

GRÄNSLÖS SOLIDARITET

HOTELL – OCH RESTAURANGFACKET I VÄRLDEN



H
R
E

HOTELL OCH RESTAURANG FACKET

Hotell- och restaurangfacket
Box 1143
111 81 Stockholm

Besöksadress:
Olof Palmes gata 31, 3 tr, i Stockholm
Telefon: 0771-57 58 59

e-post: info@hrf.net
www.hrf.net

INNEHÅLL

Inledning 3

1. LO samordnar det internationella arbetet 7

LO:s internationella verksamhet
Norden
Europa
Världen
Sammanfattning

2. HRF engagerar sig internationellt 15

Nordiska Unionen
Europeiska branschfederationen
Den globala fackliga branschfederationen
HRF stödjer utvecklingsarbete för fackföreningar i världen
Vi kämpar för hållbar turism
Sammanfattning

3. EU påverkar den svenska arbetsmarknaden 29

Arbetsmarknadens parter har en unik ställning inom EU
Med europeiska företagsråd får arbetstagarna inflytande
Svenska Lex Laval visar på motstridigheter mellan fri rörlighet och
fackliga rättigheter
Sammanfattning

4. ILO skapades för en hållbar fred 37

ILO är unik inom FN familjen
Vad gör den svenska ILO kommittén?
Så upprätthålls mänskliga rättigheter i arbetslivet
ILO ger både piska och morot
Sammanfattning

5. Allas lika värde – en fråga även för företagen 49

Stark ekonomi kräver stort ansvar
Det sociala ansvaret
Turismens baksidor
Många organisationer jobbar för socialt ansvarstagande
Sammanfattning

6. Vårt internationella arbete flätas samman med vårt lokala arbete 59

Tillsammans för jämställdhet
Internationella förhandlingar är en del av grundläggande fackligt arbete
Globala projekt tar plats på din lokala arbetsplats

FÖRKORTNINGAR

- CSR – Corporate Social Responsibility
- EESK – Europeiska Ekonomiska och Sociala Kommittén HRF – Hotell- och restaurangfacket
- EFFAT – European Federation for Food, Agriculture and Tourism
- EFS – Europeiska Fackliga Samorganisationen, även kallat Europafacket
- ETF – International Transport Worker's federation
- EU – Europeiska Unionen
- FN – Förenta Nationerna
- GUF – Global Union Federation
- HRCT – Hotell, Restaurang, Catering och Turism
- IFS – Internationella Fackliga Samorganisationen, även kallat Världsfacket
- ILO – International Labour Organisation
- IUL – Internationella Unionen för livs- och lantarbetare
- LO – Landsorganisationen i Sverige
- NFS – Nordiska Fackliga Samorganisationen
- NU HRCT – Nordisk Union för Hotell, Restaurang, Catering och Turism
- OECD – Organization for Economic Co-operation and Development
- TCO – Tjänstemännens centralorganisation
- Saco – Sveriges akademikers centralorganisation

INLEDNING

Som fackförening är vi en del av en global facklig rörelse. Vi samarbetar med fackliga kamrater från hela världen för att ta tillvara arbetstagarnas fri- och rättigheter. Den här rapporten beskriver Hotell- och restaurangfackets internationella arbete. Rapporten syftar till att belysa att HRF:s internationella arbete är en del i hela organisationens arbete samt att skapa en förståelse varför det är viktigt för oss som fackliga organisation att delta på den internationella arenan i vår globaliserade värld.

Hotell- och restaurangfacket värnar om mänskliga rättigheter. Grundläggande fackliga fri- och rättigheter är en del av de mänskliga rättigheterna. Om de grundläggande rättigheterna kränks eller inte säkerställs är det svårt för arbetstagare att organisera sig och påverka sina arbetsvillkor.

Turism är en av de snabbast växande sektorerna inom den globala ekonomin. Turismnäringen skapar många nya jobb varje år. Idag omfattar branschen cirka 10 procent av världens jobb. Därför genererar turismnäringen även ekonomisk utveckling. Alla parter inom branschen har därmed ett stort ansvar för att skapa såväl social som ekologisk och ekonomisk hållbarhet. Löneläget är generellt lägre inom turismen jämfört med andra sektorer. Här är arbetstiderna längre än genomsnittet i de flesta länder. Näringen skapar arbeten främst till unga, kvinnor och migranter som alla har en utsatt position på arbetsmarknaden. Utmaningarna är detsamma för arbetare världen över. Det är ännu tuffare för våra fackliga kamrater i andra länder där fackliga fri- och rättigheter inte respekteras.

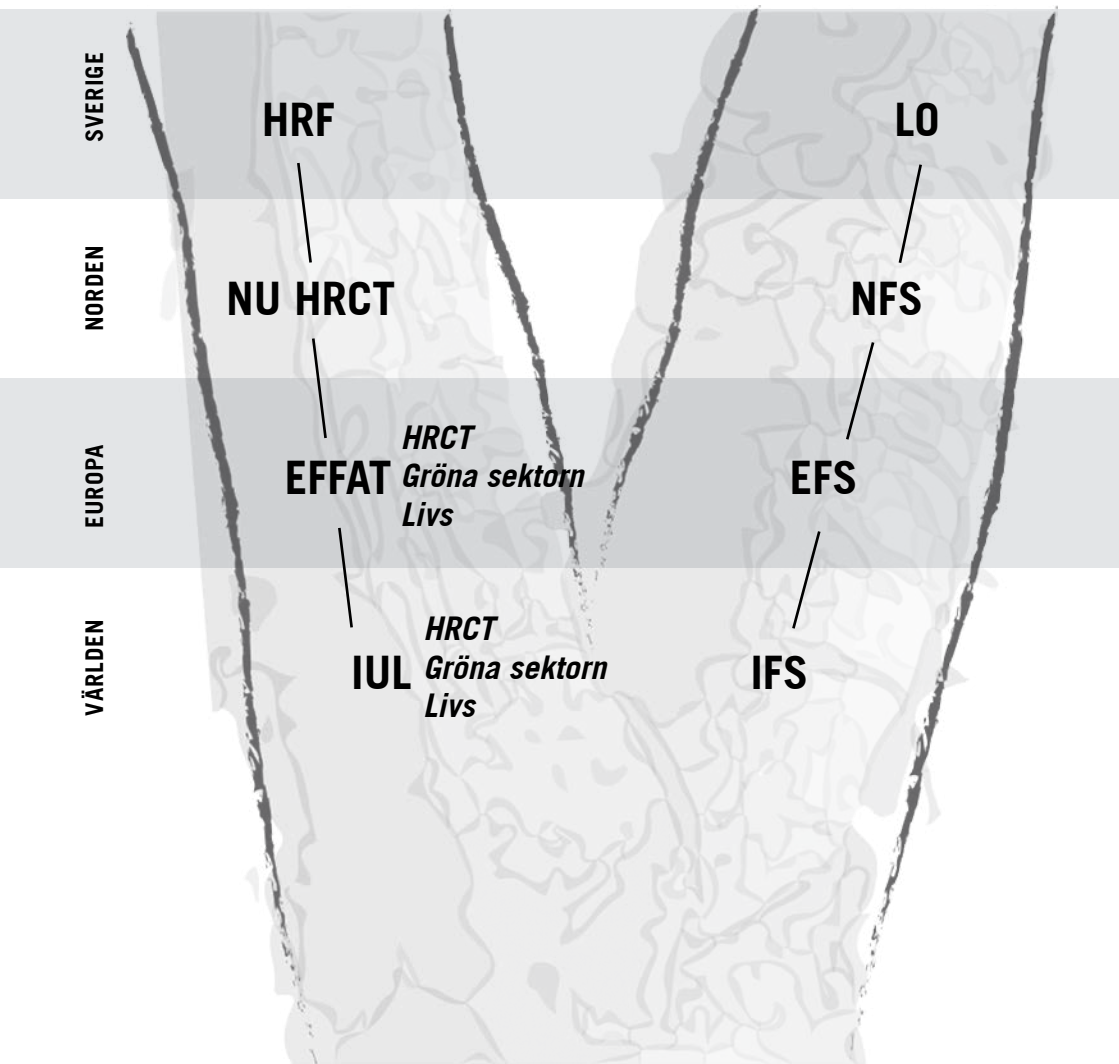
Globaliseringen har förändrat vår vardag. Människor flyttar dit jobben finns och företag och kapital rör sig obehindrat över nationella gränser. Svensk arbetsmarknad är inte isolerad från detta, för vi är en del av den globaliserade marknaden och den europeiska fria rörlighe- ten. Som fackförbund upplever vi en ökad grad av social dumping då svenska kollektivavtal och arbetsvillkor inte alltid erbjuds utländska arbetstagare och då multinationella företag väljer att lägga ut sin verk- samhet till länder med betydligt sämre arbetsvillkor.

Nationell politik är inte tillräcklig för att lösa globala frågor och problem. I och med globaliseringen har internationella samarbeten i olika former exploderat. Man har bildat bland annat FN och OECD, men även regionala samarbeten som EU eller Nordiska minister- rådet. Facket måste följa samma spår för att ha möjlighet att föra sin kamp på den globala arenan vilket man gör genom globala fackliga organisationer. Det skapas internationella avtal och tvingande direktiv mellan såväl stater som arbetsmarknadens parter för att hantera globala problem som exempelvis migration eller klimatpåverkan.

Grundbulten i arbetarrörelsen är solidaritet och demokrati. Ut- gångspunkten för vårt dagliga fackliga arbete är allas lika rätt och lika värde. Det spelar ingen roll var du bor, hur du ser ut, vilket kön du har eller vad du har för sexuell läggning – alla ska ha rätt till att känna sig trygga på jobbet och ha en dräglig levnadsstandard. Tanken om solida- ritet innebär också ömsesidighet - att både vilja bidra till att alla i vår bransch, över hela världen, ska få det bättre samtidigt som det stärker och skyddar våra egna arbets- och levnadsvillkor i Sverige.

Tillsammans är vi starka. Vi är svenska medborgare och jobbar för svenska löntagares rättigheter. Men vi är också EU medborgare och världsmedborgare. Därför behöver vi arbeta för löntagares rättigheter över hela världen. Om vi tillsammans skapar schysta villkor för andra EU-medborgare och löntagare över hela världen så stärker vi det fack- liga löftet och minskar risken för social- och lönedumping.





HRF:s och LO:s internationella arbete sitter som två grenar på samma träd.

1. LO SAMORDNAR DET INTERNATIONELLA ARBETET

HRF är en av 14 fackförbund inom LO. Genom ombud från förbunden antar LO kongressen riktlinjer för det internationella arbetet, precis som LO:s övriga verksamhetsområden. Det är alltså HRF tillsammans med de andra 13 förbunden som beslutar vilka internationella frågor som LO ska arbeta med. En stor del av HRF:s internationella arbete drivs därför genom LO. LO:s internationella arbete förs på tre nivåer:

1. Inom **Norden** genom medverkan i NFS – Nordiska fackliga samorganisationen bedriver samverkan mellan de Nordiska länderna.
2. I **Europa** genom Europafacket, EFS – Europeiska fackliga samorganisationen bedriver samverkan på europeisk nivå.
3. **Globalt** tillsammans med världens fria och demokratiska fackföreningar i Världsfacket, IFS – Internationella fackliga samorganisationen står för det fackliga samarbetet på global nivå.

LO arbetar för fackliga rättigheter i hela världen. När dessa rättigheter kränks agerar LO genom att till exempel skicka protestbrev och delta i globala protestaktioner. LO och medlemsförbunden engagerar sig i uppbyggnaden av demokratiska fackföreningar i utvecklingsländer genom LO-TCO Biståndsnämnd och Olof Palmes Center samt genom att delta i andra internationella nätverk och organisationer som verkar för mänskliga rättigheter i arbetslivet, som Fair Trade.

För att möta internationella problem och kriser, som exempelvis den ekonomiska krisen 2008, krävs internationellt samarbete. För att stärka den fackliga rösten och för att öka möjligheten att påverka beslut inom såväl Sverige som EU och världen samarbetar LO med de fackliga centralorganisationerna för tjänstemän, inom TCO, och akademiker, inom SACO.

