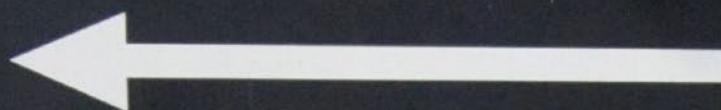


# WINE TASTING AND SALES



GÖTEBORGS UNIVERSITET

JMG, Institutionen för journalistik, medier och kommunikation

Sofi Cederlöf, Sarah Görsch och Marijana Milenkovic

Examensarbete i journalistik, 22,5 hp

Vt 2011

Handledare: Torsten Malmström

# Vinets villkor

- sanningen bakom Systembolagets storsäljare

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Inledning/ hemsidetext	sida 2
De tillverkar våra favoritviner	sida 3
Systembolagets uppförandekod sätter ribban för lågt	sida 9
Arbetarna blir inlåsta på gården varje kväll	sida 12
Ta ert ansvar-Systembolaget!	sida 15
Metodrapport	sida 16

I januari inför Systembolaget för första gången en uppförandekod. De hävdar att den kommer att leda till schyssta arbetsvillkor. Men koden missar att kräva att lönen höjs till en dräglig nivå.

Vi har besökt tretton vingårdar i Sydafrika, det land som toppar Systembolagets försäljningslistor. Trots att många av farmarna säger sig redan ha en standard som uppfyller koden lever arbetarna där i fattigdom. Dessutom är de beroende av chefens välvilja. Inte bara deras arbetsliv, utan också boende, säkerhet och barnens framtid ligger i farmarens händer.

– Det är alltid cheferna som bestämmer vad som är bra för oss. De betalar skolan för våra barn. Sen säger de 'Titta så mycket vi har gjort för er'. Men vi är människor, vi kan tänka för oss själva. Betala oss bättre så klarar vi själva att skicka barnen till skolan, säger en arbetare som vill vara anonym.

Hon försörjer sig själv och sin familj på runt 1500 kronor i månaden i ett land där prisläget är nästan detsamma som i Sverige.

På Systembolaget säger de att man måste börja någonstans.

– Just nu är det inte schyssta villkor men det är det inte alltid i Sverige heller, säger Lennart Agén, pressansvarige på Systembolaget.

Men de odrägliga villkoren på vingården La Colline kände Systembolaget till redan för ett år sedan, efter ett inslag som sändes i Rapport. Trots det har det hänt väldigt lite.

– De har byggt några toaletter. Men sättet de behandlar oss på har inte förändrats, säger en arbetare från La Colline.

## BSCI-koden

Systembolagets kod kräver bland annat:

- att man begränsar arbetstid till maximalt 48 reguljära arbetstimmar och 12 övertidstimmar i veckan; all övertid skall arbetas frivilligt.
- anställda skall ha rätt att bilda eller ansluta sig till ett fack.
- anställda skall ha rätt till en hälsosam arbetsmiljö.
- företaget skall behandla alla anställda med värdighet och respekt, utan fysisk eller verbal miss-handel.

**Organisationen BSCI** startades 2002 av FTA, Foreign Trade Association och har sitt säte i Bryssel.

**Systembolaget** har nyligen blivit medlem i organisationen, vilket innebär att de får använda sig av BSCI:s uppförandekod.

**Systembolaget håller** på att införa koden hos alla sina leverantörer och den kommer gälla från januari 2012.

## Sydafrika

**Befolkning:** 50 miljoner

**Språk:** Engelska, Xhosa, Afrikaans bland annat. Elva officiella språk totalt.

**1990 avskaffades** Apartheidsystemet, från 1994 styrs landet med demokratiska principer.

**Sydafrika står för** 3,6 procent av den totala vinproduktionen i världen.

**Källa:**  
Nationalecyklopedin,  
WOSA, Forex

# De tillverkar våra favoritviner

Mer mat på bordet och makt att bestämma över sina egna liv. Det önskar arbetare som gör Sveriges mest sålda viner. För första gången inför Systembolaget en uppförandekod bland sina leverantörer men den missar det viktigaste: kräva en lön som arbetarna kan leva på.

Vi har besökt 13 sydafrikanska vingårdar och där vittnar arbetarna om hårt arbete och ett liv i fattigdom.

Solen har precis gått ner när Katie August öppnar ytterdörren. Hon har ännu inte hunnit byta om från sina arbetskläder. Bakom henne hörs bråkande barn som väntar otåligt på att få middag.

– Med fyra pojkar blir det mycket jobb hela tiden, säger hon med ett brett leende och släpper in oss.

Två slitna soffor och ett träbord tar upp större delen av utrymmet som tjänar som entré, kök och vardagsrum. Bilder av hennes söner som ler fint för fotografen dekorerar hyllorna. En grön frukt-skål på bordet sticker ut i det gulaktiga ljuset.

**Katie August är 35 år** gammal och jobbar på Graham Beck Wines, en vingård i den ömsom karga och ömsom pittoreska Västra Kapprovinsen i Sydafrika. Hon är arbetsledare för ett tiotal arbetare som beskär, plockar och lastar vindruvor ute på vinodlingen. Varje år produceras runt 900 miljoner liter vin i Sydafrika och mer än en tredjedel av det exporteras. Runt fem procent av allt vin, inklusive en del av det som Katie och hennes kollegor producerar, hamnar på hyllorna i Systembolaget. För mindre än 60 kronor per flaska kan man i Sverige köpa sig sydafrikanskt vitt vin till middagen. För vingårdsarbetarna i Sydafrika är 60 kronor en ungefärlig dagslön.

Katie har jobbat på farmen i tolv år och tjänar runt 2700 sydafrikanska rand i månaden. Omräknat i svenska kronor blir det 2300 kronor i månaden i ett land där många matvaror som mjölk eller mjöl kostar lika mycket som i Sverige.

– När jag får pengarna måste jag betala mat och annat. Jag måste vrida och vända på varenda slant och något extra har jag aldrig råd med, säger hon och kastar en blick på köttgrytan som puttrar på spisen.

Kött är relativt billigt i Sydafrika. Det finns ofta på familjens meny.

Under april träffade vi ett tju-

” Jag måste vrida och vända på varenda slant och något extra har jag aldrig råd med.

*Katie August, lantarbetare*

gotal arbetare på vingårdar som exporterar till Sverige. Katie är en av få som inte önskar vara anonym. Hon säger att hon har haft tur.

– Jag är väldigt tacksam gentemot mitt företag. När jag

började här hade jag inte gått klart gymnasiet. De har låtit mig gå på kurser och avancera till arbetsledare. Jag kommer aldrig att glömma vad de har gjort för mig, säger hon.

Kör man bara några kilometer bort från Katies hem hittar man arbetare som inte vågar komma ut med sitt namn av rädsla för att förlora sitt jobb eller bli illa behandlade av sin chef. För att komma in på de flesta av farmerna passerar vi en bom och en vakt som vill veta vårt ärende och bedöma om vi ska bli insläppta. Så gott som alla arbetare bor på ägarens mark och där får ingen vistas utan tillstånd. En del av dem som släpper in oss i sina hus har kämpat länge för att förbättra sin situation.

– Vi farmarbetare är trötta. Trötta på att prata. Vi har berättat om våra problem under många år men ingen lyssnar, säger en anonym arbetare som vi kan kalla Anna.

Hon säger att den låga lönen är det största problemet.

– Det är så många saker som vi inte har råd med. Titta bara på vad toalettprodukter kostar. Mina två döttrar är tonåringar nu. Alla vi tre behöver bindor, och bindor kostar, säger hon.

Precis som Katie har hon arbetat på en vingård i tolv år men till skillnad från Katie har Anna aldrig fått en befordran. Hon tjänar runt 1530 kronor i månaden.



Katie August vill gärna prova på ett nytt jobb, någonting som inte är lantarbete. Här med sonen Cailwin August.

Foto: Sarah Görsch

## CSR:

Corporate social responsibility. Innebär att företag ska ta ansvar för hur de påverkar sam-

hället ur såväl ekonomiskt, miljömässigt och socialt perspektiv.

## Uppförandekod:

En samling riktlinjer för hur ett företag ska bedriva sin verksamhet på ett etiskt, socialt och

/eller miljömässigt sätt. Koden kan vara framtagen av företaget själv eller en branschorganisation.



På vingårdarna i Sydafrika är årets skörd nyligen avslutad. Många väljer att anställa arbetare som plockar druvorna manuellt istället för med maskiner.

Foto: Sarah Görsch

**I Sydafrika är det regeringen** som bestämmer nivån på minimilönen som är olika för olika yrkesgrupper. Lantarbetare har den lägsta minimilönen i landet. Värdet motsvarar 1170 svenska kronor i månaden.

– Det är inte mycket. Så mycket spenderar en medelklassfamilj på fyra personer på en vecka. Regeringen försöker sätta standarden någonstans mellan det som farmarna har råd med och det som lantarbetarna behöver för att överleva, säger Joachim Ewert, sociologiprofessor vid Stellenbosch University som har forskat om arbetsvillkor på vingårdar i Sydafrika.

