

Allas arbetsliv Podcast: Ellinoora Vesala

Intervjuaren: Du lyssnar på Allas arbetsliv, en podcast där vi breddar våra uppfattningar om arbete och diskuterar missförhållanden i det finländska arbetslivet med dem som ägnat sin karriär åt att rätta till ifrågavarande missförhållanden. Jag heter Heini Hult-Miekkavaara och är en av karriärvägledarna på Karriärservicen vid Helsingfors universitet.

I dag ska vi prata om karriärer i klimatkrisens tid. Med mig har jag Ellinoora Vesala, chef för den inhemska verksamheten vid Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus (SASK), solidaritetscentret för fackförbunden i Finland. Det är en människorättsorganisation för Finlands fackförbund som fokuserar på arbetstagarnas rättigheter. För er lyssnare som inte är bekanta med fackförbundssystemet här i Finland, så är fackförbunden något som man kan kalla för en mycket grundläggande del av den finländska arbetsmarknaden. De är professionella organisationer som du kan gå med i utifrån ditt studie- eller arbetsområde. Alla fackförbund har också studenter som medlemmar. Hur som helst, varmt välkommen Ellinoora. Vi är glada över att ha dig här.

Ellinoora Vesala: Tack så mycket.

Intervjuaren: Berätta, vad är det du gör egentligen? Vad är SASK och vad gör du själv på SASK?

Ellinoora Vesala: SASK är en människorättsorganisation som fokuserar på arbetstagares rättigheter på södra halvklotet. Våra mål baserar sig på de grundläggande principer och rättigheter på arbetsplatsen som definieras av Internationella arbetsorganisationen ILO. Utöver detta fokuserar vi också på att uppnå löner som går att leva på för alla arbetstagare i världen. ILO:s grundläggande principer är inget barnarbete, inget tvångsarbete, ingen diskriminering, rätt att organisera sig och förhandla och rätt till företagshälsovård och säkerhet. Detta är alltså grundstenarna för allt SASK gör. Hur gör vi detta? Vi arbetar med lokala fackförbund i de länder där vi är verksamma, för tillfället omkring 20 länder i Latinamerika, Afrika och Asien. Vi driver utvecklingssamarbetsprojekt i dessa länder tillsammans med lokala fackförbund, forskningsinstitut som samarbetar med arbetsmarknaden och löntagarorganisationerna i dessa länder. I Finland samarbetar vi med 35 fackförbund, som också är involverade i det utvecklingssamarbete vi gör för att uppnå våra mål.

Intervjuaren: Okej, tack. Vad skulle du vilja säga våra lyssnare, varför är detta internationella samarbets- och solidaritetssamarbete så viktigt?

Ellinoora Vesala: Arbetstagares rättigheter är mänskliga rättigheter. Fackförbunden är människorättsorganisationer på grund av detta, och därför är det så viktigt att vi har det här människorättsperspektivet i vårt arbete. Internationell solidaritet kan beskrivas på många olika sätt. Men jag tror att det viktigaste att förstå är att solidaritet går i båda riktningarna. Det handlar om att vara jämlika, att lära av varandra, stötta varandra och ha gemensamma mål som man tillsammans arbetar för. Det är alltså inget som ges från den ena parten till den andra, utan det går i båda riktningarna. Det är viktigt att förstå att det inte bara handlar om att vi åker någonstans, till exempel till Indonesien, och berättar om att vi har ett jättebra system för social trygghet i Finland, och att det nu skulle vara en bra idé för Indonesien att implementera samma system. Det är inte så det fungerar. Utan vi diskuterar tillsammans för att komma underfund med hur vi kan stödja indoneserna i det här fallet, så att de kan hitta en lösning som bäst passar deras förhållanden och utmaningar och vilka lösningar som passar i den miljön. Och den expertisen kommer från lokalbefolkningen i dessa länder, inte från oss.

Intervjuaren: Okej. Som du nämnde så ligger Indonesien bokstavligen talat på andra sidan jordklotet. Varför ska vi bry oss? De är ju så långt borta från oss. Varför är det viktigt för oss, till och med här i Finland, att bry oss om människor på andra sidan jorden?