LO:s internationella verksamhet

Som facklig centralorganisation är LO också en del av en global facklig rörelse. LO samarbetar med kamrater från hela världen som tillsammans skapar en motvikt till stora multinationella företag och delta i internationella organisationer som ILO, som är FN:s organ för rättigheter i arbetslivet. Internationella fackliga federationer förhandlar med arbetsgivarna på internationell nivå. Respektive fackförbund och de nationella fackliga centralorganisationerna sluter sig samman i globala och regionala organisationer. Dessa internationella fackliga organisationer arbetar för att bevaka och tillvarata arbetstagarnas intressen. De försöker påverka beslut som fattas inom till exempel EU. Övergripande fackliga frågor behandlas till största delen inom de internationella centrala federationerna där LO deltar medan mer branschspecifika frågor och förhandlingar sker inom ramen för de globala branschfederationerna där HRF är med.

Norden

Samordning mellan de nordiska länderna är viktig eftersom våra länder är relativt små. Samarbetet syftar till att göra Nordens fackliga röst hörd på den nordiska, europeiska och internationella arenan. Ländernas respektive arbetsmarknadssystem liknar varandra, genom att de alla har starka partsrelationer. Det gör att vi och våra nordiska kamrater har gemensamma utgångspunkter i internationella arbetsmarknadsfrågor. Samordningen gör att vår röst blir starkare på den globala arenan i frågor som är viktiga för oss i Norden.

LO, TCO och SACO samverkar inte bara i Sverige om övergripande fackliga frågor utan även med de nordiska centrala fackliga organisationerna. Inom NFS träffas de fackliga centralorganisationerna från Sverige, Norge, Danmark, Finland, Island, Färöarna och Grönland för att samordna Nordens ställningstagande i olika arbetsmarknadsfrågor. NFS arbete ska främja de nordiska arbetstagarnas intressen på en mer generell nivå, till exempel arbetstagarnas fria rörlighet inom Norden. Den nordiska samorganisationen, NFS, utbyter erfarenheter, utför påverkansarbete och samverkar kring gemensamma mål. Samordning sker inför möten med *Europafacket EFS* och *Världsfacket IFS*. NFS har även mandat att utföra påverkansarbete mot det Nordiska ministerrådet och Nordiska rådet, i vilka representanter från de nordiska ländernas regeringar och parlament sitter.

FAKTA OM NORDISKA FACKLIGA SAMORGANISATIONEN – NFS

Nordiska fackliga samorganisationen NFS består av:

- Styrelsen.
Två ledamöter från varje medlemsorganisation.
Medlemsorganisationer med färre än 50 000 medlemmar representeras av en ledamot.
- Ett ständigt sekretariat som ligger i Stockholm.
De jobbar praktiskt med de beslut som styrelsen har fattat.

NFS håller kongress vart fjärde år där man för diskussioner om framtida prioriteringar och verksamhetsinriktning. Kongressen avslutas med ett styrelsemöte som beslutar om NFS framtida verksamhetsplan utifrån kongressens diskussioner. Det är styrelsen som är det högst beslutande organet inom NFS.

NFS arbete förs i olika arbetsgrupper och utskott:

- Europautskottet jobbar med Europafrågor.
- Arbetsgruppen för arbetskraftens rörlighet jobbar bland annat för att skapa en gemensam nordisk arbetsmarknad.
- Arbetsgruppen för klimatfrågor fokuserar på att ett hållbart arbetsliv – socialt, ekonomiskt och miljömässigt.
- NFS har även en så kallad strategigrupp som behandlar frågor om organisationens arbete och utformning.

Europa

I Sverige påverkas vi av de beslut som tas inom EU. Det är därför viktigt att vi inom fackföreningsrörelsen är med och bevakar arbetstagarnas intressen även på denna politiska arena. LO är medlem i Europeiska fackliga samorganisationen – EFS, eller Europafacket som det också kallas. Europafacket arbetar till största delen med att bevaka arbetstagarnas intressen och påverka beslut som fattas inom EU.

Genom Europafacket skapas en gemensam röst för arbetstagarna över hela Europa. Europafacket jobbar med påverkansarbetet. Organisationen kämpar för en europeisk social modell, bland annat genom att trycka på för införandet av ett socialt protokoll i EU:s fördrag. Ett sådant protokoll skulle säkerställa att fackliga fri- och rättigheter väger lika tungt som den fria rörligheten för varor, tjänster och kapital.

Europafacket förhandlar även med arbetsgivarparten på en europeisk nivå. Det kallas för den europeiska sociala dialogen och är erkänt av EU. Genom den sociala dialogen får arbetsmarknadens parter inflytande i de beslut som fattas inom EU.

För att stärka sina budskap använder sig Europafacket även av fackliga aktioner som kampanjer, manifestationer och demonstrationer. Europafacket samordnar aktioner så att det blir samma i flera europeiska länder. På så sätt ökar trycket på såväl EU som nationalstaterna.

FAKTA OM EUROPAFACKET

LO VAR MED OCH GRUNDADE EUROPAFACKET

Svenska LO var med och grundade EFS vid dess start 1973. Innan EFS fanns det två fackliga samorganisationer i Europa – Europeiska Fria Fackföreningsfederationen FFI, som bildades i samband med EU:s uppkomst 1957, och EFTA-TUC som bildades i samband med EFTA. När Europafacket, EFS, bildades valde man att slå ihop de fackliga federationerna till en enhet.

Europafackets representation

85 medlemsorganisationer från 36 länder.

60 miljoner arbetstagare över hela Europa.

10 europeiska branschfederationer som är varje förbunds
branschspecifika organisation, däribland Hotell- och restaurangfackets
europeiska branschorganisation EFFAT.

Europafackets olika styrande organ

- Kongressen, är högsta beslutande organ och hålls vart fjärde år.
- Styrelsen.
- Arbetsutskottet.
- Ordförande är ledare inom styrelsen och arbetsutskottet.
- Generalsekreteraren är talesperson.
- Kvinnokommitté.

EFS – Europeiska fackliga samorganisationer heter ETUC på engelska som står för European Trade Union Federation.

Världen

Den fria och demokratiska fackföreningsrörelsen är världens största solidaritetsrörelse. Världsfacket, IFS (Internationella fackliga samorganisationen) är den organisation som samlar och samordnar fackföreningar från hela världen.

Världsfacket arbetar med globala kampanjer för fackliga fri- och rättigheter. Till exempel driver Världsfacket frågan om Schysta villkor vid arenabyggen inför fotbolls VM. Som facklig organisation försöker de påverka beslut inom ILO och FN. De arbetar även med att ta fram rapporter om exempelvis arbetsmiljö eller jämlikhet på arbetsplatsen.

FAKTA OM VÄRLDSFACKET – IFS

REPRESENTATION

- Representerar 175 miljoner medlemmar.
- Medlemmarna kommer från 155 olika länder.
- 10 europeiska branschfederationer som är varje förbunds branschspecifika organisation, däribland Hotell- och restaurangfackets europeiska branschorganisation EFFAT.

STYRANDE ORGAN

- Kongressen är högst beslutande organ och hålls vart fjärde år.
- Styrelsen.
- Arbetsutskottet.
- Ordföranden, som är ledare inom styrelsen och arbetsutskottet.
- Generalsekreterare, som är talesperson.
- Kvinnokommitté.

SAMMANFATTNING

LO deltar i såväl Nordiska samorganisationen som Europafacket och Världsfacket. I sammanhanget med de fackliga federationerna, från svenska LO till det globala Världsfacket, behandlas främst långsiktiga och övergripande fackligt-politiska frågor. HRF deltar inte som fackförbund i sig utan som en del av centralorganisationen LO. HRF arbetar istället i direkt kontakt med sina internationella branschfederationer.

LO:s internationella arbete stärker den fackliga rösten globalt gentemot stora multinationella företag som ofta skapar villkorsdumping mellan arbetstagare i fattiga och rika länder. LO och HRF är en del av världens största solidaritetsrörelse – den globala arbetarrörelsen.

- Världsfacket samlar nationella fackliga centralorganisationer från hela världen.
- Europafacket samlar nationella fackliga centralorganisationer från Europa.
- Det nordiska fackliga samarbetet samlar de fackliga centralorganisationerna i Norden.
- Övergripande facklig-politiska frågor hanteras av centralorganisationernas samverkan såväl globalt som nationellt i Sverige, så att HRF kan fokusera på att lösa de branschspecifika utmaningarna.



2. HRF ENGAGERAR SIG INTERNATIONELLT

Hotell- och restaurangfacket startade sitt internationella arbete redan året efter att organisationen grundades 1918, i en tid då arbetarrörelsen och krav på jämlikhet växte. År 1919 varnades till exempel svenska kockar för att ta arbete i Norge eftersom den norska kockföreningen stod inför konflikt med arbetsgivarna.

I vår globaliserade värld rör sig varor, tjänster och resenärer i stort sett obehindrat över nationsgränser. Globaliseringen har gjort världen mindre. Idag påverkas vi snabbt och konkret av vad som händer på andra sidan jorden, vi har till exempel mobiltelefoner producerade i Kina eller kan resa till nya spännande delar av världen. Turism är en av världens snabbast växande branscher vilket skapar stora möjligheter för branschen, men också många utmaningar. För att möta detta deltar HRF i den globala branschfederation, IUL – för livsmedelsproduktion, lantbruk samt hotell, restaurang, catering och turism.

När allt fler beslut som rör medlemmarnas vardag fattas på EU-nivå så är det viktigt att HRF bevakar medlemmarnas intresse även på denna politiska arena. Därför deltar HRF genom vår europeiska branschfederation, EFFAT – European Federation for Food, Agriculture and Tourism.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen har sina motsvarigheter i alla nordiska länder. Därför är verksamheten inom vår nordiska branschfederation NUHRCT – Nordiska unionen för hotell, restaurang, catering och turism, oerhört viktig för att kunna tala med en samlad nordisk röst i såväl Europa som globalt.

Nordiska Unionen

HRF är en del av den fackliga branschfederationen på nordisk nivå – NUHRCT. Förkortningen står för Nordiska unionen för hotell, restaurang, catering och turism. Här samordnar Sverige, Finland, Danmark, Norge och Island sitt fackliga arbete inom vår bransch. Nordiska unionen bevakar sina medlemmars intressen. Tillsammans arbetar förbunden fram en gemensam syn på frågor inom arbetsmarknaden som berör medlemmarna. Unionen har till exempel tagit fram en övergripande syn på näringslivet i Norden.

Nordiska unionen samordnar åsikter inför olika frågor som ska behandlas på europeisk och internationell nivå. NU HRCT ser även över vad som sker inom Norden.

NUHRCT deltar vid sammanträden som hålls av IUL. IUL är indelat i regioner över världen, där Norden är en underregion inom regionen Europa. Fackförbunden är starka i Norden på grund av den höga anslutningsgraden jämfört med andra länder. Det gör att andra länders fackföreningsrörelser hyser respekt för Norden och vår röst blir stark.

FAKTA OM NORDISKA UNIONEN – NU HRCT

NUHRCT:S MEDLEMSFÖRBUND:

- 3F (Danmark)
- Servicebranschernas Fackförbund, PAM (Finland)
- Fellesförbundet (Norge)
- Hotell- och restaurangfacket, HRF (Sverige)
- Unionen (Sverige)
- Matvæla. Og Veitingasamband, MATVIS (Island)
- Efling – Stéttarfélag (Island)

REPRESENTATION

- Representerar cirka 115 000 medlemmar.
- Nordiska Unionens sekretariat ligger i Köpenhamn. Där finns en stab med en Generalsekreterare. Sekretariatets uppgifter består i att se till att kongressens beslut genomförs.

Europeiska branschfederationen

EFFAT är HRF:s fackliga branschfederation på europeisk nivå. EFFAT agerar på europainivå gentemot EU:s institutioner och europeiska arbetsgivarorganisationer. Federationen deltar även i IUL där EFFAT representerar Europa som region. EFFAT samlar tre sektorer:

1. livsmedelsproduktionsarbetare
2. lantbruksarbetare
3. arbetare inom hotell, restaurang, catering och turism.

För att effektivisera arbetet har EFFAT delat upp verksamheten per sektor. HRF är en del av det som benämns som turismsektorn, det vill säga hotell, restaurang, catering och turism.

Inom ramen för den europeiska sociala dialogen förhandlar EFFAT med arbetsgivarorganisationer på europeisk nivå. EFFAT förhandlar till exempel med HOTREC, Europeiska arbetsgivarorganisationen för hotell, restaurang och caféer angående hållbar utveckling och problematiken kring svart arbetskraft. Ytterligare ett exempel på EFFAT:s arbete genom den sociala dialogen är att EFFAT tillsammans med arbetsgivarorganisationen FoodServiceEurope, inom livsmedelssektorn samt catering, uppmanade parlamentet att kräva att det ska gå att ställa krav på socialt ansvar och schysta arbetsvillkor i det reviderade EU-direktivet för offentlig upphandling.