**I januari nästa år** inför Systembolaget för första gången en uppförandekod. Koden

tillhör en organisation som heter BSCI, Business Social Compliance Initiative, som Systembolaget blivit medlem i. Enligt dem ska den leda till schyssta arbetsvillkor hos alla leverantörer i hela världen. Men när det gäller löner kräver inte koden mer än den redan lagstadgade minimilönen. Man uppmuntrar visserligen företagen att betala en lön som går att leva på men det är en rekommendation och inget tvång. Enligt flera sydafrikanska fackförbund ligger en lön som täcker alla grundläggande behov på 3400 till 5100 kronor i månaden men i uppförandekoden finns inget definierat belopp.

För de farmare vi har pratat med är själva rekommendationen ingen anledning att höja lönerna.

– Jag tror att vi redan följer

alla bestämmelser i den här koden. Vi betalar våra tillsvidareanställda bra. Men det finns naturligtvis en enorm klasskillnad här i Sydafrika. Gårdsägaren är nästan alltid den med det stora vita huset



Foto: Sarah Görsch

” Jag tror att vi redan följer alla bestämmelser i den här koden.

Rollo Gabb, Journey's End

på berget, säger Rollo Gabb, ägare av vinfarmen Journey's End.

En tillsvidareanställd arbetare på Journey's End berättar att han har det tufft.

– Min lön räcker inte på långa vägar. Det mesta av lönen går till mat, och sen blir det inget kvar, säger han. Hans lönebesked visar att han inte tjänar mer än 1700 kronor i månaden trots flera timmars övertid.

Samma arbetare får, precis som Katie och många andra, dock gratis hyra, el och vatten från sin arbetsgivare, utöver lönen. Ett traditionellt sätt för sydafrikanska farmare att förbättra villkoren för arbetarna är att ge olika typer av förmåner. De flesta arbetare vi har talat med får även barnens skolavgift, transport och sina läkarbesök betalda. Samtidigt

**Alla farmare som** vi har talat med påpekar att arbetarna är fria att gå med i facket men att många inte gör det eftersom det kostar för mycket eller inte är effektivt. En anonym arbetare, som inte är medlem i något fackförbund, målar upp en annan bild.

– Min bror tycker att vi ska gå med. Men förmannen gillar inte facket. Han säger att om vi går med i ett fack så dras farmens namn i smutsen och man kommer att tro att det är en dålig farm, säger han.

De som har ett jobb brukar ändå säga att de är lyckligt lottrade. En fjärdedel av befolkningen i Sydafrika är arbetslös och en stor del av lantarbetar-

” Förmannen säger att om vi går med i ett fack så dras farmens namn i smutsen.

Anonym lantarbetare

na jobbar bara några månader varje år, som säsonganställda. För dem är livet en lång och oviss väntan på att nästa jobb ska dyka upp.

– Jag bara sitter här ensam medan alla andra jobbar. Det finns de som har varit säsonganställda i fem år. Jag vill inte vänta så länge, men



Foot of Africa är ett av Systembolagets populäraste viner. Förra året såldes cirka 1,7 miljoner liter av det röda vinet.

Foto: Sofi Cederlöf

vad kan jag göra. Det är som att de inte behöver en, trots att man vet att de gör det, säger en säsonganställd arbetare.

Med låga löner och få jobb att välja på är det många arbetare som jobbar övertid så fort de får chansen. Ett tillfälle då många gör det är under skörden, mellan januari och april, då arbetsbördan är flera gånger större än annars.

Katie jobbar nio timmar per dag som sin ordinarie arbetstid och inte mer än någon timme över i veckan även under skörden.

– Om de frågar så ställer jag upp, men det blir inte varje dag. Jag njuter av att jobba under skörden men det är väldigt stressigt, säger hon.

Samtidigt finns det arbetare som jobbar upp till dubbla arbetstider. En av dem berättar att det inte är populärt att tacka nej.

– Om jag inte ställer upp och jobbar övertid när ledningen vill det kan det få konsekvenser. Jag kanske inte får lån om jag behöver det, säger en arbetare. Under mars månad arbetade han över 120 timmar övertid, ofta från nio på morgonen enda fram till midnatt. Han har inte haft någon ledig dag sedan januari. Hans lön i mars uppgick till runt 6000 kronor.

– Jag jobbar så mycket, till och med nätter ibland, och jag sover dåligt. Ändå tycker jag inte att allt detta slit visar sig i lönen. När lönebeskedet kommer skär det i hjärtat på mig. Jag skulle bara packa min väska och dra men jag har ingen-

## Citat från undersökningen

**Ibland ber direktören oss att fixa till och göra rent allting på farmen. Då vet vi att det måste vara ägaren som kommer på besök.**

Lantarbetare, 31 år

**Vi får inte längre arbetskläder utan jobbar i våra egna kläder. Sen går vi hem med gift på kläderna. Två människor har blivit sjuka.**

Lantarbetare, 54 år, om att spruta bekämpningsmedel utan skyddskläder.

**Vinmakaren kom hit som student, jag lärde upp honom. Det är kul att se människor utvecklas men pengarna stannar hos dem.**

Lantarbetare, 54 år

stans att ta vägen, säger han.

**Professor Joachim Ewert** sätter lantarbetarnas nuvarande position i ett historiskt perspektiv. Han berättar att farmarna har blivit en ersättning för samhällets skyddsnät efter år av fattigdom och apartheid.

– En farmare behöver inte ge arbetarna hus att bo i eller transport. Men arbetarna saknar pengar till en bil så de måste hämtas. Den här typen av förhållande utvecklas av behov. Man kan kalla det neopaternalism - att få förmåner istället för pengar, säger han.

Flera arbetare vi har talat med berättar att de är missnöjda med det här upplägget. Anna berättar hur det gick till



Marijana Milekovic

”Människor från lägre samhällsskikt här är inte särskilt disciplinerade.

Johan Bestbier, Kleine Zalze

när hennes chefer ordnade plats på en fritidsanläggning åt arbetarnas barn.

– Ingen av arbetarna visste något om den fritidsanläggningen. De hittade fritidset, de pratade med dem, de fattade ett beslut, sen skickade de

efter oss, de berättade för oss vad de hade beslutat och vi skulle bara tacka snällt. Ingen har frågat oss, ingen på den här farmen, säger hon.

Johan Bestbier är VD på Kleine Zalze Wine Estate. Deras storsäljare Foot of Africa, utvecklade speciellt för den svenska marknaden, ligger etta på Systembolagets lista över de mest sålda vita vinerna i Sverige. Enligt honom kan man efter många år av apartheid inte förvänta sig självdisciplin från lantarbetarna.

– Om jag ger dem pengar kan det hända att de hamnar någon annanstans än det är tänkt. Till exempel vill jag bara att de ska säga till mig hur många barn de har och var de finns, jag tar reda på hur mycket skolavgiften är. Då vet vi att skolpengarna hamnar på rätt ställe. Det låter förmodligen paternalistiskt men jag måste säga, människor från lägre samhällsskikt här är inte särskilt disciplinerade och vi har lärt oss att de behöver vägledning när de ska hushålla. Det är tråkigt, säger han.

Anna, som arbetar på en annan gård, berättar att hon gärna vill fatta egna beslut över sin budget.

– De bestämmer hela tiden vad som är bra för oss men vi är människor vi också! Vi kan

rika och 24,95 kronor i Sverige.  
• 1 blöja kostar 2 kronor i Sydafrika och 1,4 SEK i Sverige.  
• 1 styck hård tvål kostar 5,1 kronor i Sydafrika och 4 kronor i Sverige.

Källa: Checkers/Ica



Vintillverkning på gården Hartenberg. Gården ingår inte i undersökningen och säljer just nu

bestämma själva! Betala oss högre löner så betalar vi våra egna avgifter, säger Anna.

För Katie handlar det om att vara självständig.

– Jag skulle vilja ha makten att välja saker själv. Om barnen behöver saker så vill jag kunna säga 'Mamma ordnar det' och inte alltid behöva gå till ägaren och be om saker, säger Katie.

**Köttgrytan är nästan färdig** nu. Katie tvättar samtidigt, i en stor tvättmaskin som brummar högt. Hon kopplar bort slangen från den enda kranen i köket med snabba, vana rörelser och tar ett glas vatten. Hon berättar att familjen snart ska flytta. De får ett eget hus.

– Vi bara får det, som en

present från farmen, säger hon och lyser av glädje.

– Det är väldigt viktigt för oss att ha ett eget hus. Det ger oss en annan trygghet och säkerhet och vi vet att våra barn har någonstans att bo även när vi blir gamla, säger hon.

Enligt sydafrikansk lag har man rätt att bo kvar i ett hus om man har bott och arbetat på en farm i över tio år och är själv över 60 år gammal. Graham Beck Wines har sålt marken där Kates hus är byggt och hon ska istället få äga ett hus i ett annat område.

