



# Arbeten åt alla, rättvisa åt alla – fackföreningar gör det möjligt

**BTI:s inflytande 2014 - 2017**

Del 1: BTI:s prioriteter



**BTI**  
Byggnads- och  
Träarbetar-Internationalen  
[www.bwint.org](http://www.bwint.org)





# Innehållsförteckning

<b>I. Inledning</b>	<b>4</b>
<b>II. Enighet</b>	<b>5</b>
1. Organisera och förhandla med multinationella företag Introduktion	5
2. Infrastrukturprojekt	13
3. Skogscertifiering	18
4. Idrottskampanjen	21
<b>III. Jobb</b>	<b>29</b>
5. Hälsa- och säkerhet på arbetsplatsen	29
6. Bekämpa otrygga jobb	33
7. Skogs- och träindustriarbete	35
<b>IV. Rättigheter</b>	<b>39</b>
8. Fackliga rättigheter Inledning	39
9. Migrantarbetares rättigheter	44
10. Ungdomar	52
11. Jämställdhet	55
<b>V. Särskilda frågor</b>	<b>58</b>
12. Barnarbete	58
13. Klimatförändringar	63
<b>VI. Stödmekanismer</b>	<b>67</b>
14. Organisation	67
15. Hållbarhet	69
16. Kommunikation	70
<b>VII. Tilläggskommentarer</b>	<b>72</b>

## I. Inledning

De utmaningar som arbetare och deras fackföreningar stod inför vid BTI:s kongress i Bangkok 2013 har inte försvunnit. Många av dem har snarare blivit ännu allvarigare. I många länder fortsätter otrygga jobb att växa och nya uppfinningar inom jobbosäkerhet drabbar arbetare, särskilt unga arbetare, och det underminerar deras respekt för sina rättigheter. Globaliseringen fortsätter att skydda investerares rättigheter mycket bättre än arbetstagarnas rättigheter.

På den politiska fronten har populistiska nationalisterna växt sig starkare och har fått parlamentarisk representation i ett antal länder. I ett fåtal länder, inklusive USA, Filippinerna, Polen, Ungern och Turkiet, har de fått starka positioner. Trångsynthet, inklusive fientliga inställningar gentemot migranter och flyktingar, har ökat på grund av oansvariga politiska ledare och har inte bara lett till maktskiftet utan även till brexit i Storbritannien.

Med andra ord har politiskt, ekonomiskt och socialt tryck underminerat solidariteten och de kollektiva åtgärderna och själva sammanhållningen i samhället. BTI:s arbete, oavsett om det handlar om rättvis behandling av migranter, fast anställning istället för kontraktsanställning eller osäkert arbete, för jämställdhet på arbetsplatsen, eller samarbete mellan fackföreningar på alla kontinenter och i alla regioner, ställs inför alla dessa utmaningar som hamnat i själva kärnan av fackföreningarnas uppdrag. Trots dessa utmaningar har BTI och dess medlemsförbund ändå gjort framsteg inom alla dessa områden.

BTI anser att det enda sättet som arbetare kan skapa hållbara förbättringar av sina rättigheter och arbetsförhållanden är om de kan organisera sig, förhandla fram kollektivavtal och påverka politiken. Trots att vi prioriterar många saker är det den röda tråden. Oavsett om BTI medlar med myndigheter, internationella organisationer eller multinationella företag kring politik eller fackföreningsrättigheter är syftet att skydda arbetares rättigheter. Medlemsförbundens jobb är att hjälpa arbetare att organisera medlemmar och förhandla, och BTI:s jobb, även om det är annorlunda, handlar också om organisation. Det handlar om att skapa en internationell miljö i sina sektorer som möjliggör organisering och förhandling genom att man bygger upp makt och solidaritet. BTI hjälper även medlemmar att organisera sig, hitta på nya idéer och samarbeta med andra medlemmar.

Denna aktivitetsrapport visar att BTI och dess medlemsförbund, trots dessa utmaningar, har gjort anmärkningsvärda framsteg. Låt mig ge ett dramatiskt exempel. Inom cementindustrin har man fortsatt att se en snabb förlust av jobben i många länder och kontraktsarbete är ett vanligt sätt att utnyttja arbetare i andra länder, men BTI utförde en avslöjande undersökning som blev en milstolpe som sammanförde fackföreningar i förbund, så att de kunde dela information och samarbeta.

Tillsammans kämpade BTI och dess medlemsorganisationer för och lyckades med att få fram ett globalt ramavtal från det största multinationella företaget i branschen, LafargeHolcim. Denna gemensamma kamp inom cementindustrin har inneburit att tusentals kontraktsarbetare har blivit vanliga anställda. Fackföreningar som representerar cementarbetare hanterar svåra problem med hopp, entusiasm och solidaritet. Branschen ändras inte av sig själv – fackföreningarna får den att förändras.

BTI:s medlemsförbund är med rätta stolta över den globala idrottskampanjen för anständigt arbete och kampanjen "Rött kort för FIFA". Vid den tiden krävde BTI förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter och FIFA erbjöd PR. Vem skulle ha trott att BTI nu skulle ha en regelbunden, produktiv dialog och överenskommelser med FIFA eller vara på plats och vara en erkänd partner till den organisation som bygger anläggningarna för fotbolls-VM i Qatar (Supreme Committee for Delivery and Legacy)?

Det finns många andra exempel i rapporten på fackföreningarnas framgångar. Det har skett stora genombrott inom organisation och förhandling med kinesiska multinationella byggbolag i Afrika, organisation av cementarbetare i Indien och infrastrukturprojekt i Panama. Byggarbetare i Turkiet har fått fast anställning och man har gjort framsteg genom certifieringsorgan för skogsarbetare i Afrika och Asien.

De vittomfattande och detaljerade aktiviteter som beskrivs i denna rapport är kopplade till strategier med tre sammankopplade och sinsemellan beroende pelare: organisation, representation och påverkan på politiken. Myndigheter och internationella organ (såsom FN, ILO och Världsbanken) och även privata organisationer (till exempel Forest Stewardship Council) är alla organ där BTI påverkar politiken och använder normer och mekanismer för att skydda arbetares rättigheter och skapa en miljö som gynnar organisation och förhandling. Förhandlingar, inklusive globala ramavtal, ger frihet från rädsla så att arbetare kan organisera sig.

Allt detta arbete, kampanjande, mobilisering, relationsbyggande, skapande av respekt och inflytande och utnyttjande av makt där sådan kan finnas eller utvecklas handlar om att se till att arbetare har en praktisk rätt att organisera sig och förhandla.

Globalisering behöver inte vara exklusiv domän och spelplan för kapitalet, företagen och de rika.

Solidaritet, det kitt som håller samman BTI:s medlemsförbund oavsett land, region eller sektor, är en stark kraft för globalisering av social rättvisa. Det ingår i byggandet, sten för sten, av en ny globalisering där arbetare genom sina fackföreningar inte längre är offer för krafter bortom deras kontroll, utan blir globala aktörer som kan delta och forma sina öden.

## II. Enighet

### 1. Organisera och förhandla med multinationella företag Introduktion

Trots att det finns skillnader mellan olika sektorer och företag är det i allmänhet sant att multinationella företag minskar sin direkta anställning och organiserar sitt arbete så att mycket av det utförs av andra företag som arbetar med och för dem.

Problem som handlar om fackföreningsrättigheter och relationer mellan arbetsmarknadens partner, som i vanliga fall skulle kunna lösas genom förhandling mellan huvudföretaget och dess dotterbolag i ett annat land, har med andra ord blivit mer komplicerade. Svårigheterna finns ofta med underentreprenörer eller leverantörer eller företag i andra affärsrelationer. Det har varit mycket svårt att övertala företag att erkänna sitt ansvar för arbetstagarnas mänskliga rättigheter när de inte är direkt anställda.

Denna omorganisation av arbetet komplicerar företagsstrukturerna och kopplas till en ökning av osäkra former av arbete. Det skapar ännu fler utmaningar vad gäller organisering och förhandling. I många fall har arbetare rätt att organisera sig och förhandla om löner på pappret, men i praktiken har de inte någon verklig rätt att organisera sig. Avståndet mellan arbetare och de verkliga beslutsfattarna i branschen har blivit större. Internationella fackföreningsstrukturer är mer nödvändiga än någonsin tidigare för att underlätta sådana kopplingar.

Utspridningen av företagsstrukturen har inte minskat de multinationella företagens inflytande. De fattar fortfarande de avgörande besluten som påverkar globala försörjningskedjor. Det betyder dock att fackföreningars policyer och aktiviteter måste bli mer innovativa och bemöta en skiftande men sammankopplad arbetskraft, och att fackförbund behöver förstå hur företag, investerare och andra internationella ekonomiska aktörer fungerar och fattar beslut.

BTI strävar efter att skapa en miljö som gynnar organisation och förhandling, så att arbetare är fria att bilda och gå med i fackföreningar och samverka med företagen utan rädsla och hotelser. Detta gäller alla arbetare, men det finns vissa särskilda möjligheter att påverka multinationella företag som inte är möjligt med enbart nationella aktörer.



Att organisera sig och förhandla med multinationella företag är en av prioriteterna för BTI:s kongressperiod 2014–2017 och faller under pelaren "organisation". Det är även kopplat till de två kongressresolutionerna: sammanställning nr 2 om internationella ramavtal och sammanställning nr 4 om kinesiska multinationella företag.

### Samverkan med de multinationella företagen

Nationella myndigheter har ansvar för att skydda arbetstagarnas mänskliga rättigheter och arbetsrätt. Ett av BTI:s maktmedel i förhållande till multinationella företag baserar sig på användningen av nationell arbetslagstiftning samt internationella politiska frågor som påverkar multinationella företag.

BTI deltog nyligen i ILO:s klagomål gällande föreningsfrihet som lämnats av det australiska rådet för fackföreningar för BTI:s medlemsorganisation, CFMEU, gällande återinförandet av den australiska bygg- och anläggningskommissionen (ABCC) och tillhörande byggbkod. ILO:s klagomål inlämnades mot Australiens regering, men det är även indirekt en protest mot de företag som gav sitt stöd till lagstiftningen och som låter dem bryta mot arbetares rättigheter i byggbranschen. Beslutet i ärendet kommer att vara viktigt i Australien, men kommer också att skicka signaler till företag om huruvida de bör driva fram liknande idéer i andra länder.

Multinationella företag påverkas även av den internationella handels- och investeringsmiljön. BTI har motsatt sig alla bestämmelser som i praktiken skulle ge ett skydd för utländska investerare som inte finns tillgängligt för nationella investerare eller som skulle sätta rätten till egendom framför arbetstagarnas rättigheter. Sådana bestämmelser och de rättsliga mekanismer som är kopplade till dem finns i många handelsavtal och beaktades även i andra överenskommelser som inte längre gäller på grund av att fackföreningar har motsatt sig dem. BTI:s arbete inom politiska områden som handlar om migration, jämställdhet, ungdomsarbetslöshet och klimatförändringar är också relevant för samverkan med multinationella företag och företagskampanjer.

Det finns förfaranden på nationell och internationell nivå som låter fackföreningar sätta press på multinationella företag så att de tar sitt ansvar. Detta inkluderar arbetsrättsliga regler i exportkrediter från vissa nationella regeringar, bestämmelser om arbetsnormer vid upphandling (nationell, EU-omfattande eller internationell) vid organ såsom Världsbanken och de regionala utvecklingsbankerna samt Internationella finansieringsbolaget (IFC) som lyder under Världsbanken och ger lånegarantier till privata företag. Till exempel var det lobbying om upphandlingsstandarder i Afrika som gav BTI:s första produktiva kontakt med kinesiska multinationella företag och som la grunden för senare överenskommelser.

BTI har använt OECD:s reviderade riktlinjer för multinationella företag i fall mot företag och mot FIFA. De reviderade riktlinjerna ingår i FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. BTI var med och utvecklade dessa principer och har använt dem för att stödja idrottskampanjerna och som sätt att få till stånd dialog med multinationella företag, särskilt kring ansvar för försörjningskedjor och i affärsrelationer. BTI:s kunskap och praktiska erfarenhet med FN:s vägledande principer har gett oss respekt i många forum, såsom FIFA:s rådgivande organ för mänskliga rättigheter.

BTI har förhandlat fram många internationella ramavtal och fortsätter att förbättra dem när de förnyas. BTI försöker även påverka företagens beteenden och samverka med företag som inte har några avtal. BTI inrättade mekanismer för dialog och resolution av specifika konflikter med vissa multinationella företag såsom MECO, Constructora i Costa Rica, Odebrecht i Brasilien, Arauco i Chile, WBHO i Sydafrika och Vinci i Frankrike.

I mars 2016 lämnade BTI och fackföreningen för keramiker i Argentina, FOCRA, in ett klagomål mot Etexkoncernen enligt OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Klagomålet gällde brist på samråd och samarbete med FOCRA under omstruktureringsprocessen, som ledde till uppsägning av 540 arbetare vid flera anläggningar. Efter att ha skickat sina svar till den nationella kontaktpunkten i april 2017 mötte BTI och den nationella kontaktpunkten Etex i Bryssel.



I Turkiet i maj 2015, efter fyra månaders strejk, återgick 218 träarbetare vid SFC, som ägs av Kronospan, världens största tillverkare av träpaneler, till arbetet efter att ha nått en överenskommelse om löneökning och förbättrade arbetsvillkor. Under hela strejken försökte Kronospan underminera företagets fackförening.

