionen kan tvister istället hanteras via fack och arbetsgivare, vilket gjort processerna betydligt smidigare. CUT ser fördelar med den nya medlingskommissionen, men är samtidigt oroliga över att många arbetstagare förlorar sina rättigheter när det inte har något fungerande fack som kan representera deras intressen.

*Lag om tillfälliga anställningar och hantering vid uppsägningar:* Lagen innebär att det dels blir lättare för företaget att anställa med tillfälliga anställningskontrakt. Vidare innebär lagen att avgångsvederlagens omfattning preciseras i lag och kan för företagen medges skatteavdrag. CUT framhåller att de i flera fall via förhandlingar fått till stånd bättre uppsägningsvillkor än vad lagen föreskriver.

## 10. Centralorganisationerna och dess uppbyggnad

Brasilien har ca nio, mer eller mindre, betydande fackliga centralorganisationer. Centralorganisationerna innefattas inte av det korporativistiska unicidade systemet. De har inte status som facklig juridisk enhet och står skrivna som ideella föreningar. De har därmed ej rätt till den fackliga skatten och kan ej förhandla om kollektivavtal. Idag är de dock erkända som politiska aktörer och viktig part på arbetsmarknaden, exempelvis vid arbetsmarknadsrådföring och vid trepartsmöten mellan regering, fackliga centralorganisationer och arbetsgivarorganisationer.

Nedan följer en beskrivning av de mest relevanta och viktigaste centralorganisationerna för Brasiliansk fackföreningsrörelse. (I storleksordning)

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (CUT). Ca 2600 lokala fackföreningar är anslutna till CUT. Bl.a. industriarbetare inom metallindustrin, lantarbetare och offentliganställda. CUT bildades 1983 i kampen för demokrati och organisationen har målmedvetet arbetat för att stärka arbetarnas inflytande i samhället. Det var av det skälet som medlemmar i CUT, också på 80-talet, bildade arbetarpartiet PT vilka man har en nära anknytning till. De anslutna fackföreningarna avstår frivilligt ca 10 procent till CUT av de statliga anslagen som kommer från den tidigare nämnda fackliga skatten. Från att ha varit en vänsterinriktad kamporganisation har CUT idag en mer pragmatisk inställning.

Frågor som idag splittrar CUT är exempelvis pensionssystemets uppbyggnad och hur man ska kunna kritisera den sittande regeringen trots dess nära fackligt politiska samarbete. Det fackliga inflytandet inom PT är så starkt att det har lett till bekymmer för både PT och CUT. CUT går en svår balans-

gång mellan att vara oberoende och att ge sitt stöd till regeringen. De båda rörelserna är barn av kampen för frihet och demokrati. De har båda starka kontakter med de sociala rörelserna i Brasilien. För CUT gäller det att behålla sin ställning som en facklig centralorganisation som tillsammans med de sociala rörelserna kan fortsätta oppositionen mot orättvisorna i Brasilien, utan att tappa inflytandet inom PT. För PT gäller det att kunna hålla kvar sin fackliga förankring i ett läge då CUT å den ena sidan måste hålla en distans till den formella regeringspolitiken och PT å den andra sidan som regeringsparti inte kan framstå som om de favoriserar CUT.

FORÇA SINDICAL (FS). Ca 840 lokala fackföreningar är anslutna. Bildades 1991 och ledningen står politiskt till höger om PT och har intagit en tydlig oppositionell linje mot nuvarande regering och Lula. Få offentliganställda är anslutna men de har en stark ställning inom metall och handelssektorn. Samarbetar dock med CUT runt ett nytt arbetsmarknadsförslag.

NOVA CENTRAL SINDICAL DE TRABALHADORES, (NCST). Ca 308 lokala fackföreningar är anslutna. Denna nya centralorganisation bildades år 2005 utav legitima och erkända fackföreningar och konfederationer.

CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES (CGT). Ca 238 lokala fackföreningar är anslutna.

CENTRAL GERAL DOS TRABALHADORES (CGT) Ca 136 lokala fackföreningar är anslutna. Mestadels kristna fackföreningar och mindre politiska anslutningar

SOCIAL DEMOCRACIA SINDICAL (SDS). Ca 136 fackföreningar är anslutna.