Ellinoora Vesala: Det finns rätt många orsaker. Först och främst så är de mänskliga rättigheterna lika för oss alla. Om vi inte bryr oss om hur de mänskliga rättigheterna skyddas i andra delar av världen så kan vi lika gärna strunta i att skydda dem här också, för dålig praxis sprider sig. Därför behöver vi vara uppmärksamma på vad som händer runt om i världen. Det är lättare att försöka påverka dålig praxis innan den når oss här i Finland. Dessa teman berör oss i vår vardag, till exempel genom de vardagsprodukter som vi använder och köper. Tyvärr är företagens värdekedjor i dagens läge inte tillräckligt transparenta för att vi automatiskt skulle kunna veta varifrån en bestämd produkt kommer, eller under vilka förhållanden de som tillverkat våra kläder har arbetat. Därför ligger ansvaret på sätt och vis fortfarande på konsumenterna. Och så kommer det att vara tills företagen, genom lagstiftning, blir skyldiga att göra värdekedjorna mera transparenta och fäster mera uppmärksamhet vid företagets tillbörliga aktsamhet (due diligence). På det sättet berörs vi i vår vardag av hur förhållandena är i andra delar av världen. Vidare, om vi tänker på det hela ur ett företagsperspektiv, om villkoren och lagstiftningen för företag vore mera omfattande skulle också konkurrensen vara mer rättvis för de företag som redan tar tillbörlig aktsamhet seriöst. Det påverkar också finländska företag.

Intervjuaren: Vad skulle du säga är de viktigaste eller mest avgörande aspekterna vi borde vara medvetna om?

Ellinoora Vesala: Jag tycker att det vi framför allt bör kräva är att ILO:s grundläggande principer blir stadfästa också i andra länder. Viktigast av alla, rätten att organisera sig. Kanske vi tar det genom ett exempel: om vi tittar på flera av rubrikerna för tillfället från världsmästerskapet i fotboll i Qatar. I Qatar har inte migrerande arbetare rätten att organisera sig, fackförbunden får inte verka i Qatar. Det är svårt att få till stånd någon som helst utveckling eller förbättring på grund av avsaknaden av dessa rättigheter och avsaknaden av fackförbundens närvaro. Till exempel jobbar SASK via Nepal och Indien, varifrån dessa migrerande arbetstagare kommer, eftersom vi inte har tillgång till Qatar. Vi jobbar alltså med de migrerande arbetarna innan de åker till Qatar eller andra Gulfländer eller/och när de kommer tillbaka från dessa länder. Men vi kan inte ha verksamhet i Qatar på grund av avsaknaden av dessa rättigheter. I många andra länder skulle vi redan ha verktygen för att börja försvara arbetarnas rättigheter eller för att förbättra arbetsförhållandena. Men i Qatar har det varit en väldigt lång process för att genomföra ens några som helst av de arbetsreformer som alltså nu ägt rum under de senaste åren. Men den vägen har varit mycket lång.

Och de andra jag kanske vill nämna är lagstiftningen om tillbörlig aktsamhet. Det var meningen att det skulle finnas med i den nuvarande regeringens regeringsprogram här i Finland. Men i våras meddelades det att den föreslagna lagstiftningen inte skulle gå vidare under den här regeringen, utan skjutas upp. Den kommer troligtvis inte heller att vara med i nästa regeringens regeringsprogram. Just nu ligger fokus på lagstiftningen på EU-nivå så att vi kan se till att den berör majoriteten av företagen. Det ska inte bara handla om de största företagen utan de minsta måste också följa samma regler. Det är väldigt viktigt.

Intervjuaren: Här kan vi se att fackföreningarna spelar en stor roll, och att arbetstagarnas rätt att organisera sig är i nyckelposition när det gäller att förändra arbetsförhållandena. Men vad skulle du säga till personer som argumenterar så här: "Är det inte bra att de har arbete?" Många brukar ha det argumentet. Ibland hör vi talas om fall där någon menar att alla sorters jobb är bra, att det är ett sätt att ta sig ur fattigdomen. Det kan till och med vara någon som rättfärdigar låglönefabriker, säger att de håller barn borta från gatorna och kriminaliteten. Men vad skulle du personligen säga? Tycker du att dessa tankesätt egentligen upprätthåller fattigdom och förtryck? Och kanske till och med ... Kan vi prata om slavarbete? Är det vad som händer i till exempel Qatar? Eller handlar det till och med om modern kolonisering?

