

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER I ARBETSLIVET

Om ILO och internationell arbetsrätt

UNION TO UNION
LO, TCO & SACO GLOBAL



Göran Arrius, ordförande Saco, och Kristina Henschen, chef på Union to Union, under Stockholm Pride 2015.

FOTO: UNION TO UNION

Allas rätt till ett bra arbetsliv

Det är en mänsklig rättighet att organisera sig och vara med i facket. Samtidigt är det i många länder ingen självklarhet, och till och med förknippat med livsfara. Under 2014 mördades och försvann arbetstagare i minst 11 länder, ofta för att skrämma de fackligt aktiva. Bara i Colombia mördades 22 personer.

Allas rätt att sluta sig samman i fria och oberoende fackföreningar, teckna kollektivavtal och strejka vid konflikter är grunden till all facklig verksamhet. De fackliga rättigheterna är en förutsättning för människor att ta sig ur fattigdom. Graden av facklig organisering i ett land brukar vara ett bra sätt att mäta ett lands utveckling. Utan fackliga rättigheter är det svårt för arbetstagare att ställa krav på rättvisa löner och arbetsvillkor. Det är också svårt att opponera sig mot orimliga förhållanden.

De mänskliga rättigheterna i arbetslivet uttrycks i FN-organet ILO:s åtta kärnkonventioner. Förutom skyddet av förenings- och organisationsrätten, förbjuds också tvångs- och barnarbete samt diskriminering i arbetslivet. ILO (International

Labour Organization) och kärnkonventionerna är därför fackföreningsrörelsens viktigaste arena och verktyg för att försvara de mänskliga rättigheterna i arbetslivet, både globalt och här i Sverige.

De kärnkonventioner som är grunden för det fackliga arbetet visar också att det fortfarande finns mycket kvar att göra. Till exempel finns det fortfarande ett alldeles för svagt stöd i arbetet mot diskriminering av homo- bi- trans- och queerpersoner (HBTQ).
Enligt ILO, som har genomfört en internationell kartläggning, är diskriminering och trakasserier av homo- bi- trans- eller queerpersoner vanligt förekommande på arbetsplatser. Skyddande lagstiftning saknas ofta, och där denna finns tillämpas den inte. Ofta börjar diskrimineringen redan i utbildningssystemet, vilket får konsekvenser för arbetstagarnas senare möjligheter. Värst är diskrimineringen mot transpersoner vilket i många fall leder till att de helt utestängs från den formella arbetsmarknaden.

” Vi måste arbeta för att garantera allas rätt till ett bra arbetsliv, oavsett kön, etnicitet, religion, nationalitet, politisk uppfattning, socialt ursprung, sexuell orientering, funktionsvariation, könsidentitet och könsuttryck.”

ILO:s kärnkonventioner lägger också grunden för den så kallade Decent Work-agendan, som erkänts av länder över hela världen. Den innebär att det inte räcker med arbete, utan att vi måste se till att det är schysta jobb som skapas. Där rättigheter garanteras och där den sociala dimensionen och dialogen har en självklar plats. Vi måste arbeta för att garantera allas rätt till ett bra arbetsliv, oavsett kön, etnicitet, religion, nationalitet, politisk uppfattning, socialt ursprung, sexuell orientering, funktionsvariation, könsidentitet och könsuttryck.

Kristina Henschen,
chef, Union to Union

Fackliga rättigheter är mänskliga rättigheter

1948 antar Förenta nationerna en allmän förklaring om de mänskliga rättigheterna. Ett viktigt dokument som blir ett betydelsefullt arv till kommande generationer. Genom förklaringen ställer sig FN:s medlemsstater bakom grundläggande mänskliga rättigheter, som den enskilda människans värdighet och värde och kvinnors och mäns lika rättigheter. Vidare försäkrar medlemsländerna att de vill främja sociala framsteg och åstadkomma bättre levnadsvillkor under större frihet. Tillkomsten av FN-förklaringen ska ses i perspektiv av sekler av kolonialism och två världskrig och som ställt världssamfundet inför frågan hur jorden ska kunna bli en bättre plats att leva på.

