

Olsen-familien i Filippinene

- utbytting av unge kvinner på klokkefabrikken

TIMEX



Rapporter fra NorWatch

NorWatchs rapportserie presenterer undersøkelser av norsk næringslivs forhold til miljø og menneskerettigheter i utlandet. Rapportene kan ta for seg alt fra en enkeltbedrifts prosjekt i et land til mer omfattende undersøkelser av næringslivets involvering i land og regioner.

Kortere nyhets saker og oppfølging av tidligere offentliggjorte saker presenteres i NorWatch nyhetsbrev. Abonnement er gratis.

Følgende rapporter er utgitt per oktober 1999:

NorWatch Rapport Nr. 1, oktober 1998:

“I gode hender ? - en uautorisert helse-, miljø, og sikkerhetsrapport om Statoil aktiviteter i utlandet”

NorWatch Rapport Nr. 2. mai 1999:

“Summa Sumatra - norske selskapers bidrag til avskoging på Sumatra”

NorWatch Rapport Nr. 3, september 1999:

“Olsen-familien i Filippinene - utbygging av unge kvinner på klokkefabrikken Timex”

© **Framtiden i våre hender**

Ettertrykk anbefales, angi kilde

Forfatter: Harald Eraker

Layout: Tarjei Leer-Salvesen

Forside: bildet er satt sammen offisielle Timex-modeller
hentet fra selskapets internett-presentasjon

Innhold:

| | Side |
|--|-------------------|
| Innledning | 4 |
| 1. Ansettelsesforhold | 5 |
| 2. Kontraktsarbeid og oppsigelser | 6 |
| 3. Utstrakt og pålagt overtid | 7 |
| 4. Arbeidsmiljø og kontroll | 9 |
| 5. Lønnsforhold | 10 |
| 6. Fagforeningsforbud | 12 |
| 7. Belønning og lojalitet | 13 |
| 8. Forholdet til lokalsamfunnet | 14 |
| 9. Sammendrag og konklusjoner | 15 |
| Historien til Timex | 17 |
| Kilderegister | omslag bak |

Innledning

Klokkegiganten U.S. Time Corporation, som ble etablert i 1857, har sin viktigste og største produksjonsenhet i Filippinene. Det heleide datterselskapet TMX Philippines har siden 1980 holdt til i Mactan Export Processing Zone utenfor byen Cebu City på øya Cebu. Her jobber flere tusen kvinner med å montere og sette i sammen armbåndsur med merkenavn som Timex, Guess, Nautica, Acqua, Timberland, Joe Boxer og Disney¹.

I 1995 mottok TMX Philippines en utmerkelse fra landets president for å ha eksportert klokker til en verdi av mer enn 100 millioner US dollar årlig. På verdensbasis selger Timex årlig 30 millioner klokker. Den årlige omsetningen er på drøyt 4 milliarder kroner, hvorav fortjenesten ligger mellom 250 og 290 millioner kroner, mens den anslåtte aksjeverdien til klokkegiganten er på 4 milliarder kroner².

Siden 1942 har Timex-konsernet vært på norske hender. Skipsreder Fred. Olsens far kjøpte da opp klokkegiganten³. Oppbyggingen av Fred. Olsen-gruppen er innfløkt og det er nær sagt umulig for utenforstående å få full oversikt⁴. Men siden 1980 har brødrene Petter og Fred. Olsen med familiemedlemmer kontrollert Timex gjennom den Lichtenstein-baserte trusten Ptarmigan Trust, hvor 75% av Timex-aksjene befinner seg⁵. 12,5% av aksjene ligger i det britiske selskapet Flawhurst, som også kontrolleres av Olsen-familien.

I et intervju med det amerikanske magasinet Fortune i 1983 uttalte en av toppsjefene i Timex følgende: "Timex er ikke Timex. Timex er Fred Olsen."⁶ Selv har Fred. Olsen overfor NorWatch omtalt sin rolle i selskapet som "sjuende far i huset"⁷.

På bakgrunn av det norske eierskapet i Timex reiste NorWatch til Cebu i mai/juni i år for å undersøke arbeidsforholdene ved TMX Philippines og bedriftens forhold til lokalsamfunnet. Ledelsen tillot ikke NorWatch et besøk på fabrikken av "praktiske årsaker", og ville heller ikke la seg intervjuer fordi "det ikke er selskapets policy å underholde pressen"⁸.

Foruten innsamling av skriftlig informasjon om TMX Philippines og Mactan-sonen, baserer undersøkelsen i Filippinene seg på intervjuer. De intervjuede inkluderer ett dusin arbeidere på golvet (både nåværende og tidligere ansatte), en oppsynsmann, en tidligere ansatt i personalavdelingen, representanter for fagbevegelsen lokalt, representanter for organisasjoner og folk i nabolaget til fabrikken. Etter oppholdet i Filippinene fikk NorWatch et intervju med Fred. Olsen om forhold som kom fram i undersøkelsen.

Resultatet er samlet i denne rapporten. Det er verdt å merke seg at de fleste som ble intervjuet, både nåværende og tidligere ansatte på TMX Philippines, ikke ville stå fram offentlig. Årsaken er frykten for å miste jobben på fabrikken eller faren for å ikke få jobb i andre bedrifter innenfor Mactan Export Processing Zone. En 33 år gammel kvinne, som i 14 år jobbet på fabrikken, uttrykte seg på denne måten:

"Jeg tør ikke stå fram med navn å fortelle hva jeg opplevde på Timex. Jeg er redd for at jeg da havner på svartelista, slik at jeg heller ikke kan få jobb i andre selskaper i sonen."

1. Ansettelsesforhold

I henhold til den filippinske arbeidsmiljøloven er en arbeidsgiver forpliktet til å gi en arbeider fast ansettelse etter at vedkommende har jobbet 6 måneder i en bedrift. TMX Philippines har gjentatte ganger handlet i strid med denne loven og ansetter kun yngre kvinner som ikke er kjent for å klage eller protestere.

Arbeidernes erfaringer varierer i noen grad alt etter hvilken periode de har jobbet på fabrikken. Noen fortalte at de først hadde blitt ansatt på 3 måneders kontrakt, og andre på 8 måneders kontrakt. Men gjennom intervjuene framkom det et mønster hvor de fleste nyansatte først får 6 måneders kontrakt. Flere vitnemål fortalte om arbeidere som så har fått 6 nye måneder på kontrakt, mens andre har fått 6 nye måneders prøvetid. Noen fortalte at de sågar hadde gått på 3 ganger 6 måneders kontrakt før fast ansettelse eller oppsigelse.

Flere av arbeiderne bekreftet at de kjenner til loven om fast ansettelse, og uttrykte sinne over at selskapet lar arbeiderne jobbe i ett år før fast ansettelse blir gitt. Mens noen av kontraktarbeiderne vagt kan huske at de undertegnet en ansettelseskontrakt som de fikk kopi av (uten at de kunne finne fram og vise kontraktene), var det andre som fortalte at de ikke undertegnet eller fikk kopi av kontrakten.

Tidligere ansatt i personalavdelingen på TMX Philippines, 52 år gamle Fabrieciano P. Catipey, hevder at selskapets ledelse bevisst ansetter arbeidere på kontrakt, for så å si dem opp slik at bedriften slipper å gi dem fast ansettelse. Han viser også til at siden myndighetene ikke håndhever loven om fast ansettelse etter 6 måneder, så er det arbeiderne selv som må kjempe for sin rett til fast jobb. Catipey, som i dag jobber som prosjektansvarlig i den katolske kirken i Cebu City, var ansatt i bedriften fra 1980 til 1982, og fra 1983 til 1985. I den første perioden var Catipey sjef for opplæring i bedriften, mens han i den andre perioden var utviklingssjef for personell med fokus på å øke produktiviteten i TMX Philippines.