Men 170 arbetare vägrade att lämna fackföreningen och slutligen accepterade arbetsgivaren deras krav på löneökningar och rätten till organisationsfrihet. För att stödja sin medlemsorganisation AGAC-IS organiserade BTI ett solidaritetsuppdrag där man besökte strejkande arbetare i Kastamonu.

BTI kämpar även mot en av de mest avskyvärda metoderna för att sabotera fackföreningar i industriländer – svartlistning.

## Kampen mot svartlistning av fackföreningsmedlemmar

BTI gav ut en principförklaring om Skanskas verksamhet, inklusive svartlistning av fackföreningsmedlemmar i Storbritannien och svårlöner och osäkra arbetsförhållanden i USA.



Skanska är ett av de största multinationella byggföretagen i världen. Det är ett svenskt företag med gott rykte som påstår sig ta allvarligt på socialt ansvar. Ändå har det varit involverat i allvarliga brott mot arbetares rättigheter i ett flertal länder, inklusive Storbritannien och USA.

Dokumentet gavs ut samtidigt med ett pressmeddelande i Storbritannien och USA där man uppmanade företaget att samarbeta med BTI för att skapa ett övervaknings- och utbildningsteam för att hjälpa till att utöka Skanskas uppförandekod så att den inte bara omfattar Sverige, utan även företagets verksamhet runtom i världen.

I Storbritannien resulterade den största svartlistningsskandalen i byggbranschens historia i en domstolsseger där 256 arbetare utdömdes att få över 10 miljoner pund i kompensation 2016. Enskilda utbetalningar kunde ligga på 25 000 pund till 200 000 pund, beroende på faktorer såsom förlorad arbetsinkomst och kränkningens allvarlighetsgrad. UNITE, fackföreningen, bestred utfallet vilket resulterade i ytterligare 4 miljoner pund

i kompensation till 97 av de 256 kående, eftersom fackföreningen ansåg att det ursprungliga budet inte var tillräckligt.

Fackföreningen har kämpat i fem år mot över 30 byggföretag som ingick i svartlistningskonspirationen som gjorde att hundratals arbetare förlorade sina arbeten och fick sina liv förstörda för att de ägnade sig åt legitim fackföreningsverksamhet, såsom kontroll av hälsa och säkerhet.

I centrum för skandalen fanns den hemlighetsfulla Consulting Association som Information Commissioner gjorde en razzia mot 2009.

BTI har stött fackföreningarna. Anspråk riktades mot Balfour Beatty, Carillion, Costain, Kier, Laing O'Rourke, Sir Robert McAlpine, Skanska UK och VINCI, som alla använde och betalade för de svartlistningstjänster som utfördes av Consulting Association.

## Att få internationella ramavtal att fungera

BTI har förhandlat fram 21 internationella ramavtal med multinationella företag. Med FN:s vägledande principer och OECD:s riktlinjer som stöd har BTI argumenterat för att företagen ska ta ansvar för konsekvenserna av sin policy på mänskliga rättigheter, inte bara för sina direkt anställda utan också för sina försörjningskedjor och i andra affärsrelationer.

BTI argumenterade även för att frågor som gäller mänskliga rättigheter även omfattar frågor som gäller anställningskontrakt, användning av privata bemanningsföretag, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och andra frågor. Den första överenskommelsen som handlade om anställningsförhållanden, inklusive begränsning av användningen av privata företag gjordes med GDF Suez, nu ENGIE. BTI har verkat för företagsgranskning eftersom företagen måste vara medvetna om potentiella konsekvenser och bemöta dem. BTI har också gjort framsteg inom den prioriterade frågan att ge arbetare tillgång till fackföreningar.

Vissa överenskommelser är just nu i slutstadiet av förhandlingarna. Förnyelse av avtal ger en möjlighet att införliva nya frågor, såsom tillgång till fackföreningar och neutralitet, migrerande arbetares rättigheter, starkare bestämmelser för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen samt frågor som gäller försörjningskedjan. Över tid har överenskommelserna blivit mer användbara och omfattande. Till exempel innehåller den överenskommelse som undertecknades i januari 2017 med Veidekke ASA, Norges största byggföretag, bestämmelser som gäller för underentreprenörer och samriskföretag. Det finns även nya driftsbestämmelser, såsom erkännande av den roll som BTI:s globala organisation spelar vid övervakningen av omprövning av avtal och vid problemlösning.

De internationella ramavtalen används på plats för att skapa ett klimat där organisering och förhandling kan ske. Till exempel i Anderna i Latinamerika där AW Faber Castell Peruana meddelade omfattande uppsägningar och vägrade att förhandla. Genom använda det internationella ramavtalet med företaget hjälpte BTI till att skapa erkännande för fackföreningen och få till stånd det första kollektivavtalet för arbetstagarna. Erfarenhet på plats hjälper till att visa vad överenskommelserna verkligen betyder och skapa en grund för att förbättra dem.

Under denna kongressperiod undertecknades fem internationella ramavtal, inklusive ett med de spanska multinationella byggföretagen Sacyr, Acciona och Dragados i oktober 2014. BTI undertecknade även ett internationellt ramavtal med Veidekke ASA,

Norges största byggföretag i januari 2017. Nya globala avtal förväntas undertecknas med Besix, Belgien, ett byggföretag, LafargeHolcim, ett schweiziskt cementföretag och Stora Enso, ett svensk-finskt pappers- och skogsföretag. Det internationella ramavtalet 2014 med Salini Impregilo, ett företag som specialiserar sig på byggande av stora infrastrukturprojekt, innehåller stora förbättringar jämfört med det tidigare avtalet som undertecknades 2004. Arbetarnas rättigheter garanteras nu i all verksamhet och Salini Impregilo lovade att ge fackföreningar tillträde till arbetsplatserna. BTI och dess italienska medlemsförbund omförhandlade det internationella ramavtalet med Impregilo när företaget gick samman med ett annat italienskt företag, Salini, för att bilda Salini Impregilo 2014.

I februari 2015, efter en serie förhandlingar och medling av BTI, undertecknade MANWU Namibia ett avtal med Salini Impregilo om hälso- och säkerhetsfrågor vid byggarbetsplatsen för Neckartal-dammen i Karasregionen i södra Namibia. Innan överenskommelsen hade MANWU tagit upp allvarlig oro kring hälsa och säkerhet på arbetsplatsen på grund av bristen på strukturer som ger skugga för lunch- och viloperioder, kallt dricksvatten och toalett för över 500 arbetare.

GDF Suez, nu med namnet ENGIE, ett av de största energiföretagen som också bedriver byggverksamhet, undertecknade ett globalt avtal om hälsa och säkerhet med

BTI, PSI och IndustriAll 2014 som ett tillägg till 2010 års internationella ramavtal. Målet är att garantera bättre säkerhetsvillkor på arbetsplatsen, eliminera olyckor med dödlig utgång vid företaget och förbättra hälsan för arbetstagarna genom att eliminera skadliga produkter i hela verksamheten, inklusive hos underleverantörer. Så snart det internationella ramavtalet är färdigt kommer en hälso- och säkerhetsgrupp att inrättas.

I februari 2015 började BTI diskussioner för att förnya och uppdatera sitt internationella ramavtal med IKEA på grund av företagets stora industriella och organisatoriska förändringar. BTI-medlemmar från Polen (Budowlani), Nederländerna (FNV), Sverige (GS) och USA (IAMAW) deltog i förhandlingarna. BTI:s Världsråd i november 2016 granskade utkastet till avtalet som innehöll nya frågor, inklusive en utökning av omfattningen så att det även gäller arbetare vid IKEA:s underleverantörer, ett förtydligande av relationen

### Lista över BTI:s internationella ramavtal

1.	ENGIE (energi och bygg, Frankrike)
2.	Faber-Castell (pennor, Tyskland)
3.	Stabilo (skrivdon och kosmetika, Tyskland)
4.	Staedtler (skrivdon och skissinstrument, Tyskland)
5.	Hochtief (bygg, Tyskland)
6.	Pfleiderer (trä, Tyskland)
7.	Wilkhahn (kontorsmöbler, Tyskland)
8.	Impregilo Salini (bygg, Italien)
9.	Ballast Nedam (bygg, Nederländerna)
10.	Royal BAM Group (bygg, Nederländerna)
11.	Veidekke (bygg, Norge)
12.	Dragados (bygg, Spanien)
13.	OHL (bygg, Spanien)
14.	Sycyr (bygg, Spanien)
15.	Acciona (bygg, Spanien)
16.	FCC (bygg, Spanien)
17.	Ferrovial (bygg, Spanien)
18.	IKEA (möbler, Sverige)
19.	Skanska (bygg, Sverige)
20.	Stora Enzo* (papper, trä och skog, Sverige/Finland)
21.	Lafarge Holcim* (byggmaterial, Schweiz)
22.	Besix* (bygg, Belgien)

\* ska undertecknas

mellan nationella och internationella standarder, ett erkännande av och åtkomst till fackföreningar samt en överenskommelse om erkännande av IKEA:s globala fackförbund.

I Ryssland arbetade BTI med den ryska fackföreningen för träarbetare för att utveckla och genomföra en organisationsplan som inriktade sig på arbetare vid IKEA:s anläggning i Tichhvin, nära St. Petersburg. Anläggningen ligger mycket isolerat, mer än 230 km från närmsta fackföreningskontor. Det rådde brist på kompetenta organisatörer i området, så med stöd av BTI anlätade fackföreningen tillfälligt kompetenta organisatörer för att nå ut till arbetare på ett systematiskt sätt. Fackföreningens beslutsamma arbete resulterade i skapandet av ett kärnförbund av arbetstagaraktivister. BTI kommer, tillsammans med svenska GS-facket, att fortsätta att stödja fackföreningen i dess arbete för erkännande från den lokala ledningen vid anläggningen.

Återupptagandet av produktionen vid Faber Castells anläggning i delstaten Goa i Indien var en stor seger för arbetstagarna och deras familjer som höll på att förlora sin inkomst efter beslut från Faber Castells ledning i Indien om att stänga anläggningen efter en brand 2010. Arbetstagarna var nöjda med återupptagandet av den under lång tid stillastående produktionen vid den nya anläggningen i maj 2014. Med hjälp av det globala avtalet tog BTI upp frågan med ledningen. Man utförde en social revision, höll flera möten och aktioner. Faber Castell beslutade till slut att återuppta produktionen i Goa och upphävde därmed beslutet från Faber Castell i Indien. En överenskommelse undertecknades även där man accepterade fackföreningarnas krav på löner, årliga löneökningar och högre löner för äldre arbetare.

Som ett resultat av en strejkaktion från den lokala fackföreningen och stöd på global nivå från BTI och IGBAU har BTI:s medlemsorganisation SINTEC-FETRACOMA i Chile erkänts av Hochtief och Strabag i det hydroelektriska projektet Alto Maipo. SINTEC förhandlade för över 3 000 arbetare. Arbetstagarna krävde en löneökning, omjusterade löner i varje yrkeskategori, förbättrade bostäder, sociala förmåner och produktivetsbonus. FETRACOMA tecknade även kollektivavtal med OHL och Acciona, de företag som bygger tunnelbanan i Santiago, som omfattar 5 000 anläggningsarbetare.

I maj 2016 förhandlade BTI och det franska företaget Vinci, tillsammans med dess partner i Qatar, Qatari Diar Vinci Construction (QDVC), fram ett samförståndsavtal för att förbättra arbets- och levnadsvillkoren för alla arbetare, inklusive migrantarbetare vid QDVC-projekt i Qatar. Trots att man enats om ett samförståndsavtal på 10 punkter väntar parterna på officiellt stöd från Qatars ministerium för administrativ utveckling, arbete och sociala frågor, innan det kan genomföras. Under tiden har BTI gett råd kring olika program för social välfärd som startats av QDVC för migrantarbetare, inklusive stärkandet av kommittéer för arbetares välfärd. I november 2016 hölls företagsomfattande val till dessa kommittéer som involverade över 5 000 arbetare. BTI gav rekommendationer kring valprocessen för att säkerställa transparens och att arbetstagarna deltar fullt ut.

Dessutom gav BTI sitt bidrag till den revision utförd av Business for Social Responsibility som beställdes av Vinci för att granska alla företagets projekt i Qatar. BTI:s franska medlemsförbund, inklusive FNCBA-CGT, har också spelat en avgörande roll för att pressa Vinci att vidta åtgärder för att skydda migrantarbetares rättigheter i Qatar.

### Global organisering inom cementindustrin

Cementindustrin är mer global än någonsin. Branschen har förändrats i grunden, vilket har påverkat antalet anställningar och kvaliteten på dem, särskilt som en konsekvens av de senaste stora sammanslagningarna av de största cementföretagen. Branschen har blivit mer kapitalintensiv i industriländer, och det totala antalet anställda arbetare har minskat, delvis på grund av tekniska förändringar. I utvecklingsländer har antalet fast anställda minskat och ersatts av kontraktsanställda eller tillfälligt anställda för att minska lönekostnaderna.

BTI och IndustriAll har undertecknat ett internationellt ramavtal med Lafarge. Efter sammanslagningen av Holcim och Lafarge var det nya företaget inte intresserat av något avtal. BTI och IndustriAll lanserade en lång och beslutsam global kampanj "Ingen sammanslagning utan rättigheter för arbetarna".