– Där finns det en skola i närheten och en vakt så det är säkert för barnen, säger hon.

För de flesta som vi har träffat är ett eget hus dock ingen självklarhet. Boende- och arbetskontrakten för sydafri-



Foto: Sarah Görtsch och Sof Cederlöf

inte till Sverige.

kanska lantarbetare kommer oftast i ett paket. Förlorar man jobbet så förlorar man oftast även boendet, som hänger på att man förblir frisk och behåller sin anställning.

– Jag är ständigt rädd för att bli sjuk, särskilt på morgonen om jag stiger upp och har ont någonstans i kroppen. Jag vet inte vad vi ska göra om jag inte kan jobba längre. Mina barn har ingenstans att ta vägen, säger en anonym arbetare.

Om han blir avskedad, sjuk eller dör har familjen tre månader på sig att flytta.

Innan middagen kan börja så väntar Katie på sin man som ännu inte har kommit hem. Han arbetar sent idag. Katie tar en paus och sitter bekvämt

bakåtlutad i soffan med ett fridfullt uttryck. Hon har nyligen varit på en anställningsintervju och hoppas på det bästa.

– Jag sökte ett annat jobb i närheten av det nya huset, och mitt företag har sagt att de inte vill hindra mig. Jag har verkligen tur, säger Katie.

De flesta andra är inte alls lika nöjda med hur de behandlas av sin arbetsgivare. Ibland handlar det bara om att känna sig respekterad. En arbetare på en annan vingård, Waterford Estate, berättar om en utbildning som gården ordnade åt arbetarna.

– Varje morgon var man tvungen att göra ett projekt. Vi delades in i tre grupper och så skulle vi lära oss hur man svarar i telefon, hur man talar till chefen, att man ska sitta upprätt när man är på ett möte, att man måste titta folk i ögonen när man pratar och sånt här, säger han.

En del i kursen var en tävling. En kvinna som var anställd av farmen kom regelbundet hem till arbetarna och inspekterade hur rent det var i huset och hur väl man skötte trädgården. Vinnaren hade chansen att få en brödrost eller en stekpanna.

– Hon behandlade oss som barn. Hon uppfostrade oss, och det var inte våra rättigheter hon lärde oss. Vi tyckte att den kvinnan slösade bort vår tid, säger han.

Enligt Waterford Estate bröts projektet efter negativa reaktioner från arbetarna.

Högst upp på så gott som al-

”Hon uppfostrade oss, och det var inte våra rättigheter hon lärde oss.

Anonym lantarbetare

las önskelista är att äga sitt eget hus. Direkt efter kommer en bil. Många får transport in till staden en gång i månaden för att handla, men utöver det finns det ingen pålitlig kollektivtrafik i deras prisklass. Det gäller att planera vad man handlar.

– Jag måste alltid köpa mjöl för det går inte att köpa bröd för en månad, berättar Katie.

Eftersom hon saknar både bil och pengar till en taxi sitter hon fast på farmen resten av månaden.

– Om min mamma skulle bli sjuk måste jag kunna åka direkt men det finns inte pengar till det. Sist jag kunde besöka henne var för ett år sen, säger hon.

Hon tycker att 500 kronor mer i månaden skulle få vardagen att gå ihop lättare.

– Det är de små sakerna jag saknar ibland. Som när vi ska fira vår bröllopsdag, då kan min man inte ens köpa blommor till mig. Han kan ju inte gå och fråga chefen om pengar för att köpa blommor till mig. Det skulle vara konstigt, konstaterar hon utan bitterhet.

Om hon får önska sig vad som helst vill hon flyga till Amerika.

– Jag vill prova mina vingar, säger hon och skrattar.

Andra har mer jordnära planer. En arbetare berättar att hans enda stora önskan är att det han har berättat om sina villkor kommer fram till dem som köper vinet och att situationen på farmen förbättras.

– Även om det tar en vecka eller månader är jag nöjd, bara folk får reda på hur det ligger till här på gården. Jag har inga andra önsksningar, tillägger han.

En uppförandekod som skulle göra skillnad väcker stora förhoppningar.

– För oss som arbetar hårdast men får minst av allt är det som ljuset i slutet av en tunnel, om det skulle fungera, säger en annan arbetare.

Jag gillar att jobba under skörden, det är roligt att rensa löv från vindruvorna.

Lantarbetare, 59 år

Vi pratade inte om arbetsvillkor. Vi pratade om viktigare saker – vin.

Etienne Heyns, marknadschef Graham Beck om vad som diskuterades när Systembolaget kom på besök.

Jag sparar för att kunna besöka mina föräldrar. Jag var där i december men jag hade inte råd att ta med mig barnen.

Lantarbetare, 47 år

Det är förödmjukande för dem att leva så, som tiggare. Det är som att apartheid fortfarande finns kvar.

Trevor Christians, fackförbundet CSAAWU, om beroendeställningen som arbetarna lever i.

# Systembolagets första uppförandekod sätter ribban för lågt

Systembolagets nya uppförandekod har fått kritik från flera håll redan innan den införts. Bland annat för att den inte kräver att arbetarna ska få en lön som går att leva på. Men Systembolaget menar att det är något som de kommer att jobba med på sikt.

– Nej, det är inte schyssta villkor, men det är det inte alltid i Sverige heller. De här frågorna kommer inte koden åt men vi måste börja någonstans, säger Lennart Agén, pressansvarig på Systembolaget.

Som vi berättat om i gårdagens tidning så visar en undersökning som vi gjort i Sydafrika att Systembolagets nya uppförandekod inte kommer åt de största problemen som arbetare på vingårdarna har. Uppförandekoden ska garantera schyssta arbetsvillkor på de gårdar runt om i världen som Systembolaget importerar från. Sydafrika är ett av de länder som toppar listan över vinförsäljning på Systembolaget. Men många av lantarbetarna i landet får så låg lön att de knappt kan leva på den. Det är något som uppförandekoden inte kommer att ändra på, eftersom den bara kräver att arbetarna får minimilön. I Sydafrika ligger den för en lantarbetare på 1375 rand i månaden, vilket är ungefär lika mycket i svenska kronor, i ett land där matpriserna är nästan lika höga som i Sverige.

– I våra öron låter det horribelt lite, men det är svårt att diskutera lönen eftersom olika länder har olika omkostnader,



Foto: Sarah Görösch

”I våra öron låter det horribelt lite.

Johan Larsson, Systembolaget

säger Johan Larsson, inköpare för Sydafrika på Systembolaget.

– Koden är inte huggen i sten, man kan absolut förändra den och det finns en sådan ambition, säger Lena Rogeman, CSR-ansvarig på Systembolaget.

**Den låga lönen** leder i sin tur till att arbetarna blir beroende av arbetsgivarens välvilja, något som i Sydafrika också har historiska rötter. Arbetsgivaren ger ofta sina arbetare olika typer av förmåner, som gratis bostad på gården, transport till staden en gång i månaden eller betalda skolavgifter till barnen. Den här beroendeställningen upplever många av arbetarna vi pratade med som obehaglig.

– Nej, det här är någonting som koden inte kommer åt. Men Sydafrika är en ung demokrati och det är komplexa frågor som det inte finns några enkla svar på, säger Lennart Agén, presschef på Systembolaget.

**Den uppförandekod** som Systembolaget valt är utformad av en organisation som heter BSCI, Business Social Compliance Initiative. Organisationen startades 2002 av Foreign Trade Association, FTA, och har sitt säte i Bryssel. BSCI har en egen uppförandekod som alla medlemsföretagen använder sig av. Medlemsföretagen implementerar koden hos sina underleverantörer och vart

tredje år skickas inspektörer ut till de olika arbetsplatserna för att kontrollera att koden följs. Bara företag kan bli ordinarie medlemmar i BSCI med full rösträtt. Fackförbund och intresseorganisationer kan endast bli så kallade ”associate members”. Enligt deras hemsida är det just nu bara fyra organisationer som är ”associ-

” Vi vill att Systembolaget på allvar börjar se fackförbund som en part i detta.

Emy Åstrand, Rättvis Vinhandel

ate members”. Organisationen Rena kläder, som jobbar för bättre arbetsvillkor för arbetare inom textilindustrin, är en av dem som valt att stå utanför BSCI eftersom de tycker att BSCI marginaliserar organisationernas roll till att vara endast rådgivande.

– Rena kläder vill inte gå med i en organisation där fackförbund och intresseorganisationer inte har samma rösträtt som företag, säger Jeroen Merk på Rena kläder i Nederländerna.

Även den svenska kampanjen Rättvis Vinhandel 2011 är kritisk till att fackförbunden inte får bli ordinarie medlem-

mar ”Förhoppningsvis kommer i BSCI.

– Att ha en uppförandekod som inte tillåter arbetarnas representanter som medlemmar är som att ha ett projekt för integration utan att inkludera invandrare, säger Emy Åstrand, aktiv i kampanjen.