EFFAT deltar också i Europafacket, EFS, där även svenska LO är ingår. EFFAT driver främst de frågor som berör arbetstagare inom de specifika branscherna medan LO representerar hela arbetarkollektivet i Sverige.

Genom EFFAT deltar HRF även i ett europeiskt tvärfackligt samarbete för hela besöksnäringen. ETLC – European Trade Union Liaison Committee on Tourism, samlar EFFAT, ETF och UNI-Europe. ETF är den europeiska branschfederationen för transportarbetare – European Transport Worker's Federation och UNI-Europe samlar bland annat handelsanställda- och servicearbetare. Samarbetet syftar till att uppmärksamma de specifika intressena för anställda inom besöksnäringen och här försöker man påverka europeiska beslut. Huvudmålen är:

- Att förbättra arbetsvillkoren inom turismnäringen
- Att främja utbildning och kompetensutveckling inom turism
- Att främja den sociala dialogen inom turismnäringen
- Att stärka gränsöverskridande samarbete mellan fackföreningar som representerar anställda inom besöksnäringen.

FAKTA OM EUROPEISKA BRANSCHORGANISATIONEN – EFFAT

EFFAT:S OLIKA ORGAN:

- Kongressen, hålls vart femte år och är högst beslutande organet. Under kongressen utses styrelse med ordförande.
- Arbetsutskottet (Executive committee) bevakar medlemmarnas intresse och hanterar intressefrågor med de europeiska institutionerna.
- Styrelsen (Management committee) ansvarar för att anta lämpliga fackliga aktioner för att genomföra policys som Arbetsutskottet beslutat om.
- Kvinnokommitté.

EFFAT representerar 2,6 miljoner arbetare i Europa.

HRF:s globala fackliga branschfederation

Det finns en rad globala fackliga federationer, vilket förkortas GUF – Global Union Federations. Inom en global facklig federation samlas fackförbund inom specifika branscher för globalt samarbete. Hotell- och restaurangfacket samlas inom vår globala branschfederation IUL. IUL grundades 1920 och var då världens första globala fackliga federation.

IUL är med i Världsfacket IFS, alltså den internationella fackliga centralorganisationen. IFS samlar nationella centralorganisationer såväl

som de globala fackliga federationerna. Det innebär att Världsfacket är världsfederationen för nationella och regionala federationer, medan globala fackliga federationer som IUL verkar på förbunds nivå.

Inom IUL samlas branscher för hotell- och restauranger, livsmedelsproduktion och lantbruk. IUL verkar för schysta arbetsvillkor för dem som sår, skördar, förädlar, bereder och serverar den mat vi äter. Internationell solidaritet är grunden för den fackliga samverkan. Sedan sin start har IUL verkat för:

- Att bygga solidaritet i samtliga led av livsmedelskedjan
- Att försvara mänskliga rättigheter och demokratiska och fackliga friheter
- Att stärka internationell facklig organisering inom multinationella företag.

För att skapa ett effektivare arbetssätt har IUL delat upp sitt arbete mellan de tre sektorerna. En sektor är livsmedelsproduktion som i Sverige representeras av Livsmedelsarbetarförbundet. Lantbruk, som i Sverige representeras av Kommunal, är den andra sektorn inom IUL. Den tredje sektorn är Hotell- och restaurangfackets sektor som kallas för HRCT, Hotell, restauranger, catering och turism. Nordiska Unionen (NU HRCT) och Turismsektorn inom EFFAT arbetar tillsammans med IUL HRCT beträffande branschens frågor.

Inom HRCT-sektorn har man också skapat tre undergrupper. En för hotell, en för catering och en för turism. I dessa grupper öppnas möjligheten att arbeta ännu mer effektivt med att organisera medlemmar och förtroendevalda och för att teckna globala ramavtal. Ramavtal förhandlas på en internationell nivå mellan en global facklig federation och ett multinationellt företag. Avtalen stärker arbetstagares rättigheter och minskar risken för att företag eller koncerner ställer arbetstagare i olika länder mot varandra. Till exempel garanteras rätten att fritt organisera sig. En annan viktig fråga är hållbar turism.

INTERNATIONELLA UNIONEN FÖR LIVSMEDELSARBETARE, LANTBRUK OCH TURISM

- Representerar 12 miljoner medlemmar inom dessa sektorer.
- Indelat i regioner:
 - Afrika
 - Asiens stillahavsområde
 - Centralasien och Östeuropa
 - Europa
 - Karibien
 - Latinamerika
 - Nordamerika
 - Japan.

FAKTA OM IUL:S OLIKA ORGAN

- Kongressen är det högst beslutande organet, hålls vart femte år.
- Styrelsen.
 - En ordförande och 9 vice ordförande. Att det är så många vice ordförande beror på att man vill skapa jämvikt mellan IUL:s regioner.
- Arbetsutskott.
 - Består av styrelsens ordförande och vice ordförande.
- Kvinnokommitté.
 - Representanter utses vid kongressen. Ordförande i kvinnokommittén har rätt att delta i IUL arbetsutskottets och styrelsens möten.
- IUL bryts ner per sektor.
 - Varje sektor har sin ordförande och vice ordförande vilka också har rätt till att delta vid arbetsutskottets och styrelsens sammanträden.

IUL VÄRNAR OM JÄMSTÄLLDHET

IUL har en policy för jämn könsrepresentation. Policyn innebär att medlemsorganisationer som har mindre än 40 procent representation utav något av könen förlorar delar av sitt mandat till IUL:s kongress och styrelse.

HRF STÖDJER UTVECKLINGSARBETE FÖR FACKFÖRENINGAR I VÄRLDEN

HRF stödjer utvecklingsarbete för fackföreningar i världen

Tillsammans är vi starka. Alla arbetstagare är beroende av starka fackföreningar i hela världen för att skapa jämlikhet och rättvisa i arbetslivet. Sedan 100 år är HRF aktiv part i arbetet med att stärka den samlade fackföreningsrörelsen i hela världen. Detta gör vi främst genom fackligt utvecklingssamarbete.

Hotell- och restaurangbranschen växer snabbt och bidrar med cirka nio procent av världens totala BNP¹. Det gör att den bransch som vi verka i har stora möjligheter att bekämpa fattigdom och skapar arbetstillfällen. HRF tar ett solidariskt ansvar för att stödja våra fackliga kamrater i länder som har låga löner, dåliga arbetsvillkor samt svårigheter att bilda fria och demokratiska fackföreningar.

HRF:s stöd för utvecklingsarbete går främst via LO TCO Biståndsnämnd. De utvecklingssamarbeten som HRF ansvarar för drivs av IUL:s regionkontor i Afrika, Latinamerika och Sydostasien och samordnas av IUL:s sekretariat i Genève. LO TCO Biståndsnämnd söker finansiellt stöd från Sida som kopplas till de olika utvecklingssamarbetena. Den bärande frågan i alla våra utvecklingssamarbeten är jämställdhet och jämställd representation. En strävan mot en jämställd representation innebär att vi bland annat, tillsammans med de lokala facken, försöker öka kvinnors deltagande i det fackliga arbetet. Att stärka kvinnor och deras roll är viktigt, allra helst inom hotell- och restaurangbranschen där en stor del av arbetarna är kvinnor. Enligt UN Women utför kvinnor generellt 66 procent av världens arbete, producerar 50 procent av maten, men tjänar samtidigt bara 10 procent av världens inkomster och äger en procent av alla egendomar². Det har också visat sig att där kvinnors representation och inflytande stärks sker även förbättringar i hela omgivningen eftersom kvinnor inte bara

1 ILO Working Paper 1/2013, *Thomas Baum - International Perspectives on Women and Work in Hotels, Catering and Tourism.*

2 ILO Working Paper 1/2013, *Thomas Baum - International Perspectives on Women and Work in Hotels, Catering and Tourism.*

fungerar som familjeförsörjare utan även tar hand om hela familjen³. Därför arbetar HRF tillsammans med IUL och LO TCO Bistånds-nämnd för ökad jämställdhet och jämställd representation.



”Vi säger åt arbetare att inte vänta. Vi råder dem att när de ser även minsta tecken på diskriminering ska de gå direkt till sitt fackförbund. Uttalande som inte är särskilt fackvänligt eller sexuella angrepp kanske inte verkar så farligt till en början men det kan bli ett stort problem. Vi tar upp frågan med arbetsgivaren. En kvinna var tvungen att sluta när hon blev gravid med sin chefs barn, om hon ändå har kommit till oss som fackförbund när trakasserierna började...

Männen på arbetsplatserna är inte särskilt solidariska. Även en del förtroendevalda män säger att sexuella trakasserier är en

”personlig fråga” istället för att hjälpa kvinnor som råkar ut för det. Men vi planerar att ha mer utbildning om jämställdhet tillsammans med männen.”

Dorothea Makhasu, generalsekreterare, Hotel, Food Processing and Catering Worker’s Union (HFPCWU), Malawi.

Källa IUL: “All for One, One for all”, Juni 2007

Utvecklingssamarbete ska bygga fackföreningar, skapa facklig samverkan och bidra till landets utveckling. Facklig organisering skapar bättre arbets- och levnadsvillkor och hjälper därmed människor ur fattigdom och svåra förhållanden. Starka fackföreningar öppnar också för demokratisering och inflytande eftersom de verkar på gräsrotsnivå.

³ Barbro Budin i Halva makten – om jämställdhet i fackliga utvecklingsprojekt LO TCO Bistånds-nämnd 2007

I många länder är det fortfarande svårt och ibland till och med livsfarligt att organisera sig och arbeta fackligt. Varje år dör hundratusentals arbetare. Fackliga fri- och rättigheter är en del av mänskilda rättigheter. Dessa rättigheter kränks dagligen bland annat då fackligt förtroendevalda blir avskedade, utsätts för kränkningar, misshandel, mord och mordförsök⁴. Därför behöver vi stödja de som vill kämpa för fackliga rättigheter.

Vi kämpar för en hållbar turism

HRF verkar för hållbar turism. Hållbar turism innebär goda arbetsvillkor och en medvetenhet om hur turismen påverkar den lokala befolkningen och miljön på destinationerna. Turister har möjlighet att gynna den lokala ekonomin och värna om miljön. Det kan göras genom att till exempel välja att handla lokalt och etiskt, bo på de hotell som har schysta villkor och planera sitt resande genom att till exempel inte flyga alltför ofta.

I Sverige är vi många som älskar att resa och uppleva nya saker. Men vårt resande har också en baksida. De som arbetar inom turismsektorn i de utvecklingsländer som vi besöker har ofta dåliga arbetsvillkor, låga löner och utsatt arbetsmiljö. Som turister tar vi ofta med oss en kultur av överdriven alkoholkonsumtion och gör saker som vi kanske inte skulle göra hemma i vardagen. När nya hotell byggs finns det många gånger inhemska markkonflikter och konsekvensen blir att lokalbefolkningen trängs undan.

SCHYST RESANDE Turismen bidrar generellt till en positiv socioekonomisk utveckling. Den har också en negativ inverkan på såväl lokalbefolkningen, den lokala miljön och bidrar till global klimatpåverkan. Genom att diskutera och informera om detta bidrar nätverket Schyst resande till medvetenhet hos konsumenten och de stora svenska researrangörerna.

4 LO TCO Biståndsnämnd "Kränkningar av fackliga rättigheter"

HRF var med och startade Schyst resande, som är ett nätverk bestående av sex organisationer. Utifrån varje organisations expertkunskaper arbetar nätverket tillsammans för en mer hållbar turism. Turism har stor inverkan på den socio-ekonomiska utvecklingen i de länder där turismen finns. Med rätt förutsättningar bidrar den till att bekämpa fattigdom, leder till ökad jämställdhet och en bättre miljö. Nätverket Schyst resandes vision är därför att alla researrangörer ska känna till och respektera de mänskliga rättigheterna, kvinnokonventionen, barnkonventionen samt ILO:s kärnkonventioner. Visionen är även att stora researrangörer själva ska ta ansvar för att bidra till hållbar utveckling. Syftet med nätverket Schyst resande är att informera allmänheten, som konsumerar resor, om hur turismen påverkar den lokala destinationen, både på ett positivt och negativt sätt. Ett annat syfte är att påverka företagen att se till att det finns möjligheter för konsumenterna att aktivt välja ett schyst resande. Nätverket Schyst resande rapporterar och informerar kring turismen inom områdena lokal ekonomisk utveckling, arbetsvillkor, prostitution och barnsexturism, alkohol, droger samt miljö.