De mänskliga rättigheterna gäller alla och envar, och slår fast att:
- Alla är födda fria
- Alla har lika värde och rättigheter
- Rättigheterna är universella och gäller i alla sammanhang

FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna omfattar totalt 30 artiklar. Tillsammans bildar de ett sammanhängande system som lägger grunden för internationella överenskommelser. I deklarationens artikel 23 konstateras till exempel att alla har rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar till skydd för sina intressen; liksom rätt till arbete och skydd mot arbetslöshet, att fritt välja sysselsättning och garanteras rättvisa arbetsförhållanden. Det är i ljuset av skrivningar som dessa som ILO:s så kallade kärnkonventioner ska ses, i vilka de mänskliga rättigheterna i arbetslivet konkretiseras.

ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION:
- Är FN:s fackorgan för sysselsättnings- och arbetslivsfrågor
- Har 186 medlemsländer (2016)
- Har som grundläggande mål att bekämpa fattigdom och främja social rättvisa
- Har i uppdrag att åstadkomma internationella regler som hindrar att arbetstagare utnyttjas och exploateras
- Ska främja sysselsättning och bättre arbetsvillkor i hela världen samt värna om föreningsfrihet, organisationsrätt och kollektiv förhandlingsrätt
- Ska stärka den sociala dialogen mellan arbetsmarknadens parter, och trepartismen

Från världskrig till fredspris

I slutet av 1800-talet levde stora grupper av arbetare under svåra omständigheter och nästan utan någon arbetsrätt som tog tillvara deras intressen. Makthavarna var rädda för att den sociala misären och de stora orättvisorna som industrialiseringen medförde skulle leda till revolution. Därför tog representanter för näringslivet upp frågan om att genom internationella avtal reglera arbetstagarnas villkor.

Fredsfördraget i Versailles 1919 sätter punkt för första världskriget. I fördraget betonas att hållbar och universell fred bara kan uppnås om den byggs på social rättvisa - tankar som utgör utgångspunkten för bildandet av ILO. Samma år, 1919, antar ILO sin första konvention om rätten till sexdagarsvecka med åtta timmars arbetsdag.

Under 1930-talets ekonomiska depression blir dock samtalen mellan ILO:s arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer ofta fruktlösa. Men i slutskedet av andra världskriget antar ILO den så kallade Philadelphiadeklarationen – som fortfarande är vägledande för organisationens arbete – där ILO:s viktigaste principer förtydligas. Nämligen att:

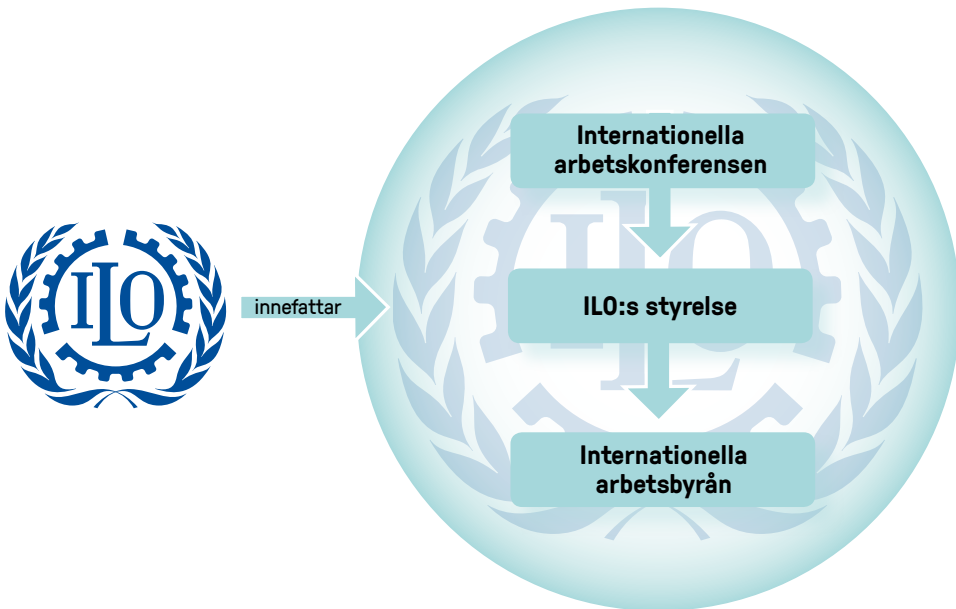
- Arbetskraft inte en handelsvara
- Yttrande- och föreningsfrihet är grundläggande för varaktiga sociala framsteg
- Fattigdom, varhelst den finns, är ett hot mot samhällets välstånd
- Alla människor – oavsett etnicitet, tro och kön – har rätt till ekonomisk trygghet och lika möjligheter och att uppnå värdiga levnadsvillkor