Rättvis Vinhandel 2011 startades i höstas som en följd av att Systembolaget planerade att införa BSCI:s uppförandekod i sina inköpsvillkor. Kampanjen ville sätta fokus på bristerna i koden och påverka Systembolaget att ställa mer konkreta krav.

– Vi vill att Systembolaget på allvar börjar se fackförbund som en part i detta i ett långsiktigt samarbete, säger



Foto: Sarah Görösch

utvecklingen att gå mycket snabbare än i Sverige med statarbetarna”, säger Lennart Agén, pressansvarig på Systembolaget.

Emy Åstrand.

Hon tycker att Systembolaget borde kräva att arbetarna får en lön som går att leva på. Dessutom tycker hon att Systembolaget borde ta hjälp av de lokala fackförbunden för att få reda på om koden följs, istället för att bara lita på de ordinarie inspektionerna. Hon säger också att BSCI är en väldigt stängd organisation

där bara de som är ordinarie medlemmar får information om till exempel vilka brister som hittades under en inspektion.

– Systembolaget menar att en av anledningarna till att de gick med i BSCI är att det finns en databas där man kan dela information. Men den är bara öppen för medlemmarna och medlemmarna är bara fö-

retag. Men det finns inget som hindrar Systembolaget från att släppa informationen som de får del av till fackförbund och intresseorganisationer, säger Emy Åstrand.

Lena Rogeman, CSR-ansvarig på Systembolaget, säger att det här är frågor som de inte har diskuterat.

– Vi har fullt upp med att implementera BSCI-koden

och lära oss om den, säger hon.

**Det var i januari i år** som Systembolaget gick med i BSCI och koden ska börja gälla från och med januari nästa år. Systembolaget menar att de valde att gå med i just BSCI för att de hade de verktyg som Systembolaget kände att de behöver, som färdiga formulär

## BSCI

Business Social Compliance Initiative är en organisation med en gemensam uppförandekod som Systembolaget nyligen blivit medlem i. BSCI-koden reglerar arbets-

villkoren och tar bland annat upp overtidbegränsning, krav på att arbetare minst ska tjäna minimilön och rätt att ansluta sig till fackförbund.

## Rättvis Vinhandel 2011

Kampanjen startades i höstas av Afrikagrupperna, Latinamerikagrupperna, den sydafrikanska fackföreningen Sikhula Sonke, fackföreningen Dfsa-SAC och

Syndikalisternas ungdomsförbund Storstockholm. De vill att Systembolaget ska ta ett större ansvar för lantarbetarnas villkor än vad de gör i BSCI koden.

och en databas för att hantera informationen från inspektionerna. Dessutom går koden att tillämpa på gårdar över hela världen.

– De har ett fungerande system så att vi kommer igång direkt, säger Lennart Agén.

**För sex år sen** släppte organisationen Rena kläder en rapport om BSCI. Ett av problemen som rapporten tar upp är svårigheten att upptäcka alla missförhållanden under en inspektion. Att till exempel kontrollera att arbetarna får minimilön kan man göra genom att titta på löneutbetalningarna, men det är svårare att veta om de tillåts att gå med i facket om de skulle vilja.

**Hur kontrollerar man att arbetarna får gå med i fackförbund?**

– BSCI har ju ett frågekitt de går efter, men exakt den punkten kan jag inte svara på. Jag vet inte om det är så att de vill ha exempel på vem som är fackföreningsansvarig på gården eller se dokument från fackliga möten, säger Lena Rogeman.

– Jag misstänker att man inte bara frågar arbetare på farmen utan också pratar med fackföreningsrörelsen och frågar hur de upplever situationen på gården, säger Johan Larsson.

**Så när det är en inspektion så kommer man inte bara prata med arbetarna?**

– Det vet jag inte, säger Johan Larsson.

**Men ni menar ändå att det bästa sättet skulle vara att prata med facket?**

– Från min horisont så kan jag inbilla mig att det borde vara det, säger han.

**BSCI har ju fått kritik för att facken inte får vara medlemmar?**

– Det visste jag inte om, säger Lena Rogeman. Däremot finns det ju krav i koden på frihet att vara med i facket.

De ordinarie inspektionerna kommer att bekostas av Sys-



Foto: Sof Cederlöf

*Systembolaget säljer vin från nästan 100 länder. Bland annat Sydafrika, Chile och Argentina ses av Systembolaget som riskländer på grund av dåliga arbets- och levnadsförhållanden.*

tembolaget, men om det kommer fram att arbetsplatsen bryter mot koden på något sätt så får gården själv stå för kostnaden för en extra inspektion. Systembolaget kommer inte att bryta avtalet med en gård som inte följer koden



Marijana Milenkovic

” Risken är att gårdarna blir tvungna att avskeda arbetare.

*Joachim Ewert, sociologiprofessor*

om gården visar en vilja att ändra på det som är fel. Gården får stå för hela kostnaden för de eventuella förändringar som måste göras för att de ska följa koden. Dessutom är gården ansvarig för sina underleverantörer. I Sydafrika är det vanligt att vingårdarna köper in druvor från andra gårdar. I och med att koden införs så måste gården ta ansvar för att även druvodlaren följer BSCI-koden. Det kan innebära att gårdarna måste anställa någon som kontrollerar arbetsvillkoren på andra gårdar.

Sociologiprofessorn Joachim Ewert, som har forskat på arbetsvillkor på vingårdar i Sydafrika, menar att man måste vara försiktig om man vill implementera en ny uppförandekod eftersom den kan få konsekvenser som man inte räknat med.

– Om koden sträcker sig längre än den sydafrikanska lagstiftningen så kommer den att kosta pengar, säger han. Vinbranschen är redan pressad och risken är att gårdarna blir tvungna att avskeda arbetare.

Systembolaget säger dock att deras leverantörer får höja sina priser om de inte har råd att genomföra de här förändringarna. Detta kan innebära att priserna i Systembolagets butiker höjs. Men med hur mycket vet de ännu inte.

Emy Åstrand på Rättvis Vinhandel 2011 tycker inte att risken för arbetslöshet är ett argument för att inte kräva högre löner.

– Då låter man farmarna sätta ribban. Sydafrikanska farmare kommer alltid att behöva arbetare på sina gårdar, säger hon.

# Arbetarna blir inlåsta på gården varje kväll

För ett år sedan vittnade arbetare på den sydafrikanska vingården La Colline om usla boendeförhållanden i svensk TV och Systembolaget lovade ta tag i situationen. Idag har arbetarna fått toaletter i sina hus men de menar att livet på farmen fortfarande är mycket svårt.

– Vi lever i ett fängelse, säger en av arbetarna på La Colline.

Klockan börjar närma sig sex och arbetsdagen är över för arbetarna på La Colline. På en veranda utanför ett vitt stenhus sitter några av dem i kvällsolen och pratar. Det här är inte bara deras arbetsplats utan också deras hem, husen ägs av gården men står till förfogande för dem som arbetar här. För nästan exakt ett år sedan var SVT här och gjorde ett inslag för Rapport som just handlade om deras bostäder. Rinnande vatten saknades i husen och när reportern frågade var deras toalett fanns pekade en man ut mot buskaget utanför huset.

– Efter det byggde de toaletter i de flesta husen, så det har blivit vissa förbättringar här men sättet de behandlar



” Det har blivit otroliga förbättringar på La Colline.

Lena Rogeman, Systembolaget

oss på har fortfarande inte blivit bättre, berättar en av arbetarna.

La Colline är en av 35 gårdar i Robertson Valley i Västra Kapprovinsen som odlar och säljer vindruvor till Robertson Winery, en av de stora vinproducenterna i trakten. Flera av Robertson Winerys viner finns i Systembolagets ordinarie sortiment och Sverige är i dagsläget den absolut viktigaste marknaden för företaget.

Som vi tidigare berättat håller Systembolaget på att införa en uppförandekod, BSCI-koden. Men redan för ett år sedan när det visade sig att det fanns missförhållanden på La Colline, beslutade sig Systembolaget för att ta tag i saken. Man kontaktade Robertson Winery som i sin tur anlidade den sydafrikanska organisationen Wieta, Wine Industry Ethical Trade Association, som jobbar för att förbättra arbetsvillkoren för lantarbetare. De gjorde en kontroll av arbetsförhållandena på gården och tog fram en åtgärdsplan som de sedan ska ha följt upp.

– Det har blivit otroliga förbättringar på La Colline men det återstår fortfarande några detaljer som Wieta ska kolla



Foto: Sarah Görsch

Robertson Winery exporterar mycket vin till Sverige. Deras underleverantör La Colline uppmärksammades i ett Rapportinslag för ett år sedan (se bild till höger).

upp, säger Lena Rogeman, CSR-ansvarig på Systembolaget, några veckor innan vi besöker La Colline.

Vilken typ av förbättringar det rör sig om kan hon inte svara på vid den tidpunkten. Senare meddelar Systembolaget att de förbättringar som skett är att bostäderna på gården har blivit uppgraderade. Men de lantarbetare vi träffar på La Colline upplever att det fortfarande finns många problem kvar på farmen.