LOKAL EKONOMISK UTVECKLING Schyst resande pekar på att ekonomisk utveckling som gynnar lokalbefolkningen innebär att konsumenten inte bara köper den mat och de aktiviteter som researrangörerna ordnar utan främst konsumerar direkt från lokala affärer och restauranger. Schyst resande kräver att researrangörer ska köpa lokalt producerade varor och tjänster i största möjliga mån.

ARBETSVILLKOR Nätverket vill belysa arbetsvillkoren för de som arbetar inom turistbranschen. Researrangörerna ska i alla led anta uppförandekoder som säkerställer organisationsfrihet, förbud mot barnarbete och diskriminering, reglerad arbetstid och säker arbetsmiljö. Lönen ska inte vara en minimilön utan en lön som kan försörja en familjs basbehov, en så kallad levnadslön.

BARNSEXTURISM OCH PROSTITUTION Genom information och påverkansarbete jobbar Schyst resande mot barnsexturism. Nätverket kräver att researrangörerna ska anta ECPAT:s⁵ uppförandekod – ”The Code”. Sex- och barnsexturism är utbredd i många utvecklingsländer. Anställda på hotell behöver utbildning för hur de ska hantera situationer när de misstänker att sexköp pågår.

ALKOHOL OCH DROGER Nätverket Schyst resande diskuterar och problematiserar även frågor om alkohol- och drogkonsumtion under resan och hur det påverkar den lokala befolkningen på olika sätt. Researrangörerna bör arbeta aktivt med detta och informera sina resenärer i frågan. Ofta när vi reser vill vi ha semester och bara slappna av. Många dricker en högre mängd alkohol än normalt eller vågar prova någon form av drog som man inte skulle göra hemma. Det är endast den sidan som lokalbefolkningen ser och vi för på så sätt med oss en felaktig bild av alkohol- och drogkonsumtion. I Kambodja är det till exempel vanligt med så kallade Beer girls (Ölflickor), som tjänar pengar på att dricka tillsammans med gästen.

MILJÖ Nätverket Schyst resande vill uppmärksamma allmänheten om den stora miljöpåverkan som vårt resande har. Man uppmanar resenärer att planera sitt resande för att flyga så lite som möjligt och till exempel åka tåg när man reser lokalt. Nätverket Schyst resande kräver också att researrangörer ska arbeta aktivt med lokal miljöpåverkan som exempelvis avfallshantering och vattenanvändning.

5 ECPAT är en barnrättsorganisation som jobbar mot barnsexturism.

DET HÄR ÄR SCHYST RESANDE

MEDLEMSORGANISATIONER

- HRF
- Unionen
- Fair trade center
- IOGT-NTO rörelsen
- Svenska kyrkan
- Svenska kyrkans unga

SÅ JOBBAR SCHYST RESANDE

- tar fram och sprider rapporter
- gör olika kampanjer för att belysa särskilda problem med turismen
- utför lokalt opinionsarbete i Sverige
- utbildar, både medlemsorganisationernas medlemmar och allmänheten.

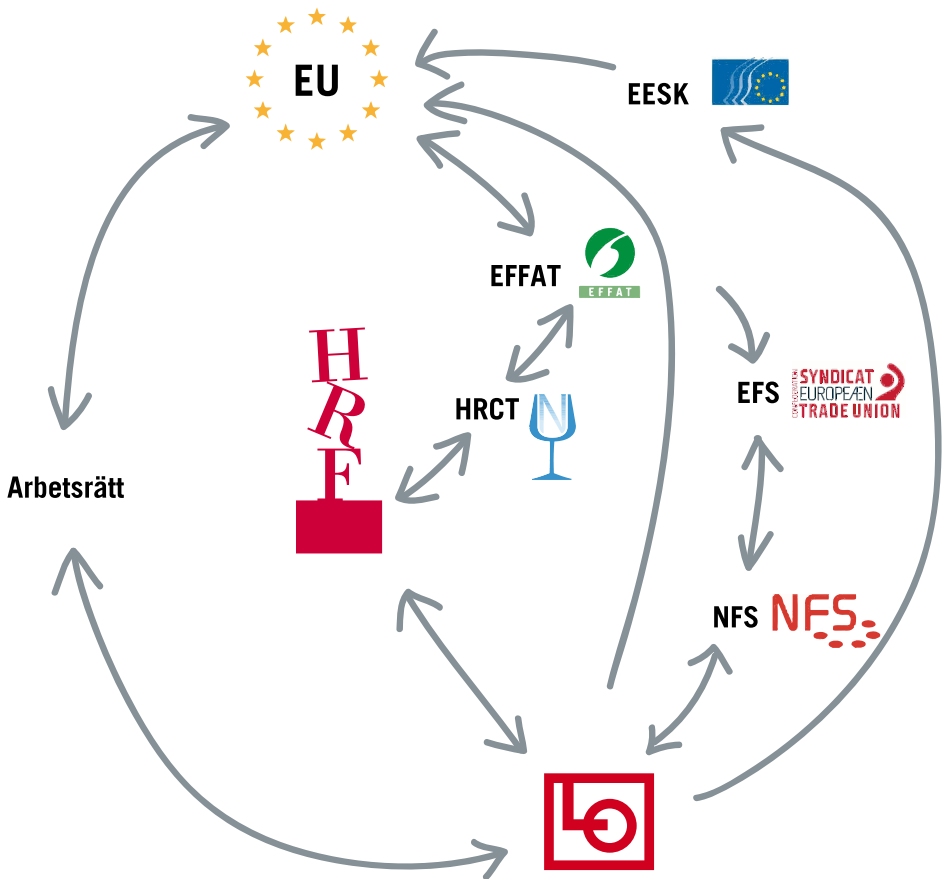
SAMMANFATTNING

Hotell- och restaurangfacket har en lång tradition av internationellt arbete, ända från organisationens begynnelse 1918.

- HRF deltar i den globala fackliga kampen genom vår globala branschfederation IUL som också var den första globala fackliga federationen vid dess bildande 1920.
- Det internationella arbetet delas in i regioner, HRF deltar i branschens europaregional – EFFAT, samt den nordiska unionen för vår bransch – NUHRCT.
- Dessa tre internationella branschfederationer som HRF deltar i, samarbetar även med fackförbund för livsmedelsproduktions- och lantbruksarbetare.

- Genom globala ramavtal som IUL förhandlar om med multinationella företag, stärks arbetstagarnas rättigheter och risken för löne- och social dumping minskar.
- HRF engagerar sig även i kampen för att bygga fria demokratiska fackföreningar i utvecklingsländer. Vi för ett utvecklingssamarbeten med lokala fackföreningar i Asien, Sydamerika och Afrika. Detta arbete samordnas av IUL och LO-TCO Biståndsnämnd.
- Huvudfokus för HRF:s utvecklingssamarbeten är jämställdhet och jämställd representation.
- HRF jobbar även med hållbar turism. Vi är en del av nätverket Schyst resande. Allt fler svenskar reser till destinationer i utvecklingsländer. Nätverket Schyst resande informerar om turismens baksidor och vad resenärer kan göra under sin resa för att bidra till den lokala ekonomin och utvecklingen på ett schyst sätt. Man ställer också krav på researrangörer att respektera ILO:s kärnkonventioner och OECD:s riktlinjer för att ta ett socialt ansvar.

Hur kan HRF påverka EU?



3. EU PÅVERKAR DEN SVENSKA ARBETSMARKNADEN

Den svenska arbetsmarknadsmodellen är stark och det kan därför vara lätt att tro att EU inte påverkar oss så mycket i arbetsmarknadsfrågor. Inom arbetsmarknads- och socialpolitik ligger ansvaret fortfarande på nationell nivå men EU har möjlighet att samordna och informera om olika åtgärder inom politikområdet. Eftersom det råder fri rörlighet inom EU har unionen en gemensam arbetsmarknad. På EU nivå antas direktiv och förordningar som påverkar den svenska arbetsmarknaden. Direktiven sätter ofta upp miniminivåer, men ska inte sänka de nationella nivåer som eventuellt är högre än EU:s. Genom att nivån höjs i andra länder minskar risken för social dumping. EU har även skapat en gemensam strategi för tillväxt och sysselsättning där fackliga påtryckningar behövs för att säkerställa arbetstagarnas rättigheter. Därför är det viktigt att HRF deltar i arbetet inom EU. För att bevaka arbetstagarnas intressen måste vi som fackförbund påverka politiken även på europeisk nivå.

HRF deltar i vår branschspecifika europaregional – EFFAT. Här bevakar och driver vi de branschens fackliga frågor som är viktiga för våra medlemmar i Sverige och övriga Europa. Genom LO:s deltagande i Europafacket bevakas och drivs fackliga frågor som är viktiga för våra medlemmar mer generellt, som till exempel arbetstidsfrågor.

Svenska lagar påverkas av EU. Största delen av nya svenska lagar och förändringar av lagar kommer direkt från EU. EU-samarbetet ger oss möjlighet att finna gemensamma lösningar på gränsöverskridande samhällsproblem som alla europeiska länder möter i vår globaliserade värld.

Som EU-medborgare har man möjlighet att gemensamt påverka beslut inom EU genom ett medborgarinitiativ. Det krävs då att en miljon medborgare från åtminstone en fjärdedel av medlemsländerna ber EU-kommissionen att föreslå lagstiftning inom de områden där EU har befogenheter. Det första medborgarinitiativet var Right2Water som handlar om att säkerställa så att alla medlemsländer tillhandahåller tillräckligt med vatten och sanitet för sina medborgare. Initiativet fick närmare 2 miljoner underskrifter.

ETT EUROPA FÖR FRED OCH FRIHANDEL

EU grundades efter andra världskriget 1951 med tankar om att det skulle skapa en långvarig och hållbar fred. En europeisk gemenskap bildades för att göra länderna mer ekonomiskt beroende av varandra. Utgångspunkten var att detta beroende skulle skapa en långvarig och hållbar fred. Sverige stod länge utanför det europeiska samarbetet. Första steget in var när Sverige var med och bildade det europeiska frihandelsavtalet EFTA 1960. År 1995 gick Sverige med i EU. Inträdet i EU innebär att samarbetet behandlar såväl ekonomiska handelsfrågor som andra samhällspolitiska frågor.

SÅ PÅVERKAR EU DIG OCH DIN ANSTÄLLNING

EU har tagit fram ett direktiv som bestämmer att tillsvidareanställningar ska vara den normala anställningsformen för arbetstagare inom EU. Direktivet anger även att de som arbetar på deltid, timanställningar och visstidsanställningar inte får diskrimineras jämfört med arbetstagare som har tillsvidareanställning. EU:s medlemsländer måste även ha regler som motverkar missbruk av alla typer av tidsbegränsade anställningar. En sådan regel skulle kunna handla om hur många gånger en arbetsgivare får förnya en visstidsanställd. Sverige har ännu inte anpassat lagstiftning och fackförbunden har svårt att få till detta i kollektivavtalen. Därmed har EU kritiserat Sverige hårt för att de inte anpassat sig till EU:s direktiv. Det kan leda till åtgärder för Sverige i form av höga böter.

HUR EU KAN BESTÄMMA

Sveriges och andra EU-länders nationella beslutanderätt har överförs till EU inom de områden som EU-länderna gemensamt beslutat om att samarbeta kring. Områden för EU:s samarbete omfattas i EU:s fördrag. Fördraget kan liknas vid en grundlag och fastställer vad EU har rätt att besluta, vad EU:s institutioner ska göra och hur det ska gå till. EU:s juridiskt bindande regler och bestämmelser kan delas in i ett par rättsakter:

FÖRORDNINGAR: En förordning gäller direkt och likadant i alla EU-länder och blir en del av deras nationella lag. En förordning som antas i EU gäller alltså direkt i alla medlemsländer som inte behöver göra något mer för att den ska gälla.

DIREKTIV: EU:s direktiv slår fast vilka mål som medlemsländerna gemensamt ska uppnå. Medlemsländerna har då fortfarande rätt att själva bestämma hur målen ska uppnås. Ett EU-land som redan har regler som föreskrivs i direktivet behöver då inte göra något. Om medlemslandet har regler som sätter högre mål än EU:s direktiv bör det medlemslandet inte sänka sina mål till de lägre målen inom EU. Ett land som inte har det ska vidta åtgärder för att se till så att målen nås.

Arbetsmarknadens parter har en unik ställning inom EU

Som facklig organisation har vi ett unikt inflytande inom EU som många andra civila organisationer inte har. När EU-kommissionen ska lägga förslag om nya direktiv i frågor som berör arbetsmarknaden så måste kommissionen fråga de berörda fackförbunden och arbetsgivarorganisationerna om de vill förhandla i frågan. Det är det som är den sociala dialogen. De som förhandlar för arbetstagarna på europainivå är de olika europeiska branschfederationerna, som EFFAT, eller den europeiska centralorganisationen Europafacket. Ibland händer det att arbetsmarknadens parter inte lyckas komma överens i förhandlingarna eller så kanske de inte ens vill starta förhandlingar i en specifik fråga.

EU-kommissionen har då rätt att lägga fram förslag till ett nytt direktiv utan att ta hänsyn till parternas åsikter.

Genom den sociala dialogen kommer demokratin närmare medborgarna. Det är en unik ställning för de fackliga organisationerna. Parter har en djupare kunskap i arbetsmarknadsfrågor och vet hur verkligheten ser ut på ett sätt som varken institutioner på nationell- eller EU-nivå har.

Hittills har direktiv för föräldraledighet, deltidarbete och visstidsanställningar antagits genom den sociala dialogen på EU nivå. I Sverige har både lagar och kollektivavtal varit tvungna att skärpas för att uppfylla olika EU direktiv som berör arbetsmarknaden. Sverige har många gånger även bättre villkor än andra europeiska länder. Direktiven anger endast miniminivåer och när Sverige har bättre villkor än vad minimidirektiven anger ska Sverige inte sänka sin standard. Med miniminivåer kan direktiv hjälpa till att harmonisera den europeiska arbetsmarknaden för att undvika social- och lönedumping.

Med europeiska företagsråd får arbetstagarna inflytande

År 1994 antogs ett EU direktiv om Europeiska Företagsråd, så kallade EWC råd (European Work Councils). Direktivet ger anställda i företag som är verksamma i minst två EU länder rätt till inflytande, dialog och samråd. Det påminner om det fackliga inflytande i svenska bolagsstyrelser fast på EU-nivå. Det är ett bra exempel på hur EU direktiv faktiskt påverkar vårt fackliga arbete och hur vi kan stärka våra rättigheter genom EU.

1 400 FÖRETAG I EUROPA SAKNAR EWC RÅD

Företag som har verksamhet i minst två EU-länder är skyldiga att inrätta ett EWC-råd om minst 1000 anställda inom företaget, varav minst 150 anställda i minst två EU-länder, gör en skriftlig begäran. Oftast kommer begäran om att inrätta ett EWC-råd från arbetstagarna men företagsledningen har också rätt att initiera ett råd.

Det finns omkring 2 200 företag som uppfyller kriterierna för när ett EWC råd kan bildas. Enligt Europafacket finns det drygt 800 EWC-avtal som sammantaget berör 14.5 miljoner arbetstagare. Det innebär att 1 400 företag fortfarande inte har något EWC-råd.

Svenska Lex Laval visar på motstridigheter mellan fri rörlighet och fackliga rättigheter

Grundstenen i det europeiska samarbetet är fri rörlighet för varor, tjänster, kapital och personer inom EU:s inre marknad. Det kallas för EU:s fyra friheter. Det ger ekonomisk- och social utveckling som gynnar samhället förutsatt att det sker i en bra balans mellan de fria rörligheterna och fackliga- och sociala rättigheter.

EU:S INRE MARKNAD

Innebär:

Fri rörlighet för varor, tjänster, kapital och personer

Omfattar:

De 28 EU-länderna och EES-länderna (Norge, Island och Liechtenstein)

Källa: EU-upplysningen

Företag kan enkelt bedriva och sälja tjänster och varor i andra EU-länder med hjälp av den fria rörligheten. Ofta sker det tyvärr på bekostnad av arbetstagarnas villkor och skapar istället social dumping. I Sverige tog fackförbunden Byggnads och Elektrikerna ut sina medlemmar i strejk när det lettiska företaget Laval hyrdes in till ett byggprojekt i Waxholm. De lettiska arbetstagarna fick betydligt sämre lön och anställningsvillkor än de svenska byggnadsarbetarna som hade svenska kollektivavtal. Arbetsgivarna ansåg att strejken var felaktig och tog ärendet till domstol. Fackförbundens stridsåtgärder ansågs enligt svensk dom strida mot EU:s fria rörlighet och de dömdes till skadestånd. Konflikten har kommit att kallas för Laval-fallet efter det företag som de lettiska arbetarna hyrdes in ifrån. Laval-fallet överklagades av fackförbunden och togs så småningom till EU:s domstol där fackförbunden förlorade igen. I och med domen skapades Lex Laval vilket är en svensk lag som begränsar fackförbundens möjligheter till stridsåtgärder vid liknande konflikter på arbetsmarknaden.

FN:s organ för rättigheter i arbetslivet, ILO, har på pekat att Lex Laval står i strid med ILO:s kärnkonventioner om förenings- och förhandlingsfrihet (konvention 87 och 98). Lex Laval kränker förhandlingsrätten och innebär ett misslyckande att ge skydd åt utländska arbetstagares likabehandling. Även den Europeiska ekonomiska och sociala kommittén (EESK) har påpekat detta i uttalanden om fallet Laval.

Exemplet med Laval visar att den fria rörligheten prioriteras högre gentemot fackliga fri- och rättigheter inom EU. Fackliga rättigheter är en del av de mänskliga rättigheterna inom arbetslivet som inte får förminska gentemot en fri rörlighet.

HRF står därför bakom LO och Socialdemokraterna som vill införa ett socialt protokoll i nästa EU fördrag. Ett socialt protokoll skulle stärka de sociala rättigheterna och tydliggöra dem gentemot den fria rörligheten. Vi kan inte acceptera att människovärdet är lägre prioriterat än den fria rörligheten.

SAMMANFATTNING

EU är en politisk arena där vi som fackförbund har möjlighet att påverka.

EU som har sitt säte i Bryssel kan kännas långt bort och som något som inte berör enskilda svenskar. Faktum är att stor del av nya lagar och förändringar av svenska lagar kommer idag som en direkt effekt av EU-beslut.

- EU är en arena för att påverka politiken och tillvara arbetstagarnas intressen.
- HRF är med i EFFAT, vår europeiska branschfederation där vi tillsammans med andra europeiska fackförbund försöker påverka besluten i Bryssel.
- Facket har en unik roll i EU genom den sociala dialogen där man förhandlar med arbetsgivarna på europisk nivå. EU har erkänt denna dialog och EU-kommissionen är skyldig att tillfråga arbetsmarknadens parter om kommissionen vill lägga fram förslag på direktiv som berör arbetsmarknaden.
- EU:s grundsten är fri rörlighet för varor, tjänster, kapital och människor. Den fria rörligheten hamnar ofta i obalans med sociala- och fackliga rättigheter. Fri rörlighet får inte prioriteras över sociala- och fackliga rättigheter. EU behöver ett socialt protokoll i sin grundlag, fördraget, för att säkerställa sociala- och fackliga rättigheter så att de inte hamnar i skymundan av den fria rörligheten.



4. ILO SKAPADES FÖR EN HÅLLBAR FRED

ILO är en internationell organisation inom FN:s stora familjetråd. Organisationen arbetar med frågor som rör mänskliga rättigheter inom arbetslivet. ILO grundades redan vid freden efter första världskriget år 1919. 25 år senare bildades FN. ILO blev då naturligt en del av den nyskapade organisationen eftersom ILO behandlar frågor om sociala rättigheter i arbetslivet.

Vid sekelskiftet 1900 var arbetsförhållanden bedrövliga i de industrialiserade länderna. Arbetare hade helt oreglerad arbetstid och tjänade ändå inte tillräckligt i lön för att försörja sig och sin familj. Det fanns ingen arbetsrätt eller fackliga organisationer som tog tillvara arbetstagarnas intressen. Arbetarrörelsen växte under denna tid och började ställa krav på arbetsgivarna. Det satte skräck i företagsägarna som kände att maktbalansen kunde rubbas. För att bemöta arbetarnas växande krav förenade sig kapitalister från olika delar av världen. De tog upp frågan om att reglera arbetstagarnas villkor med hjälp av internationella avtal. När första världskriget tog slut 1919 skrevs ett fredsavtal under. Tanken om en hållbar och universell fred föddes. ILO började genast sitt arbete med en vision om att:

**”starka sociala rättigheter för alla skapar
en hållbar och universell fred”**

FAKTA OM ILO

- ILO har 183 medlemsländer.
- ILO grundades 1919 – året efter att HRF grundades.
- De starka ekonomierna USA, Kina, Iran, Saudiarbien och Sydkorea har inte ratificerat alla 8 kärnkonventioner.
- Det finns knappa 200 ILO konventioner, exakt siffra saknas.
- Konventionerna behandlar alla möjliga frågor inom alla arbetssektorer. Allt från förebyggande av olyckor inom industrin till arbetstider inom Hotell- och restauranger.



ILO är unik inom FN familjen

ILO är ett unikt organ inom FN med sin så kallade *trepartism*. Trepartismen innebär att såväl regeringar som arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer är representerade. Det är således det enda FN-organet där arbetsmarknadens parter samarbetar med nationella regeringar. Regeringarna har 50 procent av mandaten medan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna har 25 procent vardera. Alla tre parter har likvärdig status och rösträtt. Varje part utser sina egna representanter.

Den internationella arbetskonferensen är det organ som vi oftast förknippar med ILO. Arbetskonferensen hålls i Genève en gång om året. Varje medlemsland inom ILO skickar en delegation med representanter och experter. Vid konferensen är det LO, TCO och Saco som representerar Sveriges arbetstagarare.

NATIONELLA LAGAR Grundbulten i den svenska arbetsmarknadsmodellen är förenings- och organisationsfriheten samt rätten att föra kollektiva förhandlingar. De rättigheterna grundar sig i ILO:s kärnkonventioner. Arbetsrätten i nästan alla länder grundar sig på ILO:s konventioner.

En av ILO:s konventioner (nr. 144) säger att varje medlemsland ska införa en ILO kommitté. Den svenska ILO kommittén är en självständig myndighet och ligger under arbetsmarknadsdepartementet. Trepartismen genomsyrar även den svenska kommittén. Den består av representanter från regeringen, arbetstagarare genom LO, TCO och Saco samt arbetsgivare genom Svenskt Näringsliv och Sveriges Kommuner och Landsting.

TRE SAMVERKANDE ORGAN

– **DEN INTERNATIONELLA ARBETSKONFERENSEN** i Genève utarbetar konventioner och rekommendationer, samt kritiserar och agerar mot länder som inte följer dessa.

- **ILO:S STYRELSE** består av 56 representanter. Av dessa står medlemsländernas regeringar för 28 platser medan arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna har 14 platser vardera.
- **DEN INTERNATIONELLA ARBETSBYRÅN** har sitt högkvarter i Geneve. Där finns omkring 2000 anställda. Arbetsbyrån har också fältkontor världen över.

ILO har en generalsekreterare som är talesperson för organisationen. År 2011 var första gången som en av arbetsmarknadens parter fick positionen. Generalsekreteraren har alltid tidigare varit en regeringsrepresentant. Guy Ryder, facklig representant från Världsfacket, utsågs då till generalsekreterare.

VAD BETYDER ALLA DESSA ORD?

Ratifikation: En internationell överenskommelse införlivas i nationell lagstiftning. I praktiken inarbetas den ratificerade ILO konventionens innehåll i landets lagstiftning. I Sverige är regeringen ansvarig för att se till att uppföljningssystem, som arbetsplatsinspektioner och rättsväsende fungerar. Fackföreningar behövs för att driva på detta uppföljningsarbete.

Konvention: Det starkaste internationella instrumentet är konventionen, som binder de länder som skriver under. Det betyder att undertecknat land sedan måste ratificera konventionen.

Rekommendation: är en form av riktlinjer. De riktar sig till medlemsländerna och är LO:s uttryck för gemensamma ståndpunkter i en viss fråga.

Vad gör den svenska ILO kommittén?

BEVAKAR FRÅGOR SOM RÖR ILO Den svenska ILO kommittén följer upp och ser över ILO:s konventioner och rekommendationer. Det kommer hela tiden nya och ibland kan någon av de tre parterna värna extra om någon fråga och har då möjlighet inom kommittén att trycka på extra för just den.