CENTRAL AUTONÔNOMA DOS TRABALHADORES (CAT). Ca 38 lokala fackföreningar är anslutna.

CENTRAL GERAL DOS TRABALHADORES DO BRASIL (CGTB). Ca 15 lokala fackföreningar är anslutna.

UNIÃO SINDICAL INDEPENDENTE (USI). Inga uppgifter.

Utav de ca 18 000-19 000 lokala fackföreningar som finns i Brasilien är ungefär 43 % anslutna till en centralorganisation. Räknet i antalet anslutna fackföreningar är det centralorganisationen CUT som är den största och ungefär två tredjedelar av facken återfinns där. Näst störst är Forza Sindical, FS som ansluter ungefär vart femte fack. Resten av centralorganisationerna är tämligen små. I det praktiska fackliga arbetet är CUT och FS mest synliga. Som ett led i förslaget till en ny arbetsmarknadsreform har vissa centralorganisationer inlett en dialog om att gå samman. På CGT's initiativ träffades SDS, CAT och CGT den 20 december 2006 för att diskutera formerna och processen för en eventuell sammanslagning. Vissa representanter från andra centralorganisationer kritiserar detta initiativ för att det endast anses vara av egna behov för att överleva efter att den eventuella arbetsmarknadsreform genomförts och att det är ideologi som ska vara vägledande vid en sammanslagning. Oavsett orsak och bakgrund blir det praktiska resultatet förhoppningsvis en mer enad, mindre splittrad facklig rörelse vilken bättre kan representera och försvara arbetstagarnas rättigheter.

CUT, FS och CGT är också medlemmar i ORIT, (Organización regional interamericana de trabajadores), dvs. Internationella Fackliga Samorganisationen IFS:s regionala avdelning för America, från Alaska ned till Eldslandet i söder. ORIT flyttade nyligen sitt regionalkontor till Sao Paulo efter att länge haft sitt säte i Venezuela. Enligt ORITs ordförande, Victor Baez Mosqueira, ser den brasilianska regeringen ORIT som en viktig aktör i arbetsmarknadsfrågor och bjuder in ORIT till olika möten som regeringen har med arbetsmarknadens parter för en social dialog. ORIT upplever att de har ett fullt stöd i sitt arbete från centralorganisationerna CUT, FS och CGT.

Det ORIT försöker förankra och sprida i Brasilien är en arbetsmarknadsplattform vilken utarbetats tillsammans med fackföreningsrörelsen på hela den amerikanska kontinenten. Den tar upp den fackliga rörelsens syn inom följande områden;

Kritik till det nyliberala "fria" marknadskonceptet.

Arbetsvillkor allmänt.

Vikten av att integrera ett jämställdhetsperspektiv

Nej till återbetalning av utlandsskulden.

En stats roll.

Vikten av den sociala dialogen och att ett aktivt civilt samhälle finns etablerat.

I Brasilien försöker ORIT förankra denna plattform inom fackföreningsrörelsen genom att ha olika workshops tillsammans med CUT, FS och CGTs ledningar. Det är sedan upp till centralorganisationerna att sprida plattformen vidare i de fackliga leden. Många av de lokala fackliga representanterna ser dock ORIT som något mycket avlägset och att anses ha en diffus roll. En ideologisk påbyggnad som ORIT nyligen börjat utveckla, vilken baserar sig på arbetsmarknadsplattformen, är en plattform för en mer social utveckling. Innehållet är mer inriktat på vad för slags social modell ett land bör ha för att både kunna ha en hållbar social, ekonomisk och miljömässig utveckling, oavsett frihandelsavtal, sociala klausuler i WTO etc.

ORIT önskar att Brasilianska fackföreningsrörelse skulle vara mer aktiv i förstärkningsprocessen av hela den latinamerikanska fackföreningsrörelsen. För det är här, som Viktor Baez säger, som det största fackliga medvetande finns avseende ideologer, styrka och kapacitet. De bör bli bättre på att stötta och sprida den styrkan till de andra länderna i Latinamerika.