Företaget ändrade sin inställning och samtyckte till en text för ett internationellt ramavtal som kommer att omfatta 100 000 arbetare vid 2 500 cementfabriker. Avtalet kommer att fokusera på grundläggande rättigheter, hälsa och säkerhet, informationsutbyte, konfliktlösning och erkännande av det globala cementförbundet.

Med tanke på alla problem inom cementindustrin och skillnaderna mellan regioner organiserade BTI en global cementförbundskonferens i slutet av 2016 samt regionala konferenser för att diskutera utvecklingen inom branschen. De globala och regionala förbund som har utvecklats genom dessa konferenser har varit mycket effektiva med att dela information och samarbeta för att ta fram gemensamma förhandlingsstrategier. På detta sätt har BTI:s arbete med byggmaterialsektorn i stort stärkts.

Avtalet med LafargeHolcim skulle inte ha varit möjligt utan stora mobiliseringar inom det globala cementförbundet. Det förekom aktioner vid intressenternas årsmöten i Zürich med 8 500 protestbrev och över 100 lokala fabriksprotester 2016.



Aktionerna lyfte fram dödsfall på arbetsplatsen och kopplingen till osäkra anställningar, det olagliga utbytet av arbetare i British Columbia, Kanada, användningen av barnarbete i Uganda och den orättvisa behandlingen av familjer vid Ambuja-fabriken i Indien.

Deklarationen från LafargeHolcims fackföreningskonferens i Hyères, Frankrike, i oktober 2016 gav en tydlig bekräftelse av behovet av social dialog, lösningar i rätt tid på problem och en skriftlig global överenskommelse.

I Minas Gerais, Brasilien, gav en domstol order om återanställning av 87 uppsagda LafargeHolcim-arbetare vid SINTICOMEX i december 2015. Segern var delvis ett resultat av arbetet inom LafargeHolcims globala förbund som såg till att arbetstagarnas rättigheter bevarades efter sammanslagningen.

I Sydafrika gick minst 800 arbetare vid LafargeHolcim ut i strejk i 12 dagar för höjda löner och förmåner.

I Ukraina stod man också inför utmaningar där PROFBUD har en organiserad CRH-cementanläggning (tidigare Lafarge) i västra delen av landet. Efter protestaktioner mot uppsägningar lanserade företaget ett ersättningsprogram där arbetare som frivilligt gick med på att sluta fick ersättning på mellan 60 och 120 månadslöner. 300 arbetare av 450 gick med på detta och PROFBUD förlorade 70 procent av sina

### **Kontraktsanställda omfattas nu av det nationella löneavtalet för cementarbetare i Indien**

Med en årlig produktion på nästan 390 miljoner ton cement är Indien den näst största cementproducenten i världen. INCWF, en paraplyorganisation för fackföreningar och en av BTI:s medlemsorganisationer, har betydande närvaro vid cementfabrikerna i Indien. INCWF har uttryckt oro kring minskningen av antalet fast anställda och ökningen av kontraktsanställda inom cementsektorn i Indien. För att hindra denna praxis och undermineringen av de kontraktsanställdas rättigheter har INCWF prioriterat frågan om kontraktsanställda i sin organisationsstrategi.

Detta fick stöd av INCWF:s verkställande kommitté och som uppföljning beslutade ledningen att uppmuntra sina medlemsorganisationer på fabriksnivå att organisera kontraktsarbetare och se till att deras rättigheter skyddas, tillsammans med löpande påtryckningar för bättre arbetsvillkor och utbetalning av löner. INCWF:s arbete har resulterat i att cirka 1 500 kontraktsanställda har gått med i fackföreningen vid stora cementfabriker och dessutom bildat 12 fackföreningar särskilt för kontraktsanställda runt om i Indien.

INCWF har stått i förgrunden för de nationella löneavtal som undertecknats med Cement Manufacturers Association (CMA) vart fjärde år. Federationen har för första gången i de nationella löneuppgörelserna för cementarbetare inkluderat de kontraktsanställda som deltar i paketering, lastning och lossning i det avtal som undertecknades den 29 juli 2015. Arbetstagarna måste få de minimilöner (klass "E"-löner) som vanliga arbetstagare får. Per den 1 februari 2017 är lönen 27 500 rupier i månaden (3 440 kr). Totalt omfattar löneavtalet 135 000 arbetstagare (inklusive vanliga arbetstagare) som är de största förmånstagarna. INCWF övervakar genom sina medlemsorganisationer att cementfabrikerna betalar de överenskomna lönerna.

medlemmar vid fabriken. Fackföreningsledarna besökte CRH-anläggningen två gånger under 2015 och träffade CRH:s personalchef i landet fem gånger. En av flera insatser för organisation vid CRH-fabriker skedde vid Kamenets-Podolski-fabriken (central anläggning i Ukraina) där den lokala fackföreningen började en intern organiseringskampanj 2015 efter ett ledningsbyte för att öka medlemsantalet i fackföreningen och stärka fackets organisation.

För sydöstra Europa fungerade förbundsverksamheten inom cementindustrin i november 2015 som en första plattform för fackförbunden för att utvärdera den första informationen och fackförbundsstrategier för att organisera arbetare och sluta kollektivavtal med flera företag såsom Holcim, Nasicecement, Lafarge, TITAN och CRH.

I direkt samverkan med ledningarna – ett exempel är stödet från IGBAU Tyskland – mötte BTI Heidelbergs företagsledning för att diskutera arbetares rättigheter vid sammanslagningen med Italcementi. BTI har ett internationellt ramavtal med Italcementi, men Heidelberg vägrar att erkänna det. BTI utvecklar tillsammans med IGBAU Tyskland, IndustriAll och det europeiska företagsrådet en global kampanj för att sätta press

### BTI:s globala cementundersökning: fackförbund säger till cementindustrin att skärpa sig

Som en del av BTI:s undersökning gav arbetarrepresentanter vid 113 cementanläggningar från 40 länder sin syn på fem ämnen: fackföreningsrättigheter, underentreprenad och utkontraktering, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, klimatförändring och ersättning och socialt skydd.



Undersökningen visar en alarmerande ökning av användningen av underentreprenad i branschen, vilket motsvarade en total utkontrakteringspolicy som påverkar upp till 75 procent av verksamheten vid nya anläggningar. Denna situation är ännu mer oroande eftersom undersökningen också avslöjar precis hur sårbara arbetare på underentreprenad är. De nås ofta inte av fackföreningarna, företagen utesluter dem från att omfattas av kollektivavtalen och de är därför mer utsatta för exploatering, dåliga arbetsförhållanden, olyckor i arbetet, sjukdomar och dödsfall.

Den övergripande bedömningen av hälsa och säkerhet är skrämmande med tanke på att 30 procent av alla cementfabriker som ingick i undersökningen rapporterade minst ett dödsfall för de senaste 3 åren och 60 procent erkände förekomst av arbetsrelaterade sjukdomar. Men i 20 procent av fabriken tillhandahåller ledningen ändå inte regelbundna hälsokontroller för arbetstagarna.

Cementindustrin behöver skärpa sig. Cement är en riskfylld bransch och förebyggande av olyckor och sjukdomar undermineras allvarligt av att arbetarna utnyttjas genom utkontraktering i sektorn och företagens vägran att ta ansvar för de dåliga arbetsförhållandena. Undersökningen

bekräftat att det råder brist på genuint samråd med fackföreningar. Fackföreningar har kunskaper att erbjuda, men de ges inte någon roll, eftersom de exponerar industrins exploaterande anställningspolicyer och

arbetspraxis. I sitt arbete för att hålla vinsterna uppe drar företagen ner på utgifterna på arbetstagarnas bekostnad, vilket påverkar arbetstiden, lönerna, det sociala skyddet, jämställdheten samt hälsa och säkerhet.

Ökningen av osäkert arbete i cementindustrin har dolts av företagens PR-kampanjer för socialt ansvarstagande. Undersökningen avslöjar tydligt att företagen inte granskar sina underentreprenörer och det finns många problem vad gäller rätten att organisera sig och kollektivförhandla. Företagen lägger i allt högre grad ut verksamhet på underentreprenad och anlitar kontraktsanställda utan jobbsäkerhet och fackliga rättigheter. BTI uppmanar cementföretagen att ta ansvar för hela sin verksamhet.

på Heidelberg att förhandla fram ett nytt internationellt ramavtal. BTI tog upp flera fall av överträdelse av arbetares rättigheter runtom i världen. BTI och PROBUD lyckades få den ukrainska ledningen tillbaka till förhandlingsbordet och BTI förhandlar för en lösning av fall i Egypten och Jordanien.

BTI:s arbete inom cementindustrin inkluderar även multinationella företag utan globala ramavtal och nationella företag. Mot bakgrund av de enorma strukturella förändringarna i cementsektorn och den växande osäkerheten bland arbetskraften genomförde BTI och det erkända franska socioekonomiska forskningsinstitutet SECAFI en global undersökning av arbetsförhållanden i cementindustrin. Undersökningen

visar en alarmerande ökning av utläggning på underentreprenad i branschen, vilket leder till en brist på fackföreningsrepresentation och ett enormt antal dödsolyckor i sektorn som kunde ha förebyggts.

Undersökningen var en viktig drivkraft som ledde fram till bildandet av BTI:s globala cementförbund som etablerades vid 2016 års globala cementkonferens i Panama med deltagande av 150 fackföreningsledare från 45 länder. Baserat på resultatet av undersökningen diskuterade man vid konferensen de alarmerande trenderna vad gäller urholkandet av arbetares rättigheter i cementindustrin. Förbundet är ett sätt att skapa kontakter och utbyta information samt samordna sig för att underlätta organisation och kollektivförhandlingar och agera i frågor som gäller hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.

Konferensen antog en global handlingsplan som kommer att fokusera på en global organisationskampanj som riktar sig mot följande cementföretag: Heidelberg, CRH, Titan, Siam, Taiheyio, Cemex, Argos, Dangote, Portland och Votorantim.

Sex regionala cementförbund har varit avgörande för att mobilisera solidaritet i regionala och globala kampanjer. Dynamiken i de latinamerikanska och karibiska cementförbunden har lockat flera fackföreningar på fabriksnivå, vilket underlättat bildandet av den chilenska cementfederationen. Cementförbunden i Afrika och Asien leder kampen mot kontraktsarbete i cementindustrin. Det arabiska cementförbundet försvarar befintliga kollektivavtal medan cementförbundet i sydöstra Europa förhandlar fram nya kollektivavtal.

### Kinesiska multinationella företag

Före och under senaste världskongressen i Bangkok hölls omfattande diskussioner om erfarenheten av multinationella företag, främst av kinesiska sådana i Afrika. Dessa företag är mycket aktiva inom byggindustrin och arbetar nära med många afrikanska regeringar. Som uppföljning av kongressdiskussionen genomförde det afrikanska fackförbundet en undersökning som de även publicerade.

Förbundet har gjort det möjligt för fackföreningar att övertyga regeringar att respektera fackföreningsrättigheter, särskilt vid offentliga infrastrukturprojekt och upphandling. Erkännande av fackföreningar och kollektiva förhandlingar samt problemlösning på plats har lett till samarbete med kinesiska företag och förbättrade relationer. Under kongressperioden, en relativt kort tidsperiod, ökade fackföreningsmedlemskapet i dessa företag och toppade på omkring 50 000, men detta antal har varierat när flera projekt har avslutats.



BTI höll sin första globala konferens om kinesiska multinationella företag 2015 för att utveckla en global strategi, med deltagande från medlemsförbund från olika regioner, andra globala fackförbund, ILO och andra parter. Vid slutet av 2016 hade kinesiska multinationella företags bristande svar vad gäller arbetares rättigheter och arbetsförhållanden lett till många fackliga aktioner. I Afrika registrerade BTI en väsentlig ökning av medlemskapet vid kinesiska multinationella företag. 30 200 nya medlemmar i 137 kinesiska multinationella företag, 74 nya kollektivavtal och 66 strejker hölls 2016.

Kollektivavtal tecknades med följande kinesiska multinationella företag: Sino Hydro, CCC, CRBC, Jiangxi-GeoEngineering, China Sichuan Company, CATIC, CCECC, CGC, EEC, TEC och China Zhongap. Nedan finns några av resultaten från medlemsförbunden:

- I Zimbabwe rekryterade ZCATWU 1 002 arbetare anställda av kinesiska multinationella företag inklusive Sino Hydro. CLAWUZ använde ett befintligt kollektivavtal för att rekrytera 90 procent av arbetstagarna vid det kinesiska företaget Eddington.
- KBCTFIEA Kenya rekryterade 1 879 medlemmar vid Standard Gauge-järnvägen som drevs av China Road and Bridge Company.
- UBCCECAWU Uganda rekryterade 169 arbetare från Sino Hydro, 150 arbetare vid China Zhongmei Engineering Group Company och 200 från China International Water and Electric Corporation.
- CBMWU Ghana tecknade ett kollektivavtal 2014 med Sino Hydro, en av de sju giganterna bland kinesiska multinationella företag som verkar i Afrika.