Då FN bildas efter andra världskriget blir ILO en del av den nya organisationen. Två decennier senare, 1969, tilldelas ILO Nobels fredspris med motiveringen att organisationens arbete haft »ett varaktigt inflytande på flera länders lagstiftning«.

ILO:s organisation – alltid tre parter

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

Konkret syftar trepartskonstruktionen till att skapa framkomliga förhandlingsvägar och överenskommelser trots att parterna många gånger har motstridiga intressen i det löpande arbetet. Men den gemensamma uppgiften är att skapa villkor, utveckla policys och utforma program för att tillgodose arbetstagarnas mänskliga rättigheter. För att arbetet ska vara konstruktivt och framåtsyftande, och för att uppnå sociala och ekonomiska framsteg, söker parterna samförstånd genom trepartismen. Men trots målsättningen präglas ILO:s arbete också av tuffa förhandlingar. Som till exempel 2012 när arbetsgivarsidan öppet ifrågasatte den internationella strejkrätten som en del av konvention 87.
ILO:s arbete är uppbyggt kring tre samverkande organ:



Internationella arbetskonferensen

Vid konferensen utarbetar och antar ILO nya konventioner och rekommendationer, samt diskuterar och antar politiska ställningstaganden och uttalanden. Arbetskonferensen hålls årligen under två – tre veckor i juni i Genève och är en mötesplats för hela världens arbetsliv. Vart och ett av de 186 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 arbetstagarna, 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 Worker's Activities), och motsvarande organisation för arbetsgivarna är ACT/EMP (Bureau for Employer's 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.

LÄSTIPS:

Mer om ILO:s arbetssätt och inriktning kan du läsa på organisationens hemsida: www.ilo.org
Där kan du också ladda hem broschyrerna:

- ➜ The ILO: what it is, what it does
- ➜ ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (Deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet och dess uppföljningsmekanism).
- ➜ På ILOLEX finns alla konventioner och rekommendationer: www.ilo.org/ilolex/english
- ➜ Svenska ILO-kommittén: www.svenskailo-kommitten.se

Internationella rättigheter i arbetslivet

Totalt finns 189 ILO-konventioner (2016) 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. Ett exempel på detta är konvention 15 om minimiålder för eldare och kollämpare som numera har införlivats i konvention 138 som handlar om minimiålder för arbete generellt.

Totalt är ett 70-tal av ILO:s konventioner fortfarande i bruk och tillämpbara i praktiken. De diskuteras i globala sammanhang, ratificeras 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.

Processreglerna innebär att fackföreningar, arbetsgivare och regeringar måste vara överens om att konventionen behövs och att det är möjligt att lagstifta eller sluta avtal om innehållet. Det gör att ILO kan uttala sig med hög legitimitet när det gäller 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 en ratificerad konventions innehåll 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.



FOTO: FISH IP/IDWF

I juni 2011 antog ILO konvention 189, som erkänner hushållsanställdas status som arbetstagare. En stor seger för hushållsanställda, som är en av världens största yrkeskårer. Myrtle Witbooi och Vicky Kanyoka, från International Domestic Workers Federation, var två av de organiserade hushållsanställda som arbetade för konventionens antagande. Sverige har ännu inte ratificerat konvention 189.



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 länder 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. Rekommendationen ger hundratals miljoner arbetstagare i den informella ekonomin möjlighet att få grundläggande rättigheter som de tidigare saknat.

