



Globalisering innebär olika saker för olika människor, och ordet används för att beskriva olika realiteter. Därför kanske det är lika bra att börja med att klargöra det begrepp som ligger bakom denna diskussion.

Hållbar utveckling har tre dimensioner,

### **1. Ekonomisk hållbarhet, 2. Ekologisk hållbarhet, 3. Social hållbarhet**

#### **En fjärde dimension**

Det tre hållbarhetsdimensionerna ger oss vägledning kring vad som är betydelsefullt för ett hållbart samhälle. Det viktiga är sedan att vi förmår att göra något för att skapa den organisation och det samhälle vi vill ha. Det beskriver vi som en fjärde dimension i hållbarheten.

#### **Vad är globalisering?**

Jag skulle säga att globalisering, först och främst, är den process genom vilken en enda integrerad världsekonomi tar form, en process som drivs av relativt färsk men mycket betydande tekniska framsteg, till största delen i kommunikationer och transport. I den meningen är globaliseringen omöjlig att stoppa, mycket lik den industriella revolutionen på 1800-talet. I det sammanhanget är diskussionen om huruvida man är "för" eller "mot" globalisering lika meningslös som samma diskussion var på 1800-talet om att vara "för" eller "mot" den industriella revolutionen.

En helt annan fråga är den om att förstå vem som kontrollerar denna process, vem som drar nytta och vem som förlorar. Det är en politisk fråga, en fråga om social och politisk makt, samma fråga som på ångmaskinens tid. Det är en fråga som bestäms av styrkeförhållandet mellan sociala aktörer som konfronterar varandra globalt, i grunden kapital och arbete, ett styrkeförhållande som ständigt förändras.

Kampen står mellan den nuvarande formen av globalisering, kontrollerad av kapitalet i dess intressen, och en form av globalisering som är kontrollerad politiskt av majoriteten av världens folk och därför till nytta för majoriteten av världens folk. Det handlar inte om att "motsätta" sig globalisering utan att tillägna sig globalisering. Det är vad arbetarrörelsens globala kamp handlar om.

#### **Det fackliga löftet**

Det fackliga löftet innebär att löntagarna lovar varandra att inte konkurrera med varandra om jobben med sämre löner och sämre villkor som vapen.

Det är helt avgörande för fackets framtid att tillräckligt många förstår vad löftet innebär och att de håller det. Även om det vore bra att alla var med i facket är det inte så. Det viktiga är att många är med. Det är den höga organisationsgraden som är vår kraft och den måste vi försvara.

## **Solidaritetstanken**

Solidaritet är också insikten om den gemensamma nyttan av att hålla löftet. Håller du löftet så gör jag det, och då vinner vi båda. Solidaritet utgår från tanken om allas lika värde. Solidaritet är mellan människor, det handlar om att både ge och att få. Facklig solidaritet bör vara både lokalt, nationellt och globalt, alltså både med kamraterna på arbetsplatsen, inom landet och med arbetande kamrater i andra länder.

## **Fem värn för solidariteten**

Den fackliga solidariteten får stöd av fem principer:

1. Full sysselsättning
2. Aktiv arbetsmarknadspolitik
3. Lagen om anställningsskydd
4. Hög arbetslöshetskassa (a-kassa)
5. Rikstäckande kollektivavtal

## **ATT MÖTA DEN GLOBALA MAKTEN: STRATEGIER FÖR EN GLOBAL FACKFÖRENINGSRÖRELSE**

1. Internationell facklig samverkan – ett växande behov
2. Öppnare ekonomi – demokratisk utveckling
3. Social dumpning
4. Internationella ramavtal
5. Facklig samverkan för stabilitet och ekonomisk utveckling
6. Den internationella fackliga strukturen
7. Koncernerna
8. Norden
9. Världen
10. Utvecklingssamarbete
11. Information och opinionsbildning
12. Fackförbundens internationella arbete
13. För rättvisa lokalt och globalt

### **1. Internationell facklig samverkan – ett växande behov**

Den globala arbetsmarknaden genomgår dramatiska förändringar. Den elektroniska revolutionen och effektivare transporter har i kombination med öppnare gränser och en avreglering av kredit- och finansmarknader bidragit till en ökad handel. EU har stadigt utvecklats och i dag ingår flera nya medlemsländer. I Kina och Indien skapar den marknadsinriktade ekonomiska politiken en snabb industrialisering. Antalet industriarbetare i världen har snabbt ökat.

Öppnare gränser ger multinationella företag större möjlighet att flytta och förlägga tillverkning till olika delar av världen. Företagens globala strategier påverkar förhållandena för de anställda i många länder.

