

2017



Cilvēktiesības tējas audzēšanā Šrilankā un Indijā



Zala briviba.lv



Ievads

Tēja ir otrais visvairāk patērētais dzēriens pasaulē pēc ūdens. 2014. gadā tika pasaulē saražots vairāk nekā 5 miljoni tonnu tējas. Lielākā daļa tējas tiek saražota Ķīnā, Indijā, Kenijā un Šrilankā. Atšķirībā no citiem kultūraugiem, kā kafija un kakao, tēju ražojošās valstis ir arī tās lielākie patērētāji. Piemēram, Ķīna un Indija 2014. gadā patērēja vairāk nekā 50 % no visas pasaules tējas.¹

2014. gadā 1,73 miljoni tonnu tējas tika eksportēti no tās ražotājvalstīm, kur lielākās eksportētājvalstis bija Kenija un Šrilanka². 2016. gadā lielākās tējas importētājvalstis bija Pakistāna, Krievijas Federācija, ASV un Apvienotā Karaliste³. Apmēram 85 % no globālās tējas tirdzniecības dominē tikai pāris korporācijas⁴: starpnacionālā patēriņa preču kompānija Unilever⁵ (Lipton un PG Tips zīmoli), Tata Global Beverages⁶ (Tetley zīmola īpašnieks un meitas zīmols Indijas konglomerātam Tata Group) un divas tējas tirdzniecības kompānijas - Van Rees⁷ un Finlays⁸.

Daudzās ražotājvalstīs, ieskaitot Indiju un Šrilanku, tējas plantāciju sektoram ir nozīmīga loma valsts ekonomikā. 2014. gadā Indijas tējas produkcijas vērtība bija 3,2 miljardi USD un Šrilankas – 899 miljoni USD⁹. Šie skaitļi iekļauj tikai primārās produkcijas vērtību un neiekļauj apstrādi un cita veids vērtības pievienošanu vērtības ķēdē.

Tēja tiek audzēta vai nu milzīgās plantācijās – kas bieži pieder lielām tējas kompānijām – vai mazās fermās, kas ir 10 līdz 12 hektārus lielas¹⁰, ko pazīst kā sīksaimniecības. Abās tiek nodarbināts algots darbspēks. Kopumā, strādnieki tējas sektorā mājokļa un veselības, un dažreiz arī ūdens un ēdiena nodrošināšanai ir atkarīgi no īpašumu pārvaldītājiem, kas bieži ir neadekvāti. Agroķimikālijas tiek pielietotas bez atbilstoša aprīkojuma. Bažas rada arī bērnu nodarbinātība, pārmērīgas darba stundas un algas, kas ir zem iztikas minimuma.¹¹

- Šrilankā tēja tiek audzēta 453 īpašumos (no kuriem daži pieder valstij) un 392,000 sīksaimniecībās, galvenokārt Centrālajos kalnu reģionos - Nuvara Elija, Uda Pussellawa, Uva, Dimbula, Kandi, Matale un Sabaragamuva un dienvidos. Sīksaimniecībām pieder gandrīz 70% no Šrilankas tējas produkcijas¹². Šrilankā tējas sektors kā darba devējs ir zaudējis pievilcību un sektors saskaras ar darbaspēka trūkumu, jo darbaspēks noveco un arvien lielāks skaits tējas plantāciju darbinieku, ieskaitot jaunākās paaudzes, meklē darbu citur¹³. Šrilankā tējas sektors nodrošina tiešu nodarbinājumu vairāk nekā 310,000 cilvēku, kur lielākā daļa no tiem ir sievietes¹⁴. Tējas plantāciju darbinieki ir galvenokārt Indijas

¹ FAO Intergovernmental Group on Tea, 2016, Current market situation and medium term outlook, http://www.fao.org/fileadmin/templates/est/COMM_MARKETS_MONITORING/Tea/IGG22/16-Inf2-CurrentSituation.docx

² FAO Intergovernmental Group on Tea, 2016, Current market situation and medium term outlook

³ ITC, Trade Map, <http://www.trademap.org/>

⁴ Global Network for the Right to Food and Nutrition, 2016, A life without dignity – the price of your cup of tea. Abuses and violations of human rights in tea plantations in India,

http://www.fian.org/fileadmin/media/publications_2016/Reports_and_guidelines/FFMReport_June_2016.pdf

⁵ <https://www.unilever.com/>

⁶ <http://www.tataglobalbeverages.com/>

⁷ <http://vanrees.com/>

⁸ <http://www.finlays.net/>

⁹ FAO Intergovernmental Group on Tea, 2016, Current market situation and medium term outlook