En minimistandard för arbete

Under 1990-talet blev det uppenbart att världsekonomin och den globala arbetsdelningen hade förändrats i grunden. ILO insåg att organisationen behövde moderniseras om den fortsatt skulle spela en central roll. Frågan var vilka av ILO:s alla konventioner som fortfarande var aktuella och tog sig an de viktigaste och svåraste utmaningarna i det moderna arbetslivet?

Det första steget mot förändring togs på FN:s toppmöte för social utveckling i Köpenhamn 1994. På mötet antogs ett handlingsprogram byggd på det som kom att kallas 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 dessa 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 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 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 nya globala utvecklingsmål, 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. År 2014 fanns enligt ILO 168 miljoner barnarbetare, och 201 miljoner arbetslösa (varav 74 miljoner var 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 17 mål, av vilka flera har direkta beröringspunkter med arbete och villkor. Men också en vision om ett värdigt arbete för alla genom utbildning och livslångt lärande; därtill att kunna erbjuda unga arbetstillfällen, och lika villkor för kvinnor. Agendans mål 8, om goda arbeten och ekonomisk tillväxt, tar upp frågor om levnadslön, skäliga arbetsvillkor, säker arbetsmiljö, sociala skyddsnät och lika lön för lika arbete samt slår fast att krafttag behövs för att göra slut på slav- och barnarbete. I målet behandlas också stora aktuella frågor som migrantarbetares situation, i synnerhet den för kvinnor inom informell ekonomi.

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 att åt 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, SKL och Arbetsgivarverket.



FOTO: DENNY LORENTZEN

ILO:s konventioner ligger till grund för de arbetsmarknadslagar och föreskrifter som gäller på svenska arbetsplatser, som exempelvis Ikeas varuhus där Emelie arbetar.

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 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 som 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 153 medlemsländer – Sverige undertecknade den 1949.

DE VIKTIGASTE PUNKTERNA I KONVENTION 87

- Utan förbehåll bilda och gå med i organisationer som försvarar och främjar deras intressen
- Skriva egna stadgar och regler och fritt välja egna representanter
- Organisera en egen administration, egna aktiviteter och formulera egna program
- Organisera sig i nationella och internationella sammanslutningar
- Vidare måste myndigheter för att respektera föreningsfriheten och organisationsrätten avstå från alla former av inblandning, 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 sluta kollektivavtal genom frivilliga förhandlingar. Konvention 98 antogs av ILO 1949 och är ratificerad av 164 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 kollektivavtal på Madagaskar

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.

Svenska förbundet Seko och det globala facket UNI samarbetar med lokala fackförbund inom logistik- och telekomsektorn i fransktalande Afrika. Det handlar bland annat om att utbilda kvinnor, unga arbetstagare och andra fackligt aktiva till att delta i det fackliga arbetet. Bara under 2015 hade medeltalet för fackligt anslutna inom sektorn i länderna ökat med 30 procent.

Ett av de fack som lyckats rekrytera flest medlemmar är förbundet S.M.OMA. på Madagaskar, som organiserar arbetstagare på telekombolaget Orange. Madagaskar är ett av Afrikas fattigaste länder och fackförbunden är svaga med låg organisationsgrad. Men genom facklig utbildning, bland annat kring kollektivavtal och medlemsvärvning, har medlemsantalet vuxit från 90 medlemmar till 400 på telekombolaget Orange, och nu vill facket teckna ett kollektivavtal och förbättra villkoren för sina medlemmar.



FOTO: STEFAN F LINDBERG

Marina Razafindrabe, som jobbar på telekombolaget Orange i Madagaskar, är medlem i facket S.M.OMA som lyckats förbättra villkoren för sina medlemmar genom bland annat utbildning.



Tvångsarbete

KONVENTION 29: FÖRBUD MOT TVÅNGS- OCH STRAFFARBETE

KONVENTION 105: AVSKAFFANDE AV TVÅNGSARBETE

Tvångsarbete

Ett slavuppror i Karibien för mer än 200 år sedan var det första steget mot slaveriets avskaffande. Men det är en kamp som inte är avslutad. Än idag finns runtom i världen 21 miljoner människor som arbetar under någon form av tvång, av vilka 4,5 miljoner är utsatta för olika former av påtvingad sexuell exploatering, enligt ILO. Ett annat exempel på tvång är att stora delar av den globala skaldjursindustrin upprätthålls (2016) genom ett utbrett slaveri i den thailändska fiskeindustrin. Tvångsarbete finns också inom alltifrån hushållsarbete och byggbranschen till underhållningsindustrin. Modernt slaveri drabbar framför allt migranter, personer utan giltigt uppehållstillstånd och urfolk. Tvångs- och straffarbete är enligt ILO allt arbete som påtvingas en person genom hot om straff, och där personen tvingats att erbjuda sin arbetskraft.