Svenska industriföretag har sedan länge varit etablerade i många länder, men nu söker sig allt fler företag allt längre bort. Fler svenska företag använder sig också av underleverantörer i omvärlden.

Detta gäller i synnerhet konsumtionsindustrin, som exempelvis tillverkning av kläder, skor och leksaker. Samtidigt ökar de utländska företagens investeringar i Sverige.

### **2. Öppnare ekonomi – demokratisk utveckling**

I östra Asien har den öppnare ekonomin bidragit till en ekonomisk tillväxt som lyft miljoners människor ur fattigdom. I flera länder har den ökande öppenheten gått hand i hand med demokratins segertåg.

En öppnare värld ställer nya krav på de fackliga organisationerna. Allt oftare krävs en samordning med fackliga organisationer i omvärlden. Gränsen mellan vad som är lokala, nationella, europeiska och globala frågor är inte längre lika entydig. En mer rättvis värld kan också gå hand i hand med en mer hållbar värld.

### **3. Social dumpning**

Den globaliserade ekonomin skapar möjligheter samtidigt som den kräver sociala skyddsnet för anställda som tvingas till omställningar. Den ökande handeln och globala produktionen kräver också att länder konkurrerar med varandra utifrån rättvisa villkor. När länder försöker stärka sin attraktionskraft på utländska företag genom att inte efterleva fackliga rättigheter eller genom att diskriminera, använda barnarbete eller bjuda under avtalsvillkor, uppstår social dumpning. Därför behövs såväl internationella som nationella regelverk för att sätta press på stater och företag att efterleva grundläggande fackliga och mänskliga rättigheter.

Det har blivit vanligare att företag hotar sina anställda med att arbetstillfällena flyttas om man inte accepterar sämre arbetsvillkor och löner. Om fackliga organisationer börjar bjuda under varandra uppstår en nedåtgående spiral som leder till dumpning av arbetsvillkor. I stället krävs en ökad facklig samordning över gränserna.

Sedan slutet av 1980-talet finns internationella ramavtal tecknade mellan fackliga organisationer och multinationella företag. Antalet avtal ökar snabbt. I början av 2008 fanns 60 internationella ramavtal tecknade. Innehållet i avtalen varierar.

I huvudsak bygger de på ILO:s kärnkonventioner och OECD:s (Organisation for Economic Co-operation and Development) riktlinjer för multinationella företag. Därutöver finns ofta regler för arbetsmiljö, arbetstider, lön, med mera. Många företag har ensidigt antagit uppförandekoder.

De internationella ramavtalen innebär dock en starkare förpliktelse. Om företag bryter mot överenskommelserna i de internationella ramavtalen faller det sig naturligt att vidta fackliga åtgärder på global koncernnivå. För svensk fackföreningsrörelse är de internationella ramavtalen ett viktigt fackligt verktyg i den internationella fackliga strategin.

### **4. Internationella ramavtal**

Under överskådlig tid kommer kollektivavtalen att vara nationellt baserade, men behöver kompletteras med internationella ramavtal mellan internationella fackliga organisationer och multinationella företag.

Även med internationella ramavtal är det dock de lokalt fackligt förtroendevalda på koncernernas olika bolag som utför det fackliga arbetet. Inom de internationella fackliga organisationerna sker en samordning av arbetet med att sluta ramavtal.

### **5. Facklig samverkan för stabilitet och ekonomisk utveckling**

Arbetsmarknadslagstiftningen är i huvudsak nationellt baserad, men EU:s regler har fått större betydelse. På global nivå finns bland annat de konventioner som antagits av ILO (International Labour Organisation). Enligt ILO:s kärnkonventioner har anställda rätt att organisera sig och sluta kollektivavtal. Vidare förbjuder de diskriminering, slav- och tvångsarbete samt barnarbete.

### **6. Den internationella fackliga strukturen**

#### **ILO-konventionerna**

ILO är FN:s fackorgan för arbetslivsfrågor. Huvudsyftet är att motverka sociala klyftor i samhällen och förbättra villkoren för arbetstagare världen över. Det viktigaste medlet för att uppnå detta mål är att upprätta särskilda internationella regler, så kallade konventioner och rekommendationer.

ILO skiljer sig från FN:s övriga organ genom att det är ett trepartsorgan. I arbetet deltar medlemsländernas regeringar, företrädare för arbetstagare och arbetsgivare. Alla dessa tre parter har rösträtt vid de beslutande sammanträdena.