## 11. Nytt förslag på arbetsmarknadsreform och partsforumet för delaktighet

– Forum Nacional do Trabalho (FNT)

Under president Lulas första mandatperiod meddelade regeringen att man tänkte modernisera och demokratisera arbetsmarknadslagstiftningen för att bringa den i överensstämmelse med internationella normer, särskilt ILO:s konvention nr 87.

I syfte att skapa en process för ett deltagande partsforum i att ta fram ett nytt reformförslag inledde regeringen under hösten 2002 konsultationer med representanter från regering, arbetsgivare och fackliga organisationer för att initiera ett nationellt trepartssammansatt arbetsmarknadsforum - Forum Nacional do Trabalho, FNT.

I juli 2003 inledde regeringen det konkreta arbetet. Under 18 månader träffades ett antal arbetsgrupper från fackliga organisationer, arbetsgivare och regeringen för att diskutera förändringar för den fackliga strukturen och organisering. Från fackligt håll deltog fem centralorganisationer CUT, FS CGT, CGTB, SDS och CAT. En rad prioriteringar angavs, (inklusive ratificering av konvention 87), en översyn av systemet för ekonomiskt stöd till fackliga organisationer (den fackliga skatten), nya ramar för facklig organisering och representation (som ersättning för enhetssystemet), starkare rättigheter för kollektiva förhandlingar samt ändring av tillämpningen av lagstiftningen med hänsyn tagen till små- och medelstora företag.

Med utgångspunkt i forumets slutsatser utarbetade regeringen ett lagförslag som överlämnades till nationalkongressen. Behandlingen av förslaget är inlett men har stoppats i kongressen. Under 2006 är har inte så många aktiviteter skett inom FNT pga. att man till stor del varit upptagna med presidentvalet.

FNTs diskussioner behöver dock föras ner på den lokala planet och förankras på gräsrotsnivå inom brasiliansk fackföreningsrörelse. Samtidigt som det talas om behovet av nationella arrangemang, som kollektivavtal som kan/bör förankras högt upp och få relevans lokalt finns det en konflikt mellan de fack som är inne i unicidade-systemet, (konfederationer, federationer och sindicatos). dvs. de som tar del av den fackliga statliga skatten och de fackliga organisationer som står utanför och endast är medlemsdrivna. Det är konfederationer som skulle förlora mest (enligt deras synsätt) på det nya förslaget eftersom det är de lokala fackföreningarna (sindicatos) som är medlemmar i centralorganisationerna och frivilligt avstår en del av den fackliga skatten till dem.

Centralorganisationer och andra fackföreningar i Brasilien som står utanför unicidade-systemet har mycket stora förväntningar på att Lula ska kunna reformera hela arbetsmarknadslagstiftningen, snabbt. Exempel på fack som är medlemsuppbyggda med fackliga avgifter, och som ej automatiskt får del av den fackliga skatten är Pappers samarbetspartner SINAP (pappersarbetare) samt LIVS samarbetspartner CONTAG, (lantarbetarfack). De vill ingenting hellre än att den tvingande fackliga skatten ska avskaffas och att de ska få rätt till att teckna kollektivavtal och värva medlemmar på ett vanligt sätt. Problemet är att det samtidigt är svårt för många fack att säga nej till den fackliga skatten för att de drar många fördelar av det.

Det finns också en farhåga från fackligt håll att den delen som behandlar föreningsfrihet och ratificering av konvention 87 lätt kan komma att utnyttjas av konservativa krafter för att än mer flexibilisera arbetsmarknaden och splittra brasiliansk fackföreningsrörelse. Representanter från CUTs styrelse ställer sig skeptiska till att kongressen kommer att godkänna hela paketet med reformförslagen. Ett scenario är att kongressen inom denna mandatperiod endast inkluderar centralorganisationerna i det redan befintliga unicidade-systemet för att de också ska kunna ta del av den fackliga skatten.<sup>11</sup>

I nedanstående uppställning beskrivs FNT:s viktigaste förändringsförslag inom olika områden. På höger sida beskrivs vad som än gäller idag och på vänster sida vad som kan bli verklighet om kongressen antar arbetsmarknadsreformen.

---

<sup>11</sup> Intervju med CUTs politiske talesman.