Konvention 29: Förbud mot tvångs- och straffarbete

När konvention 29 antogs 1930 var tvångsarbete vanligt i bland annat de europeiska kolonierna och i Sovjetunionen. Tvångsarbete idag upprätthålls genom hot om våld, innehållen lön, tvång att utföra uppgifter emot den egna viljan, eller genom att skrämma personer utan giltigt uppehållstillstånd med att anmäla dem för 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 nr 29 som innebär ett förbättrat skydd för den som tvingas arbeta utanför den etablerade arbetsmarknaden, med en överhängande risk för att utnyttjas och tvingas utföra arbete 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 175 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 detta utbrett i flera sektorer. ILO har uppskattat att minst 1,8 miljoner landlösa människor tvångsarbetar enbart inom landets jordbrukssektor.

Det globala facket IUF och svenska förbundet 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 för att komma till rätta med det tvångsarbete som existerar.



FOTO: QAMAR UL HASSAN

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



Diskriminering

KONVENTION 100: LIKA LÖN FÖR LIKA ARBETE
KONVENTION 111: DISKRIMINERING VID ANSTÄLLNING OCH YRKESUTÖVNING.

Diskriminering

Konventionerna 100 och 111 försöker komma tillrätta med det mest spridda och seglivade förtryck som förekommer i arbetslivet, såväl i Sverige som någon annanstans. Det handlar om diskriminering av utsatta grupper, exempelvis kvinnor och minoriteter.

Konvention 100: Lika lön för lika arbete

Konvention 100 uppmärksammar att kvinnor i hela världen har sämre arbetsförhållanden, längre sammanlagd arbetstid och sämre betalt än män. De som arbetar i andras hem – vilka oftast är kvinnor – är isolerade och hamnar lätt i beroendeställning till sina arbetsgivare. Rapporter om att kvinnliga hushållsanställda utsätts får våld och övergrepp ökar. Andra exempel på utsatta grupper är migrantarbetare som har en svag ställning på arbetsmarknaden, bristande kännedom om villkoren i det nya landet och som kanske saknar dokument.

Konvention 100 antogs av ILO 1951 och är ratificerad av 171 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 arbetstagar – 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. Att då åsidosätta jämlikhetsaspekten är, enligt konventionen, uttryck för diskriminering. Som åsidosättande räknas det om det görs på grund av: etnicitet, kön, religion, nationalitet, politisk uppfattning eller 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-personers 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 172 medlemsländer – Sverige undertecknade den 1962.

DE VIKTIGASTE PUNKTERNA I KONVENTION 111

- Alla länder ska förbinda sig att driva en politik för att främja jämställdhet 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
- Lagstiftning och utbildning ska säkerställa att konventionen följs
- En nationell tillsynsmyndighet ska bevaka att konventionens krav uppfylls

Kunskapsutbyte viktigt för jämställdhet

Problem med jämställdhet och likabehandling finns över hela världen och i alla branscher. Inom läraryrket i flera länder i Latinamerika diskrimineras ofta kvinnor vid tillsättning av högre tjänster, liksom genom sämre tillgång till vidareutbildning. Sexuella trakasserier är också ett vanligt arbetsmiljöproblem.

Det globala facket Education International, med stöd av Lärarförbundet Sverige och Utdanningsforbundet Norge, samarbetar därför med systerorganisationer i Latinamerika på nationell och lokal nivå för att bygga upp nätverk kring jämställdhet och utveckla kontakterna mellan fackliga organisationer så att de kan dela goda erfarenheter och diskutera utmaningar. Syftet är att stärka kvinnors egenmakt i arbetslivet liksom inom de fackliga organisationerna, där en majoritet män sitter på ledande positioner trots att yrkeskåren består av 80 procent kvinnor. Samarbetet har varit framgångsrikt och bland annat lett till att fler fackliga lärarorganisationer utvecklat sin jämställdhetspolitik internt. Det har också lett till reformer inom utbildningssektorn och införande av sociala trygghetssystem som stärker jämställdhet.