De forskjellige klokkemerkene som lages hos TMX Philippines, har hver sitt samleband. Antallet samleband (produksjonslinjer) varierer alt etter hvilke modeller selskapet satser på og har etterspørsel etter. Men fellesnevneren er at det kun er unge kvinner som jobber "på golvet".

Alle som ble intervjuet fortalte at Timex har følgende krav til nyansatte: Du må være kvinne mellom 18 og 22 år, ikke være gift, ikke ha barn eller være gravid. Dersom søsken eller foreldre allerede jobber i fabrikken, får man heller ikke jobb hos Timex. Ifølge arbeiderne blir disse kravene både gitt muntlig av ledelsen og kommer til uttrykk når selskapet averterer etter arbeidskraft i form av annonser hengt opp på oppslagstavler utenfor fabrikkområdet. Ifølge arbeiderne har kravet fra Timex om ansettelse av unge kvinner blitt skjerpet de senere årene. En av oppsynsmennene bekrefter at de fleste kvinnene er ugifte. På samlebandet som han har ansvar for, jobber det 80 kvinner, hvorav kun en håndfull er gifte. Et eksempel hvor en yngre kvinnelig ansatt ble sagt opp da hun ble gravid, ble også trukket fram av arbeiderne i denne sammenheng.

Behovet for og ønsket om en arbeidsstokk av unge ugifte kvinner gir seg utslag i at det er de eldre fast ansatte kvinnene som blir avskjediget når nedskjæring av den faste arbeidsstokken er aktuelt. I 1998 mistet 800 arbeidere jobben på TMX Philippines. Ifølge arbeiderne gikk da ledelsen rundt til kvinnene som hadde jobbet mer enn 10 år på fabrikken og oppfordret dem til å si opp selv, med begrunnelsen at de hadde skolemodne barn som trengte hjemmeværende mødre.

Både Timex-kvinnene selv og representanter for fagforeningsorganisasjoner i regionen hevdet at selskapets bruk av unge kvinner gir TMX Philippines store fordeler. Nilo Anorico, som jobber i fagforeningsorganisasjonen LEARN i Cebu City, påpekte at filippinske kvinner ikke er kjent for å klage eller bruke store ord. Ved å ansette unge kvinner får dermed bedriften en lydig og underdanig arbeidsstokk.

Sagt om ansettelsesforhold:

“Da jeg begynte å jobbe hos Timex i desember 1992, fikk jeg først 6 måneders kontrakt. Da den gikk ut fikk jeg 6 nye måneders kontrakt som de kalte prøvetid. Først etter 1 år fikk jeg fast ansettelse, hvor jeg underskrev en arbeidskontrakt som jeg fikk kopi av.”

25 år gammel kvinne

“Min søster fikk 8 måneders kontrakt, som hun ikke fikk fornyet da den utløp. Selv gikk jeg på to ganger 3 måneders kontrakt, men jeg ble sagt opp før kontraktstiden løp ut.”

22 år gammel kvinne

“Når de averterer etter nye arbeidere, henger de opp plakater på oppslagstavla utenfor fabrikken. Der står det at de vil ha ugifte kvinner mellom 18 og 22 år som ikke har barn eller er gravide.”

33 år gammel kvinne

2. Kontraktsarbeid og oppsigelser

Etterspørselen etter klokker fra Timex varierer året rundt. Ifølge Fred. Olsen topper den seg i september hvert år på grunn av ordretilgangen i forbindelse med julehandelen. TMX Philippines har opp gjennom årene løst det varierte behovet for arbeidskraft ved utstrakt bruk og kast av kontraktsarbeidere.

Selskapets egne tall (se tabell) gjenspeiler variasjonen i etterspørselen i form av antall arbeidere, eller unge kvinner, ved samlebåndene. I september 1996 jobbet eksempelvis 4365 arbeidere på golvet, mot 3006 arbeidere i desember samme året. Tallene viser også at det er kontraktsarbeiderne som forsvinner når etterspørselen er lav. Hele 1458 av totalen på 4365 arbeidere gikk på kontrakt i september, mot kun 119 i desember. Antall fast ansatte varierer lite med 2907 i september mot 2887 i desember.

Ansatte i TMX Philippines:

| | September | | Desember | |
|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | På kontrakt | Fast arbeid | På kontrakt | Fast arbeid |
| 1996 | 1458 | 2907 | 119 | 2887 |
| 1997 | 901 | 3012 | 191 | 3320 |
| 1998 | 13 | 2996 | 0 | 2518 |
| Aug. 1999 | 0 | 2524 | | |

Kilde: TMX Philippines

Bruk og kast av kontraktsarbeidere hos TMX Philippines ble av de intervjuede pekt på som et stort problem. Ifølge flere av kvinnene som jobbet på kontrakt i 1997, ble de lovet arbeid i fabrikken igjen på nyåret 1998. Men de aktuelle kvinnene har siden aldri blitt tilbudt ny jobb hos TMX Philippines. Mange av kvinnene kunne også berette at de på tross av å ha blitt ansatt på kontrakt i 6 måneder, hadde blitt sagt opp uten forvarsel før kontraktstiden utløp. Da de klaget på dette, ble de forelagt ansettelseskontrakten hvor det sto at selskapet hadde rett til å si dem opp dersom det ikke var arbeid nok til dem.

Ifølge tidligere ansatt i personalavdelingen til selskapet, Fabreciano P. Catipey, har Timex til enhver tid hatt mellom 10 til 15 prosent av arbeidsstokken på korttidskontrakter. Selskapet har dermed en viss andel av arbeidsstokken som hele tiden sirkulerer og er fleksibel. Catipey oppgir selv at han i 1985 sluttet i jobben på TMX Philippines fordi han mente misbruken av dagarbeidere og kontraktsarbeidere var “avskyelig”.

Den omfattende bruken og sirkuleringen av kontraktsarbeidere blir også oppfattet som et problem for de fast ansatte. I 1998 mistet eksempelvis 800 fast ansatte jobben. En 37 år gammel kvinne, som begynte å jobbe på fabrikken i 1984, var en av dem. Hun fortalte at ledelsen sa til henne at det var bedre for henne å ta imot sluttvederlaget og gå frivillig, enn å bli sagt opp senere og kanskje ikke få noe i det hele tatt. Flere av arbeiderne mente at det har vært selskapets politikk å bytte ut de eldre, fast ansatte med yngre kvinner på korttidskontrakter. I og med at kontraktsarbeiderne får lavere lønn, sparer TMX Philippines på denne måten lønnsutgifter. Dette bekreftet en av oppsynsmennene, som fortalte at ledelsen ga ham beskjed om at oppsigelsene av de 800 arbeiderne måtte foretas for å kutte kostnader og være konkurransedyktige.

Siden 1994, da bedriften hadde rundt 5000 ansatte, har TMX Philippines stadig rasjonalisert og mekanisert produksjonen. Ifølge tabellen over arbeidere på TMX Philippines, har ikke bare kurven over fast ansatte dalt de siste årene. I september 1998 jobbet det kun 13 kontraktsarbeidere på samlebandene, mens det i august i år ikke gikk noen på kontrakt.

Sagt om kontraktarbeid og oppsigelser:

“Jeg jobbet på kontrakt hos Timex fra november 1997 til april 1998. Men klokka fire under et nattskift den 13. april ble jeg og andre kontraktsarbeidere sammenkalt til et møte og fortalt at vi ikke trengte å komme tilbake på jobben neste dag. Vi gråt da vi forsto at vi hadde fått sparken.”
22 år gammel kvinne

“En måned før kontrakten min på to ganger 3 måneder gikk ut, ble jeg sagt opp uten noen forklaring og uten sluttvederlag.. På avskjedspapiret sto det bare at de hadde rett til å si oss opp dersom det ikke var nok jobb. Dette var i desember 1996, og mange andre kvinner på kontrakt ble også sagt opp da. Noen av de fast ansatte fortalte at ledelsen sa oss opp slik at de skulle slippe å betale oss julegrasialier.”
22 år gammel kvinne

“Jeg sluttet i Timex fordi jeg syntes misbruken av dagarbeidere og kontraktsarbeidere var avskyelig.”
Fabreciano P. Catipey, tidligere ansatt i personalavdelingen til TMX Philippines

3. Utstrakt og pålagt overtid

I henhold til filippinsk lov kan ikke arbeidere tvinges til å jobbe overtid, med mindre liv, helse og eiendom står på spill. TMX Philippines pålegger imidlertid systematisk arbeiderne utstrakt overtid.