¹⁰ Sīksaimnieka definīcijas var atšķirties dažādās valstīs. Vairāk skat. SOMO, 2008, Sustainability issues in the tea sector, <https://www.somo.nl/sustainability-issues-in-the-tea-sector/>

¹¹ Julia Lernoud et al. (2017), The State of Sustainable Markets – Statistics and Emerging Trends 2017

¹² FAO Intergovernmental Group on Tea, 2016, Socio-economic factors and implications for the livelihood of tea smallholders, http://www.fao.org/fileadmin/templates/est/COMM_MARKETS_MONITORING/Tea/IGG22/16-4-SocioEconomicFactorsSmallholders.docx

¹³ Piemēram, no 1988. - 2011. gadam tējas nozarē nodarbināto skaits saruka par 58 %. Skat. Chandrabose, A.S., 2015, Outgoing labour and its impact on the tea plantation sector in Sri Lanka,

<http://www.seu.ac.lk/researchandpublications/symposium/5th/religiousandculturalstudies/51.pdf>

¹⁴ Care International 2013, A Different Cup of Tea: The Business Case for Empowering Workers in the Sri Lankan Tea Sector, http://insights.careinternational.org.uk/media/k2/attachments/6922_Learning_and_policy_Aug2013_4.pdf

tamili (vai tējas tamili) t.i. ģimeņu atvases, kuras tika atvestas no Indijas dienvidiem Britu kolonizācijas periodā 1820-tajos gados, lai strādātu plantācijās¹⁵. Viņi ir izteikti atšķirīgi no vietējiem zemniekiem un rūpniecībā nodarbin'tajiem.

- Indijā tēja galvenokārt tiek audzēta piecos nogabalos: Asamā, Rietumu Bengālijā, Karnatakā, Keralā un Tamil Nadu. Indijā tiek nodarbināti vairāk nekā 3,5 miljoni cilvēku apmēram 1,600 īpašumos un 157,500 sīksaimniecībās, kur lielākā daļa no viņiem ir sievietes. Sieviešu nodarbinātība plantācijās vēsturiski izveidojās lai ierobežotu vīriešu darbaspēku un nodrošinātu pakāpenisku lēta darbaspēka radīšanu, un kopš tā laika sieviešu darbs tējas produkcijā ir palicis centrāls¹⁶. Asama un Rietumbengāle kopā saražo vairāk nekā 70 % no visas Indijas tējas. Vairāk nekā 85 % no tējas plantāciju darbiniekiem Asamā un Rietumbengālē ir Ādīvāsī, kas ir pēcteči strādniekiem, ko Britu kolonizatori ar varu atveda no blakus esošajiem reģioniem pirms vairāk nekā 150 gadiem, lai strādātu tieši plantācijās¹⁷.

Sertificēta tēja kļuvusi par normu tradicionālajos patēriņa reģionos

Sertifikācijas shēmas Fairtrade International¹⁸, Rainforest Alliance¹⁹ un UTZ²⁰ sertificē tēju. Tās 2015. gadā ziņoja par apmēram 1,3 miljoniem tonnu sertificētas tējas²¹. Galvenās divas ražotājvalstis²² Fairtrade un Rainforest Alliance sertificētajām tējām bija Kenija un Indija, un UTZ sertificētajām – Indija un Šrilanka²³. Ētiskas Tējas Partnerība, ko dibināja Britu tējas kompānijas 1990-to gadu beigās, nodrošina sertifikāciju pret to pašu standartu, ar norādītu mērķi palīdzēt tējas ražotājiem un sīksaimniecībām sasniegt sertifikācijas shēmu noteiktos standartus²⁴. Sertificētas tējas ražošana pēdējos gados ir strauji pieaugusi – no 2009. līdz 2012. gadam produkcija pieauga par 33% gadā²⁵. Gandrīz viss pieaugums ir nācis no lielām kompānijām, kas apņēmušās iegūt tikai sertificētu tēju.