FOTO: GABRIEL CASTRO/EDUCATION INTERNATIONAL

Marta Vindas är lärare i Costa Rica. Med stöd från Sverige och Norge samarbetar lärarförbund från flera latinamerikanska länder. Genom att utbyta erfarenheter och arbetssätt har det på många håll ökat jämställdheten, inom både sektorn och facket.

Barnarbete

KONVENTION 138: MINIMIÅLDER FÖR ARBETE
KONVENTION 182: MOT DE VÄRSTA FORMERNA AV BARNARBETE



Barnarbete

Fortfarande utnyttjas miljoner barn i arbetslivet som skuldslavar och i farliga industrier, som sexslavar och barnsoldater. Situationen är på många håll allvarlig men har trots allt förbättrats. År 2000 fanns hela 246 miljoner barnarbetare i världen, men bara mellan 2008 och 2012 gick siffran ned med totalt 47 miljoner från 215 till 168 miljoner, enligt ILO (2014). En viktig orsak till nedgången är att flera stater tagit och tar ett större ansvar i frågan. I det här arbetet har ILO:s kärnkonventioner spelat en viktig roll och fortsätter att vara en förutsättning för barnarbete att försvinna.

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 168 medlemsländer – Sverige undertecknade den 1990.

DE VIKTIGASTE PUNKTERNA I KONVENTION 138

- Individen 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 är ratificerad av 180 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 utbjudande av barn i samband med prostitution, framställande av pornografi eller medverkan i pornografiskt framträdande
- Utnyttjande, rekrytering och utbjudande av barn för olaglig verksamhet, särskilt framställning av och handel med droger

Levnadslöner minskar barnarbete

Barnarbete finns i alla världsdelar och inom de flesta sektorer. I DR Kongo är exempelvis barnarbete vanligt och särskilt alarmerande är att så många arbetar i gruvor. Gruvbrytningen i Kongo klassas av ILO som en av de värsta formerna av barnarbete eftersom det är direkt farligt. Dammet som arbetstagarna andas in kan dessutom orsaka lungskador. Enligt FN:s barnfond Unicef arbetar cirka 40 000 barn i gruvor i södra Kongo med bland annat koboltbrytning.

Det fackliga arbetet mot barnarbete är främst inriktat på att larma när barn finns, eller rekryteras till, olika arbetsplatser. Men en viktig del är också att förhandla fram löner som vuxna kan leva och försörja sina barn på. Svenska förbundet IF Metall och det globala facket IndustriALL samarbetar exempelvis med gruv- och industrifacken i Kongo, som arbetar för formalisera den småskaliga gruvdriften där barnarbete är som vanligast. Ytterligare en facklig strategi är att verka för allas tillgång till utbildning och ökad kvalitet på undervisningen. Framförallt är det många av världens lärarförbund som på detta sätt arbetar för att få fler barn till skolan och på så sätt 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 säkerhetsutrustning finns inte.

FOTO: PAULE NDESSOMIN/INDUSTRIALL

Kärnkonventionerna i praktiken

Sverige har ratificerat samtliga kärnkonventioner, medan stora och ekonomiskt betydelsefulla länder som USA, Indien, Iran, Kina, Saudiarabien och Sydkorea bara skrivit på ett fåtal. Det är framför allt konvention 87 och 98, om förenings- och organisationsfrihet som dessa länder inte vill underteckna. Antalet ratificeringar för kärnkonventionerna ligger högt över den för många andra ILO-konventioner. Mellan 153 och 180 länder hade 2015 skrivit under en eller flera kärnkonventioner. Konvention 182 mot de värsta formerna av barnarbete och konvention 29 mot tvångsarbete har flest undertecknare med 180 respektive 178 ratificeringar. Sex av ILO:s medlemsländer har inte skrivit under konvention 182 mot de värsta formerna av barnarbete.