- EIFCMWCOTU Etiopien rekryterade 76 arbetare vid CREC, ett kinesiskt företag som bygger järnvägen mellan Djibouti och Addis Abeba.
- År 2014 gav BTI stöd till den pakistanska medlemsorganisationen PFBWW:s strejk vid dammprojektet T4 Tarbela som drevs av kinesiska Sino Hydro. Omkring 2 000 arbetare deltog och nu är fackföreningen en del av kommittén för klagomålshantering.
- I Bolivia lyckades CSTCB starta en dialog med kinesiska företag. BTI har stött sina medlemsförbund i en kampanj som fokuserar på fackföreningsrättigheter och arbetslagstiftning.
- China Harbour Company i Chile som bygger en ny hamn har organiserats, men fackföreningen blev tvungen att gå ut i strejk för att deras rättigheter skulle respekteras.
- År 2015 resulterade Makedoniens kampanj *"Bygg vägar utan skador och dödsfall"* i en dialog om säkerhet med Sino Hydro och dess underentreprenörer.
- År 2016 utförde BTI Montenegro en organisationskampanj bland arbetare vid det kinesiska företaget CRBC, som är huvudentreprenör för motorvägsprojektet Bar–Boljar.

### Organisation och förhandling vid ett kinesiskt multinationellt företag

Byggförbundet ZCATWU i Zimbabwe lyckades uppmärksamma arbetsdepartementet och Sino Hydros ledning på problem med löner, hälsa och säkerhet samt andra överträdelser mot arbetstagares rättigheter. Den 4 augusti 2015 skrev fackföreningen ett brev till departementet för energi och kraftutveckling, som övervakar projektet, där man meddelar dem att Sino Hydro Corporation bröt mot förordning nr 45 från 2013 från det nationella anställningsrådet för byggindustrin i Zimbabwe (NECCIZ) som kräver att alla arbetsgivare betalar arbetstagarna utefter deras kompetens. Istället betalade Sino Hydro arbetstagare för lite och hävdade att de inte erkände kvalifikationerna. Departementet för energi och kraftutveckling tog upp frågan med Zimbabwe Power Company (ZPC), eftersom Sino Hydro var deras huvudentreprenör. Regeringen tog upp frågan med Sino Hydro och informerade dem om arbetstagarnas kompetens och hur mycket de borde få betalt enligt Zimbabwes lag.

I september 2015 sammankallade fackföreningen ett möte där fackföreningen, ZPC, ZESA Holdings och Sino Hydros ledning deltog. Sino Hydro erkände att man betalade arbetarna för lite och samtyckte till att arbetarna skulle betalas enligt lagen.

Kinesiska investeringar och kinesiska multinationella företags verksamhet expanderar på alla kontinenter. BTI:s medlemsförbund försöker nu organisera kinesiska multinationella företag i andra regioner, särskilt Latinamerika och centrala och östra Europa.

Med tanke på omfattningen av planerade investeringar från Kina och dess multinationella företag kommer framtiden för BTI:s medlemsförbunds arbete med organisering och kollektiva förhandlingar inom byggbranschen av att i hög grad bero på den fortsatta utvecklingen av relationerna med kinesiska multinationella företag, vilket i sin tur kräver intensivt samarbete mellan fackföreningar och beslutsamt organiserande på plats.

## 2. Infrastrukturprojekt

I BTI:s strategiplan 2014–2018 är infrastrukturprojekt ett prioriterat område och det finns detaljerade riktlinjer för hur BTI och dess medlemsförbund kan vidta åtgärder. Strategiplanen innehåller en skiss över vilken roll fackföreningar kan spela i denna snabbt föränderliga miljö:

- Efterfrågan på infrastruktur drivs på av urban tillväxt. Infrastruktur är en så vital del av denna tillväxt att även de fattigaste regeringarna måste prioritera det eller också ställas inför en dramatisk livsstilsförändring för sin befolkning.
- Denna infrastrukturexpllosion innebär en hittills okänd konkurrens om energi, mineraler, skogsprodukter och vattenresurser. Hållbarhet i denna byggboom börjar och slutar med byggandet – det material som används, det avfall som blir resultatet och den slutliga byggda miljön. Det finns relaterade möjligheter, inklusive utveckling av infrastruktur för förnybar energi, gröna byggnader och anpassning av befintliga byggnader för att förbättra deras energieffektivitet.
- Byggföretag och fackföreningar kan spela en aktiv roll i att forma det regelverk som är under utveckling när kunder, framför allt i industriländer, i allt högre grad kräver granskade uppgifter om hållbarhetsfrågor.

Infrastrukturprojekt medför både utmaningar och möjligheter. I strategiplanen står det att *”med flera hundra eller till och med flera tusen arbetare på plats under flera år har arbetare höga förväntningar på att dessa projekt ska ge långvarig anställning med bra löner, hälsa och säkerhet och goda arbetsförhållanden”*.

Infrastrukturprojekt är arbeten med många intressenter. Stater är både kunder och lagstiftare vad gäller förhållandena på arbetsmarknaden och offentlig upphandling. Internationella entreprenörer är också viktiga aktörer eftersom de vinner upphandlingar antingen som individuella företag eller som konsortier tillsammans med andra företag.



Utlåning till infrastruktur står för 60 procent av alla lån vid multilaterala utvecklingsbanker. Dessa banker är också ansvariga för att säkerställa anständiga arbetsvillkor vid sina projekt. Anbudsdokument, kontraktsvillkor och normer för prestanda måste avspegla ILO:s konventioner. I fråga om Internationella finansieringsbolaget som lyder under Världsbanken och Europeiska banken för återuppbyggnad och utveckling finns det ytterligare arbetsnormer som gäller för offentlig-privata partnerskapsprojekt. Rätten att gå med i ett fackförbund, att organisera sig och förhandla kollektivt fastställs nu i lånevillkoren, tillsammans med bestämmelser om hälsa och säkerhet, välfärd, hiv/aids och jämställdhet.

Under kongressperioden har BTI använt följande strategi:

- ORGANISATION AV FACKFÖRENINGAR vid infrastrukturprojekt med hjälp av branschavtal som säkerställer fackföreningars rättigheter, hälsa och säkerhet samt respekt för internationella arbetsnormer.
- KAMPANJANDE för att höja levnadsstandarden och arbetsvillkoren vid infrastrukturprojekt i alla regioner.
- GEMENSAMMA FACKFÖRENINGSAKTIONER för "Fair Play – Fair Games" för internationella idrottsevenemang.
- KAMP för arbeidsklausuler i offentliga infrastrukturkontrakt och för användning av dem för att rekrytera och organisera nya medlemmar.

Under de senaste 4 åren har fackföreningar utfört en mängd aktiviteter med allt från arbetsplatsaktioner till internationellt stödarbete. BTI har ägnat sig åt stödarbete och förhandlat fram viktiga framsteg för arbetstagarnas rättigheter i infrastrukturprojekt och byggarbete på internationell nivå. Från BTI:s ledning har det framförts ett stort antal förslag till internationella organisationer – från FN till ILO och från Världsbanken till Asiatiska utvecklingsbanken. Ett avgörande evenemang var ILO:s globala forum för dialog om anständigt arbete inom infrastruktur- och byggindustrin 2015.

BTI har deltagit i en serie möten med Världsbanken för att uppmana till fullständig tillämpning av internationella arbetsnormer i alla deras projekt. BTI har även haft ett stort inflytande när det gäller utformningen av bankens nya miljönorm och sociala norm, ett omfattande skydd av mänskliga rättigheter på arbetsplatsen. Sedan 2014 har BTI även varit medlem av den internationella rådgivande gruppen för upphandling och har framgångsrikt bidragit till bankens nya upphandlingspolicy med internationella arbetsstandarder inkluderade som obligatoriska klausuler i standarddokument för anbud och byggkontrakt.

En global BTI-delegation ledd av generalsekreteraren och med representanter för BTI:s medlemsförbund från SUNTRACS Panama, Byggnads Sverige, UBCCECAWU Uganda, TMKTS Indien och BAT-Kartellet

Danmark mötte representanter för Världsbanken i Washington DC i maj 2016 och samtyckte till ett samarbetsprogram om arbetsnormer samt hälsa och säkerhet. BTI kommer särskilt att hjälpa till med att ta fram riktlinjer och utbildningsmaterial om de nya normerna och identifiera pilotprojekt som ska genomföras under 2018. BTI mötte även Europeiska investeringsbanken och Europeiska banken för återuppbyggnad och utveckling för att fortsätta samarbetet om införande av arbetsnormer i deras infrastrukturprojekt.

BTI arbetar nära med International Federation of Consulting Engineers och med multinationella företag som specialiserar sig på stora infrastrukturprojekt. Nya internationella ramavtal har tecknats med OHL,

## ILO:s globala forum för dialog om anständigt arbete inom infrastruktur- och byggindustrin

BTI:s delegation utgjordes av fackföreningsledare från Namibia, Uganda, Panama, Brasilien, Indien, Fiji, Tyskland och Italien som samverkade med myndigheter och arbetsgivare för att garantera arbetares rättigheter under ILO:s globala forum för dialog 2015.



International  
Labour  
Organization

BTI:s medlemsförbund lägger fram avgörande frågor som gäller branschen, inklusive förslag på förbättringar av upphandlingspraxis och gav starka argument för införandet av arbetsklausuler i anbud och

kontrakt. Fackföreningarna förklarade den avgörande roll som arbetstagarrepresentanter och kollektiva förhandlingar spelar för att säkerställa anständiga arbetsvillkor och hälsa och säkerhet för alla.

Omkring 40 statliga representanter, främst från arbetsmarknadsdepartement och arbetsinspektioner gav hjälpsamma och välinformerade bidrag till diskussionen och gav i stort sitt stöd för fackföreningarnas förslag.

Arbetsgivarna övertygades till slut att släppa sina gamla invändningar mot ILO:s konvention nr 94 om arbetsklausuler i offentlig upphandling. De hade nu samtyckt till att stödja en reklamkampanj från ILO för regeringars ratificering av konventionen. Arbetsgivarna samtyckte också till att ILO skulle undersöka och utvärdera användningen av rörliga scheman för säkerhetsrepresentanter, som innebär att fackföreningar kan tillhandahålla utbildade hälso- och säkerhetsrepresentanter som besöker små arbetsplatser och ger råd och stöd.

Samförståndspunkterna inkluderar följande:

- Införandet av arbetsklausuler i offentlig upphandling, anbudsdocument och kontrakt kan ha en positiv effekt på arbetares rättigheter och arbetsvillkor i branschen.
- Sektorn står inför viktiga brister på anständigt arbete och har en dålig image vad gäller arbetsvillkor och säkerhet. Arbete för att stimulera tillväxt och produktivitet i sektorn behöver gå hand i hand med främjandet av anständigt arbete.
- Att förbättra hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, särskilt genom att bemöta antalet dödliga och icke dödliga olyckor och sjukdomar som kan kopplas till byggarbete är avgörande för att hantera de största bristerna i anständigt arbete. Efterlevnad av lagar vad gäller hälsa och säkerhet i denna sektor är i första hand arbetsgivarnas ansvar och arbetstagare har ansvar för att samarbeta med de arrangemang som arbetsgivaren har ordnat. Treparskommittéer på nationell och sektorsnivåer är effektiva mekanismer för hantering av hälsan och säkerheten på arbetsplatsen. Ett effektivt, transparent system för arbetsinspektion med tillräckliga resurser är avgörande för att främja och övervaka efterlevnad av lagstiftning om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Arbetstagarrepresentanter vid hälso- och säkerhetskommittéer, eller gemensamma hälso- och säkerhetskommittéer där det förekommer, utgör effektiva förebyggande åtgärder på arbetsplatsen.
- Internationella ramavtal som förhandlats fram mellan multinationella företag och den globala federationen för byggarbete (BTI) är innovativa mekanismer för dialog mellan arbetsmarknadens parter som har en positiv effekt på anständigt arbete och hållbar, produktiv anställning. Dessa internationella ramavtal är frivilliga överenskommelser som går utöver lagkraven, baserade på ILO:s standarder, och de inkluderar en övervakningsmekanism för genomförandet. De visar företagets åtagande för föreningsfrihet, organisationsfrihet och kollektivförhandlingar i god tro.
- Stater bör överväga att ratificera och i praktiken genomföra relevanta internationella arbetsstandarder för byggindustrin, särskilt konventionen om säkerhet och hälsa vid byggnads- och anläggningsarbete, 1988 (nr 167) och konventionen om offentlig upphandling, 1949 (nr 94) och främja inkluderingen av arbetsklausuler i offentlig upphandling.

FCC, Dragados, Ferrovial, Acciona, Sacy och Salini-Impregilo. Dessa avtal har öppnat dörren för nationella fackförbund så att de kan organisera och förhandla fram kollektivavtal för stora projekt.

Offentlig upphandling resulterar i ett stort antal jobb inom både industriländer och utvecklingsländer och infrastruktur är en viktig del av det skapandet av arbetstillfällen. Kvaliteten på dessa jobb har en positiv bieffekt på ekonomin i stort och skapar ett bättre klimat där arbetares rättigheter respekteras i samhället i stort.

I Europa arbetar BTI med medlemsförbund, använder den makt man har genom upphandlingspolicyer som följer principerna i ILO:s konvention nr 94 för att skapa en miljö som gynnar organisation och förhandling och för att sätta press på entreprenörer och underentreprenörer att respektera arbetares rättigheter. EU:s

reviderade upphandlingsdirektiv från 2014 är väsentligt förbättrat jämfört med direktivet som antogs 10 år tidigare och kan också ha en positiv effekt.