Alla nya konventioner och rekommendationer behandlas av kommitténs parter och prövas mot svensk lagstiftning. För att införliva

ILO:s konventioner behöver svensk lagstiftning ibland ändras och parterna ska komma överens. När parterna i kommittén väl kommit överens tas underlag fram som presenteras för regeringen. Regeringen lägger sedan fram ILO:s konventioner och rekommendationer för beslut i riksdagen.

INFORMERAR Den svenska ILO kommittén har också ett informationsansvar. Myndigheten ska verka för att svenska medborgare känner till ILO och dess konventioner.

ÖVERVAKAR Kommittén har också ansvaret att rapportera hur och att Sverige följer ILO:s konventioner och rekommendationer. Det är först och främst regeringen som skriver rapporterna. Sedan skickar regeringen rapporterna till arbetsmarknadens parter som har rätt att yttra sig.

ARBETSMARKNADEN Arbetsmarknadens parter är med och arbetar fram nya konventioner och rekommendationer. Parterna har möjlighet att se till så att reglerna följs. Det är en unik position för fackföreningar inom ett FN organ. För den svenska arbetarkåren, och däribland HRF, är LO vår representant medan TCO representerar tjänstemännen och SACO akademikerna. Alla tre centralorganisationer deltar i såväl den internationella arbetskonferensen i Geneve som i den svenska ILO kommittén.

ARBETSPLATSEN Samtliga arbetsplatser och företag måste följa de lagar och regler som finns. På så sätt påverkas arbetsplatsen och dess arbetstagare av ILO:s konventioner och rekommendationer. Om en arbetstagare till exempel upptäcker att veckovilan på minst 36 timmar inte följs av arbetsgivaren kan han eller hon ta hjälp av sin fackliga representant. Den fackliga representanten kan då påpeka detta och föra en dialog med arbetsgivaren. Om inte det hjälper kan facket starta en juridisk process.

Arbetstagarnas sociala rättigheter i arbetslivet garanteras med hjälp av ILO:s konventioner och då främst kärnkonventionerna.

EXEMPEL

Under de senaste åren har den svenska ILO kommittén diskuterat konventionen om hushållsarbetare (nr. 189, Domestic Workers). Den svenska regeringen har ännu inte velat ratificera denna konvention. Det är en konvention som svenska fackföreningsrörelsen anser är viktig och man driver därför frågan om ratificering av konventionen. Att svensk fackföreningsrörelse anser att det är en viktig konvention att ratificera beror på att konventionen om hushållsarbetare är den första som behandlar arbete inom en informell sektor (dvs. där det är vanligt förekommande med svart arbetskraft). Konvention skapar internationella minimiregler i denna sektor som annars är totalt oreglerad. Minimireglerna behövs för att förebygga social- och lönedumping.

SPECIFIKT FÖR HOTELL- OCH RESTAURANGBRANSCHEN

ILO har två specifika dokument för Hotell- och restaurangsektorn – konvention nr. 172 och rekommendation nr. 179; 1999.

Dessa omfattar;

- arbetstid och övertid
- eliminering av uppdelade skift
- antal raster och längden på raster
- veckovila på minst 36 timmar
- daglig vila på minst 10 timmar
- införande av en årlig betald fyra veckors semester
- rekommendation att regeringar förespråkar utbildning och utveckling inom branschen.

Sverige har antagit rekommendation nr.179 men inte ratificerat konvention nr.172. Att Sverige valt att inte ratificera konventionen beror på att det skulle kunna innebära att lönen lagstadsas. I Sverige sätts lönenivån genom kollektiva förhandlingar mellan parterna och därför blir det problematiskt att ratificera konventionen.

Så upprätthålls mänskliga rättigheter i arbetslivet

ILO:s viktigaste uppgift är att övervaka så att mänskliga rättigheter i arbetslivet respekteras. Globaliseringen har skapat ett slags globalt styre som vi till exempel hittar i FN. Inget FN organ äger rätten att straffa länder som inte följer de internationella avtalen och regelverken, vilket gäller även ILO. Istället övervakar ILO så att medlemsländerna följer konventionerna genom ett rapporteringssystem. Medlemsländerna ska årligen rapportera om att, och hur, de följer ILO:s konventioner. Varje år väljer ILO:s arbetsbyrå ut ett antal konventioner som man tittar extra på. Rapporterna behandlas sedan av olika instanser inom ILO.

Alla medlemsländer har bedrövtligt nog inte ratificerat samtliga av ILO:s åtta kärnkonventioner. Trots detta måste de ändå rapportera om dessa konventioner och det är då viktigt att de beskriver varför de inte ratificerat just den specifika konventionen. Vid arbetskonferensen i Genève ställs de länder som brister med efterlevnaden till svars.

Mänskliga rättigheter i arbetslivet

Det finns åtta så kallade kärnkonventioner inom ILO. Kärnkonventionerna har utformats efter FN:s deklaration om mänskliga rättigheter. Varje medlemsland ska ratificera de åtta kärnkonventionerna enbart genom sitt medlemskap i ILO. De är de enda tvingande konventionerna genom medlemskap i ILO.

Förenings- och organisationsfrihet – Föreningsfrihet och organisationsrätt. Konventionen garanterar rätten för både arbetstagare och arbetsgivare att fritt bilda och ansluta sig till egna organisationer. 150 av ILO:s 183 medlemsländer har ratificerat konventionen.

Konvention 87

Förenings- och organisationsfrihet – Rätt att organisera sig och förhandla kollektivt. Konventionen skyddar rätten för såväl arbetstagar- som arbetsgivarorganisationer att sluta kollektivavtal genom frivilliga förhandlingar. 160 av ILO:s 183 medlemsländer har ratificerat konvention.

Konvention 98

Tvångsarbete – Förbud mot tvångs- och straffarbete. Konventionen antogs av ILO 1930 och innebär att all form av tvångs- och straffarbete ska förbjudas i nationell lagstiftning. Vissa former av tvångs- och obligatoriskt arbete kan vara tillåtet, till exempel obligatorisk militärtjänst.

Konvention 29

Tvångsarbete – Avskaffande av tvångsarbete. Konventionen skärper förbudet mot tvångsarbete ytterligare gentemot konvention 29. Det gäller främst missbruk i politiska eller ekonomiska syften. Arbetstagare som deltagit i strejker får exempelvis inte straffas med tvångsarbete.

Konvention 105

Diskriminering – Lika lön för lika arbete oavsett kön. Konventionen uppmärksammar sanningen med att kvinnor har betydligt sämre arbetsförhållanden. Konventionen slår fast att det ska vara lika lön för lika arbetet oavsett kön. Krav på åtgärder för att underlätta objektiv värdering av arbetsuppgifterna ska finnas nationellt.

Konvention 100

Diskriminering – Vid anställning och yrkesutövning. Konventionen syftar till att förhindra att arbetstagare utsätts för diskriminering i arbetslivet. Diskrimineringsförbudet inkluderar de grupper som nämns i FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter, dvs. diskriminering får ej ske på grund av ras, hudfärg, kön, religion, politisk uppfattning, nationell härstamning eller socialt ursprung.

Konvention 111

Barnarbetet – Minimiålder för arbete. Konventionen bestämmer minimiålder för att börja arbeta. Alla personer under 18 år räknas som barn. Från 15 års ålder har individen ändå rätt att arbeta om denne har avslutat obligatorisk skolgång. Lättare former av arbete kan generellt ha en minimiålder på 13 år men farligt arbete, som inom gruvindustrin, har en lägsta ålder på 18 år.

Konvention 138

Barnarbetet – Mot de värsta formerna av barnarbetet. Konventionen syftar till att öka ansträngningarna på att först och främst avskaffa de värsta formerna av barnarbetet. Till de värsta formerna räknas slaveri eller jämförbara sedvänjor och bruk (som handel med barn, livegenskap, tvångsarbete och rekrytering av barn som soldater).

Konvention 182

ILO ger både piska och morot

I många länder kränks mänskliga rättigheter dagligen, däribland ILO:s kärnkonventioner. Den piska som ILO har är att länder ställs till svars för de kränkningar som sker inom arbetslivet, bland annat vid arbetskonferensen i Geneve men också i andra politiska sammanhang. Kränkningar uppmärksammas ofta även av intresseorganisationer som Amnesty International, Schyst resande och Fair Trade Center. Somliga hävdar att det är ett verkningslöst system att kritisera utan straffåtgärder, men i demokratiska länder vill regeringar bli omvalda och då kan kritik, speciellt av grundläggande sociala villkor, ha stor effekt.

ILO bedriver också forskning inom arbetsmarknadens alla områden vid dokumentations- och forskningscentret. De rapporter som tas fram fungerar som morot. ILO:s rapporter pekar på lösningar för problem inom arbetsmarknaden. Många gånger innehåller de också verktyg för att jobba med problem inom t ex arbetsmiljöområdet.

SAMMANFATTNING

ILO grundades 1919 med visionen om att sociala rättigheter för alla garanterar en långvarig och hållbar fred. ILO är FN:s organ för mänskliga rättigheter i arbetslivet.

- Fackföreningar har en unik roll i ILO med den så kallade trepartismen. Trepartism innebär att såväl ILO:s medlemsländers regeringar representeras som facken och arbetsgivarna.
- ILO vilar på åtta kärnkonventioner som bygger på FN:s deklaration om mänskliga rättigheter.
- ILO antar konventioner och rekommendationer. Medlemsländerna åtar sig att följa konventioner genom att föra in dessa i nationell lagstiftning.
- ILO saknar sanktionsmöjligheter men kritiserar och följer upp genom en avancerad övervakningsmekanism där varje medlemsland är skyldig att rapportera om hur de följer eller inte följer konventionerna.

- För att upprätthålla mänskliga rättigheter i arbetslivet använder ILO främst övervakningsmekanismen. Rapporterna läggs fram till ILO:s arbetskonferens varje år där länder har möjlighet att fråga och kritisera varandra.
- ILO har även ett dokumentations- och forskningscenter där man tar fram rapporter som bidrar till att lösa utmaningar i olika delar i arbetslivet. Dessa rapporter kan ibland även tillhandahålla verktyg till regeringar och företag.
- Det finns en svenska ILO kommitté som ligger under Arbetsmarknadsdepartementet. Kommittén ser över och följer upp hur Sverige upprätthåller konventionerna och rekommendationerna. De ska även informera allmänheten om ILO och dess konventioner.



5. ALLAS LIKA VÄRDE – EN FRÅGA ÄVEN FÖR FÖRETAGEN

Stater har det absolut största ansvaret för att garantera och skydda mänskliga rättigheter och se till att de inte kränks. Idag är multinationella företag och investerare stora globala aktörer och har därför också en viktig roll i detta sammanhang. Att multinationella företag och investerare tar ett socialt ansvar är viktigt för alla arbetstagares rätt till ett värdigt liv. Trycket på företag att ta ett sådant ansvar har ökat markant under de senaste åren. Intresseorganisationer, som Fair Trade Center, Schyst resande och Fairplay har visat på usla arbetsvillkor och negativ miljöpåverkan. Konsumenter reagerar och vill till allt större utsträckning köpa produkter, varor och tjänster som är schysta för både miljön och arbetarna. Efterfrågan av schysta varor och tjänster har gjort att företag idag har ett affärsintresse av att jobba med socialt ansvar. Konsumentkraften är stark och när det uppdagar sig att företag bidrar till missförhållanden riskerar de till exempel bojkott.

På senare år har begreppet *hållbar utveckling* börjat användas allt mer. I samband med hållbarhetstrenden initiativet till CSR – Corporate Social Responsibility. De usla arbetsvillkoren och miljöförstöringen som multinationella företag genererar har skapat krav på att företagen ska ta ett ansvar för hur de verkar och påverkar samhället runtom sig. Vi nås av nyheter som ständigt rapporterar om exempelvis hur arbetare i gruvor råkar ut för olyckor och hur arbetare i textilfabriker brinner inne. Företag kan bidra till att hjälpa människor ur fattigdom och minska svåra miljöproblem genom att ta socialt ansvar.

Stark ekonomi kräver stort ansvar

När ett företag etablerar sig i ett land genererar det ekonomisk tillväxt för just det landet. De flesta regimer strävar därför efter att locka utländska företag till sitt land. Globaliseringen har gett en indirekt politisk makt till stora multinationella företag. Den ekonomiska styrkan har på senare år förskjutits från industriländernas dominans till nya industriländer som Kina, Brasilien och Indien. Men styrkan har även förskjutits så att allt fler stora multinationella företags ökat sin ekonomiska styrka i förhållande till nationalstater. Några multinationella företag har idag starkare ekonomi än en del nationalstater.

Multinationella företag har sin verksamhet i flera länder. Huvudkontoret ligger ofta i något västland medan produktionen eller servicen utförs i industrier och på turistorter i utvecklingsländer. För att maximera vinsten söker sig dessa företag till länder med låga minimilöner och låg standard för miljöhantering. Förenings- och organisationsfriheten saknas oftast och fackliga organisationer har mycket litet inflytande eller inte alls rätt att existera i de länder där multinationella företag bedriver sin produktion. Länderna betalar dyrt i form av exploatering av både människor och miljö när stora multinationella företag etablerar sig där. Stater vill gärna att multinationella företag etablerar sig i just deras land eftersom det genererar ekonomisk tillväxt. I tävlan om att locka företagen till sig skapar många länder så kallade ekonomiska frizoner, främst i Kina och andra delar av asien. I de ekonomiska frizonerna är fackligt arbete begränsat eller helt förbjudet. Företagen betalar mycket låg eller ingen skatt och minimilöner på löner och arbetsvillkor är odrägliga. Dessa frizoner skapar villkorskonkurrens och social dumping. Svensk produktion flyttar utomlands och skapar jobb till usla villkor för extremt fattiga människor.

Det är ändå bra att företag lägger sin verksamhet i länder med svagare ekonomisk och social standard, förutsatt att det görs på rätt sätt, med ett socialt ansvar. Den ekonomiska tillväxten som multinationella företag genererar bidrar till att fattiga människor får en bättre levnadsstandard, bland annat genom att skapa arbetstillfällen med schysta

arbetsvillkor. Fattigdomsbekämpning handlar inte bara om ekonomisk tillväxt och socialt ansvar, det handlar även om politiska vägval, som hur inkomsten från tillväxten fördelas nationellt. På kort sikt leder ekonomisk tillväxt en stat ur fattigdom men i ett land med orättvis resursfördelning tenderar det istället att öka klyftorna i samhället. Därför är det oerhört viktigt att social utveckling går hand i hand med den ekonomiska tillväxten, för att få hela befolkningen ur fattigdom.

När företag etablerar sig i utvecklingsländer lever de efter nationella lagar och regler som finns i respektive land. Det resulterar i att arbetstagare i länder med betydligt lägre inflytande från fackliga organisationer och sämre arbetsrätt får mindre lön, sämre villkor och bristande arbetsmiljö än länder som har stark fackföreningsrörelse och arbetsrätt. Det skapas lätt villkorskonkurrens mellan arbetare från olika delar av världen. De multinationella företagen har ett ansvar för anställdas arbetsvillkor och rättigheter på arbetsplatsen. Även om det land som företagen etablerar sig i inte har ratificerat ILO:s kärnkonventioner har företagen makt att faktiskt påverka så att det, till exempel, inte utförs barnarbete eller att arbetare diskrimineras på grund av kön, ålder, etnicitet eller sexuell läggning. De multinationella företagens starka ekonomier ger en indirekt politisk makt att påverka de länderna som de verkar i att värna om mänskliga rättigheter i arbetslivet.

Det sociala ansvaret

Det är staterna som har det yttersta ansvaret att garantera mänskliga rättigheter. De multinationella företagen har ändå också ett ansvar då deras verksamhet påverkar samhället. Företag får inte undvika att ta sitt ansvar när de ser att en stat brister i sin roll. Det innebär inte att företag ska ta hela ansvaret för samhällets sociala utveckling men de måste ta ansvar för hur deras verksamhet påverkar samhället. De kan bidra till ökad jämställdhet och fattigdomsbekämpning genom ekonomisk tillväxt.

Inte bara samhället utan även individer påverkas av företagens etablering. Alla behöver en lön som man kan leva av – en levnadslön,

som man kan försörja sig och sin familj på. Trots att multinationella företag följer lagar i de länder de har sin verksamhet får de anställda inte en rimlig levnadslön. Minimilönen i många utvecklingsländer är oftast betydligt lägre än hur en dräglig levnadslön bör se ut. I denna fråga kan företagen göra mer, där fackliga organisationer inte har möjlighet att verka. Multinationella företag skapar arbete för många. Samtidigt har alla arbetare rätt att få ihop livspusslet mellan arbetsliv och familjeliv. Det kan till exempel vara att ge möjlighet till barnomsorg, så att arbetare kan känna att deras barn är trygga när de arbetar. Förvärvsarbete är en möjlighet för människor om det sker på schysta villkor. Men måste man exempelvis arbeta övertid till orimlig utsträckning påverkas istället familjelivet negativt då föräldrarna kanske inte hinner ta hand om sina barn på ett bra sätt. Även frågor som starka kemikalier och tunga lyft påverkar hälsan för individuella arbetstagare som går ut över möjligheten att leva ett fullvärdigt liv. I alla dessa hänseenden har företag inte bara möjlighet att agera och ta ansvar. De måste göra det om de menar allvar med sitt ansvarstagande.

Turismens baksidor

Vi älskar att resa. Turismen skapar många jobb i destinationsländerna men det skapar också en rad sociala problem. Med researrangörernas ekonomiska makt har de möjlighet att påverka så att anställda får en lön som de faktiskt kan leva på, bra arbetsmiljö och en stärkt respekt för den lokala kulturen och miljön.

De som arbetar inom turismnäringen i utvecklingsländer har ofta otrygga anställningar. De får inga anställningsavtal och tas in som tillfällig arbetskraft. Många är migrantarbetare och många utsatt för våld och trakasserier. De fackliga problemen är således samma som de vi möter i Sverige. I utvecklingsländerna är facken svagare och respekteras sällan av varken arbetsgivare eller staten. Stora multinationella företag ska följa ILO:s kärnkonventioner och OECD:s riktlinjer och de kan arbeta för att förbättra situationen för de anställda. Researrangörer ska ställa krav på anställningsvillkor och löner för de som arbetar på de

hotell de samarbetar med. De kan kräva att underleverantörer, som till exempel, tvätterier också har schysta villkor.

Svåra arbetsförhållanden för migranter

”En Burmesisk 32-årig man arbetar som Hotellreceptionist i Thailand för att kunna försörja sig och sin familj. Han betalade 930 kronor för att ta sig till Thailand och arbeta. Nu har han arbetat som hotellreceptionist i sju månader. Under högsäsong skickar han hem pengar till sin familj. Arbetet inom turismnäringen gör att han kan tjäna pengar men det är svårt att vara borta från sonen. Mannen har inget arbetstillstånd eller anställningsavtal. Han jobbar 13 timmar per dag och ibland även på nätterna. Han får ingen betald semester.”

Exempel från Schyst resande "No Childs Play"

Lokalbefolkningen tjänar inte på den ekonomiska utvecklingen

”Levnadskostnaderna har ökat dramatiskt när de centrala och strandnära delarna av turistorterna börjat besökas nästan uteslutande av välbeställda inflyttade och turister. Delar av turistorterna har försetts med fullgod infrastruktur, vattenförsörjning, sophantering och fungerande avloppssystem medan de områden där lokalbefolkningen bor får vänta länge på att få samma bekvämligheter. Delstaten Pernambucos utvecklingsplan har slagit fast att turismen har skapat arbetstillfällen, men att få av de nya affärsverksamheterna ägs av eller på något sätt gynnar den fattiga befolkningen. På det stora hela är det de som äger hotellen och restaurangerna som är vinnarna, och bland dem är det mycket få som kommer ifrån området eftersom inga lokalbor har haft pengar att investera. De flesta som bor här får nöja sig med att tjäna småsmulor på turismen, som hotellstädare eller servitörer.

*Utdrag ur Schyst resandes rapport från SwedWatch
– En exkluderande resa.”*

Många organisationer jobbar för socialt ansvarstagande

Idag finns det många organisationer och initiativ för att underlätta så att företag ska ta sitt sociala ansvar. Sådana organisationer och initiativ ger ofta riktlinjer och ibland verktyg som företag kan använda för att arbeta med dessa frågor. Det var inte alls längesen som frågor om företagens ansvar började tas på allvar. Många politiker efterfrågade företagens ansvar för sociala problem. Idag finns det många intresseorganisationer och företagssammanslutningar som arbetar med vad som kallas för CSR frågor (Corporate Social responsibility). De arbetar bland annat med att rapportera om vad företagen gör och hur de följer de riktlinjer som finns för företagens sociala ansvar. Stora överstatliga organisationer som OECD och FN har riktlinjer för detta som används av de olika organisationerna och företagssammanslutningarna.

Multinationella företag ansluter sig till en organisation eller ett initiativ för att få stöd och hjälp i sitt arbete med ansvarsfrågan. En del företag har även särskilda CSR-avdelningar. Fackligt inflytande över vad som ska rapporteras behövs till större utsträckning än vad som finns idag. Trots att uppförandekoder i sådana organisationer och initiativ utformas efter FN:s och OECD:s riktlinjer så är fackligt inflytande svagt. Multinationella företag kan i stort sett välja själva vad de tar med i rapporterna. I värsta fall blir det ett spel för gallerierna i PR-syfte där företagen kan uppvisa god min för konsumenterna.

RIKTLINJER FÖR FÖRETAGENS SOCIALA ANSVAR

OECD RIKTLINJER

Företagens etablering i utvecklingsländer har skapat flera ohållbara effekter. Det har gjort att OECD har antagit riktlinjer för företagens sociala ansvar. Riktlinjerna är en form av rekommendationer till multinationella företag. Riktlinjerna inleds med beskrivning av nationella regeringarnas roll för att påverka så att företag tar sitt sociala ansvar. Till exempel poängteras vikten av att grundläggande fackliga fri- och rättigheter garanteras genom lag.

Vid den senaste revisionen av riktlinjerna, år 2011, så stärktes den uppföljnings- och klagomålsmekanismen som riktlinjerna har, vilken enligt facken varit långt från tillräckliga.

OECD är en organisation som jobbar med att främja ekonomisk tillväxt och hantera globaliseringens ekonomiska, sociala- och miljömässiga effekter. Inom OECD finns det ett fackligt råd – TUAC (Trade Union Advisory Committee).

ILO:S RIKTLINJER FÖR MULTINATIONELLA FÖRETAG

ILO har en trepartsdeklaration med principer om multinationella företag och socialpolitik som tecknades 1977. Deklarationer är mer ett internationellt instrument som anger standarder för multinationella företags uppförande när det gäller sysselsättning, utbildning, arbets- och levnadsvillkor samt relationerna mellan arbetsmarknadens parter.

FN:S GLOBAL COMPACT

Global Compact bildades 1999 efter en uppmaning till företag från FN:s generalsekreterare Kofi Annan till företag att arbeta med mänskliga rättigheter och socialt ansvar. Global Compact innefattar tio principer som bygger på FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, ILO:s kärnkonventioner om mänskliga rättigheter i arbetslivet, Riodeklarationen om miljöaspekter samt FN:s konvention om korruption. Företag kan bli medlemmar och åtar sig därmed att följa och implementera de tio principerna.

SAMMANFATTNING

Multinationella företag har ett socialt ansvar för hur deras verksamhet påverkar samhället runt dem. De skapar ekonomisk tillväxt för de länder där de har sin verksamhet men skapar även en hel del problematik.

- Multinationella företag och investerare måste ta ett ökat ansvar för den sociala utvecklingen i världen. Stater har det största ansvaret för social utveckling men det står inte i strid med att multinationella företag tar sitt ansvar.
- Med sin starka ekonomi har multinationella företag en politisk makt och kan påverka länder som har svag arbetsrätt och dåliga villkor.
- Ekonomisk tillväxt hjälper till att bekämpa fattigdom om det sker i harmoni med socialt ansvar och schysta villkor. Det är inte den enda faktorn som påverkar utvecklingen. Det krävs politiska beslut och en balans mellan ekonomi och sociala rättigheter.
- Multinationella företag ska respektera ILO:s kärnkonventioner och OECD:s riktlinjer.
- Turismen är en växande bransch som genererar ekonomisk tillväxt. Men branschen har också sina baksidor med otrygga anställningar, våld- och trakasserier och miljöförstöring.
- Allt fler reser till utvecklingsländer. Resenärer bör tänka på att respektera den kultur de åker till. Att handla lokalt är viktigt för att säkerställa att pengar går till den lokala ekonomin och inte enbart till de stora researrangörerna.
- Precis som annan verksamhet genom multinationella företag för turismen med sig hopp om arbetstillfällen. Därför måste vi som fackförbund och resenärer såväl som researrangörer engagera oss i att se till att det sker på schysta villkor, att den lokala miljön inte förstörs och att den ekonomiska tillväxten även kommer till del för lokalbefolkningen.



6. VÅRT INTERNATIONELLA ARBETE FLÄTAS SAMMAN MED VÅRT LOKALA ARBETE

Man säger ofta att världen har krympt. Att vi har kommit närmare varandra genom teknikens utveckling. Samtidigt kan det ibland kännas märkligt att kämpa för fackliga fri- och rättigheter på andra sidan jorden när vi fortfarande för en ständig kamp här hemma i Sverige.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen är unik. Liknande arbetsmarknadsmodeller finns i Norden men det skiljer sig något åt. Däremot finns det inga motsvarigheter i världen. Med det fackliga löftet ser medlemmar i fackförbunden i Sverige till att inte konkurrera om jobben genom av dåliga villkor och låga löner. Som fackliga medlemmar ställer vi oss gemensamt bakom de krav som vi har i kollektivavtalen. Arbetsmarknadens parter förhandlar om villkoren och lönenivån i kollektivavtalen. Arbetsgivarna vill stärka sin position genom att exempelvis förbjuda sympatiåtgärder, medan facken vill förstärka sin position genom att öppna upp för rätten till sympatiåtgärder över det alltmer gränslösa Europa. På samma sätt som vi samarbetar på ett tvärfackligt sätt i Sverige samarbetar vi både med branschförbunden och tvärfackligt över hela världen. Det fackliga löftet och fackförbund behövs allt mer mellan arbetstagare över hela världen. Vi möter ofta liknande utmaningar trots att vi lever i olika kulturer. Tillsammans kämpar vi för våra rättigheter i arbetslivet. Det stärker det fackliga löftet på den globala arenan och skyddar mot löne- och social dumping. Företag ska

inte göra ekonomisk vinning genom villkorskonkurrens där människor i svåra situationer utnyttjas.

Tillsammans för jämställdhet

En bärande fråga för HRF är jämställdhet. Det är också den bärande frågan i de utvecklingssamarbeten som vi har i Sydostasien, Latinamerika och Afrika där vi tillsammans med de lokala fackförbunden fokuserar på att öka kvinnlig representation. Samarbetet bidrar till att lokala fackliga organisationer har fått möjlighet att genomföra aktiviteter som bygger en mer jämställd representation inom fackförbunden. I Sydafrika startade till exempel The South African Commercial Catering and Allied Workers Union (SACCAWU) ett forum där kvinnor kan utbyta erfarenheter och motivera varandra för att tala om våld mot kvinnor.

Mödrars rättigheter och skydd är en av de viktigaste frågorna för kvinnor i arbetslivet. Med hjälp av HRF:s utvecklingssamarbete tillsammans IUL och LO-TCO Biståndsnämnd har kvinnors roll ökat och stärkts i såväl fackligt medlemskap som fackliga ledande positioner. Det har också ökat antalet kvinnor som förhandlar kollektivt och gjort att frågor som mödrars rättigheter har lyfts. Mali var tidigare det enda landet i Afrika som ratificerat ILO:s konvention 183 om mödrars rättigheter och skydd. Efter påtryckningar genom utvecklingssamarbetet och Malis fackliga kvinnor har rättigheterna uppmärksammats på arbetsplatser och frågan har spridit sig. I januari 2012 ratificerade även Benin konvention 183.

Andra frågor som lyfts tack vare större kvinnligt inflytande är Hälsa, HIV/AIDS och våld mot kvinnor och sexuella trakasserier. Risken för HIV/AIDS är kopplad till sexuellt våld och trakasserier. Allt fler fackförbund inom IUL uppmärksammar problemen genom utbildningar och diskuterar samtidigt frågan om familjeplanering som också stärker kvinnors roll i arbetslivet.

En rapport från utvecklingssamarbetet visar att det i 16 Afrikanska länder även lett till:

- Att tusentals fler kvinnor har blivit medlemmar och aktiva i facket
- Att fler kvinnor tar del i kollektiva förhandlingar med arbetsgivarna och regeringar
- Att närmare tvärfackliga samarbeten både inom och mellan nationsgränser har påbörjats
- Att fackets policy har blivit bättre och involverar kvinnor på alla nivåer.

Internationella förhandlingar är en del av grundläggande fackligt arbete

På en global nivå gör fackförbunden inom vår bransch gemensam sak och sluter globala ramavtal med de stora multinationella hotellkedjorna och multinationella cateringföretag. Med globala ramavtal kommer facken (IUL) överens med företaget om ett avtal som sätter upp övergripande bestämmelser om arbetsvillkor. Det handlar till exempel ofta om att garantera organisationsfriheten för såväl arbetare som arbetsgivare och rätten för arbetare att föra kollektiva förhandlingar. Sådana ramavtal tillsammans med riktlinjer för multinationella företag är viktiga även för svenska arbetstagare. Det är ett sätt att motverka social dumping och garanterar även svenska arbetstagares rättigheter när utländska företag har sin verksamhet hos oss. Eftersom många andra länder inte har samma tradition av partsrelationer vill de sällan erkänna fackförbundens rätt att förhandla med företagets ledning.

HRF har inom IUL varit med och drivit fram det globala ramavtalet som finns mellan IUL och Sodexo. I ramavtalet finns skrivningar som förbinder såväl Sodexo som IUL att respektera de lagar och regler som gäller i de länder där Sodexo har sin verksamhet. De förbinder sig också att respektera arbetstagarnas rättigheter och Sodexo, som en undertecknare i FN Global Compact att respektera FN:s deklaration om mänskliga rättigheter samt ILO:s grundläggande principer om rätt i arbetet. Företaget förbinder sig att ha kontinuer-

lig kontakt med IUL. Framförallt förbinder sig Sodexo att samtliga anställda ska åtnjuta;

- jämlikhet mellan män och kvinnor avseende lön och arbetsvillkor för lika arbete
- fritt från diskriminering på grund av kön, språk, etnisk bakgrund, ålder, politiska åsikter, religion och sexuell läggning
- hälso- och arbetsmiljöskydd genom förebyggande arbete och förbättringsåtgärder.

Förhandlingar för liknande avtal är ständigt pågående arbete inom IUL. IUL arbetar även med att skapa kraftigare genomslag för de globala ramavtalen. Multinationella företag måste ta ansvar att se till att ramavtalens förbindelser även förankras lokalt i de länder de verkar.

Globala projekt tar plats på din lokala arbetsplats

Genom de globala facken kan vi koordinera olika kampanjer och dagligt fackligt arbete. I slutet av 2012 tog IUL beslut om att lyfta hotellstädares arbetssituation. I och med detta har IUL även påbörjat en kampanj för hotellstädare – ”Make up my workplace – Dignity for hotel housekeepers”. Kampanjen syftar till att synliggöra och förbättra hotellstädares arbetssituation och arbetsmiljö globalt. Till stöd för kampanjen har ett antal förstudier genomförts bland annat i USA och Finland, båda med ett liknande resultat. Att lyfta frågan på den globala arenan är ett sätt att strategiskt arbeta med förbättringar för hotellstädare, med start hos de stora multinationella hotellkedjorna. HRF har startat egna förstudier lokalt i avdelningarna och lyfter frågan i olika sammanhang, som studier och klubbmöten. Den svenska förstudien samlar enkätsvar om hotellstädares nuvarande arbetsmiljö. En styrgrupp inom IUL HRCT håller regelbundna telefonmöten med avstämning om hur kampanjen fortlöper i de olika länderna. På så sätt kan länder också stödja varandra i arbetet. HRF har till exempel en del kontakt med den amerikanska fackföreningen UNITE HERE som var med och startade arbetet i USA. Det globala samarbetet har gjort att

HRF ökat fokus på hotellstädares situation. Hotellstädare arbetsmiljöproblem har även fått ett lyft i hela Sverige. På Lunds Universitet pågår ett forskningsprojekt som syftar till att visa sambanden mellan olika kroppsmärtnor och hotellstädares fysiska belastning och sjukdom.

SAMMANFATTNING

I Sverige har vi en unik arbetsmarknadsmodell med hög facklig anslutningsgrad och starkt fackligt löfte. Det fackliga löftet behövs även globalt för att stärka alla arbetstagares rättigheter. Vi möter samma utmaningar trots att vi arbetar i olika länder med olika kulturer. Med internationellt samarbete kan vi lösa gemensamma utmaningar och stärka det globala fackliga löftet. Det minskar riskerna löne- och social dumping och konkurrens på dåliga arbetsvillkor.

- HRF:s utvecklingssamarbete stärker fackförbund i utvecklingsländer varav många möter antifackliga regeringar och arbetsgivare.
- De nordiska, europeiska och globala samarbetena stärker den fackliga rösten gentemot multinationella företag. Tillsammans stärker vi våra krav på rättigheter i arbetslivet. Det görs främst med hjälp av globala ramavtal, HRF har, genom IUL, varit delaktig i framtagandet av ett sådant globalt ramavtal med Sodexo.
- Det internationella samarbetet samordnar fackliga aktioner och utbyter erfarenheter av liknande utmaningar världen över.

Tips för vidare läsning

- ”Ett rättvist liv – svenska fackens globala engagemang” – LO TCO Biståndsnämnd, Eskils tryckeri, 2013
- ”From Lusaka to Accra: More women, doing more, building our unions” – IUL 2012
- ”Ingen solskenshistoria – en granskning av arbetsvillkoren i truismsbranschen i Thailand och Turkiet”, Schyst resande, 2012
- ”The impacts of all-inclusive hotels on working conditions and labour rights”, IUL och Tourism Concern, 2014
<http://www.iuf.org/w/sites/default/files/WorkingConditionsinHotels.pdf>
- ”Parterna & EU”, Margareta Zandén, Dan Holke, Tore Sellgren, Eva Wrangle, Lag & Avtals förlag, 2001”
- ”EU och löntagarna”, LO, TCO och Saco:s Brysselkontor, 2013
- ”När globaliseringen landar i Svedala – fackliga utmaningar i Sverige, Europa och världen”, Landsorganisationen i Sverige, LO-tryckeriet 2011
- ”LO-modell för internationella ramavtal för mänskliga rättigheter och villkor i arbetslivet”, Landsorganisationen i Sverige, LO
- OECD:s riktlinjer för multinationella företag – rekommendationer för ansvarsfullt företagande globalt, handbok för fackliga organisationer”, TUAC, LO, TCO, Saco, LO-tryckeriet, 2014
- ”Mänskliga rättigheter i arbetslivet – ILO:s 8 kärnkonventioner”, LO TCO Biståndsnämnd, Tabergs tryckeri, 2010
- ”Kränkningar av fackliga rättigheter”, FFI – Fria fackföreningsinternationalen, LO, TCO, Amnesty, 1994
- ILO:s hemsida, www.ilo.org. Här kan du läsa mer om ILO överlag och ladda ned olika broschyrer och rapporter.
ILOLEX, www.ilo.org/ilolex/english. Här finns alla konventioner och rekommendationer.
- Nordiska Unionen, NU HRCT:s hemsida, www.nu-hrct.dk.
- EFFAT:s hemsida, www.effat.org
- IUL:s hemsida, www.iuf.org
- Brysselkontorets (LO, TCO, SACO) hemsida, www.fackligt.eu
www.schystresande.se
www.lo.se/start/en_battre_varld

"GLOBALISERING", "VÄRLDSHANDEL" OCH "EUROPEISKA UNIONEN"

– ord som kan kännas avlägsna när vi utför vårt dagliga jobb på arbetsplatsen. Samtidigt påverkar fenomenen av dessa ord i stor grad hur våra arbetsplatser fungerar, vad vi får göra och inte får göra, och vad vi har rätt till som arbetstagare.

I DAGENS GLOBALISERADE VÄRLD påverkas HRF:s medlemmar av ekonomi och politiska beslut i andra länder och överstatliga organisationer. Företag och kapital rör sig alltmer obehindrat mellan nationsgränserna och människor flyttar dit jobben finns. Multinationella företag etablerar sig och bedriver verksamhet i Sverige medan svenska storföretag flyttar sin verksamhet utomlands. Därför räcker det inte med nationellt fackligt arbete. Facket är en del av den globaliserade världen och vi behöver samarbeta med fackliga kamrater i såväl Norden som Europa och andra delar av världen. Då blir vår fackliga röst starkare. Tillsammans skapar vi ett globalt fackligt löfte. Alla har rätt till ett arbetsliv med schysta villkor, oavsett vart i världen du jobbar.