Men brott mot ILO:s konventioner och mänskliga rättigheter i arbetslivet förekommer ändå ständigt. Det visar inte minst världsfacket ITUC:s (internationella fackliga samorganisationen, IFS) 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 arbetsgivarorganisationer får en kopia av sin regerings rapport. Rutiner finns för att fånga upp eventuella invändningar. 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. Nyexaminerade juristerna Ana Maria Amado och Eduardo Chavez vill därför jobba för att försvarade fackliga rättigheterna i landet.

FOTO: LINA KARLSSON

Olika sanktionsmöjligheter

I ytterst 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) 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 kafalasystemet. I samband med den stora byggverksamheten inför fotbolls-VM 2022 har världsfacket uppskattat att 7 000 av landets 1,8 miljoner migrantarbetare kommer att dö i arbetsplatsolyckor. ILO:s styrelse har därför skickat en trepartsdelegation till landet. Genom samtal med regeringen, samt landets juridiska instanser, hoppas ILO kunna förbättra arbetsvillkoren.

LÄSTIPS:

➜ På regeringens webbplats om mänskliga rättigheter *www.manskligarattigheter.gov.se* kan du bland annat hitta samtliga ILO:s konventioner i svensk översättning samt ladda ner utbildningshäftet ILO:s arbete för mänskliga rättigheter.

Ett viktigt fackligt verktyg

Kärnkonventionerna spelar en central roll i den globala fackliga strategin som svensk fackföreningsrörelse är en del av. Kärnkonventionerna är en konkret utgångspunkt som alla aktörer känner till och inte kan bortse ifrån. Att konventionerna finns gör det tydligt att rättigheter i arbetslivet också är grundläggande mänskliga rättigheter. Här är några exempel på hur fackföreningarna använder dem i sitt globala och lokala engagemang.

Globala ramavtal

Med kärnkonventionerna som grund sluter globala branschfack och multinationella företag avtal som omfattar företagets samtliga arbetsplatser och anställda i världen. Avtalen reglerar grundläggande arbetsvillkor om exempelvis fackliga rättigheter, löner, säkerhet, arbetsmiljö och förbud mot barnarbete. Svenska företag som slutit sådana avtal är bland andra Elanders, H&M, Ikea, SCA, Securitas, Skanska och SKF.

OECD:s riktlinjer för multinationella företag och FN:s principer för företag och mänskliga rättigheter

Både OECD:s riktlinjer och FN:s principer bygger på innehållet i kärnkonventionerna och är ett sätt att påverka multinationella företag att följa nationella lagar och kärnkonventionernas innehåll, oavsett vilket land företaget är verksamt i. Dokumenten är inte juridiskt bindande, men de är en utgångspunkt för arbetsmarknadens parter och regeringarna att påverka och ha en dialog med multinationella företag.

Fackligt utvecklingssamarbete

Många fackliga utvecklingsprojekt syftar till att stärka genomförandet av ILO:s kärnkonventioner i länder där brott mot konventionerna är vanligt förekommande. En framgångsrik metod är att erbjuda juridisk experthjälp till nationella fackföreningar för att de lättare ska kunna driva på för förändring när kärnkonventionerna inte respekteras.

Konsumentpåverkan i Sverige

Organisationer och nätverk som Fairtrade och Schyst Resande har kärnkonventionerna som riktmärke i sitt arbete. De jobbar alla med att påverka svenska konsumenter att göra medvetna val när de handlar kläder, matvaror eller väljer vart de ska resa på semestern. 14 svenska fackförbund är engagerade i Fairtrade eller Schyst resande.



Det globala facket IndustriALL och H&M har tillsammans med det svenska fackförbundet IF Metall tecknat ett globalt ramavtal som skyddar 1,6 miljoner textilarbetares intressen.

FOTO: DENNY LORENTZEN

Påverkansarbete inom ILO och globala fackliga kampanjer

Fackföreningsrörelsen deltar i diskussionen om vilka frågor som ska diskuteras under Internationella arbetskonferensen. Genom olika upprop och aktioner uppmuntrar fackföreningarna världens länder att ratificera och implementera ILO:s konventioner samt att ställa anständiga arbetsvillkor i fokus. Ett exempel är kampanjen *12 by 12* där fackföreningsrörelsen lokalt och globalt bildar opinion för att fler länder ska ratificera ILO:s konvention 189 om hushållsanställdas rättigheter.