Tējas vērtības ķēde

Visas tējas lapas tiek ievāktas ar rokām. Primārā tējas pārstrāde tiek veikta vai nu pašas tējas ražotnes īpašumā vai citā privātā vai kolektīvi piederošā ražotnē, kas lapas iepērk no ražotājiem. Dažreiz uzņēmumi iepērk tēju no sīksaimniecībām uz primāro apstrādi veic savās ražotnēs. Lielākā daļa no apstrādātās tējas tiek pārdota tējas izsolēs. Pārējā tiek pārdota privāti. No lielajām tējas ražotājvalstīm tikai Ķīnā nav izsoļu sistēmas. Parasti tēja tiek eksportēta piegādes ķēdes sākuma stadijā un ienesīgākie posti tējas ražošanā, kā sajaukšana, iepakojšana un pārdošana tiek veikta ārpus ražotājvalstīm. Tējas kompānijām kuras ir galvenie tēli patērētāju tirgū (Unilever, Tata, Twinings) ir spēcīga ietekme uz visu to piegādes ķēdi, jo tie pārvalda tirdzniecību, ietekmē transportu un iegūst daļu no tējas no pašu īpašumiem.²⁶

¹⁵ Chandrabose, A.S., 2015, Outgoing labour and its impact on the tea plantation sector in Sri Lanka

¹⁶ Global Network for the Right to Food and Nutrition, 2016, A life without dignity – the price of your cup of tea

¹⁷ Ibid.

¹⁸ <http://www.fairtrade.net/products/tea/>

¹⁹ <https://www.rainforest-alliance.org/>. Rainforest Alliance un UTZ ir paziņojuši par apvienošanos <https://www.rainforest-alliance.org/faqs/rainforest-utz-merger>

²⁰ <https://utz.org/what-we-offer/certification/products-we-certify/tea/>

²¹ www.intracen.org/uploadedFiles/intracenorg/Content/Publications/State-of-Sustainable-Market-2017_web.pdf. Šie dati neparāda iespējamu dubulto sertifikāciju.

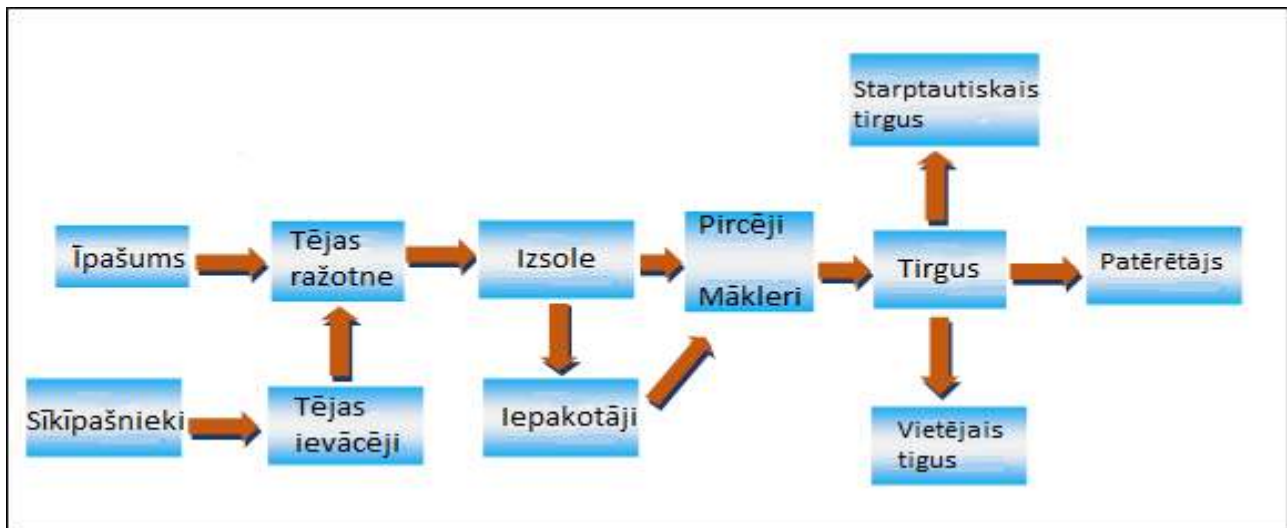
²² Produktu apjoma ziņā.