## Aktuella systemet

## Förslagen till arbetsmarknadsreform

### Organisationsform

<p>Det får ej existera mer än ett fack per yrkeskategori, inom samma geografiska område. (Unicidadesystemet)</p> <p>Staten är förbjuden att blanda sig i bildandet av fack, förutom för godkännande registrering hos arbetsmarknadsdepartementet.</p>	<p>Att Unicidadesystemet upphör för uppkomsten av nya fackliga organisationer uppbyggda på representation, (förutsatt att de kan bevisa representativiteten.)</p> <p>Tillåter fri organisationsrätt per ekonomisk sektor/bransch.</p>
---	---

### Finansiering

<p>Frivillig medlemsavgift och obligatorisk facklig skatt.</p>	<p>På tre år skall den fackliga skatten avskaffas. Etablerandet av ett medlems-/avgiftssystem, byggt på årlig kollektiv förhandling vilken bestäms på årsmötet. Max en procent av en årlig inkomst.</p>
--	---

### Juridiska regelverk

<p>Konfederativt fackligt system uppbyggt på sindicatos, federationer och konfederationer. Centralorganisationerna är politiskt erkända men inte juridiskt.</p>	<p>Centralorganisationerna är juridiskt erkända inom det fackliga ramverket. Fackklubbar verksamma på arbetsplatserna är även erkända.</p>
---	--

### Arbetsmarknadsdomstolar

<p>Har normativ makt att döma och bestämma avseende kollektiva frågor samt definiera löneförhöjningar.</p>	<p>Förlorar den normativa makten (domstolen bör agera mer som medlare och skiljedomstol för kollektiva konflikter.)</p> <p>Lokala fackföreningar kan kollektivt representera löntagare.</p>
--	---

### Strejk

<p>Strejkrätt medges för de flesta löntagare, med undantag för polisen, militären och statstjänstemän.</p>	<p>Tvingar löntagare och arbetsgivare att garantera verksamheter som är oundgängliga för samhället. Lagens arm ska endast ingripa för att förhindra "oreparerbara skador" och garantera oundgänglig verksamhet.</p>
--	---

### Centralorganisationer

<p>De är ej juridiskt erkända. De har ej rätt att förhandla eller sluta avtal i löntagares namn.</p>	<p>De är erkända och innehar förhandlingsrätt på central nivå samt även direkt med ett enskilt företag.</p>
--	---

#### Facklig struktur

Den fackliga strukturen är organiserad utifrån ett konfederativt system.	Den fackliga strukturen är organiserad utifrån ett vertikalt system och utgår ifrån centralorganisationerna.
--	--

#### Kriterier för representativitet

I dagens lagstiftning finns ej kriterier uppsatta för facklig representativitet.	Staten godkänner juridisk enhet till fackliga organisationer som lever upp till uppsatta representationskrav. Dessa krav finns med i lagstiftningen. Kravet för att bli erkänd som facklig organisation är, exempelvis att minst 20 procent av löntagarna på en arbetsplats ska ha organiserat sig.
--	---

#### Fri och oberoende facklig organisation

Statens deltagande är begränsat till att formellt ge tillstånd till att registrera sig fackligt.	Stark reglering av statens inblandning i den fackliga organisationen.
--	---

## 12. CUT och FS relation till varandra

Konkurrensen mellan de två stora organisationerna CUT och FS är omfattande. Dagens relationer mellan CUT och FS bör ses i ett historiskt perspektiv. Båda har sitt ursprung och huvudsakliga bas bland metallarbetare. I inledningen av 1980-talet diskuterade olika fackliga krafter behovet av att bilda en ny facklig struktur – det som inom ett antal år skulle bli dagens CUT. I diskussionen fanns det krafter som ville förhindra att en ny struktur uppstod, vilket också fördröjde bildandet av CUT. Forza Sindical kan, enligt CUT, ses som en sammanslutning av de fackförbund som inte ville ansluta sig till CUT.

Inom CUT menar vissa att FS bildades helt på initiativ av arbetsgivarna och med aktivt stöd från den dåvarande presidenten Collor de Melo som ett sätt att söka splittra den fackliga rörelsen. Å den ena sidan var den första ledaren för FS en kommunist som under militärregimen levde i exil i Sovjetunionen, men som senare kom att politiskt svänga betydligt. Han lämnade FS och blev parlamentsledamot för det liberala PFL. Å andra sidan finns många exempel för FS-företrädare som i första presidentvalomgången 2006 stödde företrädare för en serie olika partier, inklusive Arbetarpartiet (PT). I andra valomgången stödde alla centralorganisationer, inklusive Forza Sindical, Lula.