Några av ILO:s konventioner har en förstärkt status i form av att de är kärnkonventioner för mänskliga rättigheter och betyder att alla medlemsländer är skyldiga att följa dem. I denna grupp av åtta kärnkonventioner handlar en om rätten att organisera sig (konvention 87) och en om rätten att sluta kollektivavtal (konvention 98). Barn ska vara barn och inte arbetare.

### **Koncerner**

OECD och rätten att bilda fackliga organisationer OECD är en sammanslutning av 30 stater. I juni 2000 antog OECD riktlinjer för multinationella företag. Ett avsnitt handlar om anställningsförhållanden och det inledande stycket lyder: "Företagen ska, inom ramen för tillämplig lag, tillämpliga förordningar och rådande anställningsförhållanden och anställningspraxis:

a) Respektera sina anställdas rätt att företrädas av fackföreningar och inleda konstruktiva förhandlingar, antingen enskilt eller genom arbetsgivarföreningar, med sådana företrädare i syfte att uppnå avtal om anställningsförhållanden." OECD:s riktlinjer gäller för samtliga företag med hemmabas i ett medlemsland. OECD kan därför kritisera företagets verksamhet även utanför medlemsländernas gränser. Varje OECD-land ska upprätta en så kallad nationell kontaktpunkt, ofta ett trepartsorgan, där klagomål ska behandlas.

Kina är exempelvis inte medlem av OECD och där är enbart den statskontrollerade fackföreningsrörelsen tillåten. Svenska fackföreningsrörelsen har koncernfackligt förtroendevalda inom svensk-relaterade företag och har kontakter och utbyte med kinesiska industriarbetarna.

Att organisera medlemmar är fackföreningsrörelsens grundläggande arbete. Oavsett om det är lokalt, nationellt eller internationellt

### **7. Facklig samverkan för stabilitet och ekonomisk utveckling**

Grundvalen för fackliga organisationer är att förbättra villkoren för de anställda. Men starka fackliga organisationer och kollektivavtal bidrar också till att skapa stabilitet och långsiktighet i samhällsekonomin.

En studie genomförd av Världsbankens år 2003 angående fackförbund och kollektivavtalsförhandlingar – ekonomiska effekter i en global miljö, slår fast att starka fackliga organisationer och kollektivavtal inte har någon negativ inverkan på företags investeringar, produktivitet och export.

Andra slutsatser är att:

Lönen är i genomsnitt högre i branscher med hög facklig organisationsgrad och där det finns kollektivavtal än i branscher där facket och avtalen är svaga.

Facklig organisering och kollektivavtal bidrar till inkomstutjämning och till mindre löneklyftor mellan kvinnor och män.

- I många länder, som i Tyskland, Japan, Mexiko och Sydafrika, är det isynnerhet kvinnor som vunnit på hög facklig organisationsgrad.
- Hög facklig organisationsgrad minskar förekomsten av tillfälliga anställningar.
- Hög facklig organisering och centraliserade kollektivavtal leder till ökad jämlikhet, lägre arbetslöshet – men också till färre strejker.

## **8. Den internationella fackliga strukturen**

Allmänt

På internationell nivå samarbetar svensk fackföreningsrörelse inom en mängd olika yrkesområden. Lokala förtroendevalda och förbundsfunctionärer har en mängd olika uppdrag i den internationella fackliga rörelsens styrelser och arbetsgrupper.

## **9. Koncerner**

Koncernfackligt arbete är en viktig uppgift för alla olika fackföreningar. När koncernerna är internationella blir också den fackliga samverkan gränsöverskridande.

År 1994 kom ett EU-direktiv om europeiska företagsråd, European Works Councils (EWC). Företag med anställda i flera EU-länder (sammantaget minst 1 000 anställda och med åtminstone 150 anställda i det land med näst mest anställda) blev skyldiga att upprätta sådana företagsråd.

Företagens skyldighet att initiera EWC gäller även om anställda eller fackliga organisationer inte uttryckligt begär att EWC ska bildas. I Sverige utses personalrepresentanterna i EWC av de fackliga organisationerna, men så fungerar det inte alltid i andra länder. Ibland saknas lokala klubbar, då väljer de anställda representanterna.

Flera stora svenska företag har verksamhet över hela världen. I en del av dessa finns internationella företagsråd. Till skillnad från de europeiska företagsråden är företag inte skyldiga att bilda internationella företagsråd. Facken i Sverige menar dock att företagen bör ha en skyldighet att även inrätta internationella företagsråd. När kapitalet globaliseras måste de anställdas rättigheter följa med.