I perioder med stor etterspørsel går samlebandene på fabrikken døgnet rundt og er delt inn i tre skift. Normal arbeidsdag er på 8 timer og 40 minutter med 5 dagers uke fra mandag til fredag (tidligere jobbet arbeiderne 8 timer daglig, 6 dager i uka fra mandag til lørdag). Men intervjuene viste at virkelighetens arbeidsuke er en helt annen for Timex-arbeiderne.

Kvinnene ved samlebandene kunne fortelle om perioder med svært mye overtid. 4-5 timer overtid hver ukedag, samt 12-13 timers overtid i helgene, uke etter uke, var opplevelser alle som ble intervjuet hadde hatt. Det verste eksempelet ble gitt av en av kvinnene som jobbet på kontrakt for bedriften i 1997-98. I en måned i strekk jobbet hun 16 timer hver dag, inkludert helgene. Flere av kvinnene kunne fortelle om reisetid til jobben på opp mot en time hver vei, og klaget over at livet foruten jobb kun besto i måltid og søvn.

På spørsmål om arbeiderne kjente til loven om frivillig overtid, svarte flere at de var klar over det. Men samtlige forklarte at det er umulig å nekte overtid på TMX Philippines. Begrunnelsen var todelt.

For det første tør ikke arbeiderne nekte overtid, av frykt for at en negativ holdning til overtid vil bli registrert av ledelsen og føre til at de av den grunn først ryker ut når det blir snakk om nedskjæring av arbeidsstokken. Tidligere ansatt i personalavdelingen, Fabreciano P. Catipey, bekreftet at ledelsens politikk i hans tid var slik arbeiderne frykter: De første som ryker ut når arbeidere sies opp, er de som har nektet overtid.

For det andre påpekte kvinnene hvilke pressmidler som oppsynsmennene ved samlebåndene legger på dem i denne sammenheng. Flere av dem fortalte at oppsynsmennene avkrever skriftlig forklaring dersom de ber om å få slippe overtid. Dersom oppsynsmennene ikke godtar forklaringen, blir de simpelthen nektet å gå hjem. Denne formen for skriftlig begrunnelse frykter arbeiderne igjen kan innvirke på deres framtid i bedriften.

En av oppsynsmennene bekreftet at han avkrever skriftlig begrunnelse av arbeidere som ber om å slippe overtid, og at han har nektet arbeidere å slippe overtid fordi han ikke godtok deres forklaring. Psykologisk fungerer det slik, forklarte han, at arbeiderne tar overtid framfor å få skriftlig registrert sin uvilje til å jobbe ekstra. Samtidig påpekte han at i og med at arbeiderne signerer lista over hvem som skal jobbe overtid, så betyr det at de har gitt sitt samtykke og følgelig tar den frivillig. Oppsynsmannen ba for øvrig om forståelse for sine metoder og forklarte det med at de som oppsynsmenn er under press fra ledelsen for å fylle opp samlebåndene.

Ett unntak framkom i intervjuene: Dersom en arbeider selv kan finne en erstatter, godtar oppsynsmannen at vedkommende kan gå fra jobben. Men arbeiderne påpekte at dette sjeldent lot seg ordne, fordi de fleste allerede er slitne av å ha jobbet mye overtid. Ifølge en av oppsynsmennene er den utstrakte bruken av overtid også økonomisk motivert. TMX Philippines slipper på denne måten å ansette flere arbeidere i faste stillinger.

Sagt om pålagt overtid:

“Ofte blir vi beordret til å jobbe 4-5 timer overtid hver dag, uke etter uke i strekk, inkludert lørdager og søndager. For noen år siden jobbet jeg hver dag i over en måned fra kl. 6.00 til kl. 19.40. Jeg har en times reisevei til jobben, så det eneste jeg gjorde var å spise, sove og jobbe. De gangene jeg har bedt om å få slippe overtid, har oppsynsmannen forlangt en skriftlig forklaring. Dersom han ikke er fornøyd med grunnen til at jeg ikke kan jobbe overtid, har han nektet meg å dra hjem.”
25 år gammel kvinne

“I en måned jobbet jeg 16 timer hver dag, inkludert helgene. Jobben på samlebåndet vårt var veldig slitsom for øynene og kroppen. Hele tiden satt jeg og monterte bitte små deler i klokkene. Hver gang det var snakk om overtid, sendte oppsynsmannen en liste rundt med navnene på dem som ble beordret. Dersom mitt navn sto på lista, måtte jeg signere den”
22 år gammel kvinne.

“I de 14 årene jeg jobbet på fabrikken, hørte jeg aldri om noen som nektet overtid. Dersom du selv klarer å skaffe en annen til å ta overtiden, vil oppsynsmannen godta det. Men alle de andre er også slitne av å jobbe mye overtid, så det er vanskelig å få noen erstatter. Selv ble jeg flere ganger nektet å gå hjem etter ordinær arbeidsdag. Jeg har hørt om loven om frivillig overtid, og mannen min kjefte på meg fordi jeg ikke sto på krava. Men jeg var redd for å havne i konflikt med oppsynsmannen, så jeg fulgte ordrene hans.”
37 år gammel kvinne

4. Arbeidsmiljø og kontroll

Den utstrakte bruken av tvungen overtid er i en belastning på arbeidernes helse og deres sosiale liv. TMX Philippines praktiserer et kontrollregime overfor kvinnene på samlebandene som ytterligere forverrer arbeidsforholdene.

Det viktigste ankepunktet mot Timex i denne sammenheng, er mangelen på matpauser og forbudet mot å ta med mat og drikke inn i produksjonshallen. Ifølge de intervjuede har arbeiderne en halv times lunsjpause under ordinær arbeidsdag på 8 timer. Men når de blir beordret overtid, får de kun 15 minutter såkalt kaffepause i tillegg. Når på dagen lunsj- og kaffepausen tas, avhenger av hvilket samleband arbeideren jobber på, og hvilket år eksemplene hentes fra.

Under 14-16 timers arbeidsdager, blir det lange arbeidsøkter uten mat, uansett når lunsj og kaffepause plasseres. Intervjuene avdekket at arbeiderne ofte måtte gå opp til seks og en halv time uten mat mellom lunsj og kaffepause, for så å jobbe nye 3-4 timer etter kaffepausen. Andre opplevde å jobbe 5-6 timer uten mat før første matpause for dagen. En av arbeiderne påpekte i tillegg at pausene alltid var kortere enn på papiret. Gåavstanden fra produksjonshallene til kantinen gjør at minutter av pausene spises opp i begge ender, fra matsignalet går til arbeiderne må være på plass ved samlebandene igjen.

Samtlige arbeidere klaget over at sulten er et stort problem med så få og korte pauser. Timex tillater ikke at mat og drikke medbringes inn i produksjonshallene av hensyn til produktene, og arbeiderne får ikke forlate samlebandene for å spise. Selv drops er eksplisitt forbudt å medbringe, og en av kvinnene fortalte om en episode hvor en arbeider fikk to dagers suspensjon uten lønn som straff for å ha blitt tatt med drops. En annen kvinne fortalte at man risikerer tre dagers suspensjon dersom man blir tatt med drops.

Arbeiderne kontrolleres nøye for å hindre medbringning av mat og eiendeler. Hver gang de går inn og ut av produksjonshallen, scannes de med detektorer og undersøkes av sikkerhetsvaktene. For å døyve sulten, fortalte kvinnene at de noen ganger likevel tar sjansen på å smugle inn noe å tygge på. En av kvinnene fortalte at hun av og til klarte å få med seg drops uten å bli oppdaget. Ved å slippe en klokke under arbeidsbenken med vilje, fikk hun puttet en drops i munnen mens hun bøyd seg ned for å plukke opp delen.

Forbudet gjelder for øvrig ikke bare medbrakt mat og drikke. Ifølge arbeiderne er det også forbudt å ta med eksempelvis egne klokker, bilder av familien, magasiner og andre gjenstander. Arbeiderne skifter til uniformer før de går inn i produksjonshallene, og personlige eiendeler legges igjen i garderobeskapene til hver enkelt. En kvinne kunne fortelle om en oppsynsmann som tillot henne å spise drops, men dette var unntaket som kom fram i intervjuene. De fleste uttrykte stor redsel for å gå på tvers av det oppsynsmennene ga beskjed om. Flere av kvinnene fortalte for eksempel at de ikke turde å snakke sammen hver gang oppsynsmennene var i nærheten, fordi også dette er forbudt.

Eneste tilfelle hvor arbeiderne kan forlate samlebandet og produksjonshallen, er når de må på toalettet, eller Comfort Room (CR), som det heter i Filippinene. Tillatelse til dette får de fra oppsynsmennene. Maksimum dopause er på 10 minutter og arbeiderne må i denne sammenheng henge et CR-pass rundt halsen som identifiserer hva deres ærend er når de forlater produksjonshallen. På spørsmål om ikke arbeiderne under dopausene kan gå til sine garderobeskap og spise medbrakt mat for å døyve sulten, svarte kvinnene at dette er utenkelig, fordi garderobeskapene ligger langt unna produksjonshallene slik at sikkerhetsvaktene vil oppdage at man ikke går til toalettet slik CR-passet tilsier. Men også i denne sammenheng fortalte en arbeider at hun har bedt om CR-pass og i stedet klart å snike seg til garderobeskapet for å spise medbrakt kjeks.

Alle kvinnene som ble intervjuet, påpekte at arbeidet ved samlebandene er tungt. Ikke minst er belastningen på øynene stor fordi monteringen av klokkene innebærer å jobbe med svært små deler. Flere av kvinnene klaget også på ryggmerter og generell utmattelse under perioder med mye overtid.

Både tidligere ansatt i personalavdelingen, Fabreciano P. Catipey, og flere av kvinnene mente at kontrollen av arbeiderne og reglementet har blitt verre med årene. Kvinnene mente at forholdene har blitt verre etter at fabrikken fikk utenlandsk ledelse for noen år siden. Catipey påpekte at selskapet i begynnelsen hadde hatt amerikansk standard på arbeidsforholdene, men at de med årene har beveget seg i negativ retning.

Sagt om arbeidsforhold og kontroll:

“Når vi jobber 14 til 16 timers arbeidsdager, gnager sulten. Men vi får ikke lov til å ta med oss mat eller drikke inn i produksjonshallen eller gå ut for å ta oss en matbit. Selv kjeks og drops er ulovlig å ha med seg. For å døyve sulten, smuglet jeg av og til inn drops. Med vilje ‘mistet’ jeg en klokke del ned på golvet under arbeidsbenken, slik at jeg kunne få i meg en drops uten å bli oppdaget når jeg bøyd meg ned for å plukke opp delen. Arbeidet ved samlebandene er hardt. På grunn av at vi sitter stille i timevis og monterer mikroskopiske deler, får vi vondt i øynene og ryggen.”
22 år gammel kvinne

“En av mine kolleger ble umiddelbart suspendert i to dager uten lønn da hun en gang ble tatt for å spise drops. En annen glemte en gang å ta av seg armbåndsuret sitt. Hun ble innkalt til personalavdelingen og gitt en advarsel. Når oppsynsmennene er i nærheten, snakker vi ikke sammen. Hvis det skjer, får vi advarsel.”
37 år gammel kvinne

“Når vi skal på do, må vi be om å få et CR-pass, som vi henger rundt halsen slik at sikkerhetsvaktene ser hvor vi skal. CR-passet gjelder maksimum for 10 minutter.”
33 år gammel kvinne

5. Lønnsforhold

Myndighetene i Filippinene har fastsatt en lovbestemt minstelønn. TMX Philippines overholder loven på dette punktet, men lønningene for arbeiderne er likevel lave og for mange av de ansatte utilstrekkelig.

Fra oppsynsmannsnivået og oppover i selskapets hierarki, betales de ansatte med månedslønn. Kvinnene ved samlebandene får på sin side betalt daglønner. Den lovbestemte minstelønnen for fabrikkarbeidere i regionen hvor Mactan Export Processing Zone ligger, er på 165 pesos (ca. 34 kroner) pr. dag.

Intervjuene tegnet et bilde av at arbeiderne får høyere lønn jo lenger de har jobbet på fabrikken. En av oppsynsmennene forklarte at nyansatte på 6 måneders kontrakt får minimumslønnen på 165 pesos pr. dag. Dersom arbeideren får fornyet kontrakt på 6 måneders prøvetid, øker lønnen til 175 pesos, mens lønnen øker ytterligere ved fast ansettelse. Arbeiderne får i tillegg subsidiert lunsjen med 17,50 pesos og kaffepausen med 13,50 pesos. En kvinne som har jobbet i TMX Philippines siden 1996 kunne fortelle at hun i dag har en daglønn på 219 pesos, mens en annen som har jobbet på fabrikken siden 1992 i dag fortalte at hun har 224 pesos i daglønn. Alle kvinnene som hadde jobbet på kontrakt fortalte at de fikk minstelønn, uavhengig av hvor lang kontraktsperioden hadde vært.

Gjengs oppfatning blant de intervjuede var at lønnsnivået for fast ansatte på fabrikken ligger over gjennomsnittet i Mactan-sonen, og at man kan klare seg bra på den - forutsatt at man ikke er eneforsørger for familien. Men flere av kvinnene fortalte at de var eneste familiemedlem som hadde inntekt, og at lønningen ikke holdt til de daglige utgiftene. Resultatet for dem var derfor avhengighet av lånehaier som opererer med 15-20 prosent renter og kort tilbakebetalingstid, noe en av oppsynsmennene bekreftet.

Fagforeningsorganisasjonen LEARN pekte også på at det er et misforhold mellom den lovbestemte minstelønnen og offisielle beregninger av hva en arbeider må ha i inntekt for å klare å brødfø sin familie. Den daglige levekostnaden (daily cost of living) for en filippinsk familie på 6 er ifølge offisielle tall på 369 pesos i gjennomsnitt. Sett i lys av dette er lønningene for arbeidere på TMX Philippines - uavhengig av om de er fast ansatte, på kontrakt eller hvor mange år de har jobbet - ikke tilstrekkelig for en aleneforsørger. Lederen for fagforeningsorganisasjonen LEARN, Orlando V. Quesada, påpekte også at misforholdet stadig øker, fordi økningen av den lovfestede minstelønnen ikke holder tritt med inflasjon og prisstigning.

Tidligere ansatt i personalavdelingen, Fabreciano P. Catipey, mente at arbeidere og fagforeninger stadig taper terreng i fastsettelsen av minstelønn. Fra 1991 til 1994 satt han som fagforeningens representant i lønnsutvalget (wage board) i Cebu City. Utvalget består av 3 representanter fra myndighetene, 2 fra næringslivet og 2 fra fagforeningene. I 1994 trakk Catipey seg i protest fra vervet i lønnsutvalget, fordi representantene fra fagforeningene alltid ble nedstemt når minstelønnsnivået skulle vedtas. En av næringslivets representanter i lønnsutvalget var for øvrig administrerende direktør i TMX Philippines.

Sagt om lønnsforhold:

“Timex betaler mer enn de andre selskapene i Mactan-sonen. Når noen hører at vi jobber på fabrikken, sier de derfor at vi er heldige. Mannen min jobber i materiell-avdelingen på Timex og får 9000 pesos som grunnlønn i måneden, og vi har ekstrainntekter ved å leie ut ett av rommene i leiligheten vår. Vi har derfor ingen økonomiske problemer.”