CUT tycker sig kunna se ett tecken på att Forza Sindical nu efter Lulas valseger siktar in sig på att fylla ut CUT: s roll som regeringskritiker. Ett tecken som nämns är ett för CUT märkligt uppträdande hos Forza Sindical i avtalsförhandlingarna på metallområdet i São Paulo-regionen. Det förslag till avtal som förelåg ansåg CUT vara rimligt. Forza Sindical som, enligt CUT, tidigare gjort sig kända för att skriva på för företagen lite väl generösa avtal, hotade plötsligt med strejk. Agerandet i São Paulo-regionen kan tolkas som en politisk markering om att man från Forza Sindicals sida avser ta över CUT: s oppositionsroll. Men på samma sätt som den politiska bilden av Forza Sindical är rörig, så finns det tecken på att Forza har inre spänningar vars utgång är svår att förutse. I en politisk mening kan förekomsten av inre spänningar inom Forza Sindical ha stor betydelse. I parlamentet är PT och

Lula-regeringen beroende av andra partiers agerande, och då kommer parlamentariker med Forza-bakgrund att ha betydelse för möjligheten att nå reformer för att bland annat få bort fackskatten. De partier som har band till Forza Sindical säger att de stödjer en reform för att få bort fackskatten, men det finns en överhängande risk att Forzas egenintresse i frågan kommer att sätta käppar i hjulet. Osäkerheten minskar inte av att förhandlingarna i parlamentet huvudsakligen måste, som nämnts, ske med de respektive parlamentarikerna, eftersom partisamordningen bland partierna i parlamentet är bristfällig. PT har som nämnts en annan tradition än övriga partier vad gäller partilojalitet.<sup>12</sup>

På FS menar man att CUT enbart går i PT:s ledband och att centralorganisationen numera är en del av statsapparaten. Eftersom det på varje ort bara får finnas en facklig organisation inom varje sektor leder detta ibland till en kamp om makten som riskerar att förlama det fackliga arbetet. Konkurrensen mellan organisationerna hindrar dock inte att de i vissa fall inser behovet av att samarbeta vilket just nu är fallet om minimilöner samt att få igenom det fackliga reformförslaget.<sup>13</sup>

Utgången för det fackliga reformförslaget är högst ovisst under denna valperiod och som både CUTs politiske talesman och Forza Sindicals internationelle sekreterare sade:

– Det kommer inte att komma flera Lulas så det är nu det gäller!

## Bilaga

Sammanställning av de sex fackliga utvecklingsprojekten i Brasilien under projektperioden 2005-2006

### Projekt 40020 HTF/ UNI/ CONATIG

Projektet hade som mål att stärka den fackliga rörelsen i Brasilien och att bilda en enda konfederation för alla fackliga organisationer inom den grafiska sektorn i landet. Man arbetar även för kvinnornas representation i medlemsorganisationernas strukturer, på beslutsfattande positioner på samtliga nivåer. Man strävar efter en jämställd fördelning mellan könen avseende resurser och makt samt att ett arbetsprogram har antagits för åren 2005-2009 för implementeringen av en ny facklig struktur.

År 2005 bildades en ny nationell konfederation, CONATIG, med cirka 190 000 medlemmar. Ett jämställdhetssekretariat finns stipulerat i CONATIGs stadgar men kvinnorepresentationen på beslutsfattande poster är minimal. Endast 1 av de 14 medlemmarna i den nationella styrelsen är kvinna. Flera viktiga åtaganden har vidtagits för att föra in ett jämställdhetsperspektiv i CONATIGs verksamhet men mycket kvarstår som en utmaning inför framtiden. Under CONATIGs konstitutionella konferens antogs det nya arbetsprogrammet för 2005-2009.

Detta projekt skulle ha avslutats år 2005. Bildandet av den nationella konfederationen CONATIG gick väldigt snabbt och en aning okontrollerat. En tilläggsansökan gjordes därför inför år 2006. Syftet med den projektansökan var en uppföljning och intern förstärkning av den nybildade organisationen.