Påtryckningar mot länder

I den årliga kartläggningen över *Kränkningar av fackliga rättigheter*, som världsfacket ITUC ger ut, listas inrapporterade kränkningar mot konventionerna 87 och 98. I sitt globala rättighetsindex (Global Rights Index) rankar ITUC också rättighetssituationen på arbetsmarknaden i världens länder på en skala från ett till fem. Rapporten och indexet används på olika sätt för att sätta press på länder som bryter mot konventionerna. Läs mer under survey.ituc-csi.org

Internationella institutioner

Fackföreningsrörelsen driver på för att globala aktörer som WTO och Världsbanken i sina avtal, med såväl enskilda länder som i multilaterala avtal, alltid skriver in en klausul om att kärnkonventionerna ska respekteras.

Fackligt arbete i Sverige

LO, TCO och Saco har till uppgift att följa upp hur kärnkonventionerna efterlevs i Sverige, men också att utöva påtryckning på regeringen att ratificera nya konventioner och följa ILO:s rekommendationer. Ett exempel är konvention 94 om regler för offentlig upphandling, som Sverige ännu inte skrivit under. Enligt den ska stat, landsting eller kommun alltid kräva att utländska tjänsteföretag som utför offentliga uppdrag betalar löner och erbjuder villkor som gäller nationellt i branschen. LO, TCO och flera svenska fackförbund kräver därför att Sverige ska ratificera konvention 94. Men ratificering räcker inte för att få till stånd bra regler för offentlig upphandling. Utöver påtryckningar för en ratificering arbetar därför exempelvis Vision och Vårdförbundet också för att kommuner och landsting i Sverige ska anta en upphandlingspolicy som kräver att alla deras leverantörer av material och varor respekterar ILO:s kärnkonventioner. Kravet har redan tillmötesgåtts av många kommuner och landsting.

Ett annat exempel är konvention 189, om hushållsanställdas rättigheter och erkännande som yrkesgrupp. Konventionen som antogs av ILO 2011 har ännu inte ratificerats av Sverige. Flera svenska fackförbund och centralorganisationer försöker därför på olika sätt påverka regeringen att skriva under konventionen. En svensk ratificering är viktig, inte bara för att säkerställa att alla berörda i Sverige får bra arbetsvillkor och ett bättre liv. Det ger också en viktig signal till omvärlden att vi står upp för mänskliga rättigheter och möjlighet till försörjning för alla världens hushållsanställda.

LÄS MER OM FACKENS GLOBALA ENGAGEMANG:

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

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 över 100 fackliga utvecklingsprojekt i ett nittiotal länder.

Globalt handlar arbetet om utbildning i fackliga och mänskliga rättigheter i arbetslivet, ledarskap inom fackliga organisationer, arbetsmiljö, jämställdhet, social dialog eller hiv och aids. Vår kommunikation i Sverige syftar till att skapa större medvetenhet och kunskap om globala arbetsmarknadsfrågor, det fackliga utvecklingssamarbetet och vikten av bra arbetsvillkor i alla världens länder. Vi inom facket har arbetat med detta i 100 år och vi vet att det fungerar. En bättre värld är bara möjlig med bra arbetsvillkor för alla!

Union to Union, 2016.
Text: Gert Lundstedt/Kristina Mattsson.
Form: Ulrika L Forsberg, Press Art.
Illustrationer: Tommy Mäkinen.
Tryck: TMG Tabergs, februari 2016.
ISBN nr: 978-91-977340-7-3
Omslagsfoto: Stefan F. Lindberg.



Svenska fackförbundet Seko stödjer ett projekt för att öka tryggheten för kvinnor inom transportsektorn i Indien. Sondril har arbetat som busskonduktör i två år och ingår i en nybildad facklig kvinnokommitté som jobbar för att stärka kvinnors rättigheter i transportsektorn.

I den här skriften får du en presentation 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 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