²³ Julia Lernoud, Jason Potts, Gregory Sampson, Salvador Garibay, Matthew Lynch, Vivek Voora, Helga Willer and Joseph Wozniak (2017), The State of Sustainable Markets – Statistics and Emerging Trends 2017. ITC, Geneva. Available at www.intracen.org/uploadedFiles/intracenorg/Content/Publications/State-of-Sustainable-Market-2017_web.pdf

²⁴ <http://www.ethicalteapartnership.org/>

²⁵ Šie dati iekļauj Fairtrade, Rainforest Alliance un UTZ, kā arī bioloģiski sertificētu tēju. Vairāk skatīt Jason Potts, Matthew Lynch, Ann Wilkings, Gabriel Huppé, Maxine Cunningham, Vivek Voora (2014), The State of Sustainability Initiatives Review 2014. International Institute for Sustainable Development (Canada) and the International Institute for Environment and Development (IIED). https://www.iisd.org/pdf/2014/ssi_2014.pdf

²⁶ Somo, 2008, Sustainability issues in the tea sector



Tiesības uz adekvātu dzīves standartu/izdzīvošanas algu

Šrilankā plantācijas strādnieka dienas algu nosaka uz Kolektīvā Līguma pamata, kas tiek parakstīts starp plantācijas Arodbiedrību un Ceilonas Darba Devēju Federācija (EFC). Kolektīvais Līgums tiek atjaunots reizi divos gados.

Saskaņā ar pašreiz spēkā esošo Kolektīvo Līgumu (2016.–2018.) strādnieka dienas alga ir 730 rūpijas (5 USD). Tā sastāv no pamata algas 500 rūpiju apmērā (3.40 USD), Price Share Supplement (PSS) (30 rūpijas), turpmākās ierašanās pamudinājums 60 rūpiju apmērā, ko nodrošina strādniekiem kas ir uzturējuši vismaz minimālo (75%) apmeklējumu un produktivitātes pamudinājumu: 140 rūpijas²⁷. Tējas sīksaimniecību strādnieki parasti saņem valsts dienas minimumu 400 rūpiju apmērā²⁸ (USD 2.70), vai 730 rūpijas saskaņā ar Kolektīvo Līgumu.

Indijā dienas alga tējas īpašumā ļoti atšķiras atkarībā no dažādiem reģioniem. Dienvidu reģionos – Karnataka, Kerala un Tamil Nadu tējas īpašumu strādniekiem tiek maksāta piemērojamā valsts minimālā alga, kas ir 263 rūpijas Karnatakā un atbilstoši, 310 rūpijas un 240 rūpijas Keralā un Tamil Nadu. Austrumos – Asamā un Rietumbengālē, nu jau 40 gadu, tējas plantāciju algas noteikti trīspusējās sarunās par darba koplīguma slēgšanu. Lai gan sākumā strādniekiem šī bija iespēju pilna vienošanās, pašreizējais algu līmenis tējas plantācijās ir stipri zem pat valsts minimālajām algām²⁹. Pašreiz strādniekiem tējas plantācijās dienā tiek maksātas tikai 137 rūpijas dienā Asamā un 132 rūpijas Rietumbengālē.³⁰

Saskaņā ar Indijas 1951. gada Plantāciju Darba Aktu³¹, darba devējiem strādniekiem jānodrošina medicīnas iestādes, ēdnīcas, bērnudārzi, atpūtas telpas, mājokļi, dzeramais ūdens, pietiekams daudzums kafējnicu un izglītības telpas bērniem un plantāciju kompānijas aizstāv zemās algas uz tā pamata, ka nodrošina šīs likumā noteiktās priekšrocības strādniekiem un viņu ģimenēm. Taču, šo priekšrocību kvalitāte bieži ir ļoti apšaubāma.

²⁷ Colombo Gazette, 18 October 2016, Plantation workers reach agreement on daily wage, www.colombogazette.com/2016/10/18/plantation-workers-reach-agreement-on-daily-wage (accessed on 19 December 2017)

²⁸ Šrilankā nacionālā minimālā mēnešalga visas nozarēs ir 10 000 rūpijas (USD 66.70) un nacionālā minimālā dienas likme ir 400 rūpijas (USD 2.70). Skat. National Minimum Wage of Workers Act No. 3 (2016),

http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=103507&p_count=6&p_classification=12

²⁹ Dhar, S., 2015, The industry in Eastern India: How the interests of plantation workers were sacrificed, <http://sanhati.com/articles/13144/>

³⁰ The Telegraph of India, 4 January 2017 Case push for tea wage,

https://www.telegraphindia.com/1170104/jsp/business/story_128386.jsp

³¹ Plantation Labour Act 1951 (Amended), http://www.teaboard.gov.in/pdf/policy/Plantations%20Labour%20Act_amended.pdf

Papildus, vairāk nekā 40 %³² no tējas plantāciju dienas darbiniekiem ir pagaidu vai gadījuma strādnieki, ko nesedz Plantāciju Darba Akts³³ un tātad, tie nesaņem šīs priekšrocības. Akts nesedz arī sīksaimniecību algoto darbaspēku. Tēja sīksaimniecību darbaspēku arī galvenokārt sastāda pagaidu un gadījuma strādnieki, galvenokārt iekšējiem migranti³⁴.