CONATIG har efter ett år börjat få erkännande från staten, arbetsgivare och arbetstagare. Och tagit kontakt med den nationella arbetsgivarorganisationen ABIGRAF. ABIGRAF har också tagit emot

---

<sup>12</sup> Intervju med CUTs politiske talesman dec 2006.

<sup>13</sup> Intervju med Forza Sindicals internationelle sekreterare dec. 2006.



CONATIGs första utkast på åtgärdskrav för förstärkt arbetsrätt och yrkesutbildningar för den grafiska sektorn i Brasilien. CONATIGs medlemsorganisationer diskuterar att genomföra gemensamma aktioner som ett enda förbund. Sympatiåtgärder genomfördes för det multinationella företaget Quebeqors löntagare i Recife vilket ledde till att ledningen återanställde de fackliga ledare som avskedats på osakliga grunder samt att ledningen lovar respektera föreningsfriheten. Det är fortfarande väldigt tidigt att tala om enda gemensam identitet. CONATIG stödjer dock olika lokala konflikter som uppstår runt om i landet och det bidrar till enighetsprocessen.

På CONATIGs första konferens för organisering på multinationella företag utsågs Donnelly, American Bank och Quebeqor som målgrupper. En nationell facklig arbetsgrupp för multinationella företag har etablerats. Den inhemska grafiska industrin är i en ständig fusionsprocess och många företag köps även upp av multinationella företag. Organiseringsprocessen har sakta startat och man ska välja ut företag med minst 50 anställda. CONATIG har etablerat en nationell arbetsgrupp för arbetsmiljö som håller på att arbeta fram gemensamma riktlinjer.

Projektet fortsätter planenligt men ännu behövs vissa åtgärder för att följa upp och förstärka den nybildade organisationen, internt och externt. UNI-Graphical tillsammans med HTF kommer att fortsätta stödja projektet under 2007-2008.

#### Projekt 40026 Byggnads/BWI/ BWI anslutna förbund

Projektet hade som mål att BWI:s anslutna medlemsorganisationer i Brasilien skulle ha förstärkt sin organisatoriska kapacitet, att medlemsorganisationerna på ett ändamålsenligt sätt representerar de anställdas intressen och rättigheter samt att det finns utarbetade strategier för facklig organisationsutveckling på arbetsplatserna samt på lokal och nationell facklig nivå.

Man har valt att prioritera utbildningspolicys som fokuserar på arbetsmiljö och organisationsutveckling av fackliga strukturer, och även motverkandet av barnarbete, fackligt- politiskt påverkansarbete och medlemsrekrytering. Dessa har riktat sig till fackliga ledare och den administrativa avlönade personalen på medlemsorganisationerna. Det finns dock fortfarande behov av att involvera kvinnor och ungdomar i större utsträckning.

Solidariedade, COMTICOM-CUT och FETICOM-SP rapporterar att de har specifika handlingsplaner för medlemsrekrytering. Solidariedade har lyckats bäst. Via en strategisk plan har antalet betalande medlemmar ökat med 45 %. COMTICOM har även rekryterat fyra nya lokala fack till sig. BWI rapporterar dock att den höga omsättningen inom byggsektorn och det faktum att jobb försvinner försvårar för medlemsrekryteringen.

FETICOM-RS och -SP är med i regionala trepartsråd i olika delstater som berör arbetsmiljö. Arbetsmiljöföreläsningar och kurser har anordnats, dels i trepartsrådets regi för studenter och arbetstagare, dels har samtliga medlemsorganisationer själva anordnat arbetsmiljöföreläsningar för arbetstagare, medlemmar och fackliga ledare.

COMTICOM-CUT är både med i ett nationellt trepartsråd och lokala samt har en nära relation med två viktiga myndighetsorganisationer för arbetsmiljö, FUNDACENTRO och arbetsmiljöinspektionen. FETICOM-RS lyckades via kollektivavtalsförhandlingar år 2006 få till stånd obligatoriska livförsäkringar för sina medlemmar.