Ellinoora Vesala: Först och främst, i Qatars fall kan vi faktiskt prata om slavliknande förhållanden och om tvångsarbete. Flera av elementen i tvångsarbete är liksom ... I Qatars fall kan vi kryssa för alla punkter. Gällande det du sade om låglönefabriker och barnarbete, barn hålls inte borta från gatorna genom arbete utan genom att låta dem gå i skola. Och sättet att få barn att gå i skola är genom att betala deras föräldrar tillräckligt mycket för att leva på. Så att de kan försörja sina familjer och barnen inte behöver oroa sig för familjens inkomster, utan kan gå i skola och få en utbildning, Det är så man bryter

generationsfattigdomens onda cirkel. Så att föräldrarna först och främst förstår meningen med, vikten av en utbildning. Och vikten av att inte se på det kortsiktigt, att barnen bara står för en extra inkomst i familjen, utan långsiktigt, att de kommer att få ett bättre liv genom sin utbildning, och ett bättre jobb när de växer upp. Gällande det du sade först, är det inte bäst att man har något slags jobb ... När vi talar med arbetarna i till exempel Nepal, Bangladesh, Indien eller Mocambique så vill de alla arbeta. Det är inte frågan om ... Till exempel, ifall vi i Finland väljer att bojkotta något så kan det betyda att fabriken stängs ner någonstans i Bangladesh. Och det innebär att alla de arbetarna kommer att förlora sina jobb och sin inkomst som de skaffar för sina familjer. I allmänhet vill arbetstagare bara utföra sina jobb i en säker miljö, så att jobbet inte hotar deras hälsa och så att de får tillräckligt med pengar för att kunna försörja sina familjer. Så jag tror det är viktigt att förstå att inte vilken som helst sorts arbete är värdefullt. Det måste vara anständigt arbete under anständiga förhållanden.

Intervjuaren: Det handlar alltså inte om att arbeta i allmänhet och i alla fall inte om att bara ha ett jobb och arbeta, utan om att ha ett anständigt arbete eller jobb. Hur definierar du anständigt arbete? Och har alla i Finland anständiga jobb?

Ellinoora Vesala: Troligtvis inte. Eller definitivt inte. Vi har nyligen haft de här fallen i Finland då till exempel bärplockare och restaurangarbetare har arbetat under förhållanden som påminner om tvångsarbete. Eller till och med byggarbetare. Det var ett stort fall kring renoveringen av Olympiastadion, och hur arbetarna, migrerande arbetare, som arbetade med det projektet, hur deras boenden såg ut och hur deras löner dröjde och så vidare. Det fanns alltså flera likheter med förhållandena för de migrerande arbetarna i andra länder. Anständigt arbete kan beskrivas som en situation där jag kan utföra mitt arbete i en säker och hälsosam miljö. Jag får en tillräcklig lön för arbetet så jag kan försörja mig och min familj. Jag får också tillräckligt med vila och tid för min familj. Arbetsdagarna får alltså inte vara alltför långa. Jag ges också möjlighet att själv påverka mina egna omständigheter, så att jag tillsammans med arbetsgivaren kan förbättra de förhållanden som behöver förbättras. Jag har inflytande och möjlighet att delta på så sätt. Jag tror det där är några viktiga drag för anständigt arbete.

Intervjuaren: Och avsaknaden av dessa skulle vara en signal för oss om att något är fel.

Ellinoora Vesala: Definitivt. Till och med i Finland hör vi från finländska fackföreningsaktivister att till exempel arbetsgivare försöker skära ner på de timmar de anställda får använda till facklig representation, för fackligt arbete. Fackföreningsaktivisterna ... Arbetsgivarna begränsar den mängd information de ger till de fackliga ombuden. Det har skett vissa förändringar inom vårt system med trepartsförhandlingar de senaste åren. Allt detta kan ses som en negativ utveckling. Men

situationen här i Finland är ändå fortfarande relativt bra. Vi har en ganska omfattande arbetslagstiftning, vi har ett pålitligt rättssystem, vi har myndigheter vi kan lita på, och vi har en lång tradition av förhandlingar mellan staten, arbetsgivarna och arbetstagarna. Det är ett bra läge. Men det betyder inte att vi inte skulle ha problem här. Och det är här ... Vi diskuterade solidaritet tidigare. När de har varit sådana här situationer i Finland ... I augusti godkändes till exempel lagstiftning om patientsäkerhet av riksdagen. De finländska fackförbunden tog emot solidaritetsmeddelanden från andra länder eftersom en del av den lagstiftningen begränsar sjukvårdspersonalens rätt att strejka. Det ansågs vara en kränkning av arbetstagarnas rättigheter. Vi fick solidaritetsmeddelanden, det handlar alltså inte bara om att vi skickar solidaritetsmeddelanden till arbetstagare i andra länder. Men systemet som finns i Finland, med förhandlingar mellan staten, arbetsgivarna och arbetstagarna har en lång tradition. Men det är ändå ett system som mer eller mindre kan nedmonteras om vi inte är alerta. Och detsamma gäller alla mänskliga rättigheter. När du väl nått en viss nivå betyder det inte att det inte kunde bli värre. Vi måste alltså vara väldigt noggranna med att fortsättningsvis försvara dessa frågor och inte blunda för några eventuella negativa utvecklingar.

Intervjuaren: Så situationen här i Finland är relativt bra, eftersom vi har dessa sociala och samhällsliga strukturer och lagstiftning som garanterar att människornas hälsa beaktas i arbetslivet. Hur kunde vi ... Du nämnde också att vi hela tiden måste vara medvetna om detta och ta hand om vårt system, för att säkerställa att det upprätthålls. Hur kunde vi som individer se till att vi är medvetna om detta och har färdigheterna och kompetensen att förstå systemet, så att vi kan göra detta?

Ellinoora Vesala: Jag tror att något som är viktigt är att ta rätten att organisera sig på allvar. Och att vi organiserar oss. Organiseringsnivån i Finland har sjunkit under de senaste tjugo åren. Jag tycker att en sak alla kan göra är att söka upp vad det innebär att vara medlem i en fackförening och vilka förmåner det medför. Inte bara för individen, utan för arbetstagarna som en större grupp. Det är väldigt viktigt att organiseringsnivån håller sig på en viss nivå, så att systemet inte faller samman. Det är alltså något alla kan göra. Och när det kommer till exempelvis fall som gäller diskriminering på arbetsplatsen eller liknande situationer så har vi alla ett ansvar att rapportera det, inte vända ryggen till och tänka att det inte berör en själv. Ifall vi låter dessa fenomen frodas kommer de att förvärras. Här kan vi alla bidra.

Intervjuaren: Det är fint att höra. Hur är det med ett annat stort problem som vi inte kan blunda för, det vill säga klimatförändringen eller klimatkrisen? Den är kanske det mest synliga och påtagliga i den ekologiska krisen just nu, och den påverkar arbets- och levnadsförhållandena för människor runt om i världen. Vem skulle du säga att löper störst risk? Och vilka är egentligen riskerna?

Ellinoora Vesala: Generellt sett är effekterna av klimatförändringen och bekämpningen av den väldigt olika beroende på var i världen du bor och vilken bransch du arbetar i. Det finns till och med skillnader inom branscherna, beroende på vilket arbete du har. Det varierar mycket. Men de som löper störst risk är återigen de mest sårbara grupperna, nämligen de som jobbar inom den informella sektorn, kvinnor och barn som inte har en fast inkomst, som inte har tillgång till social trygghet. De mest sårbara grupperna drabbas alltså definitivt mest. Men när det gäller arbetslivet är det väldigt viktigt att förstå att klimatförändringen också skapar jobb. Alla jobb kommer inte att försvinna, inte ens från energisektorn. Nya jobb kommer att fortsätta skapas. Men vi behöver mycket omskolning. Jag tror att fackföreningarna kommer att spela en stor roll i detta, globalt: så att vi ser till att folk blir omskolade till de nya jobben som skapas. Ett stort problem för oss alla att lösa är hur detta ska finansieras, för det kommer att kosta. Så vad är statens roll, vad är arbetsgivarnas roll, och vad är arbetstagarnas roll? Sedan kommer vi att hitta väldigt olika typer av lösningar, beroende på vilken miljö det handlar om. Till exempel jobbar SASK just nu i 20 olika länder och i flera olika sektorer. Vi har alltså olika angreppssätt för klimatförändringen, eller den "rättvisa övergången" som vi inom den fackliga rörelsen kallar det, beroende på vilket land vi talar om, och var vi har verksamhet. För lösningarna är verkligen så olika. Vårt huvudsakliga angreppssätt är att vi, återigen, försöker stödja de lokala fackföreningarna så att de kan involveras i samhällsdebatterna i allmänhet. Och för att de ska ha möjlighet att fortsätta med sitt arbete med opinionsbildning, så att arbetstagarnas rättigheter beaktas när dessa nya strukturer och lagar blir till på grund av klimatförändringen och bekämpandet av den.

Intervjuaren: Tror du att människorna här, också i Finland, kommer att påverkas på ett annat sätt? Olika grupper av människor?