Tiesības uz atbilstošu mājokli

Plantāciju Indijas Darba Akta nodrošinātās priekšrocības strādniekiem ir aprakstītas³⁵ ne kā “tiesības”, bet “vilināšanas instrumenti, lai noturētu strādniekus plantācijās”. Šajā gadījumā runa ir tieši par mājokļiem.

Tējas plantāciju strādnieki dzīvo īpašumos nodrošinātajos mājokļos, ko darba devēji sauc par “darbinieku līnijām”. Strādniekiem nav nekādu īpašumtiesību par spīti tam, ka viņu ģimenes tur varētu būt dzīvojušas trīs līdz četras paaudzes – tas nozīmē to, ka viņi nevar savu māju pārdot vai izīrēt. Viņi šajos mājokļos drīkst dzīvot tikai tādēļ, ka īpašnieki seko politikai, kas nodrošina nodarbinātību strādnieku kuri nomirs vai dodas pensijā, pēcnācējiem, un īpašuma īpašnieki var izlikt jebkuru strādnieku, kam nav darba. Tas noved pie situācijām, kad strādnieki pieņem darbu ļoti sliktos apstākļos tikai tāpēc, lai paturētu dzīvesvietu. Tas īpaši paverdzina sievietes, jo vīrieši migrē darba meklējumos citus, taču sievietes paliek strādāt plantācijās, lai paturētu ģimenes māju. Mājas bieži ir ļoti sliktā stāvoklī un nepārdomāti paplašinātas lai izmitinātu paaudzes ar bērniem, māsām un brāļiem.³⁶

Piemēram, BBC izmeklēšana 2015. gadā atklāja, ka tējas strādnieki Asamas īpašumā dzīvo mājās ar tekošiem jumtiem, mitrām un saplaisājušām sienām. Daudzām ģimenēm nav tualetes un viņiem nav citas izvēles kā nokārtoties starp tējas krūmiem. Esošās tualetes bija bloķētas un salauztas. Daudzām mājām nebija elektrības un pieejas tīram un drošam dzeramajam ūdenim. Saskaņā ar ziņojumu, sliktiem dzīves un darba apstākļi noved pie daudziem nepietiekama uztura un sliktas veselības gadījumiem starp strādniekiem un viņu ģimenēm – pat bada izraisītas nāves³⁷. Lūgumi pēc remontdarbiem vadībai palika neatbildēti vai to izpilde paņēma vairākus gadus.³⁸

Šrilankā 68 %³⁹ no plantāciju strādniekiem turpina dzīvot īpašumos un tā sauktajās “darbinieku līnijās”. Tās ir garas un šauras baraku tipa mājas, ko sākumā būvēja strādniekiem-migrantiem koloniālajos laikos, kas sadalītas istabās, 10 reiz 12 pēdu garumā ar verandu. Tās ir slikti apgaismotas un slikti ventilētas, un tualetes ir praktiski neeksistējošas.

Tiesības uz veselību

Indijā tējas plantāciju strādnieki un viņu ģimenes ir atkarīgi no ēdiena devām ko nodrošina darba devējs un necīgajām algām to uzturam, kas bieži ir ļoti neatbilstošs. Asamā daži strādnieki ir vērsušies privātiem naudas aizdevējiem – kas pieprasa pārmērīgas procentu likmes – lai nodrošinātu viņu ģimenes uztura nepieciešamības. Citi iesaistās otrajā darba vietā, piemēram, rīsu alus gatavošanā. Pat tad nepietiekams uzturs ir bieža parādība, kas noved gan pie bērnu kavētas augšanas, gan sliktas veselības kopumā. Anēmija, dzelte un vājums ir bieži ziņoti simptomi; citas biežas veselības problēmas ir izsitumu uz ādas un nieze, un

³² Global Network for the Right to Food and Nutrition, 2016, A life without dignity – the price of your cup of tea.

³³ 2010. Gada likuma izmaiņas darbinieku define, kā “uz līguma pamata nodarbinātu vairāk kā 60 dienas gadā”.

³⁴ Somo, 2008, Sustainability issues in the tea sector

³⁵ John, J. and P. Mansingh, Plantation Labour Act 1951 and social cost: The case of tea industry. A discussion paper.

³⁶ Global Network for the Right to Food and Nutrition, 2016, A life without dignity – the price of your cup of tea

³⁷ Dhar, S., 2015, The industry in Eastern India: How the interests of plantation workers were sacrificed

³⁸ BBC, 8 September 2015, The bitter story behind the UK's national drink, <http://www.bbc.com/news/world-asia-india-34173532>. Skat. arī Columbia Law School Human Rights Institute, 2014, “The more things change” The World Bank, Tata and enduring abuses of India's tea plantations, https://web.law.columbia.edu/sites/default/files/microsites/human-rights-institute/files/tea_report_final_draft-smallpdf.pdf

³⁹ Ministry of Policy Planning Economic Affairs, Child Youth and Cultural Affairs Sri Lanka, Department of Census and Statistic, Household Income and Expenditure Survey 2012-2013, http://www.statistics.gov.lk/HIES/HIES2012_13FinalReport.pdf

malārija. Asamā māšu nāves gadījumi ir augstāku plantāciju strādnieku vidū un bieža parādība ir arī spontānie aborti.⁴⁰

Pieēja veselības aprūpei bieži ir ierobežota, it īpaši pagaidu un gadījuma darbiniekiem, un medicīniskās izmaksas ģimenes locekļiem tiek atņemtas no darbinieku algām. Lai gan saskaņā ar Plantāciju Darba Aktu īpašumiem jānodrošina darbiniekiem medicīniskā aprūpe, slimnīcas dārzos bieži ir neadekvātas vai vienkārši neeksistē. Nodrošinātās aprūpes kvalitāte arī ir biežu sūdzību avots; ārsti neatrodas klīnikās un apkalpe vienkārši darbiniekiem piedāvā dažas zāles un pavēl tiem doties atpakaļ uz darbu bez slimības atvaļinājuma. Valsts iestādes bieži atrodas ļoti tālu no plantācijām un strādniekiem jāsedz ceļa izdevumi.⁴¹

Tējas plantāciju strādnieki tiek pakļauti dažādiem arodveselības un drošības riskiem. Šrilankā uz 1000 strādniekiem tika ziņots 21 negadījums no 161 īpašumiem, kas nodarbina 115,000 strādniekus gadā. Lielākā daļa negadījumu ir saistīti ar tādiem negadījumiem, kā griezumi, nobrāzumi un kontūzijas. Tas ir skaidrojams ar to, ka lielākā daļa strādnieku (it īpaši sievietes) veic savus pienākumus uz lauka basām kājām uz raupjas zemes un tām ir tipiski ievainojumi no akmeņiem, ērkšķiem u.tml. Nav pieejami dati, kas saistīti ar arodslimībām tējas plantāciju sektorā Indijā. Lai vai kā, gadījuma pētījums, kas iekļāva vairāk nekā 300 strādnieku atklāja līdzīgas problēmas ar vairāk nekā pusi no strādniekiem, kas ziņoja par “maziem griezumiem un nobrāzumiem”⁴².

Pētījumi Indijā ir atklājuši, ka tējas plantāciju strādniekiem, kam tiek piešķirts maisīt vai izsmidzināt pesticīdus ir tendence būt jauniem vīriešiem kam nav piešķirts neadekvāts personīgais aizsargājošais aprīkojums darbam. Bieži strādniekiem ir tikai cimdi un zābaki, taču nav maskas, aizsargbrilles un priekšauti. Aizsargaprīkojums var būt sliktā stāvoklī vai neatbilstoši sagatavots. Starp strādnieku, kuriem jāstrādā ar pesticīdu maisīšanu vai smidzināšanu, ziņotajām veselības problēmām ir ādas kairinājums, dedzinoša sajūta, nelabums, vemšana, galvassāpes, acu dedzināšana, muskuļu sāpes, sāpes vēderā, drebuļi, apetītes zudums un nogurums. Pēc noteikta vecuma vīrieši tiek pārcelti pie citiem darbiem.⁴³

Apmācība arodveselībā un drošības jautājumos ir neadekvāta vai nav vispār. Strādniekiem bieži ir tikai vispārējās, bet nav izpratnes par riskiem pesticīdu izmantošanā un zināšanas par pesticīdiem ar ko paši rīkojas un kādus drošības pasākumus veikt. Daudzi strādnieki ir analfabēti un nevar izlasīt uz konteineriem rakstītās instrukcijas. Dažreiz pesticīdi tiek maisīti tuvu ūdens pumpņiem, riskējot ar dzeramā ūdens piesārņojumu.⁴⁴ Ietekmes izvērtējuma pētījums par sertifikācijas shēmām Šrilanka atklāja ievērojamu uzlabojumu pesticīdu izmantošanā, uzglabāšanā, tīrīšanas un aizsargājošajā aprīkojumā, kā arī pirmās palīdzības sniegšanā tējas īpašumos⁴⁵.

Tiesības uz izglītību

Saskaņā ar Plantāciju Darba Aktu, īpašumiem Indijā ir jānodrošina izglītības iestādes tējas plantāciju strādnieku bērniem. Taču strādnieki bieži sūdzas par pakalpojuma kvalitāti, sakot, ka skolēnu skaitam ir pārāk mazs skolotāju skaits un skolēni apšaubā skolotāju klasifikāciju.⁴⁶

⁴⁰ Global Network for the Right to Food and Nutrition, 2016, A life without dignity – the price of your cup of tea

⁴¹ See for example Global Network for the Right to Food and Nutrition, 2016, A life without dignity – the price of your cup of tea; Columbia Law School Human Rights Institute, 2014, “The more things change” The World Bank, Tata and enduring abuses of India’s tea plantations

⁴² Joseph, B. and C. Minj, 2010, Risk rating in the tea planting industry: The employees’ opinion, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3062023/> (accessed on 19 December 2017)

⁴³ See for example Global Network for the Right to Food and Nutrition, 2016, A life without dignity – the price of your cup of tea

⁴⁴ See for example Global Network for the Right to Food and Nutrition, 2016, A life without dignity – the price of your cup of tea; Columbia Law School Human Rights Institute, 2014, “The more things change” The World Bank, Tata and enduring abuses of India’s tea plantations

⁴⁵ Haagsma, B., Vredevelde, T., Yoosuf, A. and D. Maurice, 2016, External evaluation of the UTZ tea programme in Sri Lanka, available at <https://www.utz.org/wp-content/uploads/2016/07/External-evaluation-of-the-UTZ-tea-program-in-Sri-Lanka-2016.pdf>

⁴⁶ Global Network for the Right to Food and Nutrition, 2016, A life without dignity – the price of your cup of tea

Tējas plantāciju strādnieku bērnu izglītība pēc primārajiem līmeņiem ir stipri zem vidējā. Bieži pēc devītās klases vecāki bērnus izņem no skolas, jo vecāki nevar atļauties viņu turpmāku izglītošanu vai arī attāluma un sliktā transporta. Pēc skolas pamešanas bērni iesaistās algotā darbā vai nu īpašumos⁴⁷ vai ārpus īpašumiem restorānos, garāžās, veikalos un kā palīgi sadzīves darbos. Tējas īpašumos bērni parasti tiek nodarbināti uz lauka ravēt nezāles, vākt tēju vai strādāt bērnistabās. Viņi iesaistās arī ūdens un malkas vākšanā, ēdiena gatavošanā, lopu barošanā u.tml. Izglītības trūkums pēc pamatlīmeņa atņem daudzu strādnieku bērniem labāku nākotni.⁴⁸

Arodbiedrības tiesības

Šrilankas konstitūcija⁴⁹ garantē biedrošanās brīvību un brīvību pievienoties arodbiedrībai, kamēr Arodbiedrības Rīkojums⁵⁰ atļauj šādu organizāciju izveidot jebkādiem septiņiem cilvēkiem. Ir apmēram 2,000 reģistrētu arodbiedrību un biedrību biedri ir apmēram 9.5% no kopējā darbaspēka Šrilankā. Vēl joprojām, saskaņā ar Starptautisko Arodbiedrību Konfederāciju (ITUC), arodbiedrību tiesības Šrilankā tiek regulāri pārkāptas. Piemēram, strādnieki kas devušies demonstrējumos ir aizturēti un biedrību līderus atlaida piespiedu kārtā par mītiņu organizēšanu. 2016. gada decembrī armijai tika pavēlēts izkliedēt protestējošus strādniekus; rezultātā, tika hospitalizēti četri strādnieki.⁵¹

Tējas plantāciju industrija tiek uzskatīta par vienu no vislabāk organizētajām industrijām Šrilankā. Taču, lielākā daļa no Šrilankas tējas tiek saražota sīksaimniecībās, ko nesedz plantāciju arodbiedrības. Šajā sektorā dominē trīs lielas arodbiedrības, tādas kā Ceilonas Strādnieku Kongress (CWC), Lanka Jathika Īpašuma Arodbiedrība (Lanka Jathika Estate Workers Union (LJEWU)) un Apvienotais Plantāciju Arodbiedrību Centrs (Joint Plantation Trade Union Center (JPTUC)). Galvenās plantāciju biedrības, kā CWC un LJEWU ir saistītas ar politiskām partijām un bieži tiek mobilizētas lai popularizētu partiju.

Indijā biedrošanās brīvību garantē arī Konstitūcija⁵² un Arodbiedrību akts⁵³. Reģionos, kas Indijā audzē tēju, ir vairākas arodbiedrības. Asamā galvenā iesaistītā biedrība, piemēram, trīspusējo algu sarunās Asamas Chah Mazdoor Sangha (ACMS). Globālā plantāciju un lauksaimniecības biedrību federācija, Starptautiskā Ēdiena Strādnieku Apvienība, neatzīst ACMS un to aprakstījusi kā esot "sadarbībā ar vadību". Ir teikts, ka dažos īpašumos ACMS tiek izmantots lai ieviestu vadības politikas un atturētu strādniekus no sūdzībām. Pretī tie saņem atlaides arodbiedrības nodevām. Rietumbengālijā vairs nav biedrību daudzveidības⁵⁴, ieskaitot reprezentatīvās biedrības. Iepriekš biedrību mobilizācija Rietumbengālijā ir piespiedusi tējas plantācijas paaugstināt algas, kas tad novedis pie paaugstināšanas arī Asamā.⁵⁵

Keralā un Tamil Nadu plantāciju strādniekiem ir apmēram 22 mazas un lielas apvienības. Galvenās apvienības ir AITUC, INTUC un CITU⁵⁶. Mazākās apvienības ir izveidojušas pašas savu neatkarīgo forumu, kas pazīstams

⁴⁷ The Plantation Labour Act allows minors aged 15 and above to work on plantations under certain conditions.

⁴⁸ Piemēram, skat. Action Aid, 2016, A study on the condition of children in the tea gardens of Assam and West Bengal, available at http://actionaid.org/sites/files/actionaid/condition_of_children_in_the_tea_gardens2.pdf; Save the Children India, 14 August 2017, How Assam's tea plantations are depriving children of their rights, <https://www.savethechildren.in/resource-centre/articles/how-assam%E2%80%99s-tea-plantations-are-depriving-children>

⁴⁹ Constitution of the Democratic Socialist Republic of Sri Lanka, 1978, <http://srilankalaw.lk/constitution-of-the-democratic-socialist-republic-of-sri-lanka.html>

⁵⁰ Trade Unions Ordinance, 1935, <http://srilankalaw.lk/Volume-VIII/trade-unions-ordinance.html>

⁵¹ <https://survey.ituc-csi.org/Sri-Lanka.html>

⁵² Constitution of India, as on 9 November 2015, available at <http://lawmin.nic.in/olwing/coi/coi-english/coi-4March2016.pdf>

⁵³ Trade Unions Act, 1926, <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/32075/64876/E26IND01.htm>

⁵⁴ Piemēram, 2015. gada daudzpusējais līgums starp CPIM, RSP, Congress, Trinamool Congress etc – izņemot Progressive Plantation Workers Union. Vairāk skat. Dhar, S., 2015, The industry in Eastern India: How the interests of plantation workers were sacrificed.

⁵⁵ Columbia Law School Human Rights Institute, 2014, "The more things change" The World Bank, Tata and enduring abuses of India's tea plantations.

⁵⁶ Biswas, D., History and growth of trade union movement in tea industry after independence and prior to globalization with special reference to Dooars Region in West Bengal, <https://www.abhinavjournal.com/images/Commerce & Management/Apr12/10.pdf>

kā Plantāciju Strādnieku Tiesību Aizsardzības Komiteja (CDPWR). Par spīti spēcīgajai tējas plantāciju biedrību klātbūtnei Indijā, tējas plantāciju un sīksaimniecību darba un dzīvošanas apstākļi paliek neizmērojami.

Tējas sektora strādniekiem, līdzīgi kā strādniekiem citos sektoros ko dominē plantācijas, ir mazas iespējas izteikt savu viedokli īpašumu vadībai vai vienoties par lielākām algām un labākiem darba apstākļiem. Šis spēka balansa trūkums starp strādniekiem un vadību ir atstājis strādniekus pakāpeniskā nabadzības ciklā, skatoties uz ierobežotajām cita darba iespējām daudzās tējas ražotājvalstīs.