31 år gammel kvinne

“Hadde jeg vært alene, så hadde lønningen vært bra. Men jeg bor hjemme sammen med mine foreldre og 5 søsken. Sammen med min eldste søster forsørger vi familien, men de lave lønningene gjør det vanskelig. Min lønn går blant annet med til å betale to av mine brødres skolegang. Jeg må jobbe her på fabrikken til jeg er 29 år gammel, for først da er de ferdige med utdanningen.”

25 år gammel kvinne

“Det er et misforhold mellom den lovbestemte minstelønnen og offisielle beregninger av hva en arbeider må ha i inntekt for å klare å brødfø sin familie. Den daglige levekostnaden for en filippinsk familie på 6 er ifølge offisielle tall på 369 pesos i gjennomsnitt. Sett i lys av dette er lønningene for arbeidere på TMX Philippines ikke tilstrekkelig for en aleneforsørger.”

Orlando V. Quesada, leder for fagforeningsorganisasjonen LEARN

6. Fagforeningsforbud

Enhver arbeider har i henhold til arbeidsmiljøloven fulle rettigheter til å fagorganisere seg i Filippinene. TMX Philippines har imidlertid i praksis fagforeningsforbud og har sagt opp arbeidere som har forsøkt å organisere seg.

Samtlige intervjuede avviste muligheten for å danne fagforening på Timex-fabrikken. For flere av kvinnene var temaet så utenkelig at det kun ble møtt med overbærende smil og hoderisting. Mange av arbeiderne mintes at de muntlig ble fortalt dette under en orientering fra ledelsen da de begynte å jobbe i fabrikken. Formuleringer som ble brukt var “vi vil ikke at dere skal starte fagforening” og “det er ikke bra for dere”.

Frykten for represalier er åpenbart en av årsakene til at arbeiderne ikke tør danne fagforeninger. Noen eksempler på spede, men mislykkede forsøk på å organisere seg ble trukket fram. Ett av dem stammer fra 1996. Et usignert brev med oppfordring til å danne fagforening ble da sirkulert blant arbeiderne. Da ledelsen oppdaget noen arbeidere som viste brevet de hadde fått til andre ansatte, fikk de ifølge noen av kvinnene sparken på dagen.

Et annet eksempel er fra begynnelsen av 90-tallet, da de fast ansatte sikkerhetsvaktene forsøkte å fagorganisere seg. Bakgrunnen var at ledelsen hadde varslet at de skulle byttes ut med vakter hyret inn av en underkontraktør. Forsøket på å danne fagforening feilet, simpelthen fordi de fast ansatte vaktene fikk sparken. Situasjonen ble ifølge en av oppsynsmennene ganske opphetet da de oppsagte vaktene i sinne kom inn på selskapets område og viftet med våpnene.

Tidligere ansatt i personalavdelingen til Timex, Fabreciano P. Catipey, forteller at til og med oppsynsmennene en gang gjorde et forsøk på å organisere seg. Også dette forsøket, som fant sted i 1990, mislyktes med det resultat at initiativtakerne ble sagt opp etter at politiet og ordføreren ble sendt til fabrikk for å ordne opp i saken. Catipey ble den gang selv oppsøkt av et 30-talls av de oppsagte oppsynsmennene som ba ham om hjelp. Han kan for øvrig bekrefte arbeidernes uttalelser om at ledelsen er imot fagforeninger. Da han begynte å jobbe i personalavdelingen ble han i klartekst fortalt av ledelsen at dette var selskapets politikk. Catipey mener at ledelsen informerte ham om dette, fordi han hadde sin bakgrunn i fagbevegelsen.

Angivelig på grunn av episoden med sikkerhetsvaktene, innførte ledelsen ved TMX Philippines en ordning med velferdskomite (Welfare Committee) for de ansatte. Men ingen av de intervjuede har tiltro til at velferdskomiteen gir dem noen som helst form for innflytelse eller beskyttelse på linje med en fagforening. Medlemmene i komiteen håndplukkes av oppsynsmennene, og ifølge arbeiderne tas kun service-relaterte spørsmål opp i denne sammenheng. Selv denne type spørsmål, som for eksempel kvaliteten på kantinematen, kunne arbeidere fortelle at de hadde tatt opp i komiteen uten respons fra ledelsen.

Sagt om fagforeningsforbudet:

“Da jeg begynte å jobbe i fabrikk, fikk jeg vite av ledelsen at de ikke likte fagforeninger, fordi det førte til trøbbel.”

22 år gammel kvinne

“I 1996 ble et brev med oppfordring til å danne fagforening sirkulert rundt til mange av oss. Brevet, som ble lagt i våre garderobeskap, var ikke signert. Noen av arbeiderne ble oppdaget da de viste brevet til andre. De fikk sparken.”

29 år gammel kvinne

“I 1990 forsøkte til og med oppsynsmennene å starte fagforening. Resultatet var at initiativtakerne ble sagt opp. Jeg ble selv oppsøkt av et 30-talls av de oppsagte som ba om hjelp. Media fikk aldri vite noe om dette, selv om politiet og ordføreren ble sendt til fabrikk for å ordne opp med bråkmakerne. Selskapets policy er å forby fagforeninger. Da jeg begynte i personalavdelingen, visste de at jeg hadde bakgrunn som fagforeningsmann. De sa derfor direkte til meg at fagforeninger ikke ble akseptert på bedriften.”

Fabreciano P. Catipey, tidligere ansatt i personalavdelingen i TMX Philippines

7. Belønning og lojalitet

TMX Philippines skryter av at de har et utmerket forhold til de ansatte, noe arbeiderne ifølge ledelsen betaler tilbake i form av lojalitet. Men mange av de ansatte er bitre over behandlingen de har fått til tross for stor selvpoffrelse for selskapet.

Under intervjuene ble arbeiderne presentert for et informasjonsskriv fra TMX Philippines, hentet fra selskapets Internett-hjemmeside. Her heter det blant annet: “Selskapet fortsetter å nyte et utmerket forhold til sine arbeidere som gjennom årene har fått konkurransedyktige lønninger og frynsegoder, som arbeiderne har betalt tilbake i form av lojalitet og pliktroskap.”¹⁰

Mange av de ansatte avfeide dette som reinspikka tøv. Ikke minst var bitterheten stor blant de som hadde mistet jobben. Frykten for å bli sagt opp gjorde at de lojalt fulgte reglene og i det lengste unngikk å si nei til overtid eller pådra seg merknader om fravær eller komme for seint til jobben. Et belønningssystem eksisterer på fabrikken for å framheve de “flinke” arbeiderne. Timex-kvinnene kunne fortelle at det hvert år deles ut diplomer og gevinster til dem som har minst fravær, er punktlighet og oppfyller produksjonskvotene.

Men til tross for at mange av dem kunne vise til null fravær og lojalitet ut til fingerspissene, mistet de jobben. Flere av kontraktarbeiderne fortalte også at de i ansettelseskontrakten var blitt lovet videre jobb på fabrikken dersom de var dyktige, punktlig og hadde lite fravær, uten at deres oppfyllelse av disse kravene hadde hjulpet. En av kvinnene fortalte at hun hver dag hadde ankommet arbeidsplassen en halv time før jobbstart for å vise sin lojalitet, men likevel ble sagt opp.

Det “utmerkede forholdet” til bedriften ble imøtegått med svært harde ord av mange. “Utbytting”, “fangenskap” og “verre enn slavearbeid” var blant karakteristikkene de ga om TMX Philippines som arbeidsplass. En av kvinnene beskrev sin følelse som “endelig å føle seg fri” etter å ha sluttet på fabrikken. Til tross for dette, var det noen av de oppsagte som uttrykte at de gjerne ville tilbake til Timex, i hvert fall dersom selskapets behandling av arbeiderne endret seg til det bedre. Begrunnelsen var, som for mange andre i Filippinene, at de trengte arbeid for å brødfø seg selv og familien.