I november 2015 undertecknade BTI:s medlemsorganisation SGIP i Makedonien ett nytt avtal med det kinesiska multinationella företaget Sino Hydro om att förbättra arbetsvillkoren vid det största infrastrukturprojektet i landet. SGIP undertecknade även ett samförståndsavtal med Sino Hydro, Granit AD Skopje, Ilinden AD Struga, Transmet Ltd. Skopje, GIM AD Skopje och Victoria Invest från Albanien om ett

åtagande att genomföra åtgärder för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen samt andra arbetsnormer. Tills projektet avslutats 2018 kommer samarbetet mellan entreprenörerna och SGIP att öka, särskilt inom området för hälsa och säkerhet.



Överenskommelsen utgör ett positivt exempel både för entreprenörer och för fackförbund i sydöstra Europa. SGIP har organiserat arbetare vid infrastrukturprojekt sedan 2010, med särskilt fokus på arbetare i alleuropeiska korridorprojekt. Från 2012 började fackföreningen att organisera arbetare i korridor VIII-projekt som finansierades av Exim Bank of China med 581 miljoner euro och upprättade kontrakt med huvudentreprenören Sino Hydro, underentreprenörer samt departementet för transport och kommunikation. Fackföreningen lanserade organiseringskampanjer med fokus på säkert arbete vid väganläggning.

Samarbete mellan olika fackförbund är en annan del av arbetet med infrastruktur. SEKO Sverige deltog i ett seminarium 2014 i Skopje om organisering av infrastrukturprojekt mot bakgrund av att kinesiska multinationella företag börjat bedriva verksamhet i regionen. Vid seminariet undersökte man strategier för organisation och kollektivförhandlingar med kinesiska multinationella företag och tog upp ett lyckat exempel från Ghana.

SEKO Sverige deltog även i ett projektuppdrag i Kazakstan och Azerbajdzjan i september 2015 som resulterade i att man etablerade arbetskontakter och ett nära samarbete mellan BTI:s medlemsförbund i de länderna och det Kinafinansierade Sidenvägsprojektets ledning och den nationella olympiska kommittén i Azerbajdzjan.

I Sydasiens har investeringarna i infrastrukturutveckling ökat stadigt under de senaste fyra åren. Många projekt, inklusive stora vägar, vattenkraft och snabba järnvägstransporter, finansieras med statliga medel och/eller med internationella finansinstitut.

BTI:s medlemsförbund i Nepal, Bangladesh, Pakistan och Indien har varit mycket aktiva vad gäller att organisera arbetarna vid stora infrastrukturprojekt, och deras erfarenheter har även delats med Världsbanken och Asiatiska utvecklingsbanken. I Indien sammankallade globala fackförbund, inklusive BTI, möten med internationella finansinstitut. Flera av BTI:s medlemsförbund deltog även i People's Forum där man uppmanade till skydd av arbetares rättigheter vid nya projekt finansierade av utvecklingsbanken.

Medlemsförbund har fokuserat på 11 stora infrastrukturprojekt och fick 8 111 nya medlemmar (inklusive 338 kvinnor). De skapade lokala strukturer till stöd för arbetare i den dagliga verksamheten. Under 2014 deltog 6 202 arbetare (inklusive 942 kvinnor) i fackföreningarnas utbildningsprogram.

I Bangladesh var en undersökning av riskabelt arbete vid det högt profilerade Padma-broprojektet till stor nytta. Fackföreningarna kunde via sina respektive föreningscenter tillhandahålla evidensbaserad undersökning av arbetsvillkoren och verka för förbättringar både hos staten och de internationella finansinstituten. Nyrekryteringar inkluderade 2 328 arbetare (varav 87 kvinnor). Vid Dhaka Chittagong-projektet organiserades 220 arbetare (inklusive 27 kvinnor) i mitten av 2016.

Kommittéer för fackföreningsorganisation har inrättats och två kommittéer för hälsa och säkerhet övervakar arbetsmiljöfrågor på arbetsplatserna. BSBWWF och BBWWF ingår i "den nationella alliansen för byggarbetsares säkerhet (NACWS)" en kampanjplattform med flera intressenter vars syfte är att säkerställa bygg- och anläggningsarbetsares rätt till hälsa och säkerhet. 3 000 arbetare (inklusive migrantarbetare

och kontraktsanställda) rekryterades och organiserades, och minst 1 000 arbetare omfattades av nya kollektivavtal via fackföreningarna.

I Nepal har lokala fackföreningar lyckat skapa en dialog med entreprenörer på arbetsplatsnivå, vilket lett till färre olyckor och bättre löner på vissa platser. I Pakistan har fackföreningar inriktat sig på infrastrukturprojekt med kinesiska företag och har gjort goda framsteg på minst en anläggning – det Världsbankfinansierade dammprojektet Tarbela, där fackföreningen ingår i kommittén för klagomålshantering. Med finansiering från Asiatiska banken för infrastrukturinvesteringar (AIIB) som etablerades i december 2015 och har sitt huvudkontor i Beijing, förväntar man sig få fler kinesiska investeringar i Pakistan under kommande år.

I Indien har BTI:s fackföreningar varit proaktiva och satt ljuset på arbetsförhållanden vid stora byggprojekt. Till exempel tog de upp problem med arbetsförhållanden vid Bangalores tunnelbaneprojekt med representanter för Asiatiska utvecklingsbanken (ADB) i september 2014 i New Delhi. ADB försäkrade att man skulle vidta åtgärder. Fackföreningarna fortsätter dock sitt arbete med att övertyga huvudentreprenören om att underteckna bindande avtal som är tillämpliga på underentreprenörer på arbetsplatsen. HKMP i delstaten Bihar, Indien, har också skrivit in 68 indiska migrantarbetare i välfärdsorganisationerna i Indien. De arbetar som kontraktsanställda i Nepal med infrastrukturprojekt där.



I **Afrika-MENA-regionen** har fackförbunden skapat ett lyckat byggförbund och organiserar arbetare vid infrastrukturprojekt i Namibia, Etiopien, Ghana, Uganda, Kenya, Tanzania och Nigeria.

- BTI:s medlemsförbund i Sydafrika har organiserat mer än 20 000 nya medlemmar i infrastrukturprojekt och undertecknat kollektivavtal. En genomsnittlig löneökning på 8 % uppnåddes vid kollektivförhandlingar under rapporteringsperioden. Andra framsteg inkluderade ny jämställdhetspolicy och förbättrade bestämmelser om föräldraledighet och klausuler om hälsa och säkerhet.
- I den östafrikanska underregionen rapporterades organisering vid totalt 28 infrastrukturprojekt finansierade av internationella finansinstitutioner på 3 år (13 år 2014, 10 år 2015 och 5 år 2016) vilket representerade 16 583 medlemmar.
- I Kenya undertecknade KBCTFIEA 2015 nya avtal med klausuler om arbetares rättigheter, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och socialt skydd med fem entreprenörsföretag inom infrastruktur: 1) Kina Sichuan – China Road and Bridge Company (Standard Gauge-järnvägen), 2) Jianxing Construction Company, 3) Sino Hydro Tigran Corporation, 4) China Jiangxi international och 5) China Communication Construction Company – Standard Gauge-järnvägen fas 2a. Andra avtal om erkännande inkluderar China Railway 7<sup>th</sup> Group, China Chongqing och CRBC i Kenya och CHICO och CJRE inom anläggning av offentliga vägar i Tanzania. I Uganda undertecknade Sino Hydro ett avtal om erkännande med UBCCECAWU.
- Efter många år av tillväxt i **Latinamerika** och trots att det fortfarande finns många möjligheter till expansion har det även funnits stora utmaningar.
- BTI spelade en viktig roll under organiseringskampanjen vid projektet för utökning av Panamakanalen. Sedan den breddade kanalen togs i drift i juni 2016 har det förekommit konflikter mellan arbetsmarknadens parter och tragiska dödsfall bland arbetarna. BTI kunde etablera kontakter med Världsbanken och Interamerikanska utvecklingsbanken (IADB). Saul Mendez, fackföreningsordförande för SUNTRACS Panama mötte representanter för Världsbanken. Fackföreningen kunde då få tillträde till byggarbetsplatsen och lyckades organisera över 8 000 arbetare.
- Brasilien var värd för två megaevenemang inom idrotten 2014 (fotbolls-VM) och 2016 (sommar-OS) [se avsnittet om idrottskampanjer] med enorma infrastrukturinvesteringar som skapade arbetstillfällen för tusentals BTI-medlemmar. Men 2014 fick Brasiliens ekonomiska tillväxt som hade hållit i sig i tio år ett abrupt slut. Detta orsakade många uppsägningar och i juni 2016 var

arbetslösheten uppe i 11,6 procent. Byggsektorn var särskilt drabbad på grund av de stora korruptionsskandalerna inom byggföretaget Odebrecht och det statliga oljeföretaget Petrobras. Många byggprojekt ställdes in som ett resultat av detta och tusentals arbetare blev uppsagda med en resulterande nedgång i fackföreningsmedlemskapet. Man uppskattar att cirka 1,1 miljoner jobb försvann i byggsektorn under tvåårsperioden till slutet av 2016, enligt arbetsgivarorganisationen i delstaten São Paulo (SINDUSCON).



- I Centralamerika söker man en ny strategi för att organisera företag inom offentlig sektor som är involverade i infrastrukturprojekt. I Costa Rica finns det fem fackförbund inom departementet för offentliga projekt och transport (MOPT) och BTI:s medlemsorganisation skapade "MOPT:s fackförbund". På detta sätt samlades alla fem fackförbund 2015 för att utveckla det första nationella rådet för kollektivförhandlingar för MOPT-arbetare.
- Kollektivavtalet presenterades för arbetsdepartementet och för MOPT och förhandlingarna startade 2016. Om man kommer överens om ett avtal kommer det att vara det första för MOPT och det föreslagna nya kollektivavtalet kommer att innehålla många fördelar för arbetstagarna, inklusive skapandet av dagis för barn till departementets tjänstemän. Det kommer att innebära ett slut på 12-timmars scheman, med undantag för exceptionella omständigheter, och ge övertidsersättning. I förslaget rekommenderas även att man skapar en arbetshandbok med klassifikationer och lönegrader för MOPT-jobb både för byggarbetare och departementstjänstemän.
- BTI:s fackföreningar ser fram emot att diskutera nya strategier och identifiera nya mål för nästa kongressperiod 2018–2021.

### 3. Skogscertifiering

Trä- och skogssektorerna fortsätter att stå inför enorma utmaningar vad gäller anställning samt hälso- och säkerhetsfrågor. Cirka 13,2 miljoner människor är anställda inom den formella skogssektorn och producerar varor och tjänster till ett värde av över 600 miljarder amerikanska dollar till den formella globala ekonomin. Entreprenadarbete och informellt arbete håller på att bli allmänt utbrett inom branschen. Informella anställningar inom skogssektorn beräknas omfatta minst 41 miljoner människor. Det finns inga exakta siffror eller villkor, men det är tydligt att många skogsarbetare lever i fattigdom utan tillgång till många grundläggande tjänster.

I strategiplanen 2014–2017 konstateras det att "skogar förvaltas på felaktigt sätt i många länder, delvis på grund av att de är undervärderade och delvis på grund av att dålig styrning har understött olagliga aktiviteter. Praxis som leder till väsentlig utarmning av skogen, skatteflykt och korruption måste förändras, så att skogarna bidrar till större intäkter till staten, ger fler och bättre arbetstillfällen och resulterar i en mer hållbar utveckling."

I planen förklaras även att arbetare inom trä- och skogsindustrierna "står inför allt större global konkurrens på grund av social dumpning, när företag överför produktion för att utnyttja billig arbetskraft. Utläggning på entreprenad missbrukas rutinmässigt för att utnyttja skogsarbetare. Branschen har dock blivit ett av de bästa exemplen på hur global press kan uppnå hållbarhet och goda arbetsnormer."

Under denna kongressperiod har BTI åtagit sig att stödja "certifieringssystem som ger bra jobb och garanterar långsiktig, hållbar skogsvårdsplanering. BTI kommer att vara uppmärksam på fall där företag använder certifiering endast för att presentera en bra bild utåt, och inget missbruk accepteras. BTI kommer att stödja skapandet av fackförbund vid certifierade företag och tillhandahålla certifiering som ett organiseringsverktyg för fackföreningarna."

BTI argumenterar för att mänskliga rättigheter, inklusive fackföreningsrättigheter, ska ingå i standarderna för skogscertifiering, inte av abstrakta skäl, utan så att arbetare kan utöva de rättigheterna och försvara sina intressen. Om dessa rättigheter respekteras finns det möjlighet för arbetare att organisera sig inom trä- och skogssektorn. Handlingsplanen främjade därför organisation av certifierade företag och en

förstärkning av arbetsagendan i certifieringssystem genom BTI-representation, inklusive aktiv inblandning i grupper eller företag för utveckling av nationella standarder, antagande av ILO:s normer i spårbarhetssystem och direkt medlemskap för medlemsförbund i skogscertifieringssystem.

I detta läge har två stora system, Forest Stewardship Council (FSC) och Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC) blivit en stor arena för uppfyllandet av BTI:s agenda för anständigt arbete.