Ellinoora Vesala: Absolut. Jag tror att vi i Finland inte riktigt förstår hur stor påverkan det kommer att ha. De finländska fackföreningarna kommer att vara tvungna att arbeta mer och mer med detta. De kanske redan borde ha gjort det. [skrattar]

Intervjuaren: Det är ett litet budskap till hela den fackliga rörelsen här i Finland. Tack. Men vad skulle du säga till studenterna? Vad skulle du säga till någon som till exempel studerar här vid Helsingfors universitet och funderar på sin karriär och undrar om det finns en framtid för oss i klimatkatastrofens tid? Samhällen kan falla samman ... Finns det något hopp?

Ellinoora Vesala: Jag tror inte jag skulle vara så där pessimistisk och säga att samhällen kan falla samman. Jag tror att det nu finns en efterfrågan på olika typer av karriärer inom hållbar utveckling. Jag tror till och med att hållbar utveckling kommer att vara ett inslag i alla typer av jobb i framtiden. Jag tror att det snarare är i den riktningen vi rör oss. Jag tror inte att

någon organisation kan säga "Vi behöver inte oroa oss för detta" om klimatförändringen, till exempel. Eller något jobb, för den delen, där man inte skulle behöva möta några som helst av de effekter som förändringen för med sig. Jag tror definitivt att det finns en efterfrågan på det är.

Intervjuaren: Efterfrågan finns, och det finns olika alternativ. Och handling, att kunna agera, det ger alltid hopp. Hur tacklar du detta själv? Händer det att du känner ångest för det? Du står i centrum för det och får konkret se hur allt detta påverkar människor. Hur hittar du då själv hopp för de meningsfulla aspekterna i ditt arbete?

Ellinoora Vesala: Man får se både det bra och det dåliga. Det är ... För mig är det uppmuntrande att få se till och med bara en persons omständigheter förbättras. Att någon får mera kontroll över sitt eget liv och utkomst. Eller att någon genom förhandlingar med arbetsgivaren får mera tid att tillbringa med sin familj. Det är alltså inte nödvändigtvis alltid hemskt stora steg, det kan handla om mycket små saker. Men de är som en sorts mänsklig prestation. För mig är de ... För den personen kan det betyda hela världen. Så jag tror att man också måste kunna se på de små steg som tas. Men det sker också väldigt stora steg i utvecklingen. För ett par år sedan lyckades vi i Filippinerna lagstadga ILO-rättigheten att organisera sig för arbetstagarna inom den offentliga sektorn. Miljontals arbetare påverkas av detta. Och det är det första asiatiska landet som ger arbetstagare inom den offentliga sektorn rättigheten att organisera sig. Vi jobbade för det i över 10 år tillsammans med fackförbunden i den offentliga sektorn här i Finland, men också i andra länder. Det var en enorm insats. Och det tog väldigt lång tid.

Men i slutändan kan ens inflytande vara väldigt stort. Det händer alltså inte nödvändigtvis så ofta, men man måste fokusera på den här utvecklingen. Och det sker faktiskt: många länder stiftar lagar kring minimilöner, system för social trygghet utvecklas så att till exempel hushållsarbetare också kan dra nytta av den sociala tryggheten. Återigen, miljontals människor och deras familjer påverkas. Och dessutom får kvinnorna mera lön för sitt arbete så att det kan låta sina barn gå i skolan. Du vet, det mångdubblas när du ser på utvecklingskedjan.

Intervjuaren: Det låter fantastiskt. Som karriärvägledare brukar jag ofta uppmuntra folk att tänka på hur deras karriärval kan skapa välbefinnande och hur deras arbete kan göra skillnad. Och till och med förändra världen, så som du gör. Ditt arbete gör definitivt världen till en bättre plats. Det har varit väldigt intressant att få höra om ditt arbete och vad SASK gör, och varför allt detta är viktigt för till och med oss alla här i Finland, hur arbetsförhållanden är ordnade runt om i världen. Vad annat skulle du vilja säga våra lyssnare?

Ellinoora Vesala: Kanske bara att det för mig alltid varit viktigt att arbeta för ett högre syfte. Och ibland kanske någon säger att du är för idealistisk eller naiv. Men jag säger alltid att jag hellre är idealistisk än cynisk. Så jag väljer själv att tro att det finns rum för förbättring och att det finns möjlighet att ha en aktiv roll i det. Så om du har den chansen, ta den.

Intervjuaren: Det är väldigt kloka ord att avsluta med. Tack så mycket, Ellinoora Vesala. Det har varit ett nöje att höra dina tankar och lyssna på dig. Tack så mycket!

Ellinoora Vesala: Tack!

Intervjuaren: Tack för att du lyssnade på Allas arbetsliv. Podcasten producerades av Karriärservicen vid Helsingfors universitet.