Sagt om belønning og lojalitet:

“Min niese jobbet ‘religiøst’ for Timex. Hun fikk utmerkelse for punktlighet, lite fravær og effektivitet i forhold til å oppfylle produksjonskvotene. Likevel ble hun sagt opp etter bare ett år med begrunnelsen at kontrakten var gått ut.”

28 år gammel kvinne

“Jeg måtte opp en halv time før jobb, jeg hadde ikke en eneste fraværsdag, kom aldri for seint på jobben og var lojal og fulgte reglene. Hvis det hadde vært sant det som står i arbeidskontrakten, burde jeg ikke ha fått sparken.”

22 år gammel kvinne

“Vi føler oss som slaver, nei, verre enn slaver. De kunne i det minste strekke på armer og bein av og til.”

Tre Timex-kvinner under gruppeintervju

“Da de flyttet meg over på nattskift i fjor, orket jeg ikke mer. I Timex var jeg som i fengsel, nå føler jeg meg fri.”

37 år gammel kvinne

8. Forholdet til lokalsamfunnet

TMX Philippines skryter også av å ha et godt forhold til nærmiljøet og å ha gitt støtte til lokalsamfunnet. Det var imidlertid få tegn til at folk i bedriftens nabolag har nytt godt av selskapets profitt. Tvert imot ble TMX Philippines knyttet til prostitusjon, miljøproblemer og tvangsflytting av flere hundre familier.

Den omtalte internett-hjemmesiden til selskapet (se kapittel 7) hevder at bedriften “manifesterer” sin velvilje overfor lokalbefolkningen igjennom sosiale programmer som husbygging, medisinsk hjelp og miljøprosjekter¹¹. Men hverken arbeiderne eller beboerne i boligkvarteret Santa Maria Pusok rett utenfor Mactan-sonens dører kunne identifisere nevneverdige eksempler på dette.

Bortsett fra at noen kunne fortelle at Timex for noen år siden hadde donert et sett med stoler til barneskolen i Santa Maria Pusok (med Timex-innskripsjon på stolryggen), var reaksjonen den at dette var bløff og PR-jippo fra selskapets side. Santa Maria Pusok er et såkalt “squatter area”, det vil si at folk har bygget sine hus/skur uten formell tillatelse. Innbyggerne har dermed en usikker tilværelse hvor utkastelse kan inntreffe når som helst. Ingen av de intervjuede i Santa Maria Pusok hadde hørt om husprosjekter støttet av Timex i deres nabolag. Også for de intervjuede arbeiderne var dette ukjent.

Firebarnsfaren Mario Torres i Santa Maria Pusok stilte seg også uforstående til selskapets miljøprofilering. Han viste til at bedriften nylig var blitt tatt for dumping av miljøfarlig avfall, en sak som verserte i lokalavisene. Torres trakk også fram det som skjedde da TMX Philippines og Mactan-sonen etablerte seg på slutten av 70-tallet. Dette førte ifølge Torres til at de to landsbyene Lipata og Ibo ble jevnet med jorden og at til sammen 300 familier måtte flytte. Torres hadde selv tre onkler, to som var fiskere og en som var snekker, som med sine familier måtte flytte fra Lipata. Den ene onkelen fikk kun 750 pesos (ca. 150 kroner) i erstatning for sin eiendom på 2 mål. Politiet måtte ifølge Torres settes inn for å fjerne mange av beboerne i landsbyene med makt. Historien bekreftes i en offisiell publikasjon. Her heter det at 50 bønder og menneskerettighetsaktivister nektet å flytte da Mactan-sonen ble opprettet, men da de til slutt ble fjernet fra sine hjem, fikk de en fullgod erstatning i form av muligheten til jobb i sonen¹².

Et annet aspekt med TMX Philippines og Mactan-sonen som ble tatt opp, var bedriftenes bidrag til økningen av prostitusjon i området. Ifølge Michael Valle, som jobber i organisasjonen JORGE, hvis hovedformål er å bekjempe barneprostitusjon, har sexhandelen økt dramatisk på grunn av de utenlandske selskapene i sonen. Rett utenfor Mactan-sonen ligger bordellene på rekke og rad. Prostitusjon er ulovlig i Filippinene. Den frontes derfor av lovlige karaokebarer, strippeklubber og pensjonater hvor kundene kan komme og plukke med seg jentene.

En tidligere ansatt høyere opp i Timex-systemet kunne berette om selskapets og hans egen rolle i denne sammenheng. I 1984, da TMX Philippines hadde besøk av Timex-topper fra USA og Skottland, fikk han beskjed fra ledelsen om å ordne medprostituerte for gjestene. I tre netter på rad geleidet han utlendingene til de rette stedene og skaffet dem det de ville ha, i dette tilfellet luksusprostituerte. Ifølge den tidligere ansatte er dette et velkjent “frynsegode” som utenlandske toppsjefer nyter godt av, ikke bare på TMX Philippines. NorWatch ble fortalt om en lignende episode for ikke så lenge siden hvor ledelsen på TMX Philippines ordnet medprostituerte for utlendinger på besøk.

Sagt om forholdet til lokalsamfunnet:

“Det som Timex skriver på Internett er en bløff og bare et PR-jippo. Jeg har aldri hørt om noen som for eksempel har fått støtte av selskapet til husbygging. Det eneste vi kjenner til er at Timex for noen år siden donerte noen stoler til barneskolen.”

33 år gammel kvinne, bosatt i Santa Maria Pusok

“Da Timex og Mactan-sonen ble etablert, førte dette til at de to landsbyene Lipata og Ibo med til sammen 300 familier ble fjernet, noen av dem med makt av politiet. Jeg hadde selv tre onkler som med sine familier bodde i Lipata. To av dem var fiskere og den siste snekker. Den ene onkelen min hadde eiendom på 2 mål, men fikk bare skarve 750 pesos i erstatning for den.”

Mario Torres, firebarnsfar bosatt i Santa Maria Pusok

“I 1984 hadde vi besøk av Timex-topper fra USA og Skottland, og jeg fikk beskjed om å ordne horer for dem, selvfølgelig i luksusvarianten. Tre netter på rad fløy jeg rundt og skaffet utlendingene det de ville ha. Dette er et velkjent ‘frynsegode’ som utenlandske sjefer nyter godt av når de er på besøk.”
Tidligere ansatt i TMX Philippines

9. Sammendrag og konklusjoner

NorWatchs undersøkelser av arbeidsforholdene ved TMX Philippines i Mactan Export Processing Zone, viser at tusenvis av unge kvinner, har jobbet og jobber under svært kritikkverdige forhold ved samlebandene i fabrikken.