BTI har stärkt sin roll inom FSC:s ledningsstrukturer. Rulita Wijyaningdyah från KAHUTINDO Indonesien satt i FSC:s internationella styrelse och representerade den sociala kammaren, syd, under perioden 2014–2017 och utsågs till styrelseordförande för 2016. BTI stöder omval av henne 2017. Hon valdes om som medlem av Forest Stewardship Councils (FSC) internationella styrelse där hon representerar den sociala kammaren, syd. Rulita fick över 80 procent av rösterna i de tre kamrarna för



FSC, vilket inte bara visade prov på hennes förmåga att representera BTI och arbetare inom skogssektorn, utan också hennes förmåga att utveckla partnerskap och koalitioner för att säkerställa anständigt arbete i certifieringssystemen.

BTI:s fackföreningar och personal deltog vid FSC:s generalförsamling i Sevilla, Spanien, 2014 när församlingen lyckades inte få BTI:s motion om upprätthållande av ILO:s centrala arbetsnormer godkänd. En arbetsgrupp har dock skapats inom FSC för att analysera frågan och den regionala representanten för Asien-Stillahavsregionen, Apolinar Tolentino, har varit en aktiv medlem i denna arbetsgrupp. I oktober 2017 deltog BTI i FSC:s generalförsamling i Vancouver för att igen tala för att få arbetsnormerna inkluderade i FSC:s standarder. BTI lämnade in motioner som tog upp centrala arbetsnormer i FSC:s spårbarhetssystem.

BTI har uppmuntrat sina medlemsförbund att bli medlemmar i FSC för att påverka policyer på högsta nivå. Under kongressperioden blev 20 medlemsförbund aktiva fackföreningsrepresentanter i den sociala kammaren. Man kom överens om att sätta målet på att 50 BTI-medlemmar skulle gå med i FSC senast vid 2017 års generalförsamling.



De svenska medlemsförbundens projekt för utvecklingssamarbete rapporterade att 8 medlemsförbund hade blivit medlemmar i FSC sedan 2014, Latinamerika har 4 medlemsförbund (SUTIMAVEN Venezuela, CTF och STMM från Chile, SINTICOMP Prata från Brasilien), Sydasiens har 3 medlemsförbund och TARIM ORMAN-IS, Turkiet blev internationell medlem i FSC i april 2015 – detta har stärkt BTI:s röst i det globala skogscertifieringssystemet.

BTI närvarade vid både FSC:s möte för den sociala kammaren i Mexiko 2014 och i Indonesien 2017. Den sociala kammaren är en god möjlighet för BTI att få stöd och befästa sina positioner inför generalförsamlingen. BTI strävar efter att fortsätta sitt arbete med att påverka FSC genom att delta i forum för arbetslösningar och hjälpa granskare och certifieringsorgan att förstå fackföreningsarbete.

BTI för också detaljerade diskussioner med FSC:s arbetsgrupp om ILO:s kärnkonventioner för att säkerställa att det finns en direkt hänvisning till ILO:s normer i de principer, kriterier och indikatorer som kommer att utgöra grunden för revideringen av FSC:s spårbarhetssystem och normer för kontrollerat trä (Controlled Wood). Detta arbete görs för att säkerställa att arbetare som är anställda i försörjningskedjan för certifierade produkter får rätt att organisera sig och rätt till kollektivförhandlingar.

Vidare har BTI konsoliderat sin fackliga röst inom PEFC genom nomineringen och valet av Michael Rose från IMAW, USA, som medlem i den internationella styrelsen 2017. Tidigare var Dieter Koenig-Woehl från Österrike avgörande för att garantera arbetares rättigheter i PEFC:s standarder.

BTI har dessutom gått med i PEFC:s arbetsgrupp om spårbarhetssystem för att uppdatera standarder och garantera att arbetares perspektiv ingår. Fatimah Mohammad, ordförande för BTI:s internationella kvinnokommitté är för närvarande medlem i arbetsgruppen för skogsförvaltning. Hennes deltagande har varit avgörande för att säkerställa att konceptet "en lön man kan leva på" och mänskliga rättigheter ingår i

dessa standarder. BTI kommer att fortsätta sin påverkan inom PEFC genom att samla samarbetsmedel för att bemöta fackföreningars deltagande i granskningsmekanismer i skogsindustrin.

BTI har stor närvaro i myndighetsstrukturer vad gäller skogscertifiering, men det står ändå klart att det också finns mycket att göra på nationell nivå och på arbetsplatser med fackföreningsmedlemmar och arbetstagarna själva. Medlemsförbunden använder aktivt certifieringssystem för att främja arbetares rättigheter. Både CTF Chile och FENATIMAP Peru är medlemmar i FSC:s nationella initiativ i sina länder medan FETRACOM-PA, från den brasilianska Amazonasregionen, deltog vid FSC:s nationella debatt om indikatorer för skogscertifieringssystem.

I oktober 2016 representerade Leon Mebiame från UTBTBPSP Gabon arbetstagarorganisationer vid mötet för den sociala kammaren under FSC Afrikas regionala möte.

Lejla Catic, från SSSPDPBIH, representerar fackföreningar och är medlem av arbetsgruppen för framtagning av den nationella FSC-standarden för Bosnien-Hercegovina. SIDEMK Makedonien har en representant i den nationella arbetsgruppen för PEFC som inrättades i november 2016.



RC Khuntia, från INBCFWWF Indien, som sitter i BTI:s Världsråd, är medlem i gruppen för utveckling av standarder och representerar arbetstagarorganisationer i det PEFC-ledda initiativet med ett nätverk för certifiering och bevarande av skogar (NCCF) i Indien. Vidare finns TKTMS representerat i den nationella gruppen för utveckling av standarder för FSC i Indien. Deras deltagande kommer att hjälpa till att säkerställa att skogsvårdsstandarder utvecklas i linje med internationellt accepterade sociala standarder och arbetsstandarder.

I fråga om organisering har medlemsförbund i Afrika organiserat fyra FSC-certifierade företag

i Gabon, sex i Kamerun och tolv i Ghana. Genom kapacitetsbyggande för skogscertifiering, genomdrivande av lagstiftningen om skogsvård, skogsförvaltning och handel med skogsprodukter samt engagemang i klimatförändring rekryterade fackföreningarna över 3 000 nya medlemmar i certifierade och icke-certifierade företag och undertecknade sju nya kollektivavtal i Gabon, Kamerun, Kongo och Ghana.

I Indien har TKTMS-facket i Tamil Nadu sammanfört 22 fackföreningar i den nybildade "Federation of Forestry and Certified Company Workers" som omfattar 4 000 medlemmar. På en certifierad avdelning tecknades ett kollektivavtal som omfattade ca 150 arbetare.

AGAC-IS organiserar majoriteten av arbetarna vid Yildiz Integrated, ett av Turkiets största multinationella företag. Fackföreningen organiserade först mer än 1 000 arbetare och undertecknade under 2104 framgångsrikt ett nytt kollektivavtal. Kollektivavtalet täcker nu 1 441 medlemmar i företaget. Företaget är certifierat av FSC.

Dessutom gav ökningen av medlemsantalet AGAC-IS möjlighet att bilda ett nytt sekretariat för organisering på huvudkontoret. På så sätt har facket förbättrat sin förmåga att organisera och utbilda sina representanter och har förstärkt sina strukturer.

I Östeuropa har under kongressperioden 1 795 arbetare inom trä- och skogsbrukssektorn organiserats, varav 1 000 kom från FSC-certifierade företag.

Men FSC-certifieringen garanterar inte att arbetarna behandlas rättvist av arbetsgivarna. BTI har sett detta över hela världen och har använt konflikthanteringssystemet för att säkerställa ansvarsfullt agerande från företagens sida.

Union-busting-ärendet mot BILT-Sabah Forest Industries resulterade i att företaget uteslöts från FSC. Men kampen fortsätter. I ett annat BTI-ärende beslöt FSC att inte utesluta tre träförädlingsföretag på Fijiöarna, Tropikwood Industries Limited, Fiji Forest Industries och Tropikwood Products Limited, trots att företagen hade ignorerat BTI:s klagomål över kränkningar av arbetarnas rättigheter på företagens anläggningar.

I Sabah, Malaysia har skogsarbetarfacket STIEU kämpat för att få erkännande från Sabah Forest Industries, SFI. STIEU:s ledare kom ut från appellationsdomstolen i Kota Kinabalu, Sabah, julande glada över att SFI:s senaste försök att förhindra ett erkännande av facket hade stoppats av domstolen. Detta representerar ett stort steg i vad som har varit en nästan trettioårig kamp för att uppnå fackligt erkännande och rätt att ingå kollektivavtal.



Vid tre separata tillfällen har SFI använt domstolsprövning och annan förhållningstaktik för att undvika förhandlingar om kollektivavtal. Utan ett kollektivavtal stannar arbetarnas löner och arbetsvillkor på den miniminivå som tillåts enligt malaysisk lag. Tidigare i år demonstrerade STIEU mot SFI 11 dagar i följd i den stekheta solen för att kräva åtgärder mot försenade löneutbetalningar. Segern i domstolen gav facket ny energi att fortsätta kampen för respekt och värdighet på arbetsplatsen.

2016 uteslöt FSC SFI på grund av företagets fortsatta användning av domstolsprövning för att underminera arbetarnas rätt till föreningsfrihet och kollektivavtal. Tidigare har företaget av samma skäl också fråntagits sin PEFC-spårbarhetscertifiering.

”Det här toppen på isberget för vårt fack”, säger STIEU:s generalsekreterare Engrit Liaw. ”SFI:s fabrik i Sipitang har stått stilla i flera månader efter allvarliga brott mot reglerna om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. 2015 miste tre arbetare livet för detta företag. Allt detta kunde ha undvikits om man hade lyssnat till arbetarna. Nu har vi i stället krävt vår rätt. SFI kommer inte att kunna ignorera oss igen.” (19 maj 2017)

Kampen för anständiga arbetsvillkor genom internationella standardiseringsmekanismer, som skogscertifiering, möter utmaningar, begränsningar och hinder. För närvarande ser BTI fortfarande detta som en viktig möjlighet att hjälpa arbetarna att nå en rättvis överenskommelse med arbetsgivarna och ett effektivt instrument för att sätta stopp för missbruk från företagets sida.

#### 4. Idrottskampanjen

##### Inledning

För tio år sedan lanserade BTI den globala ”Idrottskampanjen för schysta arbetsvillkor” i upptakten till VM 2010 i Sydafrika. Bakgrunden var vårt medvetenhet om möjligheten att kunna organisera arbetarna på infrastrukturbyggena, samtidigt som man kunde förutse att det högprofilerade evenemanget skulle erbjuda en möjlighet att förbättra arbetsförhållandena inom byggsektorn i Sydafrika. Sedan dess har denna inledande pilotkampanj i ett land växt till en global BTI-kampanj som täcker ett antal länder som står värd för stora idrottsevenemang/megaevenemang. BTI har stärkt sitt åtagande att använda dessa megaevenemang som ett verktyg för att organisera arbetarna, förbättra arbetsförhållandena och säkerhetsnormerna och kampanjen för arbetarnas rättigheter under BTI:s kampanjparoll ”Fair Play, Fair Games”.

Under perioden 2014 till 2017 har BTI engagerat sig i ett antal megaevenemang samtidigt: Fotbolls-VM 2014 i Brasilien, sommar-OS 2016 i Rio de Janeiro, Brasilien, fotbolls-VM 2018 i Ryssland, vinter-OS 2018 i PyeongChang, Sydkorea, sommar-OS 2020 i Tokyo, Japan samt fotbolls-VM 2022 i Qatar.

BTI:s ”Idrottskampanj för schysta arbetsvillkor” följer de tre pelarna i strategiplanen 2014–2017 – organisering, förhandling och policypåverkan. BTI:s globala kampanj för migrantarbetares rättigheter har integrerats med megaevenemangskampanjerna i Ryssland, i Qatar och i PyeongChang, eftersom byggarbetarna på dessa platser huvudsakligen är migrantarbetare. BTI:s kampanj för fotbolls-VM 2022 i Qatar baseras på två resolutioner från världskongressen 2013: Resolution 19: Qatar: Hävda de sydasiatiska migrantarbetarnas rättigheter, samt Resolution 23: Inget VM i Qatar utan rättigheter för arbetarna.

##### Organisering och uppbyggnad av fackföreningar

Huvudsyftet med den globala kampanjen är att stödja BTI:s medlemsförbund i deras organisationsarbete. I Ryssland är kampanjen fokuserad på åtta av de elva städer där fotbolls-VM spelas (Moskva, Sankt Petersburg, Kaliningrad, Samara, Saransk, Rostov na Donu, Kazan och Jekaterinburg).

I Ryssland är nästan 50 procent av byggarbetarna migrantarbetare från Centralasien (Tadzjikistan, Uzbekistan och Kirgizistan), Östeuropa (Vitryssland, Ukraina och Moldavien) och sydöstra Europa (Serbien och Montenegro). BTI har initierat dialog mellan det ryska byggfacket RBWU och BTI-medlemsförbunden i migrantarbetarnas hemländer, särskilt Tadzjikistan. I december 2016 tecknade RBWU ett avtal med CBMWU, byggfacket i Tadzjikistan, om samarbete för att organisera tadzjikiska migrantarbetare på byggplatserna för fotbolls-VM. Enligt avtalet ska RBWU tillhandahålla stöd och juridiska tjänster till tadzjikiska migrantarbetare och det tadzjikiska facket ska genomföra kurser för att säkerställa att arbetarna blir medvetna om sina rättigheter och den ryska arbetslagstiftningen innan de reser till Ryssland.