## **10. Norden**

Även om avtalsmodellerna i de fem nordiska länderna skiljer sig åt är kollektivavtalets grundidé och en utbyggd välfärdsstat gemensamt. Därför arbetar svensk fackföreningsrörelse för en nordisk samordning och samsyn i det europeiska och internationella fackliga arbetet.

På detta sätt vill svenska fackförbund öka förutsättningarna för att vinna gehör i olika frågor inom Europa och globalt. Gemensamma nordiska projekt utförs i andra länder. Syftet är att sprida information om den nordiska avtalssynen och samhällsmodellen och kunskap om hur en facklig demokratisk organisation arbetar.

Den främsta uppgift är att samordna och stärka engagemanget för en gemensam nordisk linje inom avtals- och näringspolitik, miljö och kompetensutveckling.

## **11. Europa och Europeiska Unionen**

EU är på många sätt den viktigaste gränsöverskridande plattformen för fackligt samarbete och en viktig arena för svensk arbetarrörelse. En orsak till det är att arbetsmarknadens parter har en viktig roll i EU:s lagstiftningsarbete.

De fackliga organisationerna har alltid haft en stark ställning i det europeiska samarbetet. Det fackliga Europasamarbetet vill stärka löntagarnas ställning på EU:s fria marknad. På samma sätt som svenska lokala fackföreningar slog sig samman och bildade förbund måste de europeiska fackförbunden i dag samarbeta mot social dumpning.

IF Metall, exempelvis en av Sveriges största fackförbund är medlem i flera så kallade europeiska federationer.

- EMF (Europeiska Metallarbetarefederationen) med 6,5 miljoner medlemmar.
- EMCEF (Europeiska gruv-, kemi- och energi arbetarefederationen) med 2,5 miljoner medlemmar.
- ETUF:TCL (Europeiska textil-, beklädnads- och läderarbetarefederationen) med drygt 1 miljon medlemmar. Med miljontals medlemmar är facken alltså en stark kraft för att åstadkomma nödvändiga sociala förändringar.

Europafederationerna samordnar det fackliga arbetet inom respektive branscher när det gäller avtals- och industripolitik, europeiska företagsråd, sociala dialogen (samtal mellan arbetsmarknadens parter), kompetensutveckling, omstruktureringar med mera.

Exempelvis har EMF spelat en viktig roll vid förändringarna inom General Motors, bland annat genom att utforma regler för den fackliga samordningen. Rätten till individuell kompetensutveckling är ett första gemensamt europeiskt fackligt avtalskrav som IF Metall och övriga medlemsförbund i EMF har beslutat om. Fortsatt utveckling är förhoppningsvis fem dagars utbildning för alla anställda, en årlig utbildningsplan samt certifiering.

De europeiska federationer som bildats bedriver ett organiserat lobbyarbete via fackliga europeiska nätverk, där fackliga krav samordnas, för att påverka utformningen av EU:s direktiv och regler för arbetsmarknaden.

Genom europeiska branschorganisationerna och via LO har svenska fackförbund även inflytande i den Europeiska Fackliga Samorganisationen (EFS), i dagligt tal kallad Europafacket. Genom ett välutvecklat tvärfackligt samarbete mellan LO-förbunden har vi här ytterligare en kanal för att påverka EU. Över hela världen är de internationella fackliga organisationerna sammanslutningar av likartade förbund i världen.

## **12. Ekonomiska frizoner**

Den kinesiska textilarbetaren är en av över 50 miljoner som arbetar i ekonomiska frizoner (EPZ). De finns fler än 3 000 EPZ i världen. Långa arbetstider och låga löner är vardag. Ofta saknas fackliga rättigheter.

Inom de internationella fackliga organisationerna sker en bevakning av utvecklingen inom de globala branscherna och en samordning av fackliga krav som riktas till WTO (World Trade Organisation), ILO, OECD med flera internationella organ.

En viktig uppgift för de internationella fackliga organisationerna är att teckna internationella ramavtal med multinationella företag. Ramavtalen innehåller förpliktelser om att efterleva fackliga rättigheter. Därutöver innehåller många även regler för arbetsmiljö och drägliga löner. Flera av de internationella ramavtalen gäller också för företagens underleverantörer.

År 2008 finns 60 internationella ramavtal. Flera är slutna med svenska multinationella företag, som SKF, Ikea, Skanska, H&M och SCA.

Genom de tre globala fackföreningarna och via LO deltar svenska fackförbund även i IFS (Internationella fackliga samorganisationen), som är en paraplyorganisation för fackliga landsorganisationer i världen.