– Vi lever i ett fängelse, inte ens ambulansen kommer in på gården, säger en arbetare upprört.

De berättar att grinden till

gården låses varje kväll klockan sex och bara tre av de anställda har en nyckel till grinden. Om de tre personerna inte är på gården kan de andra inte komma ut.

– För ett tag sedan blev en man allvarligt sjuk. Ambulansen kunde inte komma in, eftersom ingen av oss som var här då hade nyckel. Några fick gå till farmarens hus och be honom låsa upp. Till slut kom ambulansen in och kunde hämta mannen men farmaren var väldigt arg på oss för att vi hade kommit till hans hus mitt i natten, berättar en annan arbetare.

” För ett tag sedan blev en man allvarligt sjuk. Ambulansen kunde inte komma in, eftersom ingen av oss hade nyckel.

Anonym arbetare, La Colline

Då handlade det mest om boendeförhållanden på gården lämnar en hel del i övrigt att önska.

Arbetarna på La Colline vittnar också om att det är flera saker som försämrats sedan de gick med i facket i februari förra året. Elen var tidigare gratis men nu måste de själva stå för större delen av elkostnaderna. Om de ska få besök av släkt och vänner måste de be chefen om tillåtelse och dessutom menar de att lönen har sänkts sedan de gick med i facket. En kvinna visar sin lönespecifikation. Idag tjänar hon 1300 kronor i månaden. Innan hon gick med i facket var lönen det dubbla.

– Det är så lite pengar, det räcker bara till mat. Vi har inte ens råd att köpa kläder,

säger hon.

På frågan om de upplever att de blir bestraffade för att de gått med i facket nickar alla på verandan.

– Ja, det blir vi. Men vi ångrar ändå inte att vi gick med, för nu vet vi våra rättigheter och hur det ska se ut på en farm, säger en arbetare.

Trevor Christians är generalsekreterare för fackförbundet CSAAWU som organiserar de 46 arbetarna på La Colline. Han bekräftar att företaget har försämrat en del av villkoren sedan arbetarna gick med i facket.

– De vill sätta press på ar-

” Efter det byggde de toaletter i de flesta husen, så det har blivit vissa förbättringar här men sättet de behandlar oss på har fortfarande inte blivit bättre.

Anonym arbetare på La Colline berättar om vad som händer efter att SVT besökte gården.

betarna att gå ur facket. De ska egentligen upplysa facket om alla förändringar när det gäller arbetsvillkor men de har de inte gjort, vi har bara fått reda på det genom arbetarna själva.

Han menar att fackförbunden i Sydafrika har en svag ställning gentemot de ekonomiskt mäktiga farmarna som därför kan köra över facken och inte ta hänsyn till deras krav. Att arbetarna ofta bor på mark som ägs av farmen gör situationen särskilt svår enligt honom. På det viset kan La Colline, precis som många andra farmar, rent konkret stänga ute facken.

Ägaren av La Colline, Brewer Swiegens, vill inte ställa upp





La Colline ligger i Robertson Valley, ett område i Western Cape som är känt för sin vinproduktion.

Foto: Hendrik Holler/WOSA

på en intervju, men han svarar i ett mail att det är svårt att kommentera hur arbetarna upplever situationen när det inte finns konkreta bevis. Han menar också att alla villkor för arbete på farmen har godkänts av facket. När det gäller tillträde till farmen menar han att det är för arbetarnas egen säkerhet man bara delat ut nycklar till några få arbetare. Enligt honom finns det en annan väg in på gården som ambulans och polis ska ha tillgång till. Samtidigt förnekar han inte att incidenten med ambulansen, som arbetarna vittnat om, ska ha skett.

” De är rädda för att media ska ta sig in på gården igen och få reda på hur arbetarna har det.

Trevor Christians, CSAAWU

– Arbetarna har gått med

på att de själva ska ha ansvar för nycklarna och i det här specifika fallet hade de uppenbarligen inte sett till så att det fanns en nyckel på gården.

Men Trevor Christians på fackförbundet CSAAWU tror inte på ägarens förklaring.

– Det handlar inte om arbetarnas säkerhet utan det handlar om att de är rädda för att media ska ta sig in på gården igen och få reda på hur arbetarna har det, säger han.

Några veckor efter vårt besök på farmen blir La Colline ackrediterade av organisationen Wieta, som gjort

inspektionerna på uppdrag av Systembolaget sedan missförhållanden upptäcktes för ett år sedan. En av de punkter man måste följa för att bli ackrediterad av Wieta är att arbetarna ska ha rätt att ansluta sig till fackföreningar utan att bli bestraffade. Linda Lipparoni, VD för Wieta, säger att de aldrig har misstänkt att arbetarna blir bestraffade för att de gått med i facket.

– Vi har individuella samtal med arbetarna och de har aldrig uttryckt något sådant. Situationen på La Colline har varit dålig men det är mycket som har förbättrats, ingen tjä-

fackförbund och förbud mot att diskriminera anställda.

Källa: Wieta



” De kan känna sig osäkra på om inspektörerna är de som de utgör sig för att vara.

Johan Larsson, Systembolaget

nar till exempel under minimilönen längre och relationen mellan facket, arbetarna och gården har förbättrats.

Hon känner heller inte till att det bara är tre av arbetarna som har en nyckel till grinden. – Nej, arbetarna har aldrig berättat det för våra inspektörer. Men jag måste erkänna att om det stämmer, så låter det inte som en rimlig situation.

För Systembolagets CSR-chef Lena Rogeman kommer uppgifterna från arbetarna på La Colline också som en nyhet. Hon ser allvarligt på arbetarnas vittnesmål och Systembolaget ska nu inleda en inspektion på La Colline.

– Vi har litat på Wietas uppgifter att situationen på gården har förbättrats och det här står i motsättning till att gården nu är Wieta-ackrediterad, säger Lena Rogeman.

I den uppförandekod som Systembolaget håller på att införa finns också krav på att arbetare ska ha rätt att gå med i fackförbund utan att det ska resultera i påtryckningar från arbetsplatsen. Johan Larsson, inköpare på Systembolaget som jobbar mot den sydafrikanska marknaden medger att det finns svårigheter att komma åt den här typen av

problem i Sydafrika.

– Jag har upplevt att svarta arbetare kan ha svårt att känna tillit till de ofta vita inspektörer som kommer till arbetsplatsen. De kan känna sig osäkra på om inspektörerna är de som de utgör sig för att vara eller om de kanske i själva verket är spioner som jobbar för arbetsgivaren. Det är ett problem vi är medvetna om och som vi har tagit upp med BSCI för bara några veckor sedan, säger Johan Larsson.

Lena Rogeman, CSR-ansvarig på Systembolaget, menar att man måste lita på att inspektörerna gör sitt jobb men samtidigt tror hon att en uppförandekod aldrig helt kan garantera att arbetsvillkoren är schyssta.

– Jag tror inte att man någonsin kan vara helt säker på att det inte finns missförhållanden någonstans, säger Lena Rogeman.

” Jag tror inte att man någonsin kan vara helt säker på att det inte finns missförhållanden någonstans.

Lena Rogeman, Systembolaget

Vinproducenten Robertson Winery menar att det inte kommer vara något problem för företaget att ansluta sig till BSCI eftersom alla 35 gårdar som levererar vindruvor till dem genomgår inspektioner av Wieta och snart är ackrediterade. I skrivande stund pågår förhandlingar om arbetsvillkoren mellan facket, CSAAWU och La Colline.

# Ta ert ansvar - Systembolaget!

På Systembolaget kan man köpa en flaska sydafrikanskt vitt till middagen för mindre än 60 kronor. Mindre än hälften av den summan får gården som producerat flaskan. För farmarbetarna som plockat druvorna är 60 kronor en ungefärlig dagslön. De siffrorna är svåra att ta ställning till. Sydafrika är ett helt annat land än Sverige, med ett helt annat kostnadsäge. Men om man säger att minimilönen för farmarbetare i Sydafrika ligger på 1375 rand, medan fackförbunden i landet anser att man behöver få ut mellan 4000-6000 rand i månaden för att täcka alla sina levnadskostnader så blir det tydligare.

”Vi ska införa en uppförandekod som ska garantera schyssta arbetsvillkor”, säger Systembolaget. Trots det kräver deras uppförandekod inte att arbetsgivaren betalar mer än minimilön till sina arbetare.