I Sydkorea har KFCITU under de senaste 20 åren varit oerhört framgångsrikt i att rekrytera arbetare, vilket framgår av den starka organisationsstrukturen och ökningen av medlemsantalet. När det gäller vinter-OS i PyeongChang 2018 har facket lanserat två initiativ för att organisera arbetare på OS-byggena. Som en följd av arbetet fick facket stöd från provinsregeringen för att skapa ett arbets- och informationscenter inriktat på byggarbetare i Chuncheon, Gangwon-provinsen, där OS kommer att äga rum. Centret ger information om potentiella arbetstillfällen och främjar lokal sysselsättning i OS-relaterade projekt.

### Brasilien: Ett land, två megaevenemang

BTI:s andra kampanj i samband med fotbolls-VM i Brasilien gav många möjligheter till facklig organisering och resulterade i ökat medlemsantal, betydande kollektivavtalsframgångar och fem nya BTI-medlemsförbund i landet, så att antalet BTI-medlemmar nu

totalt uppgår till 26. Liksom kampanjen i Sydafrika satte den fart i hela regionen och effekten var omfattande. Kampanjen för OS 2016 i Rio fortsatte denna dynamik med starka fackliga stridsåtgärder under 2014 och 2015.

Huvudstrategin var att utveckla och förorda en enhetlig uppsättning krav som fackföreningarna kommit överens om. Till uppnådda resultat hörde en löneökning på 7 procent över inflationsindex, och att fackföreningarna organiserade mer än 21 800 arbetare. En viktig observation, som kommer att vara vägledande för framtida kampanjer, är att stressen för att slutföra och leverera arenorna i tid resulterade i en tragisk ökning av antalet dödsolyckor.

För sommar-OS 2016 lyckades facken organisera 50 000 arbetare, ett imponerande antal. Löneökningar på upp till 32 procent förhandlades fram. För detta krävdes emellertid en hård kamp, bland annat 27 lokala arbetsnedläggelser och generalstrejker under en treårsperiod. En viktig framgång var att organisationskommittén för OS 2016 antog BTI:s hälso- och säkerhetsprotokoll. BTI fick också tre nya medlemsförbund.

### Samarbete med FIFA

Ett annat nyckelelement i den globala kampanjen har varit att engagera de internationella idrottsorganisationerna, speciellt FIFA och IOK. BTI har gjort betydande framsteg i sitt arbete med FIFA, främst tack vare kampanjen *"Rött kort för FIFA"*, som aktivt stöddes av nästan två tredjedelar av BTI-medlemmarna. Från 2014 till 2017 publicerade BTI:s medlemsförbund bilder av sina medlemmar med skylten *"Rött kort för FIFA"* på sina webbplatser och sociala medieplattformer, vilka återgavs på BTI:s webbplats. FGTB i Belgien visade bord med *"Rött kort för FIFA"* vid kongresser och det brittiska byggfacket UCATT anordnade en större utställning vid Labourpartiets årskonferens.

Den 29 maj 2015 höll BTI en global aktionsdag för att sätta press på FIFA och påminna om att arbete också ingår i laget – *"Labour is Part of the Team"*. BTI:s medlemsförbund uppmanades att genomföra aktiviteter



och stödjade den globala aktionsdagen i sociala media, som exempelvis "Thunderclap"-aktionen. Över 300 000 personer deltog i dessa aktioner.

I Zürich, Schweiz, organiserade BTI tillsammans med det schweiziska medlemsförbundet UNIA och frivilligorganisationen Solidar en demonstration utanför den plats där FIFA höll sin 65:e kongress. Representanter från 11 medlemsförbund i BTI deltog i rallyt som fick stor internationell medietäckning.



Som en upptakt till den globala aktionen skickade över 100 BTI-medlemsförbund brev till sina nationella fotbollsförbund med en uppmaning till FIFA att anta och genomföra en policy som respekterar internationella normer för arbetsvillkor och mänskliga rättigheter. Samtidigt anordnade BTI:s medlemsförbund i Belgien, Frankrike, Tyskland, Italien, Nederländerna, Norge och Sverige möten med sina nationella fotbollsförbund för att diskutera hur dessa kan spela en mer aktiv roll för att säkerställa respekten för grundläggande rättigheter.

Dessutom genomförde BTI-förbunden i Italien och Sverige nationella aktioner under fotbollsmatcher. BTI lanserade också onlinepetitioner som uppmanade FIFA:s sponsorföretag att avsluta sitt samarbete med FIFA som ett tecken på sitt stöd för mänskliga rättigheter, rättvisa och respekt för arbetarnas rättigheter.

### BTI anmäler FIFA till OECD

I maj 2015, i samband med den globala aktionsdagen, lämnade BTI in en anmälan mot FIFA, i enlighet med OECD:s riktlinjer för multinationella företag, för att inte ha ägnat tillräcklig omsorg åt de mänskliga rättigheterna för migrerande byggnadsarbetare i Qatar.

I anmälan hävdades att FIFA inte har respekterat kapitel II.2 i OECD:s riktlinjer, som kräver att företagen ska *"respektera de internationellt erkända mänskliga rättigheterna som tillkommer de personer som berörs av verksamheten"*. I sin anmälan framhöll BTI att FIFA inte hade identifierat och förhindrat negativa konsekvenser för de mänskliga rättigheterna i sitt förhållande till Qatar, och lyfte fram frågor som systematisk konfiskering av pass, omfattande diskriminering, uteblivna löner, brist på föreningsfrihet och osäkra arbetsförhållanden.

I oktober 2015 accepterade den schweiziska nationella kontaktpunkten klagomålet och erbjöd FIFA och BTI sina tjänster för medling. Efter nästan ett års förhandlingar ingick BTI:s förhandlingsgrupp, som bestod av BTI:s generalsekreterare och Nico Lutz från UNIA, en ömsesidigt godtagbar överenskommelse med FIFA, där FIFA offentligt erkände sitt ansvar att använda sitt inflytande för att säkerställa anständiga och säkra arbetsförhållanden inför fotbolls-VM 2022. Överenskommelsen innehåller bestämmelser om periodisk granskning av samarbetet och situationen för mänskliga rättigheter på fältet.

Ett huvudsyfte med för BTI:s OECD-anmälan var inrättandet av en oberoende rådgivande nämnd för mänskliga rättigheter för att övervaka FIFA:s policy och arbete. När FIFA:s nya president och generalsekreterare tillträdde i början av 2016 skapades en oberoende rådgivande nämnd för mänskliga rättigheter. Den



rådgivande nämnden var en del av professor John Ruggies nyttiga och omfattande oberoende granskning av åtgärder som kan vidtas för att bidra till FIFA:s genomförande av FN:s handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter när det gäller idrottsevenemang. BTI:s generalsekreterare är en av de åtta medlemmarna i denna rådgivande nämnd.

I mars 2017 sammanträffade en högnivådelegation inom BTI, ledd av generalsekreteraren och med representanter för ACV-CSC Belgien, Byggnads Sverige, IG-Bau

Tyskland, Fellesforbundet Norge och Unite the Union Storbritannien, med FIFA:s nya generalsekreterare Fatma Samba Diouf Samoura, som utnämndes av FIFA-rådet vid 66:e FIFA-kongressen i Mexiko.

Detta möte, som var ett resultat av en beslutsam BTI-kampanj mot FIFA, var det första steget för konkret samverkan med FIFA-ledningen för att diskutera dess ansvar för att

säkerställa arbetarnas rättigheter vid uppförande av arenor och andra anläggningar inför fotbolls-VM, liksom vid anbudsförfaranden för framtida FIFA-turneringar.

### Fotbolls-VM 2018 i Ryssland

I april 2014 genomförde BTI ett undersökningsuppdrag i Ryssland, som leddes av BTI:s vice ordförande, tillika ordförande för den särskilda arbetsgruppen för idrott, Dietmar Schaefer. Uppdraget omfattade möten med fackföreningar, icke-statliga organisationer, ILO, byggföretag och FIFA:s lokala organisationskommitté i Ryssland. En viktig rekommendation var att BTI:s medlemsförbund RBWU Ryssland skulle utveckla en strategiplan i förhållande till fotbolls-VM 2018.

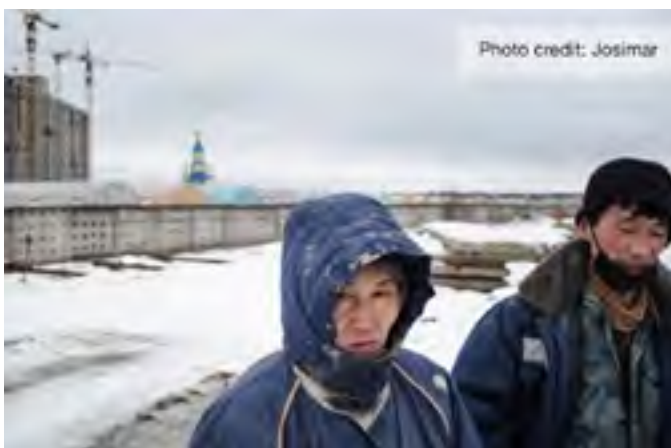
För att stödja RBWU Ryssland genomförde BTI fältbesök och höll strategiska planeringsmöten i oktober 2014 och december 2015. I april 2016 genomfördes en nationell konferens. Genom dessa initiativ har RBWU utvecklat strategier för att förhandla om sektoriella tariffavtal för alla som arbetar med VM 2018, för att teckna kollektivavtal på företagsnivå med byggföretagen och säkerställa hälsa och säkerhet på VM-relaterade arbetsplatser.

I augusti 2015 tecknade BTI, RBWU Ryssland, FIFA och FIFA:s lokala organisationskommitté i Ryssland ett samförståndsavtal om samarbete för att säkerställa anständiga och säkra arbetsförhållanden vid uppbyggnad och renovering av VM-arenorna 2018. I samförståndsavtalet angavs också regler för gemensamma inspektioner av arenorna, för förhandlingar för att hantera och lösa klagomål från arbetarna och kapacitetsbyggande evenemang för schysta arbetsvillkor.

Efter undertecknandet av samförståndsavtalet deltog BTI och RBWU Ryssland i Klinskij-institutets säkerhetsbesök för utvärdering av hälsa och säkerhet i arbetet och arbetsförhållandena för omkring 9 000 anställda vid de över 100 byggföretag som är verksamma vid de 11 VM-arenorna. BTI och RBWU Ryssland har nu deltagit i över 20 säkerhetsbesök, där BTI och RBWU Rysslands inspektionslag identifierade ett antal hälso- och säkerhetsproblem och kränkningar av arbetarnas rättigheter. Hälso- och säkerhetsinspektörer och företrädare för Byggnads Sverige, Svenska Elektrikerförbundet och Rakennusliitto Finland har också deltagit i de gemensamma säkerhetsbesöken.

### Nordkoreanska migrantarbetare i arenan i Sankt Petersburg

I november 2016 rapporterade massmedia att en nordkoreansk arbetare hade dött på en gemensamhetsanläggning nära Sankt Petersburgs fotbollsarena, där han hade arbetat. BTI uttryckte sin oro hos FIFA över möjliga överträdelser av anställningsrättigheterna. De nordkoreanska arbetarna ingår i ett av den nordkoreanska regeringen stött arbetsprogram där en stor del av deras lön går direkt till staten. Under inspektionen i november 2016 på Sankt Petersburgsarenan fick BTI:s inspektionslag se en lista som innehöll namnen på 25 nordkoreanska migrantarbetare vid anläggningen, men arbetsledaren kände inte till några närmare detaljer om deras arbete och var på platsen de arbetade.



I mars 2017 rapporterade den norska fotbollstidskriften Josimar om de slavliknande arbets- och levnadsförhållandena för nordkoreanska migrantarbetare vid arenan i Sankt Petersburg. Efter denna artikel upprepade BTI sin allvarliga oro till FIFA och FIFA:s lokala organisationskommitté i Ryssland kring behandlingen av migrantarbetare, särskilt de nordkoreanska arbetarna.

Den omfattande publiciteten och den internationella granskningen som ägnades sysselsättningen av nordkoreanska migrantarbetare ledde till att FIFA slutligen – många månader efter avslöjandena – erkände att det förekom kränkningar av mänskliga rättigheter på bygget i Sankt Petersburg och att de nu höll på att åtgärda problemet. Vid en senare inspektion i maj 2017 där BTI deltog verifierades att inga nordkoreanska arbetare arbetade på platsen.

BTI sammankallade en konferens i oktober 2016 i Genève, Schweiz, med fokus på hälso- och säkerhetsfrågor samt arbetsinspektioner. I konferensen deltog RBWU:s regionala hälso- och säkerhetsinspektörer och andra BTI-medlemsförbund med expertis inom hälso- och säkerhetsfrågor. Under konferensen diskuterades hur man bäst skulle implementera det ryska samförståndsavtalet för att säkerställa hälsa och säkerhet och skapa kontakt med arbetarna. Dessutom diskuterade deltagarna hur arbetsplatsinspektioner ska kunna genomföras vid andra kommande megaevenemang.