De viktigste ankepunktene mot Timex-selskapet, som er eid og kontrollert av brødrene Petter og Fred. Olsen med familiemedlemmer, er som følger:

- **TMX Philippines** har ansatt arbeidere på kontrakt i 8 til 18 måneder, før de enten har fått fast ansettelse eller har blitt sagt opp. Dette er i strid med arbeidsmiljøloven i Filippinene, som forplikter arbeidsgiveren til å gi en arbeider fast ansettelse etter at vedkommende har jobbet 6 måneder i en bedrift.
- **TMX Philippines** ansetter kun unge, ugifte kvinner mellom 18 og 22 år til å jobbe på samlebandene. Eldre fast ansatte kvinner opplever et press om å frivillig fratse jobben når nedskjæring av arbeidsstokken er aktuelt, med begrunnelsen at de bør bli hjemmeværende og ta seg av barna sine.
- **TMX Philippines** har opp gjennom årene dekket mellom 10 og 15 prosent av arbeidskraftbehovet med kontraktarbeidere. Kontraktarbeiderne har opplevd vilkårlige oppsigelser og brutte løfter om lengre ansettelser, mens de faste ansatte klager over at misbruken av kontraktarbeidere har gått ut over deres arbeidsplasser.
- **TMX Philippines** pålegger systematisk arbeiderne å jobbe utstrakt overtid, hvilket er i strid med arbeidsmiljøloven i Filippinene. Eksempler viser at kvinnene ved samlebandene har jobbet opp til 16 timer hver dag, en måned i strekk.
- **TMX Philippines** gir kontraktarbeidere minstelønn i henhold til filippinsk lov, og ligger over gjennomsnittet i Mactan-sonen når det gjelder lønn til fast ansatte arbeidere. Sett i lys av myndighetenes beregninger over hva en familie på 6 personer må ha for å overleve, er lønningene likevel lave og utilstrekkelige for mange, spesielt for de som er eneforsørgere.
- **TMX Philippines** praktiserer et kontrollregime og regelverk som fører til et uholdbart arbeidsmiljø for arbeiderne. Spesielt ille er matsituasjonen, hvor arbeiderne kun får en halv times lunsjpause og et kvarters kaffepause når de jobber 14-16 timers lange arbeidsdager. Medbrakt mat er ulovlig og kan straffes med flere dagers suspensjon uten lønn.
- **TMX Philippines** har i praksis fagforeningsforbud. Arbeidernes spede forsøk på å organisere seg har endt med oppsigelser. Ledelsens alternativ, som består av velferdskomiteer med representanter utvalgt av oppsynsmennene, tar ikke opp faglige spørsmål som lønn og arbeidsforhold.
- **TMX Philippines** skryter av å ha et utmerket forhold til de ansatte, noe arbeiderne ifølge selskapet betaler tilbake i form av lojalitet. Mange arbeidere og tidligere ansatte er derimot bitre over behandlingen de har fått, til tross for stor selvoppofrelse for bedriften.
- **TMX Philippines** skryter også av å ha et godt forhold til nærmiljøet. Folk i nabolaget klaget imidlertid på at de ikke nyter godt av selskapets profitt, og knyttet bedriften til prostitusjon, miljøproblemer og tvangsflytting av to landsbyer.

Flere av arbeiderne beskrev sitt forhold til TMX Philippines med sterke ord som “utbytting”, “fangenskap” og “verre enn slavearbeid”. Dette til tross, var det noen av de tidligere ansatte som ønsket seg tilbake til fabrikken, ikke minst dersom arbeidsforholdene ble bedret. Årsaken er ikke vanskelig å tenke seg i et land med stor arbeidsløshet og fattigdom.

To faktorer ble trukket fram som viktige hindringer for å bedre arbeidernes forhold. For det første gjør fagforeningsforbudet på TMX Philippines at det ikke finnes en reell mulighet til innflytelse. For det andre fører selskapets bruk av unge kvinner, som ikke er kjent for å klage og protestere, til at TMX Philippines har en underdanig arbeidsstokk.

Fred. Olsens syn på disse to faktorene og andre forhold som kom fram i undersøkelsen, ble gitt til NorWatch i et intervju den 2. september. Her bekreftet han fagforeningsforbudet, og begrunnet dette med at "filippinerne ikke er modne for fagforeninger". Olsen bekreftet også at TMX Philippines kun vil ha unge kvinner på samlebåndene, fordi de har bedre syn, noe som er avgjørende for å jobbe effektivt med de små klokkedelene som skal monteres.

Fred. Olsens øvrige kommentarer til kritikk mot TMX Philippines som kom fram av NorWatchs undersøkelser, er som følger:

- En trener ville aldri satt inn en fotballspiller med brukket bein på laget. Like unaturlig er det å ansette gravide kvinner.
- Ansatte som blir gravide sies ikke opp. Selskapets statistikk viser at 45 prosent av kvinnene på samlebåndene er gifte, og dermed med all sannsynlighet har barn.
- Den store bruken av kontraktarbeidere i tidligere år har sammenheng med at den filippinske ledelsen ikke klarte å hanskkes med den varierende etterspørselen og produksjonsmengden. Den nye utenlandske bedriftsledelsen har imidlertid de siste årene lyktes med å få til en omstilling til en jevnere produksjon gjennom hele året, og dermed fjernet behovet for kontraktarbeidere.
- Dersom kvinnene ved fabrikken har jobbet opp til 16 timers arbeidsdager en måned i strekk, er det "sludder" fra ledelsen i TMX Philippines sin side. Arbeiderne jobber nå maksimalt 12 timers skift. Verden er dog slik at "dersom du blir bedt om å jobbe overtid, så gjør du det".
- Det er hverken lov til å ta med seg mat, drikke eller andre personlige eiendeler inn i produksjonshallene, på grunn av faren for at produktene skal ødelegges eller forringes.
- Arbeiderne ved samlebåndene har ikke lov til å snakke sammen, fordi "filippinske kvinner skravler i vei", noe som går ut over konsentrasjonen og produktiviteten.
- Ledelsen har ikke tid til å arrangere møter mellom prostituerte og besøkende, men bedriften slår hardt ned på de ansattes befatning med prostitusjon. For noen år siden ble en amerikaner i ledelsen sagt opp fordi han hadde for mye omgang med prostituerte.

På ett punkt reagerte Fred. Olsen umiddelbart negativt. Han var selv ukjent med at kaffepausen kun er på 15 minutter under overtidsarbeid. Da han sjekket saken med administrerende direktør på TMX Philippines, viste det seg at også han var ukjent med dette. Olsen ga ledelsen umiddelbart beskjed om å utvide pausen til 30 minutter, slik at det er mulig å få i seg et ordentlig måltid.

For øvrig framholdt Olsen at han er meget stolt over forholdene på TMX Philippines, og viser til at bedriften har egen doktor og sykepleier, et pensjonsfond, en idrettsplass, et familieplanleggingsprogram og bedre lønn enn andre selskaper i Mactan-sonen.

Det er vanskelig å tenke seg at disse godene kompenserer for kvinnenes harde hverdag ved samlebåndene. Dersom ikke Timex tar tak i de grunnleggende manglene på faglige rettigheter, er det en mager trøst at arbeiderne for eksempel kan spille basketball i fritiden - i den grad de har tid til annet en jobb, mat og søvn.

Faktum er at TMX Philippines bryter både med FNs menneskerettighetserklæring og med flere ILO konvensjoner. Menneskerettighetserklæring av 1948 slår fast retten til å organisere seg i fagforeninger. Organisasjonsretten utdypes av FN i Konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter. I International Labour Organisation (ILO), for øvrig den eneste FN-tilknyttede organisasjonen der industrien spiller en formell rolle, deltar representanter for fagbevegelsen og myndighetene i 174 land. ILOs konvensjoner skal operasjonalisere menneskerettighetene i arbeidslivet. TMX Philippines bryter mot følgende tre kjernekonvensjoner:

- retten til organisering (ILO 87)
- retten til kollektive forhandlinger (ILO 98)
- frihet fra diskriminering i sysselsetting og yrke (ILO 111), herunder at alle former for forskjellsbehandling ved ansettelse skal fjernes, og diskriminering defineres som forskjellsbehandling og utelukkning blant annet på grunnlag av kjønn.

I tillegg bryter TMX Philippines med ILO-konvensjon 103 om mødrevern. Denne konvensjonen omhandler blant annet oppsigelsesvern for gravide og rett til å amme barn i arbeidstiden.

Historien til Timex

Historien til klokkegiganten Timex startet allerede i 1857 i Waterbury, Connecticut i USA. Den gang het selskapet Waterbury Clock Company og masseproduserte lommeuret "Turnip". Først under den første verdenskrig fant selskapet sin nisje, nemlig produksjon av billige armbåndsur.

I 1930 inngikk selskapet et samarbeid med Walt Disney om produksjon av klokkemodeller med Mikke Mus og andre Disney-figurer. Under Korea-krigen var selskapet den største produsenten av tennsatser til militære formål, men etter krigen forsvant etterspørselen og fokus ble helt og holdent konsentrert om produksjon av armbåndsur. Selskapet endret navn til U.S. Time Corporation i 1943 og først i 1950 begynte selskapet å selge klokker under merkenavnet Timex. I 1966 hadde selskapet solgt sitt ur nr. en million. Det amerikanske markedet var mettet, og Timex bestemte seg for å satse globalt.

Et av områdene som ble pekt ut, var det fjerne Østen. På grunn av landets tilknytning til USA gjennom å ha vært amerikansk koloni fra slutten av 1800-tallet til etter den andre verdenskrigen, falt øynene på Filippinene. Den første fabrikken ble etablert i Manila på slutten av 70-tallet, men selskapet var ute etter andre alternative steder. Den 28. desember 1978 underskrev Timex en avtale med Mactan Export Processing Zone om etableringen av datterselskapet TMX Philippines Inc¹³. Sonen ligger på øya Mactan rett utenfor byen Cebu City, som ligger på øya Cebu i den midtre delen av det filippinske øyriket. Timex var det første selskapet som etablerte seg i Mactan-sonen, som ble startet opp i januar 1979. Sonen, som i 1996 huset 92 utenlandske selskap med til sammen 27.245 ansatte, dekker et område på 120 hektar¹⁴. Selskapene nyter godt av et visst antall år med skattefritak på inntekter og import av råvarer, samt nødvendig infrastruktur. I tillegg skryter myndighetene av at området har en høyt kvalifisert, men billig arbeidskraft¹⁵.

TMX Philippines startet opp full produksjon i begynnelsen av 1980 med 500 ansatte. I 1983 ble Timex-produksjonen i Manila flyttet til Mactan, og fabrikken var så suksessfull at selskapets produksjonsenhet i Taiwan også ble innlemmet i TMX Philippines året etter¹⁶. Omrokkeringen av klokkeproduksjonen foregikk imidlertid ikke bare i Østen. Lille julaften 1983 fikk 1900 arbeidere ved Timex-fabrikken i Dundee i Skottland beskjed om at virksomheten ville bli lagt ned og flyttet til Filippinene.

Fra 800 ansatte i 1980 økte arbeidsstokken ved TMX Philippines til rundt 5000 på midten av 90-tallet. Salget økte i takt med ekspansjonen, og i 1995 fikk selskapet i Mactan-sonen en utmerkelse fra den filippinske presidenten for å ha eksportert klokker til en verdi av mer enn 100 mill. dollar årlig.

TMX Philippines har flere underleverandører i og utenfor Mactan Export Processing Zone. Ifølge en ansatt i lageravdelingen, gjelder dette følgende bedrifter:

- Velfort Trading. Bedriften, som ligger i Cebu City, produserer komponenter til klokkene og har mellom 800 og 1000 ansatte. Har vært underleverandør til Timex i mer enn 7 år.
- Goodwill Industry. Bedriften, som ligger i Cebu City, leverer komponenter til klokkene. Har også vært underleverandør til Timex i mer enn 7 år.
- Tong Fang. Bedriften, som ligger i Mactan-sonen, leverer komponenter til klokkene. Har vært underleverandør for Timex i rundt ett år.

• Rao. Bedriften, som ligger i Mandaue, produserer komponenter til klokkene, og har drøyt 50 ansatte. Nylig blitt underleverandør til Timex.

I dag selger Timex årlig 30 millioner klokker på verdensbasis under merkenavn som Timex, Guess, Nautica, Acqua, Timberland, Joe Boxer og Disney¹⁷. Klokkene produseres i fire forskjellige land: USA, India, Kina og Filippinene, hvorav sistnevnte står for 80% av selskapets produksjon på verdensbasis¹⁸.

Da Timex-arbeiderne i Skottland fikk sparken i 1983, rettet de sitt sinne mot eieren av klokkegiganten, skipsreder Fred. Olsen. "Han er fremmed. Arrogant. Nådeløs. Flertunget og hjerteløs. Hvem er denne mannen?" spurte arbeiderne den gang¹⁹. Olsen-familiens involvering i selskapet skriver seg fra 1942, den gang det het Waterbury Clock Company. Petter og Fred. Olsens far kjøpte da opp selskapet²⁰. Siden 1980 har brødrene Petter og Fred. Olsen med familiemedlemmer kontrollert selskapet gjennom den Lichtenstein-baserte trusten Ptarmigan Trust, hvor 75 prosent av Timex-aksjene befinner seg.

Timex er ifølge Fred. Olsen en av de fire store klokkeprodusentene i verden. I USA er klokkegiganten det desidert største med en markedsandel på 34 prosent. Selskapet har spesialisert seg på billige klokker som selges til en snittpris på 30 US dollar i butikkene, hvorav Timex sitter igjen med rundt 18 dollar selv. Basert på samtaler med klokkeanalytikere, amerikanske journalister med klokker som spesialitet og Timex i USA, har Finansavisen anslått verdien på klokkegiganten til rundt 4 milliarder kroner²¹.

Fred. Olsen er kjent for å holde en svært lav medieprofil, og forholdene rundt Ptarmigan Trust har vært gjenstand for rettssaker mellom ham og Petter Olsen. Oppbyggingen av Fred. Olsen-gruppen er innfløkt, og det er nær sagt umulig for utenforstående å få full oversikt²². Men en av toppsjefene i Timex levnet ingen tvil i et intervju med det amerikanske magasinet Fortune i 1983 om hvem som er sjefen: "Timex er ikke Timex. Timex er Fred. Olsen."²³ Overfor NorWatch har Fred. Olsen omtalt sin rolle i Timex som "sjuende far i huset"²⁴.

Kilderegister

¹ TMX Philippines Inc. - *TMX History*, 1997

² Finansavisen - *Timex verdt 4 milliarder*, 6.7.98

³ Aftenposten - *Familiefeide i full offentlighet*, 14.9.97

⁴ Aftenposten - *Udetonert bombe i Olsen-imperiet*, 11.9.97

⁵ Finansavisen - *Timex verdt 4 milliarder*, 6.7.98

⁶ Finansavisen - *Timex verdt 4 milliarder*, 6.7.98

⁷ Intervju med Fred. Olsen, 2.9.99

⁸ Telefonsamtale med sekretæren til administrerende direktør på TMX Philippines, 28.5.99

⁹ LEARN Documents - *Additional Data/Comparisons/Updates: Selected Labor and Socioeconomic Issues in the Philippines*, Juni 1999

¹⁰ TMX Philippines Inc. - *TMX History*, 1997

¹¹ TMX Philippines Inc. - *TMX History*, 1997

¹² The Governor Vol. III, No. 4 - *CEBU: RP's Top Grosser Exports*, Desember 1996

¹³ TMX Philippines Inc. - *TMX History*, 1997

¹⁴ Mactan Export Processing Zone Chamber of Exporters and Manufactorers - *Mactan Export Processing Zone*, 1996

¹⁵ Mactan Export Processing Zone Chamber of Exporters and Manufactorers - *Mactan Export Processing Zone*, 1996

¹⁶ TMX Philippines Inc. - *TMX History*, 1997

¹⁷ TMX Philippines Inc. - *TMX History*, 1997

¹⁸ Mactan Export Processing Zone Chamber of Exporters and Manufactorers - *Mactan Export Processing Zone*, 1996

¹⁹ Finansavisen - *Timex verdt 4 milliarder*, 6.7.98

²⁰ Aftenposten - *Familiefeide i full offentlighet*, 14.9.97

²¹ Finansavisen - *Timex verdt 4 milliarder*, 6.7.98

²² Aftenposten - *Udetonert bombe i Olsen-imperiet*, 11.9.97

²³ Finansavisen - *Timex verdt 4 milliarder*, 6.7.98

²⁴ Intervju med Fred. Olsen, 2.9.99

NORWATCH

Framtiden i våre hender

Postboks 4743 Sofienberg, 0506 Oslo

Tlf: 22201045 Fax: 22204788

epost: norwatch@fifi.no