På en flaska sydafrikanskt vitt som säljs i butik för mindre än 60 kronor, har Systembolaget 18 procents marginal. Förra året gjorde de ett totalresultat på 302 miljoner kronor. Detta statliga bolag har dock inte vinst som första prioritet, utan att värna om folkhälsan. Den svenska, vill säga. På samma flaska har gården som producerat den en marginal på mellan 0-10 procent. Ju lägre pris på flaskan, desto lägre marginal. En del gårdar tjänar säkert grova pengar, men långt ifrån alla. Förutom att det i Sydafrika finns ett stort antal gårdar som tävlar mot varandra så måste de även konkurrera med det subventionerade vinet från Europa. Europeiska vingårdar får del av EU:s jordbruksstöd, i Sydafrika finns inget sådant stöd. Dessutom producerar Sydafrika mestadels billigare viner där marginalerna är mindre. Så när gårdsägarna säger att de inte har råd att höja lönerna så kan det vara en dålig ursäkt. Men det kan också vara sant.

I Sydafrika ser regeringen över minimilönerna varje år och bestämmer om de ska höjas eller inte. Men man tar inte bara hänsyn till huruvida lönen faktiskt går att leva på, utan man tittar också på ekonomin i helhet. En dramatisk höjning av minimilönerna kan innebära att arbetsgivarna inte har råd att ha kvar alla sina anställda. I ett land där arbetslösheten redan ligger på 25 procent så är det angeläget att så många som möjligt har jobb. Även om det inte riktigt går att leva på lönen.

Systembolaget hävdar att de har ett stort ansvar för hur arbetsvillkoren ser ut på gårdar som de köper in från. Nu, i och med den nya uppförandekoden, ska de ta sitt ansvar. Men för arbetarna som inte har råd att köpa kläder till sina barn, verkar det inte bli så stor skillnad.

På Systembolaget kan man köpa en flaska sydafrikanskt vitt för mindre än 60 kronor. Men vi skulle ha råd att betala 65 kronor för den. De extra pengarna skulle kunna gå oavkortat till att höja arbetarnas löner. Det skulle kräva en hel del mer av Systembolaget. Men det skulle vara ansvarsfullt.

# Arbetsrapport

## Inledning

Många svenska företag importerar idag sina produkter från andra länder, och en hel del av dem kommer från fattigare länder med sämre arbetsvillkor och arbetsrättsskydd än i Sverige. Detta brukar företagen försöka åtgärda genom olika typer av uppförandekoder och etiska policys. Så även det svenska statliga företaget Systembolaget. Deras produkter kommer i stort sett från hela världen. Nu håller de på att införa en uppförandekod som ska börja gälla i januari nästa år. Ett av de länder som exporterar mest vin till Sverige är Sydafrika. Samtidigt klassas det av Systembolaget som ett riskland, vilket innebär att det är ett land där det kan förekomma barnarbete, ofrivilligt arbete, brister i hälsa och säkerhet, korruption, fysisk misshandel och vattenbrist. Vi åkte dit för att undersöka hur arbetsvillkoren ser ut på vingårdar som exporterar till Sverige. Hur mycket av koden uppfyller de idag? Finns det saker som uppförandekoden missar? Och kommer den överhuvudtaget att göra någon skillnad? Dessutom ville vi särskilt titta på gården La Colline, som odlar druvor som senare hamnar i vinhyllan hos Systembolaget. Gården var med i ett Rapportinslag förra året där de dåliga arbetsvillkoren togs upp. Sen dess har Systembolaget sagt att de flesta problemen är åtgärdade och att allt ser bra ut där nu. Vi ville åka dit för att ta reda på om det verkligen stämmer.

Dessutom vill vi försöka sätta in ämnet i ett större perspektiv. Hur stora marginaler finns det i vinbranschen i stort? Är de rika och tjänar pengar i överflöd eller har de det svårt att gå ihop? Vad påverkar priset? Hur stort ansvar har man som svensk uppköpare – och räcker det med att införa en uppförandekod för att allt ska bli bra? Vi vill också gå igenom själva koden – kritiken mot den och huruvida den är befogad eller inte.

Ämnet är aningen svårundersökt – det finns problem med att ta sig in på vingårdarna där arbetarna bor eftersom det är privat mark. Det är också få arbetare som talar flytande engelska – vilket gör att tolk behövs. Det finns även stora källskyddsproblem, arbetarna kan bli bestraffade om det kommer fram att de har pratat med oss och därför måste de anonymiseras och delar av deras berättelse tas bort. Det kan också vara svårt att få alla uppgifter bekräftade.

## Bakgrund

På grund av att det här är en ny uppförandekod som ska införas väldigt snart, och eftersom bland annat Afrikagrupperna har startat kampanjen Rättvis Vinhandel 2011 i samband med detta så har det skrivits en del om både koden och arbetsvillkoren i Sydafrika i svensk media. Det som har skrivits har dock inte baserats på en undersökning – utan de flesta artiklarna är skrivna från Sverige med ett fåtal intervjupersoner, främst från kampanjen. Tidigare i år kom det sydafrikanska fackförbundet Sikhula Sonke på besök till Stockholm och då skrevs det artiklar i bland annat Arbetaren, Fria tidningen. Det har även publicerats en artikel i Aftonbladet om en gård som Kajsa Bergqvist importerar från.

Vi känner att det saknas en bredare undersökning av hur det faktiskt ser ut på vingårdarna i Sydafrika och ett mer kritiskt perspektiv – både mot koden och de som kritiserar den.

## Metod och materialanvändning

### Metodval

Vi har valt att göra intervjuer på plats som undersökningsmetod. Detta eftersom ämnet är så pass känsligt för arbetarna själva att det krävs att man åker ut och presenterar sig och bygger upp ett förtroende för att de ska våga lita på en. Arbetarnas egna berättelser var det vi ville komma åt i vår undersökning och då måste man ut på plats och prata med dem. Därför kändes denna metod som den enda möjliga för det vi ville undersöka. Det är kanske inte den mest kreativa metoden, men dock en väl beprövad sådan.

### Så gick vi tillväga

Vår undersökning baserar sig på intervjuer med sammanlagt 22 arbetare från 13 olika vingårdar i Sydafrika. Utöver undersökningen har vi intervjuat människor runt omkring för att få en bredare bild. De vi har träffat är: chefer/ägare på fyra olika vingårdar, tre olika fackförbund, CSR-chefen på Systembolaget och deras sydafrikanska inköpare, den sydafrikanska uppförandekodsorganisationen Wieta, en sydafrikansk professor i sociologi som forskat på arbetsvillkor i vinindustrin, en representant för kampanjen Rättvis Vinhandel 2011 och en universitetsadjunkt på Göteborgs universitet.

Vi har dessutom gjort mail intervjuer med: BSCI, Clean Clothes Campaign, chefer/ägare på tre vingårdar.

### Urval

När det gäller urval av vilka gårdar vi besökt så valde vi att bara besöka gårdar som exporterar till Sverige och vars vin går att köpa på Systembolaget. (Antingen i ordinarie-, beställnings- eller tillfälligt sortiment) Eftersom vi bodde i Stellenbosch-området så blev det främst gårdar i det området, även om vi vissa dagar åkte en längre bit för att komma till ett annat område. Vissa gårdar hade vi valt ut på förhand. La Colline har tidigare uppmärksammats i svensk media och en del av vår frågeställning handlade om att vi ville se hur det ser ut där idag. Kleine Zalze har storsäljaren Foot of Africa och var därför extra intressanta. Förutom det så valde vi gårdarna hyfsat slumpmässigt, vi åkte dit vi hade kontakter eller chansade på de som låg i närheten eller på vägen till något annat.

Samma sak med chefs/ägar-intervjuerna. Vi mailade ut till en massa olika gårdar innan vi åkte och skrev att vi ville träffa dem och göra en intervju. De som hade tid och var villiga att träffa oss bokade vi in. Vi försökte även att matcha så att vi pratade med arbetare på de gårdarna vi träffat ägaren/chefen.

De tre fackförbunden valdes ut på olika grunder. Sikhula Sonke hade vi kontakt med innan vi åkte via Afrikagrupperna som vi också hade kontakt med. Det föll sig naturligt att intervjua dem. CSAAWU organiserade på La Colline och dem träffade vi för att få reda på mer om situationen där. NUFBWSAW stötte vi på av en tillfällighet, men det visade sig sedan att de organiserar på Waterford där vi tidigare varit, vilket var bra för att få en andra källa som kunde bekräfta saker vi hört.

Professorn Joachim Ewert hittade vi via en dansk tidningsartikel och vi kände att det var bra att ha någon som kan tala mer generellt och sätta problemet i ett större perspektiv.

Rättvis Vinhandel och Clean Clothes Campaign har riktat kritik mot BSCI-koden. Vi har även försökt nå BSCI och bett dem bemöta kritiken men de har i skrivande stund inte svarat.

Slutligen gjorde vi en ansvarsintervju med Systembolaget för att få höra deras syn på saken och presentera vårt resultat för dem.

### Källskydd

Just källskydd känns som ett av de största problemen med det här arbetet. Vi skulle allra helst skriva ut gårdsnamnen där vi har varit och detaljerade beskrivningar av det arbetarna har berättat för oss. Men majoriteten av arbetarna vi träffat vill vara anonyma. Och det innebär inte bara att vi måste ändra deras namn, utan även ta bort delar av deras berättelser som skulle kunna identifiera dem. Det gör att vårt arbete tappar en hel del bra saker som vi hade velat ha med.