Med ledning av erfarenheterna från vinter-OS i Sotji 2014, där mer än sjuttio arbetare dödades, bearbetar BTI nu FIFA för att få dem att ta större ansvar och använda sitt inflytande för att förhindra dödsolyckor. Fram till augusti 2017 har minst tjugoen arbetare dött, men tyvärr saknas insyn i orsaken till dessa dödsfall, i utredningsprocessen och i de åtgärder som byggföretagen har vidtagit för att rätta till problemen.

## Fotbolls-VM 2022 i Qatar

Under perioden 2014–2017 har fokus främst legat på kampanjen *"Inget fotbolls-VM i Qatar utan arbetarnas rättigheter"*. BTI:s arbete i Qatar utgör en sammankoppling av BTI:s två globala kampanjer om migrantarbetares rättigheter och idrottsevenemang, eftersom byggarbetskraften i Qatar nästan helt består av migrantarbetare.

BTI:s övergripande kampanjstrategi i Qatar har varit densamma som i de andra kampanjerna. Vissa delar har emellertid ändrats och förstärkts på grund av situationen i Qatar samt BTI:s framsteg i sitt engagemang med de viktigaste intressenterna: regeringen i Qatar, Qatars Supreme Committee for Delivery and Legacy (SC) samt givetvis FIFA.

Förutom att ta kontakt med migrantarbetarna har BTI fortsatt att samverka med byggföretag som är verksamma i Qatar. BTI har samlat information för att identifiera de viktigaste byggföretagen, särskilt de som ansvarar för arenaprojekten för VM 2022. Baserat på denna information har BTI riktat in sig på följande företag: QDVC/Vinci (Frankrike), Sixco/Besix (Belgien), Salini Impregilo (Italien), and Porr (Österrike). BTI har också börjat ta kontakt med Larsen & Toubro, L.L.C. (Indien), Joannou Paraskevaides (Cypern) och Tekfen (Turkiet).

BTI försöker teckna avtal eller samförståndsavtal (MoU) med dessa företag för att säkerställa anständiga arbetsförhållanden, hälsa och säkerhet, skapa en mekanism för hantering av klagomål, och en kommitté eller ett forum för arbetarnas villkor. Även om ingen överenskommelse hittills har ingåtts har många framsteg gjorts, särskilt med QDVC/Vinci, Besix och Salini Impregilo.

## BTI:s samförståndsavtal med Qatars Supreme Committee for Delivery and Legacy (SC)

Efter tre års kontinuerliga diskussioner undertecknades den 15 november 2016 ett samförståndsavtal (MoU) mellan BTI och SC om säkerställande av hälsa och säkerhet och anständigt arbete för alla arbetstagare, inklusive migrantarbetare, i samband med FIFA 2022-projekten.

Förutom gemensamma inspektioner av arenor och bostadsanläggningar anges i samförståndsavtalet att BTI ska arbeta med SC för att granska och utvärdera utbildning om hälsa och säkerhet samt med arbetsmiljöforumen, en mekanism som ska tillåta arbetare att framföra sina klagomål och få dem lösta, samt andra frågor som ingår i uppdraget från SC som en del av arbetarskyddsnormerna.

Enligt villkoren i samförståndsavtalet, som inledningsvis gäller under ett år, sker inspektioner i sådana byggprojekt där huvudentreprenörerna har sitt huvudkontor i länder där BTI:s medlemsförbund är representerade – Österrike, Belgien, Italien, Indien och Cypern. SC har för närvarande åtta byggarbetsplatser igång i Qatar. Vid varje tidpunkt kommer omkring 10 000 arbetare att beröras av överenskommelsen. Det totala antalet arbetare som deltar i VM-byggprojekten förväntas öka till 36 000 under det kommande året.

En gemensam arbetsgrupp bestående av BTI och personal från SC har skapats för att implementera samförståndsavtalet, inklusive hantering av inspektioner och rapportering. Den gemensamma arbetsgruppen möts regelbundet och producerar en offentlig rapport efter varje möte.



Photo credit: Supreme Committee for Delivery and Legacy

Sedan samförståndsavtalet med SC undertecknades har BTI genomfört fyra gemensamma inspektioner under 2017 som täcker de tre arenorna: Al Wakrah, Al Bayt och Al Rayyan samt arbetarbostäderna som drivs av Besix/Sixco, Salini Impregilo och Larsen & Toubro. BTI-representanterna och säkerhetsansvariga från IG BAU Tyskland, FILLEA-CGIL och FILCA-CISL från Italien, Rakennusliitto Finland, UNIA Schweiz och UNITE the Union Storbritannien deltog i inspektionerna.

### Den första gemensamma BWSI-SC inspektionen: Al Wakrah-stadion

Den första gemensamma inspektionen av ett Qatar 2022-byggprojekt ägde rum den 1–2 februari 2017 på Al Wakrah-stadion. I BTI-delegationen ingick Jim Kennedy från UNITE the Union Storbritannien, Kyosti Suokas från Rakennusliitto Finland och Simon Hester från Prospect Storbritannien.

Delegationen identifierade ett antal möjliga säkerhetsrisker, som bristfälligt underhåll av skyddsselar, skyltning endast på engelska, användning av 200 V för elverktyg, potentiellt långvariga arbetsskador för armerare och arbetare som använder tunga vibrationsverktyg samt risk för värmeslag vid extrema temperaturer.

Sammantaget konstaterade delegationen att det finns ett genuint engagemang från SC och alla entreprenörer för att säkerställa hälsa och säkerhet för arbetarna och att ledningen försöker genomföra bästa praxis. Två viktiga områden som bör ses över är dock normer för hantering av risker för ohälsa i arbetet och inrättande av kommittéer för hälsa och säkerhet, liknande de arbetsmiljöforum som skapats vid arbetarbostäderna.

Delegationen inspekterade också Sixcos Al Shahaniya-boende, som ligger en timme från centrala Doha. På denna anläggning bodde 2 100 arbetare, huvudsakligen från Indien, Nepal, Pakistan och Bangladesh, som arbetade på Al Wakrah-stadion, Khalifa-stadion och andra Sixco-projekt.

Jämfört med andra bostadsfaciliteter som besökts av BTI-delegationer i tidigare uppdrag, var denna speciella anläggning av god standard och följde noga SC:s arbetsmiljönormer. Trots detta fann delegationen brister i brandlarms- och brandbekämpningsutrustning, skyltning endast på engelska, bristfälliga och otillräckliga fritidsanläggningar och brist på områden med skugga. Under diskussionerna med arbetarna och vid mötet med medlemmarna i arbetsmiljöforumet var de största problemen som framhölls av arbetarna låga löner, dålig mat och att det saknades en bankomat på plats.

Efter inspektionen sammanträffade det samlade inspektionslaget med ledningen för att framföra sina första synpunkter och rekommendationer. En slutrapport lämnades till entreprenörerna som genast tog initiativ för att genomföra rekommendationerna.

### Kontakter med Internationella olympiska kommittén

Även om BTI:s förhållande till FIFA har förbättrats har kontakterna med Internationella olympiska kommittén (IOK) varit en besvikelse. IOK har inte lämnat några svar eller vidtagit åtgärder avseende allvarliga hälso- och säkerhetsfrågor för arbetare, varken i Brasilien eller Sydkorea, eller i fråga om försenade eller uteblivna löneutbetalningar i Sydkorea.



Medan allas blickar var riktade på idrottarna under sommar-OS 2016 i Rio de Janeiro i Brasilien underlät de internationella medierna att nämna den tragiska döden för 11 arbetare som förlorade sina liv i projekt relaterade till de olympiska spelen. Trots insatser från BTI och brasilianska fackföreningar för att fokusera uppmärksamheten på de allvarliga hälso- och säkerhetsriskerna förvärrades problemen och IOK förblev tyst. Den enda ljuspunkten för situationen i Brasilien var att det statliga arbetsinspektoratet reagerade på riskerna och utan tvekan räddade många arbetares liv.

## Vinter-OS i Pyeongchang 2018

I Sydkorea har byggfacket KFCITU varit aktivt involverat i att organisera arbetarna i byggprojekt relaterade till spelen. De viktigaste problemen är de återkommande långvariga förseningarna av löneutbetalningar och problem med arbetsmiljön.

Trots KFCITU:s krav beträffande de försenade löneutbetalningarna fortsätter problemet att växa i omfattning. Fackförbundet uppskattar att Pyeongchang-arbetarna i juni 2017 på över tjugosju olika olympiska byggnadsställen har krav på ej utbetalade löner motsvarande totalt ca 6,8 miljarder koreanska won (över 6 miljoner USD).

Dessutom var försenade löneutbetalningar vanliga i Donghongcheon-Yangyang Expressway-byggprojektet, Gangwondo-provinsens outsourcade vägprojekt, Korea Rail Network Authoritys outsourcade projekt och de flesta andra byggprojekt. Enligt intervjuade arbetare har Sydkorea, från centralregeringen till provinsregeringarna, inklusive alla offentliga myndigheter, blivit ett land med massiva eftersläpningar av löner och andra ersättningar till byggnadsarbetare.

BTI uppmanade IOK att ingripa i flera fall som gällde byggnadsarbetare: försenade eller obetalda löner, hälso- och säkerhetsrisker, brott mot rättigheter i samband med indirekt anställning, utnyttjande av migrantarbetare och organisations- och förhandlingsrätt. Tyvärr har IOK underlåtit att agera, och därför lanserade BTI en global kampanj för att säkerställa att arbetarna får sin lön för det arbete de utför.

Trots dessa systemproblem fortsätter KFCITU, med stöd av BTI och de svenska bygg- och träfacken, sin organisationskampanj, som riktar sig till alla arbetare inklusive migranter, och sitt arbete för att förbättra arbetshälsa och säkerhet. Facket vill få till stånd en överenskommelse med både provinsregeringar och byggföretag om vägledande principer om hälso- och säkerhetsfrågor och arbetsnormer på alla byggarbetsplatser med koppling till vinterolympiaden. Deras kampanjarbete, inklusive strejkaktioner, har gjort det möjligt att få det mesta av de inestående lönerna utbetalda, men det är en ständig kamp.

## Sommar-OS 2020 i Tokyo

På grundval av erfarenheterna i Brasilien och Sydkorea har BTI börjat samarbeta med sina medlemsförbund i Japan för att etablera kontakt med organisationskommittén för sommarolympiaden 2020 (TOCOG).

Organisationskommitté har gjort skriftliga åtaganden om att normerna för de mänskliga rättigheterna ska följas vid genomförande av projektet. Men organisationer som värnar om miljöfrågor och mänskliga rättigheter har framfört klagomål mot företag som är engagerade i uppbyggnaden av infrastrukturen för olympiaden. Huvudfrågan är skogsbolaget Zedtee Plywoods import av tropisk plywood från Sarawak, Malaysia. Detta företag har ett dokumenterat dåligt rykte för att bryta mot miljölagar, mot urinvånarnas rättigheter och mot arbetstagarnas rättigheter inom sina försörjningskedjor. BTI har begärt en oberoende utredning av försörjningskedjan för trävirke för att ta itu med påstådda missbruk och förhindra ytterligare klagomål.

För att ta itu med de potentiella arbetsrättsliga frågor samt hälso- och säkerhetsfrågor som kan uppstå fram till sommar-OS 2020 har BTI presenterat flera förslag för TOGOC, bland annat utveckling av ett system för hantering av klagomål, bestämmelser om gemensamma säkerhetsinspektioner, upprättande av ett gemensamt ansvar genom hela byggprocessen och skapande av ett arbetarskyddscenter.

## Forsknings- och kampanjmaterial

För att stödja kampanjerna har BTI utvecklat en serie forsknings- och policydokument, kampanjmaterial och videor. För att säkerställa att BTI:s material och erfarenhet delas brett har BTI arbetat med Global Labour University för att ta fram en manual för kampanjer vid megaevenemang med titeln *"Labour is Part of the Team"*. I manualen sammanförs BTI:s erfarenheter från Sydafrika, Brasilien och Qatar som fallstudier för framtida megaevenemangs-kampanjer.

I Ryssland utarbetade BTI ett policydokument som beskriver de potentiella riskerna med "FIFA-lagen" för VM i Ryssland 2018. Den föreslagna lagen skulle ha tagit bort eller försvagat många arbetsnormer och skyddsregler under sportevenemang, öka arbetsgivarnas makt och leda till potentiellt omfattande arbetsmissbruk. Policydokumentet användes för att inleda en nationell och global kampanj mot FIFA-lagen i syfte att ändra artikel 11. Som ett resultat av kampanjen hade i den lag som slutligen antogs alla de bestämmelser tagits bort som facket hade begärt.

På initiativ av BTI:s svenska medlemsförbund publicerade BTI i juni 2015 en rapport om sin undersökning om arbetsförhållandena vid byggarbetsplatserna i Ryssland och Qatar för fotbolls-VM 2018 respektive 2022. BTI producerade också ett antal videoklipp som publicerades på olika fackliga webbsidor och delades brett på sociala medier.

### BTI:s idrottsskampanj skapar rubriker

BTI och dess medlemsförbund har varit på förstasidan i nationella och internationella medier. Några av de media som täckte BTI-idrottsskampanjerna var: New York Times, CNN, ESPN, Forbes, Huffington Post, Newsweek, Construction Week Online, Reuters, Associated Press, AFP, Al Jazeera, The Gulf Times, Peninsular Qatar, