

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER I ARBETSLIVET

Om internationell arbetsrätt och ILO

Mänskliga rättigheter i arbetslivet

UNION
TO UNION

LO, TCO & SACO GLOBAL

Innehåll

Ordlista	5
Rätten att kämpa för schysta jobb	6
Den fackliga rörelsen förändrade världen	8
Den globala fackliga rörelsen påverkar mer än arbetsplatserna	9
Spelregler för det globala arbetslivet	10
ILO:s organisation – alltid tre parter	12
Internationella arbetskonferensen	13
ILO:s styrelse	13
Internationella arbetsbyrån	13
Internationella rättigheter i arbetslivet	14
En konvention blir till	14
ILO:s åtta kärnkonventioner	16
En minimistandard för arbete	17
FN:s globala utvecklingsmål – Agenda 2030	18
ILO och svensk lagstiftning, och svenska ILO-kommittén	20
Förenings- och organisationsfrihet	23
Konvention 87: Föreningsfrihet och organisationsrätt	23
Tillsammans för bättre arbetsvillkor i södra Afrika	24
Konvention 98: Rätt att organisera sig och förhandla kollektivt	24

Tvångsarbete	27
Konvention 29: Förbud mot tvångs- och straffarbete	27
Organisering mot tvångsarbete i Pakistan	28
Konvention 105: Avskaffande av tvångsarbete	28
Diskriminering	31
Konvention 100: Lika lön för likvärdigt arbete	31
Konvention 111: Diskriminering vid anställning och yrkesutövning	32
Kunskapsutbyte viktigt för jämställdhet	32
Barnarbete	35
Konvention 138: Minimiålder för arbete	35
Levnadslöner minskar barnarbete	36
Konvention 182: Mot de värsta formerna av barnarbete	36
Kärnkonventionerna i praktiken	38
Övervakning och inte straff	38
Olika sanktionsmöjligheter	39
Världsfacket, ITUC – främsta försvararen av fackliga rättigheter	40
Världens största folkrörelse	40
Ökad jämställdhet inom det globala facket	42
Om Union to Union	43



Varor transporteras på skoter till de traditionella butikerna upp och ner längs Taipeis historiska Dihua Street. Hur ska arbetstagare i låginkomstländer hitta hållbara och trygga arbetstillfällen med schysta villkor? Enligt Union to Union är facken nyckeln till mänskliga rättigheter på den globala arbetsmarknaden.

Ordlista

Decent Work-agendan: en plan för hur ILO ska arbeta för att kärnkonventionernas innehåll ska bli verklighet, initierades 1999 av ILO:s dåvarande generaldirektör Juan Somavia.

Global Compact: FN:s 10 principer kring rätten för anställda att organisera sig, rätten att teckna avtal och förbud mot diskriminering, barn- och slavarbete. Global Compact antogs år 2000 och riktar sig till företag.

Global Deal: initierades av den svenska regeringen 2015 och drivs numera av OECD (Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling). Målet med Global Deal är välfungerande relationer på arbetsmarknaden och anständiga arbeten.

Global Rights Index: en årlig granskning som pekar ut både företag och länder som kränker de fackliga rättigheterna. Granskningen genomförs av världsfacket ITUC (International Trade Union Confederation).

Globalt ramavtal: globala ramavtal tecknas mellan de globala facken och multinationella företag och ska ställa upp villkor som aldrig får brytas inom en koncern oavsett var i världen verksamheten bedrivs. Villkoren utgår från ILO:s kärnkonventioner och ska konkretiseras och kompletteras genom nationella avtal.

ILO: (International Labour Organization) FN:s arbetslivsorgan med uppdrag att åstadkomma internationella regler på arbetsmarknaden för att förhindra att arbetare utnyttjas och exploateras. I de 187 medlemsländerna är fackliga organisationer, arbetsgivarorganisationer och regeringar representerade.

Kollektivavtal: ett avtal mellan arbetstagarorganisation och arbetsgivarorganisation eller enskild arbetsgivare som reglerar löner och övriga anställningsvillkor för arbetstagare. Kollektivavtal nås i regel genom kollektiva förhandlingar.

Konventioner: en konvention är en form av överenskommelse. Alla länder som skrivit under en konvention är skyldiga att följa den. Länderna är också tvungna att regelbundet rapportera till FN hur de lever upp till konventionen.

Kärnkonventioner: kärnkonventionerna gäller alla människor i alla ILO:s medlemsländer oavsett om deras regering ratificerat dem eller inte.

Ratificering: när ett medlemsland väljer att binda sig till en konvention, en internationell överenskommelse.

Social dialog: samverkan mellan arbetsgivare, arbetstagare och stater. Social dialog är alla former av förhandlingar, konsultationer, informationsutbyten och andra typer av diskussioner som sker mellan fack, arbetsgivare och regeringar gällande ekonomiska och sociala frågor.

Trepartism: är en slags social dialog och den modell som ILO bygger på, och där parterna (stater, arbetsgivare och arbetstagare) har lika förutsättningar att delta i diskussionerna och besluten. Man kan säga att social dialog är kärnan i ILO:s arbete.



Union to Union arbetar för ökad jämställdhet i arbetslivet, i samhället och inom facket. Fackligt aktiva i Beirut, Libanon.

FOTO: SUSANNE HEDBERG/UNION TO UNION

Rätten att kämpa för schysta jobb

I grund och botten handlar fackliga rättigheter både om rätten att organisera sig fackligt och rätten att teckna kollektivavtal med arbetsgivaren. För om fackliga medlemmar hotas, avskedas eller skräms, blir det svårt att bygga upp en facklig verksamhet. Och om fackliga organisationer nekas att ingå avtal med arbetsgivaren förlorar de sitt viktigaste verktyg för att kunna uppnå bättre arbetsvillkor för alla på arbetsplatsen.

Det är stor skillnad på att jobba fackligt i olika länder. Där det är demokrati och öppenhet - och en bred förståelse för vikten av fackliga rättigheter - är det lättare än i diktaturer, där människors åsikter tystas och fackligt aktiva riskerar livet. Trots skillnaderna finns det en gemensam grund som förenar alla fackförbund över hela världen: det handlar om kraven på att få organisera sig och att teckna avtal. De här kraven är avgörande och utgör själva fundamentet för det fackliga arbetet.

Därför blir fackliga företrädare upprörda när de här mänskliga rättigheterna kränks, oavsett i vilket land det sker. Om fackligt aktiva förföljs i ett land, ökar risken för att fackligt aktiva kränks också i andra länder.

Rätten att organisera sig fackligt och att teckna avtal är inte bara grunden och avgörande för fackliga organisationer. Genom Förenta Nationerna (FN) och FN:s arbetslivsorgan ILO (International Labour Organization) har världens länder bestämt att fackliga rättigheter är mänskliga rättigheter. Att förbjuda facklig organisering eller rätten att förhandla är med andra ord en kränkning också av de mänskliga rättigheterna.

Det är en viktig seger för den globala fackföreningsrörelsen att de fackliga rättigheterna har status som mänskliga rättigheter. Särskilt viktiga är ILO-konventionerna 87 och 98 som skyddar rätten att bilda och gå med i fackföreningar samt att förhandla kollektivt. Därför har både den globala fackföreningsrörelsen och ILO länge berättat om de här två konventionerna för arbetstagare världen över. Även i de länder där det utgör en fara att vara med i facket vet många arbetstagare att det internationella samfundet har bestämt att de har rätt att organisera sig och att sluta avtal.

Självklart är också många andra mänskliga rättigheter centrala för den globala fackliga rörelsen. Det handlar bland annat om förbud mot diskriminering och slav- och barnarbete.

ILO:s kärnkonventioner utgör i sin tur grunden för den så kallade Decent Work-agendan, som länder över hela världen har skrivit under. (Läs mer på sid 9 och 16.) Den innebär att människor ska ha rätt till ett jobb med drägliga villkor. ILO-konventionerna har också varit viktiga för att påverka innehållet i nationella lagar.

När fackliga rättigheter kränks haglar fördömanden från ILO och den globala fackföreningsrörelsen. Det är ett starkt tryck i frågan, men trycket skulle behöva vara ännu större. Kränkningar av fackliga rättigheter är dessvärre vanliga i stora delar av världen. I ett land som Saudiarabien är fackliga organisationer till och med helt förbjudna. I Kina är bara den statligt kontrollerade fackföreningsrörelsen tillåten. I länder som Colombia, Bangladesh, Turkiet och Zimbabwe är det vanligt att fackligt aktiva hotas, utsätts för våld och i vissa fall till och med mördas. I Belarus och Hongkong häktas och fängslas fackligt aktiva som protesterar mot bristen på demokrati och mot att människor inte får organisera sig.

De grova övergreppen på fackligt aktiva är samtidigt bara toppen på ett isberg. Långt vanligare är att anställda blir skrämde och därför avstår från att gå med i facket. Förtäckta hot förekommer i alla världens länder – även i Sverige.

Den fackliga rörelsen förändrade världen

I slutet av 1700-talet växte de första fackföreningarna fram i Storbritannien. Ångmaskinen hade satt fart på industrialiseringen. I de första stora fabrikerna tillverkades kläder och tyger. Där gick arbetstagare samman för att förbättra villkoren. Från Storbritannien spred sig den fackliga idén till den europeiska kontinenten och till USA. Redan 1768 strejkade skraddare i New York för att de ville ha högre lön. Under senare delen av 1800-talet spred sig den fackliga idén till Asien, Afrika och Latinamerika.

De fackliga organisationerna protesterade mot social misär, livsfarlig arbetsmiljö och ett omfattande barnarbete. Fackföreningsrörelsen krävde avtal med arbetsgivarna för att reglera villkoren, liksom lagar som skyddade de anställda. Ett annat krav var internationella konventioner för att skydda fackliga rättigheter och förbättra villkoren för de anställda.

I kölvattnet av den ryska revolutionen 1917 fruktade många makthavare i världen att revolten skulle sprida sig. Två år senare satte fredsfördraget i Versailles punkt för första världskriget. I avtalet betonas att fred bara kan uppnås genom social rättvisa. Samma år bildades ILO, som ställde krav på sexdagarsvecka och åtta timmars arbetsdag. I samma veva skedde en omfattande demokratisering och i flera länder infördes allmän rösträtt.

Efter andra världskriget bildades det nuvarande FN. ILO blir ett av FN-organen. I flera FN-dokument ställs krav på drägliga villkor i arbetslivet och att de anställda ska ha rätt att organisera sig. Under 1988 sluter det globala facket för livsmedelsarbetare (IUF) ett avtal med det transnationella franska företaget Danone, alltså ett globalt ramavtal, det första i sitt slag.

1998 beslutar ILO att några av organisationens konventioner ska få status som mänskliga rättigheter. Dessa kommer att kallas för ILO:s kärnkonventioner. I stort sett alla globala ramavtal hänvisar till ILO:s kärnkonventioner.

Den globala fackliga rörelsen påverkar mer än arbetsplatserna

Den fackliga rörelsen är världens största folkrörelse, med mer än 200 miljoner medlemmar världen över. Fackliga organisationer är speciella i sin karaktär. De är breda folkrörelser som både driver opinion och bidrar till att reglera arbetslivet genom att ingå avtal med arbetsgivare. Denna dubbla funktion skiljer fackliga organisationer från andra organisationer.

Fackliga organisationer har sin bas på arbetsplatserna och de krav som lyfts i förhandlingar med arbetsgivaren handlar om villkoren på jobbet och det sociala skyddet för anställda.

Samtidigt innebär ofta framväxten av fackliga organisationer att hela samhällen påverkas: i Sydafrika bidrog de fackliga organisationerna till att få bort apartheid. I Sydkorea ledde starkare fackliga organisationer till att diktaturen rasade samman. Även i Brasilien banade starka fackliga organisationer vägen för demokrati.

Detta är en viktig erfarenhet: starka fackföreningar förändrar samhället på ett sätt som sträcker sig långt utanför den fackliga dagordningen. Särskilt tydligt är att fackliga organisationer bidrar till demokrati och mänskliga rättigheter.

KONVENTIONER

■ En konvention är en form av överenskommelse. Alla länder som skrivit under en konvention är skyldiga att följa det som står i den. Länderna är också tvungna att regelbundet rapportera till FN hur de lever upp till konventionen. Rapporterna om Kvinnokonventionen skickar länderna till FN:s Kvinnokommitté. De har som uppgift att granska vad länderna gör för att uppfylla kvinnors rättigheter. När ett land skrivit under en konvention kan den reservera sig mot vissa delar eller artiklar, under förutsättning att reservationerna inte går emot konventionens grundläggande mål och syfte.

KÄRNKONVENTIONER

■ Kärnkonventionerna gäller alla människor i alla länder oavsett om deras regeringar ratificerat dem eller inte.

Spelregler för det globala arbetslivet

På internationell nivå regleras rättigheterna i arbetslivet på flera olika sätt. En form är avtal mellan den internationella fackliga rörelsen och transnationella företag. Idag finns 300 sådana globala ramavtal, de flesta med europeiska företag. Avtalen är slutna mellan globala fack och företagen. Särskilt många avtal har slutits mellan det globala facket IndustriAll och stora företag, men även BWI (bygg och trä), UNI Global Union (servicebranscher såsom handel, bank, telekom), IUF (till exempel livsmedel, jordbruk och hotell) och PSI (offentlig sektor) har undertecknat globala ramavtal.

I de globala ramavtalen slås fast att företagen måste efterleva en viss standard, oavsett var i världen de har verksamhet. En rad svenska företag har undertecknat sådana avtal, däribland HM, IKEA, Skanska, SKF, Electrolux, Duni, SCA och Securitas.

En annan typ av reglering är globala samarbetsorgan mellan olika stater. De här regleringarna har en lång historia:

- Samtidigt som FN antog den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna 1948 antog FN:s arbetslivsorgan ILO konvention 87. En central formulering i konventionen är att både anställda och arbetsgivare har rätt att organisera sig. ILO-konventioner riktar sig till stater.
- Året efter, 1949, antog ILO konvention 98, som reglerar rätten att förhandla kollektivt.
- I FN:s konvention om medborgerliga och politiska rättigheter från 1966 finns ett försvar av friheten att bilda föreningar, däribland rätten att "ansluta sig till fackföreningar för att skydda sina intressen".
- OECD antog 1976 riktlinjer för ansvarsfullt företagande. Riktlinjerna innehåller en mekanism för hantering av klagomål mot transnationella företags agerande. De fackliga organisationerna har med framgång använt den mekanismen.
- FN:s 10 principer i *Global Compact*, som antogs år 2000 och riktar sig till företag, innefattar rätten för anställda att organisera sig, rätten att teckna avtal och förbud mot diskriminering, barn- och slavarbete.
- *Global Deal* initierades av den svenska regeringen 2015 och drivs numera av OECD. Målet med *Global Deal* är välfungerande relationer på arbetsmarknaden och anständiga arbeten. Det ska uppnås genom att öka förutsättningarna för samverkan mellan arbetsgivare, arbetstagare och stater, också kallat *social dialog*. Ett centralt uttryck är god praxis. Det innebär bland annat insikten om att goda villkor för de anställda också leder till en fungerande och produktiv arbetsmarknad.

- År 1998 upphöjdes några av ILO:s konventioner till kärnkonventioner. Därefter har ytterligare en av konventionerna fått denna status. Totalt finns för närvarande åtta kärnkonventioner, se nedan. Dessa har varit styrande för innehållet i globala ramavtal, OECD:s riktlinjer, Global Compact och för Global Deal.

De olika systemen för att reglera det internationella arbetslivet har påverkat varandra. Inte minst har ILO:s kärnkonventioner lagt grund för annan reglering.

I nästa led påverkar de globala regleringarna de nationella lagstiftningarna. Det är förmodligen det allra viktigaste: när fackligt aktiva blir avskedade på grund av fackligt arbete eller när anställda blir diskriminerade, då agerar de fackliga organisationerna. Ett första steg är att försöka lösa frågorna genom förhandlingar med arbetsgivaren. Om det inte är möjligt är det landets lagstiftning som avgör i domstol.

DE ÅTTA KÄRNKONVENTIONERNA ÄR FÖLJANDE:

Förenings- och organisationsfrihet, se sid 22.

- Konvention 87: Föreningsfrihet och organisationsrätt
- Konvention 98: Rätten att organisera och förhandla kollektivt

Tvångsarbete, se sid 26.

- Konvention 29: Förbud mot tvångs- och straffarbete
- Konvention 105: Avskaffande av tvångsarbete

Diskriminering, se sid 30.

- Konvention 100: Lika lön för lika arbete oavsett kön
- Konvention 111: Diskriminering vid anställning och yrkesutövning

Barnarbete, se sid 34.

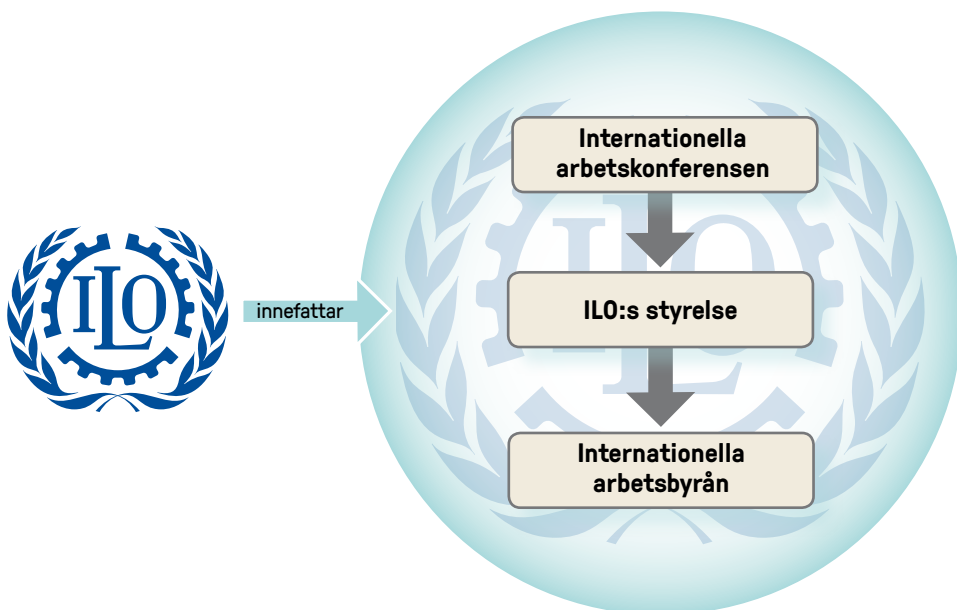
- Konvention 138: Minimiålder för arbete
- Konvention 182: Mot de värsta formerna av barnarbete

ILO:s organisation – alltid tre parter

ILO är unikt bland FN:s organ eftersom arbetsmarknadens parter, i förhandlingar och diskussioner, har en lika viktig roll som regeringarna. Både i ILO:s styrelse och vid den årliga arbetskonferensen representerar hälften av företrädarna regeringarna, och hälften arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna. Parterna har oberoende status och rösträtt och väljer självständigt sina företrädare. Systemet kallas *trepartism*.

Trepartismen ska bidra till att skapa bra förutsättningar för förhandling och överenskommelser, trots att parterna många gånger har motstridiga intressen i det löpande arbetet. Den gemensamma uppgiften är att skapa villkor, utveckla riktlinjer och utforma program för att tillgodose arbetstagarernas mänskliga rättigheter.

För att arbetet ska vara konstruktivt och framåtsyftande, och för att uppnå sociala och ekonomiska framsteg, söker parterna samförstånd genom trepartismen. ILO:s arbete präglas ofta av tuffa förhandlingar. Som till exempel 2012 när arbetsgiversidan öppet ifrågasatte den internationella strejkrätten som en del av konvention 87. De tvingades att backa från sin position år 2015, men trots detta händer det fortfarande att arbetsgivare hävdar samma sak.



Internationella arbetskonferensen

Vid konferensen utarbetar och antar ILO nya konventioner och rekommendationer. Här diskuteras och antas politiska ställningstaganden och uttalanden. Arbetskonferensen hålls årligen under två, tre veckor i juni i Schweiz och är en mötesplats för hela världens arbetsmarknad.

Vart och ett av de 187 medlemsländerna skickar en delegation bestående av representanter för de olika parterna. I delegationen kan även experter från parterna ingå, och regeringssidan åtföljs ofta av en minister.

ILO:s styrelse

Styrelsen består av 28 representanter från regeringarna, 14 från arbetsgivarna och 14 från arbetstagarerna, och möts tre gånger om året i Genève. Den tar beslut i policyfrågor, arbetar fram organisationens program och budget, samt väljer generaldirektör.

Internationella arbetsbyrån

Internationella arbetsbyrån är ILO:s permanenta sekretariat och har sitt högkvarter i Genève. Här arbetar runt 2 700 anställda från medlemsländerna. Dessutom finns ett 40-tal fältkontor världen över. Sekretariatet har ett forsknings- och dokumentationscenter som bevakar arbetslivets utveckling genom att ta fram statistik, siffror och rapporter.

Fackföreningar och arbetsgivare har var sin avdelning på ILO-kontoret i Genève. Fackföreningsrörelsens avdelning heter ACTRAV (Bureau for Workers' Activities), och motsvarande organisation för arbetsgivarna är ACT/EMP (Bureau for Employers' Activities). Både ACTRAV och ACT/EMP har en självständig ställning gentemot de parter de representerar. De ståndpunkter och expertutlåtanden som byråerna tar fram är därför endast rådgivande för parterna, som är fria att tolka och omförhandla dem.

Internationella rättigheter i arbetslivet

Totalt finns 190 ILO-konventioner (år 2021) om allt ifrån förebyggande av industriolyckor till regler för deltidsarbete och arbetsmiljöregler i jordbruket. Medan vissa konventioner ännu efter många år är aktuella har tiden sprungit ifrån andra. Därför utvärderar, skrotar och moderniserar ILO sina konventioner kontinuerligt.

Totalt är ett 70-tal av ILO:s konventioner fortfarande i bruk och tillämpbara i praktiken. De diskuteras i globala sammanhang, *ratificeras* (att binda sig till en internationell överenskommelse) av stater och ligger till grund för såväl EU-regler som svensk lagstiftning.

En konvention blir till

När ett nytt konventionsförslag ska antas diskuteras det först under flera år i förarbeten och rapporter, det stöts och blöts av experter och av ILO:s internationella arbetskonferens.

Fackföreningar, arbetsgivare och regeringar måste vara överens om att konventionen behövs och att det är möjligt att lagstifta eller ingå avtal om innehållet. Det väger tungt när ILO uttalar sig om arbetsmarknadsfrågor.

När ILO fattat beslut om en ny konvention ska sedan varje enskilt medlemsland bestämma sig för om det ska ratificera och därmed förbinda sig att följa konventionen. Att en konvention antagits av ILO:s arbetskonferens innebär alltså inte att den automatiskt tillämpas i alla medlemsländer. Ju fler medlemsländer som ratificerar en konvention, desto tyngre väger det att hänvisa till den.

I praktiken blir innehållet i en ratificerad konvention detsamma som nationell lag. Därmed blir regeringen ansvarig för att se till att uppföljningssystem, arbetsplatsinspektioner och rättsväsende fungerar. Men ofta behöver det arbetet drivas på. Det ger fackföreningar och arbetsgivarorganisationer en viktig roll i att bevaka att deras regering fullföljer de åtaganden som en ratificerad ILO-konvention innebär.

I juni 2019 antog ILO konvention 190, om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet. Det är ett stort framsteg i den globala kampen mot kränkningar bland annat av kvinnors rättigheter och mot rasism i arbetslivet. Sveriges regering utreder för tillfället (år 2021) hur konvention 190 ska genomföras i svensk rätt.



FOTO: DAVID LUNDMARK

Josiane vill inte uppge sitt efternamn. Hon utsattes för sexuella trakasserier och nekades sjukskrivning efter en allvarlig arbetsolycka på textilfabriken där hon jobbade tidigare. För att stärka fabriksarbetarnas rättigheter och förbättra deras arbetsvillkor samarbetar de svenska förbunden IF Metall, Unionen och Pappers, genom det globala facket IndustriAll, med fackförbund på Mauritius och Madagaskar. Fackens arbete sker med stöd från Union to Union.



Den internationella arbetskonferensen på ILO är en årlig mötesplats för fack, arbetsgivare och regeringar från hela världen.

FOTO: ILO

ILO:s åtta kärnkonventioner

En särställning bland konventionerna har de åtta så kallade *kärnkonventionerna*, eftersom de handlar om mänskliga rättigheter. Kärnkonventionerna gäller alla människor i alla medlemsländer oavsett om deras regeringar ratificerat dem eller inte. De utgör på så sätt en minimistandard för arbetsvillkor världen över. Men det är givetvis ändå viktigt att så många länder som möjligt också ratificerar kärnkonventionerna, så att de inte förlorar sin särställning och legitimitet.

ILO har även antagit drygt 200 *rekommendationer*. En rekommendation är inte ett lika kraftfullt verktyg som en konvention – utan kan liknas vid ett råd eller en riktlinje – men arbetas fram på ett liknande sätt som en konvention. Ett exempel på en betydelsefull rekommendation är den om informell ekonomi som beslutades om vid ILO:s arbetskonferens 2015. Informell ekonomi är den del av ett lands ekonomi som varken övervakas eller beskattas av regeringen. Rekommendationen ger hundratal miljoner arbetstagare i den informella ekonomin möjlighet att få grundläggande rättigheter som de tidigare saknat, som exempelvis tillgång till socialt skydd och anständiga arbetsvillkor.

En minimistandard för arbete

På FN:s toppmöte för social utveckling i Köpenhamn 1994 antogs ett handlingsprogram som utgick ifrån ILO:s kärnkonventioner. Fyra år senare, 1998, antog ILO *Deklarationen om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet* och dess uppföljningsmekanism. Där fastslås att alla medlemsländer ska respektera, främja och genomföra innehållet i de åtta kärnkonventionerna. Sedan dess utgör de en minimistandard för arbetsvillkor i hela världen.

ILO:s program *Decent Work for All* (anständigt arbete för alla) är en plan för hur ILO ska arbeta för att kärnkonventionernas innehåll ska bli verklighet. *Decent Work-agendan*, som den ofta kallas, initierades 1999 av ILO:s dåvarande generaldirektör Juan Somavia. På kort tid har agendan lett till internationell enighet om att sysselsättning och anständigt arbete är centrala faktorer för att minska fattigdomen i världen.

DECENT WORK-AGENDAN

Decent Work-agendan är uppbyggd kring fyra fokusområden som ILO och dess medlemsstater ska genomföra:

- Respekt för, och implementering av, grundläggande rättigheter och normer i arbetslivet
- Jobbskapande och inkomstmöjligheter
- Utvecklande av sociala trygghetssystem
- Stärkande av den sociala dialogen (det vill säga samtal och förhandlingar) mellan arbetsmarknadens parter, och av trepartismen

FN:s globala utvecklingsmål – Agenda 2030

Goda arbetsvillkor, som en viktig förutsättning för hållbar utveckling för alla, har nu också fått en central plats bland *FN:s 17 globala mål för hållbar utveckling, Agenda 2030*. ILO har länge drivit på för att få det internationella samfundet att koppla ihop övergripande frågor om fattigdomsbekämpning och hållbar miljöutveckling med individens möjlighet till arbete och inkomst, samt värdiga arbetsvillkor och social trygghet.

Enligt ILO finns det ungefär 152 miljoner barnarbetare (år 2021), och 174 miljoner arbetslösa (varav 68 miljoner är unga människor mellan 15 och 24 år). Till det ska läggas de arbeten som utförs inom informell ekonomi och som exkluderar åtskilliga miljoner människor från de sociala trygghetssystemen.

Agenda 2030 har som sagt 17 globala mål, av vilka flera har direkt med jobb och villkor på arbetsplatsen att göra. Men det handlar också om en vision om ett värdigt arbete för alla genom utbildning och livslångt lärande, att unga ska hitta ett jobb och om jämställda arbetsvillkor.

Agendans mål 8, om goda arbeten och ekonomisk tillväxt, tar upp frågor om levnadslön, skäliga arbetsvillkor, säker arbetsmiljö, sociala skyddsnet och lika lön för lika arbete samt slår fast att det är hög tid att sätta stopp för allt slav- och barnarbete. Här handlar det också om stora, aktuella frågor som migrantarbetares situation, i synnerhet för kvinnor inom informell ekonomi.

Covid-19-pandemin har slagit hårt mot den globala arbetsmarknaden och särskilt svårt drabbade är arbetstagare i länder med utbredd fattigdom. ILO rapporterade i september 2020 att antalet förlorade arbetstillfällen är betydligt fler än vad som beräknades under våren. Miljontals migrantarbetare och människor som tjänar sitt levebröd i den informella ekonomin har fått försämrade försörjningsmöjligheter och står utan skyddsnet. Enligt ILO finns det nu risk att decennier av fattigdomsbekämpning går förlorad. Därför efterlyser organisationen krafttag när det gäller att ge unga kvinnor och män i låginkomstländer möjligheter till utbildning, kompetensutveckling, jobb och utsikter till ett anständigt liv. Detta är avgörande för en verkligt global återhämtning efter pandemin och en bättre framtid för alla.



FOTO: STEVE FORREST/PANOS PICTURES

Agenda 2030 mål 8 handlar om alla människors rätt till ett arbete med anständiga arbetsvillkor och en inkomst som går att leva på. När Covid-19-pandemin ledde till en drastiskt minskad efterfrågan på blommor tvingades hälften av de anställda på Oserian Flowers i Kenya att lämna sina jobb. De permitterade arbetstagarna ställde snabbt om sin produktion från blommor till ansiktsmasker. Omställningen finansierades av Fairtrade. Union to Union stödjer Föreningen för Fairtrade Sverige.

ILO och svensk lagstiftning, och svenska ILO-kommittén

ILO:s konventioner ligger till grund för svenska lagar och föreskrifter. Delar av regeringsformen, brottsbalken, diskrimineringslagen och arbetsrätten bygger på ILO-konventioner som Sverige har ratificerat.

Sedan 1927 har Sverige en ILO-kommitté, en självständig och trepartiskt sammansatt myndighet under Arbetsmarknadsdepartementet. I kommitténs arbetsuppgifter ingår det att bevaka att ILO:s konventioner efterlevs i svensk lagstiftning.

Dessutom ska regeringen förbereda ärenden som rör ILO:s konventioner och rekommendationer innan de presenteras för riksdagen, liksom bereda svar och kommentarer till ILO:s årliga arbetskonferens i Genève.

Den svenska ILO-kommittén är trepartiskt sammansatt med representanter från regeringen, de fackliga centralorganisationerna LO, TCO, Saco och arbetsgivarorganisationerna Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Regioner och Arbetsgivarverket.



Inifrån en av Madagaskars textilfabriker. Genom det globala facket IndustriAll samarbetar de svenska förbunden IF Metall, Unionen och Pappers med fackförbund på Mauritius och Madagaskar, för att stärka arbetstagarnas rättigheter och förbättra deras arbetsvillkor. Fackens arbete sker med stöd från Union to Union.

VITA LAMPOR

Förenings- och organisationsfrihet

KONVENTION 87: FÖRENINGSFRIHET OCH ORGANISATIONSRÄTT

KONVENTION 98: RÄTT ATT ORGANISERA SIG OCH FÖRHANDLA KOLLEKTIVT



Förenings- och organisationsfrihet

Rätten att bilda och gå med i fackföreningar och att förhandla kollektivt skyddas av ILO:s konventioner 87 och 98. De fackliga rättigheterna tillhör därmed de grundläggande mänskliga rättigheterna. Ändå kränks förenings- och organisationsfriheten varje dag världen över. Människor förföljs, torteras och till och med dödas när de utövar sina fackliga rättigheter. Att försvara föreningsfriheten är att försvara demokratin. Fria, starka fackföreningar och andra demokratiska självständiga organisationer behövs för att samhället ska utvecklas.

Konvention 87: Föreningsfrihet och organisationsrätt

Konvention 87 garanterar rätten för både arbetstagare och arbetsgivare att fritt bilda och ansluta sig till egna organisationer. Konventionen antogs 1948, samtidigt med FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna. Genom praxis har det slagits fast att konflikträtten, både för arbetstagare och arbetsgivare, är en förutsättning för att kunna utöva den fria förenings- och förhandlingsrätten.

Konvention 87 är ratificerad av 155 medlemsländer – Sverige undertecknade den 1949.

DE VIKTIGASTE PUNKTERNA I KONVENTION 87

- Arbetstagare kan utan förbehåll bilda och gå med i organisationer som försvarar och främjar deras intressen
- Facken har rätt att skriva egna stadgar och regler och fritt välja egna representanter
- Facken har rätt att organisera en egen administration, egna aktiviteter och formulera egna program
- Facken har rätt att organisera sig i nationella och internationella sammanslutningar
- Vidare måste myndigheter, för att respektera föreningsfriheten och organisationsrätten, avstå från alla former av inblandning i fackens arbete, men har rätt att göra vissa undantag för till exempel militär och polis

Konvention 98: Rätt att organisera sig och förhandla kollektivt

Konvention 98 skyddar rätten för arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer att teckna kollektivavtal genom frivilliga förhandlingar. Konvention 98 antogs av ILO 1949 och är ratificerad av 167 medlemsländer – Sverige undertecknade den 1950.

DE VIKTIGASTE PUNKTERNA I KONVENTION 98

- Fria förhandlingar ska främjas
- Syftet ska vara att reglera anställningsvillkoren via kollektivavtal
- Både arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer skyddas mot inblandning i sin verksamhet
- Arbetsgivare eller deras organisationer får inte ställa som villkor att arbetstagare inte får vara med i facket eller måste säga upp sitt medlemskap
- Arbetsgivaren får inte avskeda, trakassera, diskriminera eller på annat sätt kränka en anställd för att hen är med i facket eller deltar i fackliga aktiviteter
- Konventionen kräver nationella övervakningssystem och en rättsapparat som garanterar att de fackliga rättigheterna respekteras


Tillsammans för bättre arbetsvillkor i södra Afrika

De fackliga rättigheterna är mänskliga rättigheter just för att de är en förutsättning för människor att ta sig ur fattigdom. Att gå samman och organisera sig är därför ett viktigt verktyg för att förbättra människors levnadsvillkor.

Det svenska facket Handelsanställdas förbund och globala facket UNI samarbetar med lokala fackförbund i Zimbabwe och Kenya för att skapa bättre arbetsvillkor i ett antal större butikskedjor. Arbetet med att bekämpa sexuella trakasserier är prioriterat, men även rätten till barnomsorg och föräldraledighet. Intresset för fackligt arbete bland kedjornas anställda är stort och framförallt är det många unga kvinnor som med framgång tagit på sig ledande roller i facken.

Ett av de fack som lyckats rekrytera flest medlemmar är förbundet Kenya Union of Commercial, Food And Allied Workers (KUCFAW), som organiserar arbetstagare vid butikskedjan Shoprite. Otrygga arbetsvillkor och en hög personalomsättning ledde tidigare till att få arbetstagare engagerade sig fackligt. Respekten för kvinnors rättigheter har varit särskilt eftersatt och sexuella trakasserier på arbetsplatsen har varit och är vanligt förekommande.

Men genom facklig utbildning, bland annat kring kollektivavtal och medlemsvärning, har facket lyckats organisera 514 medlemmar vid tre nystartade varuhus i huvudstaden Nairobi. Facket rapporterar att kollektiva förhandlingar inletts och att en förbättring av de anställdas arbetsvillkor är en följd av det. Kampen mot sexuella trakasserier är en tydligt prioriterad fråga.

A close-up portrait of a young Black woman with her hair styled in braids. She is wearing a black and white patterned jacket over a grey top. The background is a blurred outdoor setting with trees and a body of water.

"Nu är jag en person som tänker fritt", säger Privilege Chihungwa, anställd på livsmedelsbutiken OK Zimbabwe i Bulawayo i Zimbabwe. Hon ser många förändringar hos sig själv sedan hon blev fackligt aktiv. Det svenska facket Handelsanställdas förbund samarbetar, via globala facket UNI, med lokala fack i flera länder i södra Afrika, och med stöd från Union to Union.



Tvångsarbete

KONVENTION 29: FÖRBUD MOT TVÅNGS- OCH STRAFFARBETE

KONVENTION 105: AVSKAFFANDE AV TVÅNGARBETE

Tvångsarbete

När Sverige officiellt avskaffade den transatlantiska slavhandeln 1847 var vi ett av de sista länderna i Europa att göra det. Även om det är många decennier sedan behöver kampen mot slaveriet fortsätta. Runtom i världen finns det cirka 25 miljoner människor som arbetar under någon form av tvång, av vilka cirka 5 miljoner är utsatta för olika former av påtvingad sexuell exploatering, enligt ILO (2016).

Stora delar av den globala skaldjursindustrin upprätthålls genom ett utbrett slaveri i den thailändska fiskeindustrin. Folkgruppen uigurer lever under förtryck i Kina och tvångsarbete på bomullsfälten är vanligt förekommande. Tvångsarbete finns också inom alltifrån hushållsarbete och byggbranschen till underhållningsindustrin. Modernt slaveri drabbar framför allt migranter, personer utan giltigt uppehållstillstånd och urfolk.

Konvention 29: Förbud mot tvångs- och straffarbete

När konvention 29 antogs 1930 var tvångsarbete systematiskt bland annat i de europeiska kolonierna och i Sovjetunionen. Tvångsarbete idag upprätthålls genom hot om våld, utebliven lön, tvång att utföra uppgifter emot den egna viljan eller genom att skrämma personer utan giltigt uppehållstillstånd med att anmäla dem till myndigheterna.

Konvention 29 har ratificerats av 178 medlemsländer – Sverige undertecknade den 1931.

Vid ILO:s arbetskonferens 2014 röstade den svenska regeringen för ett protokoll till konvention 29, som innebär ett förbättrat skydd för den som tvingas jobba svart, det vill säga utanför den etablerade arbetsmarknaden, och där risken är stor för att arbetstagaren utnyttjas och tvingas arbeta mot sin vilja.

DE VIKTIGASTE PUNKTERNA I KONVENTION 29

- Tvångs- och straffarbete ska vara förbjudet i nationell lagstiftning
- Den som använder sig av tvångsarbete ska ställas inför rätta
- Vissa former av tvångsarbete och obligatoriskt arbete är tillåtet, till exempel obligatorisk militärtjänst, straffarbete och medborgerliga insatser vid krig och katastrofer
- Myndighetsbestämmelser för obligatoriskt arbete ska vara klara och tydliga och kunna överklagas på ett rättssäkert sätt

Konvention 105: Avskaffande av tvångsarbete

Konvention 105 skärper ytterligare förbudet mot tvångsarbete, främst när det gäller missbruk i politiska eller ekonomiska syften. Konventionen antogs av ILO 1957 och har ratificerats av 176 medlemsländer – Sverige undertecknade den 1958.

DE VIKTIGASTE PUNKTERNA I KONVENTION 105

- Arbetstagare som deltagit i strejker får inte straffas med tvångsarbete
- Arbetsgivare får inte använda tvångsarbete för att disciplinera eller styra de anställda
- Tvångsarbete får inte användas som straff för att man uttryckt politiska eller ideologiska åsikter som står i motsats till det rådande politiska, sociala eller ekonomiska systemet
- Tvångsarbete får inte användas för att diskriminera minoriteter och utsatta grupper

Organisering mot tvångsarbete i Pakistan

Tvångsarbete är en form av slaveri där arbetstagaren, genom att ha försatts i skuld av fabriksägare eller jordägare, tvingas att arbeta för låg eller ingen lön alls. I Pakistan, som ratificerat alla ILO:s kärnkonventioner, är den här typen av tvångsarbete utbredd i flera sektorer. ILO har uppskattat att minst 1,8 miljoner landlösa människor tvångsarbetar enbart inom landets jordbruk.

Det globala facket IUF och det svenska fackförbundet Kommunal driver ett regionalt projekt i Asien, där Pakistan ingår, som handlar om att organisera lantarbetare. Efter hårt lobbyarbete av IUF, och deras anslutna pakistanska fackförbund, antogs 2013 nya arbetsmarknadslagar i Sindhprovinsen – som har den största andelen jordlösa i Pakistan. Den nya lagstiftningen gör det möjligt för lantarbetare och anställda vid fiskerier att organisera sig fackligt, vilket är ett kraftfullt verktyg i kampen mot tvångsarbete.



2013 antogs nya arbetsmarknadslag i Sindhprovinsen något som gör det möjligt för lantarbetare och anställda vid fiskerier att bilda fackföreningar. Provinzen har den största andelen jordlösa i Pakistan.



Diskriminering

KONVENTION 100: LIKA LÖN FÖR LIKA ARBETE

KONVENTION 111: DISKRIMINERING VID ANSTÄLLNING OCH YRKESUTÖVNING.

Diskriminering

ILO:s konventioner 100 och 111 försöker komma tillrätta med det mest spridda och seglivade förtryck som förekommer i arbetslivet, såväl i Sverige som i andra länder. Det handlar om diskriminering av utsatta grupper, exempelvis kvinnor, personer med funktionsvariationer och etniska minoriteter. Ett exempel på utsatta grupper är migrantarbetare, som har en svag ställning överallt på arbetsmarknaden och som sällan känner till sina rättigheter och villkor i det nya landet.

Konvention 100: Lika lön för likvärdigt arbete

Konvention 100 uppmärksammar att kvinnor i hela världen har ofta sämre arbetsvillkor, och får sämre betalt än män. Enligt FN kommer det i den nuvarande takten ta mer än 250 år tills kvinnor och män får lika lön. Än idag har inget land uppnått jämställdhet i löner. Även i de nordiska länderna går det långsamt att minska klyftan.

Konvention 100 antogs av ILO 1951 och är ratificerad av 173 medlemsländer – Sverige undertecknade den 1962.

DE VIKTIGASTE PUNKTERNA I KONVENTION 100

- Lika lön för lika arbete
- Krav på åtgärder för att underlätta en objektiv värdering av arbetsuppgifterna
- Staten måste samarbeta med sitt lands fackförbund och arbetsgivarorganisationer för att säkerställa att konventionen följs

Konvention 111: Diskriminering vid anställning och yrkesutövning

Konvention 111 ska förhindra att arbetstagare utsätts för diskriminering i arbetslivet i samband med anställning och yrkesutövning. Om en arbetsgivare inte tar hänsyn till och respekterar likabehandling och allas lika värde är det enligt konventionen ett uttryck för diskriminering. ILO:s diskrimineringsgrunder är: etnisk tillhörighet (Sverige har avskaffat rasbegreppet), hudfärg, kön, religion, nationalitet, politisk uppfattning och socialt ursprung.

Diskrimineringsförbudet har i konventionen vidgats till att inkludera de grupper som nämns i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna. Diskriminering av HBTQ-personer omnämns inte i konventionens text från 1958. Mer än 60 av ILO:s medlemsländer har dock erkänt sexuell läggning som en förbjuden diskrimineringsgrund enligt konvention 111.

Konvention 111 antogs av ILO 1958 och är ratificerad av 175 medlemsländer – Sverige undertecknade den 1962.

DE VIKTIGASTE PUNKTERNA I KONVENTION 111

- Alla länder ska förbinda sig att driva en politik för att främja likabehandling och icke-diskriminering samt motverka exkludering i arbetslivet
- Diskriminering vad det gäller anställning, yrkesutövning och arbetsförmedling ska avskaffas
- Staten ska samarbeta och söka stöd från arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer och andra parter
- En nationell tillsynsmyndighet ska bevaka att konventionens krav uppfylls

Kunskapsutbyte viktigt för jämställdhet

Brist på jämställdhet mellan män och kvinnor finns över hela världen och i alla branscher. Kvinnliga lärare i Latinamerika diskrimineras ofta vid tillsättning av högre tjänster och genom sämre möjligheter till vidareutbildning. Sexuella trakasserier är ett vanligt arbetsmiljöproblem. Det globala facket Education International, med stöd av Lärarförbundet Sverige och Utdanningsforbundet Norge, samarbetar därför med fack i Latinamerika. Jämställdhet är ett fokusområde och de fackliga organisationerna delar goda erfarenheter.

Syftet är att stärka kvinnors egenmakt i arbetslivet och inom de fackliga organisationerna, där en majoritet män sitter på ledande positioner trots att yrkeskåren består av 80 procent kvinnor. Samarbetet har bland annat lett till att fler fackliga lärarorganisationer utvecklat sitt interna jämställdhetsarbete samt lett till reformer inom utbildningssektorn och införande av sociala trygghetssystem.



Marta Vindas är lärare i Costa Rica. Det svenska Lärarförbundet samarbetar genom stöd från Union to Union med läraryrket från flera latinamerikanska länder. Genom att utbyta erfarenheter och arbetssätt har facken bidragit till att öka jämställdheten, inom både sektorn och facket.

Barnarbete

KONVENTION 138: MINIMIÅLDER FÖR ARBETE

KONVENTION 182: MOT DE VÄRSTA FORMERNA AV BARNARBETE



Barnarbete

Fortfarande utnyttjas miljontals barn i arbetslivet som lantarbetare, i farliga industrier, som sexslavar och barnsoldater. Det finns (år 2021) ungefär 152 miljoner barnarbetare i världen och av dem har 72 miljoner farliga arbeten, enligt ILO. Fatigdom är huvudorsaken till att barn tvingas hoppa av skolan i förtid för att istället hjälpa till att bidra till försörjningen.

Klimatförändringar, naturkatastrofer och konflikter är faktorer som ökar förekomsten av barnarbete, men trots detta ser vi en generell trend världen över där barnarbete minskar. En orsak till nedgången är att civilsamhällesorganisationer, inte minst facken, driver på för att regeringar och arbetsgivare ska ta ett större ansvar i frågan. I det här arbetet har ILO:s kärnkonventioner spelat en viktig roll och de fortsätter att vara viktiga verktyg i kampen mot barnarbete.

Konvention 138: Minimiålder för arbete

Som barn räknas alla under 18 år, och i konventionen fastställs minimiåldern för att börja arbeta.

Konvention 138 antogs av ILO 1973 och är ratificerad av 171 medlemsländer.
– Sverige undertecknade den 1990.

DE VIKTIGASTE PUNKTERNA I KONVENTION 138

- Individerna ska ha avslutat obligatorisk skolgång och vara minst 15 år för att anses som arbetsför. Lättare arbeten ska generellt ha 13 år som minimiålder, och farligt arbete 18 år
- Om ekonomin och utbildningssektorn i landet är underutvecklade är den generella regeln avslutad skolgång och en lägsta arbetsför ålder på 14 år
- Låg- och medelinkomstländer kan efter konsultation med arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer göra undantag för vissa yrkesområden, till exempel familjeföretag och småbruk som producerar för den lokala marknaden
- Undantag får inte göras inom gruv-, tillverknings- och byggnadsindustrierna, i energiproduktion, verksamhet för sanitära anordningar, inom transport och lagerverksamhet samt vid kommersiellt drivna jordbruksföretag

Konvention 182: Mot de värsta formerna av barnarbete

Konvention 182 syftar till att koncentrera ansträngningarna på att först avskaffa de värsta formerna av barnarbete. Den säger också att medlemsstaterna måste hjälpa varandra för att konventionen ska få full genomslagskraft. Därför behövs ett utökat internationellt samarbete med stöd för social och ekonomisk utveckling, fattigdomsbekämpning och allmän utbildning.

Konvention 182 antogs av ILO 1999 och har nu glädjande nog ratificerats av ILO:s samtliga 187 medlemsländer. Sverige undertecknade den 2001.

TILL DE VÄRSTA FORMERNA AV BARNARBETE RÄKNAS:

- Slaveri eller alla jämförbara bruk och sedvänjor som påminner om slaveri, som handel med barn, livegenskap, skuldslaveri och tvångsarbete, inklusive tvångsrekrytering av barn som soldater i väpnade konflikter
- Utnyttjande, rekrytering och utbudande av barn i samband med prostitution, framställande av pornografi eller medverkan i pornografiskt framträdande
- Utnyttjande, rekrytering och utbudande av barn för olaglig verksamhet, särskilt framställning av och handel med droger

Levnadslöner minskar barnarbete

Barnarbete finns i alla världsdelar och inom de flesta yrkeskategorier. Inom gruvindustrin i bland annat DR Kongo är barnarbete vanligt. Gruvbrytningen i DR Kongo klassas av ILO som en av de värsta formerna av barnarbete eftersom det är direkt farligt. Dammet som gruvarbetarna andas in kan dessutom orsaka lungskador. Enligt FN:s barnfond Unicef arbetar cirka 40 000 barn i gruvor i södra DR Kongo med bland annat koboltbrytning.

Det fackliga arbetet mot barnarbete är främst inriktat på att larma när barn finns på, eller rekryteras till, arbetsplatser. Ett annat viktigt ansvar facken har är att förhandla fram löner som ger vuxna möjlighet att försörja sig och sina barn. Svenska fackförbundet IF Metall och Unionen och det globala facket IndustriALL samarbetar exempelvis med gruv- och industrifacken i DR Kongo, med målet att formalisera den småskaliga gruvdriften där barnarbete är som vanligast.

Ett annat sätt att motverka barnarbete är att satsa på att alla barn ska få tillgång till utbildning och bra kvalitet på undervisningen. Framförallt är det många av världens lärarförbund som på detta sätt arbetar för att få fler barn att börja skolan, minska skolavhoppet och därmed öka barnens chanser att ta sig ur fattigdomsspiralen.



Den mineralrika jorden i Kongo lockar fattiga till småskalig gruvdrift. Barnarbete är också vanligt inom sektorn. Hålen är upp till 50 meter djupa, verktygen är hemgjorda och någon säkerhetsutrustning finns inte.

Kärnkonventionerna i praktiken

Sverige har ratificerat samtliga kärnkonventioner, medan stora och ekonomiskt betydelsefulla länder som USA, Indien, Iran, Kina, Saudiarabien och Sydkorea bara har skrivit på ett fåtal. Det är framför allt konventionerna 87 och 98, om förenings- och organisationsfrihet som dessa länder inte vill underteckna. Antalet ratificeringar för kärnkonventionerna är betydligt fler än för många andra ILO-konventioner. 146 länder hade 2020 skrivit under alla kärnkonventionerna. Konvention 182 mot de värsta formerna av barnarbete och konvention 29 mot tvångsarbete har flest undertecknare med 187 respektive 178 ratificeringar.

Men brott mot ILO:s konventioner och mänskliga rättigheter i arbetslivet förekommer ändå ständigt. Det visar inte minst världsfacket ITUC:s (som på svenska också kallas för IFS, Internationella fackliga samorganisationen) rapportering av kränkningar av fackliga medlemmar och fackligt aktiva världen över.

Övervakning och inte straff

När nu nästan alla länder faktiskt är överens om vad som gäller, varför kränks då de mänskliga rättigheterna i arbetslivet så ofta? En orsak är att ILO, liksom övriga FN-organ, saknar möjlighet att straffa de medlemsländer som bryter mot konventionerna. Däremot finns ett väl utarbetat övervakningssystem. Vartannat år ska regeringarna rapportera hur de lever upp till sina åtaganden mot både kärnkonventionerna och de konventioner länderna ratificerat. För övriga konventioner rapporterar länderna vanligtvis vart femte år. Rapporterna granskas sedan av ILO:s expertkommitté, som består av runt 20 ansedda jurister, och presenteras i en årlig rapport.

Fackföreningar och arbetsgivare får läsa regeringens rapport i förväg. De har möjlighet att föra fram invändningar. Det leder ibland till att regeringen ändrar i texten. Parterna kan också självständigt anmäla en regering som inte lever upp till sina åtaganden.

Under ILO:s årliga arbetskonferens kan regeringar, representanter från arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer ta upp och diskutera kränkningar av konventionerna. Ett kritiserat medlemsland får vid en granskning försvara sig inför en speciell kommitté vars förfarande liknar en juridisk process i en domstol.



Colombia är ett av världens farligaste länder för fackligt aktiva, enligt världsfacket ITUC. Juristerna Ana Maria Amado och Eduardo Chavez vill därför jobba för att försvara de fackliga rättigheterna i landet.

FOTO: LINA KARLSSON/UNION TO UNION

Olika sanktionsmöjligheter

I extremt allvarliga fall kan ILO tillsätta en särskild kommission som har möjlighet att uppmana till åtgärder mot ett land som bryter mot konventionerna. Det gjordes till exempel mot Myanmar (Burma) år 2000. Efter att ILO uppmanat sina medlemsländer att sätta tryck på militärjuntan införde bland annat EU en rad handelssanktioner mot landet.

Men även mildare åtgärder finns. Ett av de senare exemplen är ILO:s successivt höjda tonläge mot Qatar och landets behandling av migrantarbetare genom det ökända kafalysystemet. Det diskriminerande systemet innebar att migrantarbetare tvingades ansöka om tillstånd från sina arbetsgivare för att få möjlighet att byta jobb. ILO:s styrelse skickade därför en trepartsdelegation till landet för att föra samtal med regeringen. Samtalen ledde till att en ny lag, som trädde i kraft den 30 augusti 2020, ska sätta stopp för kafalysystemet. Samtidigt blir landet det första i regionen som inför en icke-diskriminerade minimilön för att minska exploateringen av migrantarbetare.

Världsfacket, ITUC – främsta försvararen av fackliga rättigheter

I land efter land försvarar fackligt aktiva rätten att få organisera sig och ingå avtal. Facken är alltså oerhört viktiga för att arbetstagare ska ha anständiga villkor på sina jobb.

När fackliga rättigheter kränks i ett land ställer den globala fackliga rörelsen unisont upp och kritiserar övergreppen. Världsfacket ITUC tar varje år fram fakta om vilka länder som är världens värsta för arbetstagarna. Granskningen, *Global Rights Index*, pekar ut både företag och länder, som kränker de fackliga rättigheterna och där människor till och med mördas för att de är fackligt aktiva. Global Rights Index är ett viktigt verktyg för att kunna slå fast exakt var kränkningar av fackliga rättigheter har skett och vilken sorts kränkningar det har varit frågan om. Ofta driver facken frågor om hoten mot demokratin och de fackliga rättigheterna inom ILO.

När fackliga organisationer i Sverige och på global nivå protesterar mot kränkningar av fackliga rättigheter, i länder som Kina, Sydkorea, Colombia, Belarus och USA, handlar det om att visa solidaritet med utsatta arbetstagare, men också om att försvara ett gemensamt intresse. Om stödet för de fackliga rättigheterna blir svagare i ett land, då ökar också risken för att rättigheterna blir svagare i andra länder. Det hänger ihop.

Världens största folkrörelse

Den globala fackföreningsrörelsen är världens största folkrörelse med 200 miljoner medlemmar. Inga andra globala organisationer har lika många enskilda medlemmar.

Demokratiska fackliga organisationer över hela världen är uppbyggda på bransch-nivå och geografi. Fackliga centralorganisationer, som de svenska LO, TCO och Saco, tillhör världsfacket. Fackförbund tillhör globala fackliga sammanslutningar på bransch-nivå, ofta kallade globala fack. Två exempel på sådana är IndustriAll och Education International. De har även regionala strukturer.

Dessutom samarbetar också fackklubbarna inom stora transnationella företag, till exempel det koncernfackliga samarbetet inom SKF och Volvo Lastvagnar. Inom EU kan europeiska företagsråd (ofta kallade EWC's, European Work Councils) bildas på initiativ av arbetstagare vid företag som har verksamhet i flera europeiska länder och minst 1 000 anställda. När fackklubbarna i de olika länderna samarbetar blir de starkare tillsammans i förhandlingar med arbetsgivaren.



Kvinnors representation inom det fackliga ledarskapet ökar, vilket är en förutsättning för ett fullständigt förverkligande av kvinnors rättigheter i arbetslivet.

Världsfacket ITUC är den största samlingen på global nivå av demokratiskt styrda fackföreningar. ITUC har 200 miljoner enskilda medlemmar (år 2021), uppdelade på 332 medlemsorganisationer i 163 länder.

Så du som är medlem i ett svenskt fackförbund är också medlem i världens största folkrörelse. Ditt medlemskap blir allt viktigare i takt med globaliseringen av företag, globala produktionskedjor (med flera nivåer av leverantörer som gör det komplicerat att garantera en rättvis och hållbar produktion genom hela kedjan) och arbetsmarknader.

LÄS MER OM FACKENS GLOBALA ENGAGEMANG:

- Union to Union: www.uniontounion.org
- LO: www.lo.se
- TCO: www.tco.se
- Saco: www.saco.se

Ökad jämställdhet inom det globala facket

Generalsekreterare i ITUC (år 2021) är Sharan Burrow med en bakgrund i den australiska fackföreningsrörelsen AWU (Australian Workers' Union).

Sharan Burrow representerar en utveckling där kvinnor tar allt större plats inom den globala fackliga rörelsen. Går vi tillbaka några decennier dominerades rörelsen av män från fackliga organisationer i västvärlden. Idag finns allt fler kvinnor på ledande poster och allt fler fackliga företrädare kommer från länder i det globala Syd.

Den globala fackliga rörelsen kämpar för ett fullständigt förverkligande av kvinnors rättigheter i arbetslivet. ITUC vill se mer av kollektivt kraftsamlande och kvinnors jämlika representation inom det fackliga ledarskapet. Kampen mot alla former av diskriminering, könsbaserat våld och trakasserier måste fortsätta om vi vill se ett jämställt arbetsliv med jämställda löner och arbetsvillkor.

Om Union to Union

Union to Union är en partipolitiskt och religiöst obunden ideell förening. Medlemmar i föreningen är LO, TCO och Saco. *Union to Union* arbetar för demokrati, en rättvis fördelning av resurser och hållbar utveckling. Därför verkar vi i människors vardag, i deras arbetsliv. Det gör vi genom att sprida kunskap om mänskliga rättigheter och styrkan i att organisera sig fackligt för att tillsammans öka var och ens möjlighet till försörjning. *Union to Union* samarbetar med fackliga organisationer över hela världen och stöttar på plats – genom ett 70-tal fackliga utvecklingsprojekt i 61 länder.

Union to Union har fyra tematiska områden som vägleder vår verksamhet. Det handlar om att bidra till 1) oberoende, representativa och demokratiska fack, 2) social dialog, hållbara leverantörskedjor och en rättvis omställning, en Just Transition, 3) organisering inom den informella sektorn, migration och osäkra arbetsförhållanden och 4) ökad jämställdhet i arbetslivet, i samhället och inom facken. Vi arbetar också med kommunikationsverksamhet i Sverige, för att öka kunskapen om fackligt internationellt utvecklingssamarbete, och påverkar för global rättvisa genom kampanjer, rapporter och möten med beslutsfattare.

Union to Union, 2021.

Text: Mats Wingborg & Union to Union (2021), Gert Lundstedt/Kristina Mattsson (2018).

Form: Ulrika L Forsberg, Press Art.

Illustrationer: Tommy Mäkinen.

Tryck: TMG Tabergs, februari 2021

ISBN nr: 978-91-985916-4-4



Skriften är framtagen med stöd av Sida. Sida ansvarar ej för innehållet.

Omslagsfoto: Jassiben tar en paus från sopplockningen på soptippen Piranha i Ahmedabad i Indien. Jassiben och hennes kollegor tampas sex dagar i veckan, året runt med vildhundar, giftiga sopor och vedervärdig stank på sin arbetsplats. Men de kämpar för bättre arbetsvillkor, har organiserat sig och tagit makten över sina liv. Foto: David Lundmark

I den här skriften får du en presentation av fackens globala arbete och av FN:s organ för arbetslivsfrågor – International Labour Organization (ILO) – och ILO:s åtta kärnkonventioner. De utgör en lägstanivå för arbetsvillkor i hela världen och är den självklara utgångspunkten för att stärka de mänskliga rättigheterna i arbetslivet. Vi berättar vilken roll konventionerna har och i vilka sammanhang de används. Vi ger också en bakgrund till hur den fackliga rörelsen förändrade världen, hur ILO bildades, hur organisationen arbetar idag och hur den fackliga globala rörelsen använder kärnkonventionerna i sitt internationella engagemang.

Upplandsgatan 3
S-111 23 Stockholm,
Sweden
tel: +46(0)8 798 00 00
info@uniontounion.org
@uniontounion
www.uniontounion.org