Dessutom finns det andra överväganden att ta med när det gäller att skriva ut gårdsnamnet. Många av arbetarna som talat med oss har själva sagt att de vill att vi ska skriva ut gårdsnamnet för att

situationen på deras gård ska uppmärksammas, vilket kan leda till att det blir bättre. Dessutom känner vi att det ger vårt material högre trovärdighet om vi är så öppna som möjligt. Problemen är att om vi skriver ut gårdsnamnen måste vi vara ännu försiktigare med detaljer för att inte avslöja våra källor. Det finns också en risk att arbetsgivaren ändå misstänker en särskild person, kanske för att det är den som brukar vara obekvämt och kämpa för arbetarnas rättigheter. En annan risk är att det framstår som att de här problemen är unika för just den gården vilket kan leda till bojkott och punktinsatser, men inte mer än så. Vår främsta slutsats är att det på de allra flesta gårdarna ser tämligen likadant ut, de flesta problemen vi skriver om är generella. Men eftersom vi skriver en tidningsartikel och inte en uppsats så får vi inte plats med mer än ett fåtal case. Skriver vi då bara ut namnen på deras gårdar så riskerar det att framstå som att det bara är där det finns problem.

Även när vi har mailat gårdarna för att konfrontera dem med vad deras arbetare har sagt har vi varit tvungna att tänka på källskydd. Därför har vi inte tagit med uppgifter som kan spåras till enskilda arbetare, utan endast mer generella uppgifter. I de fall där vi varit osäkra har vi strukit uppgiften.

### Form och disposition

Eftersom vårt material är så pass omfattande så tog det ett tag innan vi kom fram till hur vi skulle disponera det. Vi tänkte dock tidigt att vi skulle dela upp det i tre artiklar, dels för att vi har ett så omfattande material och dels av praktiska skäl – det är lättare att ha huvudansvar för en artikel var. Efter ett tag kom vi fram till att vi skulle göra en artikelserie där varje artikel får breda ut sig lite mer och vara lite mer självstående än om vi hade gjort tre artiklar som skulle ligga intill varandra. Vi bestämde först att en skulle handla om koden och undersökningen, en om La Colline och en med mer bakgrundsfakta om Sydafrikas historia och vinindustrin i stort. När vi väl skulle dela upp materialet så ändrade vi oss dock. Både undersökningen och koden i samma artikel blev för mycket. Dessutom kändes det tråkigt att ha all bakgrund i en artikel. Därför ändrade vi oss så att undersökningen blev en artikel och koden en artikel. Bakgrunden fick vävas in i alla tre så att man får en förståelse för ämnet när man läser.

### Arbetets gång

För oss blev arbetet väldigt mycket indelat i faserna "Före resan", "Under resan" och "Efter resan". En av de svåraste avvägningarna var: När ska vi resa? Hur mycket ska vi läsa på och förbereda oss innan vi åker? Och hur mycket tid måste vi ha kvar efteråt för att bearbeta materialet, komplettera det och göra ut det? Till slut blev det ändå en kompromiss, påsken närmade sig och vi kände att vi var tvungna att åka innan påsken. Det kändes som att vi hade behövt några dagar extra innan vi åkte, men så här i efterhand tror vi ändå att det var en rätt bra tidpunkt, vi hann läsa på en del men inte allt. Å andra sidan är det mycket saker under en resa som är svåra att förbereda sig på.

### Före resan

Vi försökte boka in en del intervjuer hemifrån, främst var det chefs/ägarintervjuer som gick att boka. Vi knöt även en del kontakter som skulle hjälpa oss att få kontakt med arbetare. Vi fick hjälp att fixa boende hos en arbetarfamilj på en statlig gård, vilket var väldigt bra för att få en ökad förståelse för hur de lever. Vi kollade upp möjligheten att hyra bil och Sofi fixade internationellt körkort. Vi gick och vaccinerade oss. Vi gjorde en lista över alla vingårdar i Sydafrika vars vin säljs på Systembolaget. Sedan jämförde vi den med en karta över vindistrikten för att se vilka som var realistiska att besöka. Vi läste in oss på en del rapporter, pratade med folk som varit där, tittade på videoklipp och försökte få en så bra uppfattning som möjligt om vad som väntade. Vi förberedde även intervjufrågor.

### Resan

När vi väl anlände till Sydafrika så blev det ändå inte som vi hade tänkt oss. En kvinna som arbetade för en facklig organisation och som hade lovat att hjälpa oss med att träffa arbetare visade sig ha riktigt mycket att göra och var rätt opålitlig. Däremot fick vi kontakt med en kille som var tolk. Det visade sig att vi kunde anlita honom under hela vår period där och han visade sig vara en riktig

guldklimp. Han hittade i området, visste vart gårdarna låg och i vissa fall även vem vi kunde prata med. Eftersom han var svart och pratade deras språk så bidrog han även till att människor kände förtroende för oss och vågade prata med oss. Detta gjorde att istället för att lyckas prata med arbetare på fem gårdar, vilket var vårt mål, lyckades vi med hela 13 gårdar. Det känns skönt eftersom det ger oss ett bättre underlag till att beskriva situationen för arbetarna mer generellt. Vi är medvetna om risken för missförstånd vid intervjuer som tolkas mellan olika språk men med tanke på att vår tolk pratade flytande engelska, afrikaans och xhosa, vilka var de språk som intervjuerna gjordes på, så känner vi oss trygga med att de tolkningar han gjort är korrekta. Han är inte heller bunden till någon intresseorganisation.

En omständighet som försvårade arbetet och begränsade antalet intervjuer vi hann med var att vi i stort sett bara var möjligt att träffa arbetare på kvällstid, efter arbetsdagens slut. Trots att det inte kändes helt tryggt att resa runt på landsvägar runt Stellenbosch i mörkret var vi tvungna till det. I de allra flesta fallen hade vi inte heller bokat in några intervjuer utan åkte runt på chansning till gårdarna men trots det tackade i stort sett alla vi träffade ja till att bli intervjuade. Vi har så tydligt som möjligt informerat alla intervjuade om vårt arbete och att det kommer bli offentligt och kan komma att publiceras i svensk media längre fram innan intervjuerna.

Så här i efterhand kändes två veckor lite kort, även om vi hann med otroligt mycket under vår tid där. Vi hade gärna hunnit med fler arbetare på varje gård för att styrka uppgifterna men också för att få en fördjupad bild av situationen på gårdarna. I många fall har arbetat kunnat styrka uppgifter om sin lön till exempel genom lönespecifikationer och hur väl de klarar sig på sin lön kan förstås bara de svara på. Men när det gäller andra saker, som kränkande behandling av chefer och hot och bestraffning för att de gått med i facket är det svårt att bevisa. I de fallen inser vi att det skulle varit bra med flera arbetare som kan intyga samma sak, vilket inte alltid har varit möjligt eftersom vi har haft ganska kort tid på oss. Vi har dock bedömt arbetarnas berättelser som trovärdiga och har de i de fall vi inte kunnat bekräfta deras uppgifter på annat håll valt att inte heller hänga ut gårdens namn. Utöver intervjuerna med arbetarna hade vi också gärna gjort en intervju med Department of Labour för att verkligen få reda på exakt vilka lagar som gäller. Dessutom hade det varit bra att prata med fler chefer/ägare och konfrontera dem med arbetarnas uppgifter på plats istället för per mail. Särskilt La Colline där vi bara hann prata som kortast med ägaren som sedan visade sig vara väldigt svår att få tag på och som nu inte vill svara på några följdfrågor till det mail-svar han gett oss. Det är överhuvudtaget svårt att göra någon slags ansvarsutkrävande intervjuer över mail, i flera fall har vi stött på att man inte svarat på våra frågor. Så det har i många fall lönat sig att ringa och ligga på om att faktiskt få en kommentar.

#### Efter resan

När vi kom hem ägnade vi cirka en vecka åt att skriva rent alla anteckningar så att alla kom åt dem. I vissa fall har vi skrivit ut intervjuer från band vilket har varit tidskrävande. Vi har också jobbat med att komplettera vårt material med de uppgifter/intervjuer vi saknar. Vi har gjort en ansvarsintervju med Systembolaget, mailat BSCI, pratat med Rättvis Vinhandel kampanjen och mailat Clean Clothes Campaign. Vi har också mailat alla gårdar för att konfrontera dem med uppgifterna som vi fått från arbetarna och ge dem en chans att kommentera. Samtidigt har vi delat upp artiklarna och bestämt vad som ska vara i vilken artikel och vem som ska göra vad. Och slutligen har vi börjat skriva på dem. Ett problem som uppstod när vi i sluttampen behövde göra en kompletterad intervju med Wieta så hade de från någon källa fått uppgifter om att Sofi skulle vara journalist anställd av en svensk tidning. De menade alltså att vis kulle ha ljugit om att vi var studenter när vi träffade dem på plats i Sydafrika och dröjde därför väldigt länge med sitt svar tills de rätt ut hur det låg till.

#### **Arbetsfördelning**

Större delen av arbetet har vi gjort tillsammans, både vad gäller reserach och genomförandet av intervjuer i Sydafrika. I Sydafrika hade det varit praktiskt och säkerhetsmässigt svårt att dela upp gruppen och göra saker på egen hand, dessutom kändes det som att det gav mycket att alla tre var delaktiga i alla intervjuer med arbetarna, då det var ganska ansträngande att göra intervjuer på engelska.

När vi väl hade bestämt vilken typ av artiklar vårt arbete skulle utmynna i så delade vi upp arbetet så att Marijana hade ansvar för huvudartikeln, Sofi för artikeln om uppförandekoden och Sarah hade ansvar för artikeln om La Colline. Vi gjorde alla lite av varje men det känns som att Sarah tog många av bilderna, Sofi gjorde nästan hela redigeringen och Marijana hade det mesta av kontakten med gårdsägarna, förutom La Colline där Sarah hade huvudansvaret. Sofi skrev analysartikeln. Sofi och Sarah skrev arbetsrapporten tillsammans.

## **Målgrupp**

Vi tänker oss att våra artiklar är intressanta för en bred målgrupp av allt från Systembolagets konsumenter till personer som är intresserade av globala frågor. Tanken är att artiklarna ska publiceras i en serie på tre delar. De skulle kunna fungera i en morgontidning, konsumentmagasin och fackliga tidskrifter. Förmodligen är dock artiklarna lite för långa för att kunna publiceras i en morgontidning. Artiklarna skulle även kunna bearbetas och kompletteras för att kunna publiceras i finsk och norsk press eftersom de finska och norska alkoholmonopolen också ansluter sig till BSCI-koden nästa år.

## **Källförteckning**

### *Muntliga citerade källor:*

2011 -03-29, 2011-05-06, 2011-05-17 Lena Rogeman CSR-ansvarig Systembolaget, 08 503 326 00, Lena.Rogeman@systembolaget.se

2011-04-07 anonym arbetare på Badsberg Wiine Estate

2011-04-10, 2011-04-15 anonym arbetare på Waterford Estate

2011-04-11 Etienne Heynes, sales and marketing manager på Graham Beck Wines, +27 21 874 1258

2011-04-11 anonym arbetare på L'Avenir

2011-04-11 anonym arbetare på L'Avenir

2011-04-11 anonym arbetare på L'Avenir

2011-04-11 anonym arbetare på L'Avenir

2011-04-12 Rollo Gabb, ägare av vingården Journey's End, rollo.gabb@pegasus-group.org

2011-04-12 anonym arbetare på Journey's End

2011-04-13 Katie August på Graham Beck Wines, + 27 71 77 36 434

2011-04-13 anonym arbetare på Meerlust Wine Estate

2011-05-13 Emy Åstrand, Rättvis Vinhandel 2011, emy\_astrand@hotmail.com

2011-04-14 anonym arbetare på La Colline

2011-04-14 anonym arbetare på La Colline

2011-04-14 anonym arbetare på La Colline

2011-04-14 anonym arbetare på La Colline

2011-04-14 anonym arbetare på La Colline

2011-04-14 anonym arbetare på La Colline

Sofi Cederlöf, Sarah Görsch och Marijana Milenkovic

2011-04-14 anonym arbetare på La Colline

2011-04-14, 2011-05-21 Bruwer Swiegers, ägare av La Colline, +27 82 89 75 051

2011-04-15 Joachim Ewert, professor i sociologi vid Stellenbosch University, +27 82 335 4808, [jwe@sun.ac.za](mailto:jwe@sun.ac.za)

2011-04-15 Trevor Christans, generalsekreterare CSAAWU, +27 83 546 29 11, [csaawu@gmail.com](mailto:csaawu@gmail.com)

2011-04-15 Karel Swartz, biträdande generalsekreterare CSAAWU,

2011-04-17 anonym arbetare på Zewenvacht

2011-04-18 anonym arbetare på Kleine Zalze Wine Estate

2011-04-18 Johan Bestbier, VD för Kleine Zalze Wine Estate, +27 83 304 4045

2011-05-06, Lennart Agén, pressansvarig på Systembolaget, 070-564 17 10, [Lennart.Agen@systembolaget.se](mailto:Lennart.Agen@systembolaget.se)

2011-05-06 Johan Larsson inköpare Systembolaget, 070-2314335

2011-05-07 Jeroen Mark, Rena Kläder, +31 20 41 22 785, [jeroen@cleanclothes.org](mailto:jeroen@cleanclothes.org)

2011-05-20 Bowen Botha, Cellar Master/ General Manager Robertson Winery +27 23 626 8800

2011-05-21 Linda Lipparoni, Chief executive officer Wieta, +27 21 880 05 80

***Skriftliga citerade källor:***

2011-03-14 [lars.moberg@svt.se](mailto:lars.moberg@svt.se)

, "The Business Social Compliance Initiative (BSCI) a Critical Perspective." Jerk Merk and Ineke Zeldenrust, 2005, Clean Clothes Campaign

"Monthly earnings of South Africans 2010, statistical release P0211.2" Rapport av *Statistic South Africa*. [www.statssa.gov.za](http://www.statssa.gov.za)

"Quarter one 2011" Rapport om sysselsättningsgraden i Sydafrika

"Packaged and bulk natural wine exports (leaders)." Statistik om sydafrikansk vinexport från Wosa, [maja-berthas@hotmail.com](mailto:maja-berthas@hotmail.com)

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

[www.labour.gov.za](http://www.labour.gov.za)

***Muntliga icke citerade källor:***

2011-04-13 Appolis Waterboer Wilson, Meerlust Wine Estate, +27 79 52 96 664

2011-04-16 anonym arbetare på Alto Estate

2011-04-18 anonym arbetare på Simonsig

2011-04-17 anonym arbetare på Zewenvacht

2011-04-12 anonym arbetare på Neethlingshof,

2011-04-13 Truida Arries på Kanonkop

2011-04-12 Wendy Pekur, fd general sekreterare på fackförbundet Sikhula Sonke, +27 79 637 90 61

Sofi Cederlöf, Sarah Görsch och Marijana Milenkovic

2011-04-18 Lennox Makasi, organisatör på fackförbundet National Union of Food Beverage Wine Spirits and Allied Workers. +27 83 69 78 655

2011-04-13 Eddie Turner, Marketing Manager på Meerlust, +27 21 843 32 74

2011-04-01 Åke Kihlström, Universitetsadjunkt Ekonomisk-historiska institutionen 073-51 00 448

2011-04-06, 2011-04-08 Victoria Olausson, Informatör Afrikagrupperna

2011-04-15 Åsa Eriksson, pressekreterare Afrikagrupperna 08-442 70 85

2011-03-16 Stina Sewén, fd praktikant på fackföreningen Sikhula Sonke 0739-759724

***Skriftliga icke citerade källor:***

<http://www.afrikagrupperna.se/>

“Looking for a quick fix - How weak social auditing is keeping workers in sweatshops” Rapport från Rena kläder kampanjen

Machemedze, Rangarirai, Chizarura, Lurwig: “Impact of economic Partnership Agreements on livelihood in Southern Africa”

Bek, D.; McEwan, C: “Critical Reflections on the South African Wine industry” (2007)

Ewert, Joachim; Toit, Andries Du: “A Deepening Divide in the Countryside: Restructuring and Rural Livelihoods in the South African Wine Industry” University of Stellenbosch 2005

Mailkontakt med Stephanie Luong, BSCI, [Stephanie.Luong@bsci-intl.org](mailto:Stephanie.Luong@bsci-intl.org)

Mailkontakt Magali Barraja, BSCI, [info@bsci-intl.org](mailto:info@bsci-intl.org)

“We grow together”, en film om kvinnliga farmarbete i Sydafrika, producerad av Färnebo Folkhögskola

<http://www.youtube.com/watch?v=wTHFDkcbKvM>

Söndergaard, Marianne: ”Mörk verklighet bakom Sydafrikas vin”; artiklar på Råd och Röns webbsida 2009-03-25: [http://www.radron.se/templates/Artikel\\_\\_\\_\\_2396.aspx](http://www.radron.se/templates/Artikel____2396.aspx)

Green, Axel: ”Vinarbetare pressar Systemet” <http://www.arbetaren.se/articles/inrikes20110126>

Huledal Erland: ”De slavar för Kajsas viner”, artikel i Aftonbladet 2011-01-14

**Foton**

Alla bilder är tagna av Sarah Görsch, Marijana Milenkovic och Sofi Cederlöf förutom bilden på vinfälten i Robertson Valley som är tagen av Hendrik Holler och kommer från [www.wosa.za](http://www.wosa.za) och bilden på Lena Rogeman som kommer från Systembolagets hemsida. Vi har tillstånd att använda bilderna.