De främsta redskapen är att föra en dialog med internationella organisationer och regeringar, informationsutbyte och opinionsbildning. IFS har under lång tid arbetat gentemot FN-systemets olika delar. Under senare år också drivit lobbyarbete i Världsbanken och Internationella Valutafonden samt etablerat en dialog med dessa organisationer.

## **13. Utvecklingssamarbete**

Våra fackförbund i Sverige har ett omfattande fackligt utvecklingssamarbete med fackliga organisationer i andra länder.

Samarbetet kan drivas direkt (bilateralt) av förbundet, avdelningar eller klubbar med fackliga organisationer i andra länder. Det kan också drivas genom de internationella fackliga organisationer (multilateralt) som respektive fackförbund förbundet är medlem i. Målet med projekten är att stärka den fackliga rörelsen i omvärlden, i synnerhet det lokala fackliga arbetet på arbetsplatserna.

De flesta samarbets- och utvecklingsprojekt i mottagarländerna inkluderar jämställdhet och hiv/aids. Utvecklingssamarbetet finansieras i huvudsak av sida och ansökningar och redovisningar samordnas av LO-TCO Biståndsnämnd och Olof Palmes Internationella Centrum.

#### **14. Information och opinionsbildning**

Svenska fackförbund driver ett omfattande lokalt och internationellt informations- och opinionsarbete vilket är mycket viktigt att sprida.

#### **15. För rättvisa lokalt och globalt**

I många delar av världen kränks de fackliga rättigheterna. I en del länder är oberoende fackliga organisationer förbjudna. I andra länder ser myndigheterna mellan fingrarna på att fackligt aktiva trakasseras och avskedas. I en mycket stor del av världen finns ekonomiska frizoner där facket är utestängt.

Svensk arbetarrörelse anser att ekonomi och välbefinnande måste byggas på människors inflytande och demokratiska påverkan. Globaliseringen ska byggas på demokrati och mänskliga rättigheter, inte på ökade klyftor mellan människor och länder. Facklig styrka lokalt och globalt är viktiga för att alla arbetstagare i världen ska kunna få rätt till rätt och möjlighet att organisera sig fackligt, förhandla och sluta avtal.

En framgångsrik internationell facklig verksamhet grundas på ett fungerande och aktivt lokalt fackligt arbete. Internationellt arbete baseras därför på kunskapsuppbyggnad och ökad medvetenhet på hemmaplan. De anställdas arbetsvillkor inom multinationella företag bör stärkas genom internationella ramavtal. Avtalen bör även omfatta de anställda hos leverantörer.

Med en globalt erkänd rätt till internationella sympatiåtgärder kan facken i Sverige och andra länder vidta sympatiåtgärder till stöd för de arbetstagare som utsätts för kränkningar av deras mänskliga rättigheter i arbetslivet, var helst i världen detta sker.

Fackliga och mänskliga rättigheter ska främjas vid alla former av bistånd

Sveriges och EU:s bistånd till fattiga länder måste knytas till krav på fackliga och mänskliga rättigheter i arbetslivet.

Svenska fackföreningsrörelsen är för fri handel, men inte en handel fri från regler. Därför anser vi att EU aktivt bör framställa krav om detta i de handelsavtal man träffar med andra länder och att WTO inför en socialklausul i sitt regelverk för frihandel. Svenska fackföreningsrörelsen vill att alla internationella politiska organ ska agera tydligare för dessa rättigheter och att ILO:s arbete och befogenheter ska stärkas.

#### **Länktips**

Europeiska Fackliga Samorganisationen, EFS	<a href="http://www.europaortalen.se">www.europaortalen.se</a>
Europaortalen – en portal om nyheter i Europa	<a href="http://www.icem.org">www.icem.org</a>
Internationella Fackliga Samorganisationen, IFS (International Trade Union Confederation, ITUC)	
Landsorganisationen, LO	<a href="http://www.lo.se">www.lo.se</a>
LO-TCO Biståndsnämnd	<a href="http://www.lotcobistand.org">www.lotcobistand.org</a>
Nordiska Fackliga Samorganisationen, NFS	<a href="http://www.nordic-in.org">www.nordic-in.org</a>
Olof Palmes Internationella Center	<a href="http://www.palmecenter.se">www.palmecenter.se</a>
Rena Kläder	<a href="http://www.renaklader.org">www.renaklader.org</a>
Global Respekt	<a href="http://www.studiecirkel.com">www.studiecirkel.com</a>

GH 2008-09-01