COMTICOM-CUTs ledarskap har förnyats med 30 %. Solidariedade med 60 % och FETICOM-RS med 30 %. FETICOM-SP har ej förnyat sin styrelse de tre sista valen. Projektet har totalt sett utbildat 452 fackliga ledare.

Projektet fortlöper planenligt med goda resultat utom när det gäller kvinnors och ungdomars aktiva deltagande vilket inför 2007-2008 kvarstår som en utmaning. COMTICOM-CUT har dock kommit längst i sina jämställdhetssträvanden.

#### Projekt 40041 Pappers/ Sinap

Målet för projektet var att SINAP skulle växa i medlemsantal (50 %) tack vare de resurser de tillförskansat sig genom det tidigare projektet som pågätt mellan år 2000 och 2004.

Under 2005 försenades projektet pga. politisk turbulens inom regeringspartiet PT. Brasiliens nationalkongress hade ännu inte accepterat det fackliga reformförslaget om en ny arbetsmarknadslagstiftning vilket SINAP väntade på för att konstituera sig lagligt. En annan faktor som fördröjde projektets utveckling var att arbetsgivarna började inse att SINAP växer och med det dess styrka att försvara arbetstagarnas rättigheter. Inom lagens ram försöker arbetsgivareorganisationen försvåra för fackets utveckling. Mycket tid för det interna organisationsarbetet gick under 2005 till att försöka lösa konflikter på arbetsplatserna. Som en följd av konflikterna ökade de lokala utbildningsinsatserna.

Under 2006 genomfördes alla planerade aktiviteter. SINAP lyckades dock rekrytera det antal medlemmar som förväntades. Orsakerna till det var, dels att industrin har outsourcat mycket av arbetskraften, vilka av det fackliga systemet ej tilläts organisera sig och dels att centralorganisationen Forza Sindical, FS, startade ett "konkurrerande" nationellt pappersfack. FS har en stark position i södra delstaterna och har lyckats väl med sin organisering. SINAP har, trots motvinden, lyckats att organisera arbetstagarna på pappersfabriker i flera delstater. Fokus låg under 2006 på de södra delstaterna. Resultatet blev en ökning med ca 11,5% av betalande nya medlemmar. På Stora Enzos pappersmassebruk i Veracell, Bahía bildades en fackförening.

Projektet fortsätter planenligt, dock med vissa svårigheter och hur det kommer att gå för det fackliga lagreformsförslagets vet man ännu inte något om.

#### Projekt 40045 SIF/UNI

Projektets mål var att FITERT blir institutionellt och finansiellt starkare genom att förvärva ytterligare viktiga organisatoriska verktyg. FITERT fick genom projektet stöd i att organisera sig i de 6 (av 26) kvarvarande delstater i Brasilien där de ännu inte är etablerade.

Projektet stöttade FITERT vad gäller hanteringen av medlemsavgifter i samband med lagreformen i landet som syftar till att ta bort den fackliga skatten (imposto sindical). Man initierade och genomförde även ett pilotprojekt för ett nationellt utbildningsprogram som sponsrades av FITERT i två, tre redan centrala delstater där förbundet verkar. Detta kan sedan användas i samtliga delstater.

Vid slutet av 2006 har två av kvarvarande sex delstatsorganisationer anslutit till FITERT. En rättsprocess är igång för att FITERT skall få tillgång till den "fackliga skatt" som först går till arbetsmarknadsministeriet och sedan tillbaka till facken.

FITERT har genomfört flera lokala aktiviteter i försök att skapa enighet runt skapandet av ett enda nationellt fackförbund för tv- och radiosektorn. Man anser sig inte helt och fullt ha uppnått de uppsatta projektmålen men man har kommit en bra bit.

Projektet avslutades 2006.

#### Projekt 40048 LIVS/IUL

Projektets mål var att förbättra livsvillkoren för arbetstagare inom jordbruks- och livsmedelsektorn i Brasilien och att höja organisationsgraden inom facket, samt att arbetsbelastningsskador, kemiska bekämpningsmedel, genmanipulerade livsmedel och odlingsmetoder som är farliga för hälsan förekommer i mindre grad.

Via de utbildningar, studiecirkelar och informationskampanjer som har hållits under åren har intresset och engagemanget bland fackliga ledare och medlemsantalet inom IUL:s sektor ökat. Fackligas kommittéer bildades på de tre multinationella livsmedelsföretagen Parmalat, Cargill och Ambev vilkas ledare genomförde fackliga utbildningsinsatser för medlemmarna. Detta bidrog till att förstärka de fackliga organisationerna. Ett positivt resultat var att på Ambev lyckades facket uppnå ett löneavtal som innebar att minimilönen höjdes till 410 Reais (i andra sektorer ligger den på 310.) Detta trots att företaget befann sig i en ekonomisk svacka.

Tack vare facket FTIA/SP breda påverkansarbete mot belastningsskador i delstaten Sao Paulo har exempelvis Nestlé skrivit på ett avtal om att undersöka situationen på de egna företagen för att förbättra arbetsmiljön. Tack vare medvetandehöjande insatser och kampanjer som CONTAC genomfört har anmälningsstatistiken ökat angående belastningsskador på kycklingfabriker. Den höga farten och trycket på de löpande band där kycklingarna styckas skapar belastningsskador hos arbetstagarna. Centralorganisationen CUT har uppmärksammat problematiken och bidrar med information och att anmäla fall till arbetsdomstolarna.

En nationell lagstiftning som backar upp CONTAGs arbete med ILO:s konvention 184 om hälsa och säkerhet saknas tyvärr fortfarande. Det är därför svårt att genomdriva förändringar på kort sikt. De sista årens politiska turbulens har inneburit att jordbruksindustrin använder kemiska bekämpningsmedel helt fritt utan nästan någon reglering och kontroll från myndigheter. En kampanj som fått stort genomslag är den internationella kampanjen mot våldet på landsbygden (främst riktat mot lantarbetare i nordöstra Brasilien som lever under slavliknande förhållanden.)

Aktiviteterna har främst varit inriktade på att uppnå en bra och öppen relation mellan producenter och konsumenter. Mycket finns kvar att göra och att man inom jordbruks- och livsmedelsektorn lärt av de erfarenheter som finns kring hur man genomför en solidarisk lönebildning kvarstår som en utmaning.

#### Projekt 40052 IF Metall/ CNM-CUT

Projektets mål var att öka kunskapen hos fackligt aktiva medlemmar om hur man stärker fackföreningen genom ett aktivt fackligt/politiskt arbete, stärka CNM/CUT struktur som facklig organisation på nationell, regional och lokal nivå samt, bidra till att samhället blir mer demokratiskt.

Projektet syftade till att stärka den fackliga strukturen inom ramen av en nationell facklig organisation, bygga upp en struktur av fackklubbar på de större företagen inom metallsektorn, samt öka de fackliga representanternas kunskaper om kollektiva förhandlingar på nationell och lokal nivå. En bred facklig utbildningsstrategi, med hjälp av bl.a. studiecirkelmetodiken, skulle ha utvecklats.

Arbetet med kunskapsutveckling och medvetandehöjande insatser med de fackliga ledarna och medlemmarna, dels i de seminarier som ingått i det gemensamma projektet dels i det dagliga fackliga arbetet, har varit framgångsrikt. En viktig del i arbetet är att man lyckats visa behovet av starka nationella kollektivavtal. ICM/CUT har märkt detta genom hur företag flyttat tillverkning till låglöneområden inom Brasilien där delstaterna erbjuder skattesubventioner i olika former till företagen. Brasiliens problem kan i det avseendet jämföras med de problem som finns/har funnits inom EU. Det som väckt störst diskussioner internt är vad man ska göra om man lyckas uppnå rätten att teckna nationella kollektiv.

Hur skall avtalsundertecknandet gå till rent praktiskt?

Vem skall skriva under avtalet?

Idag skriver avdelningarna under avtalen, region för region. Vad gör man om man inte är nöjd med avtalet på regional eller företagsnivå?

Hur skall man se på vinstfördelningssystemen som finns i en del företag men inte i alla, ur ett kollektivavtalsperspektiv?

Vad händer med strejkrätten när avtal tecknats?

Vem har rätt att besluta om strejk?

CUT/CNM har ännu inte lyckats teckna nationella kollektivavtal. Arbetet med att skapa underlag och förståelse för varje bransch särskilda villkor har dock varit mycket värdefullt.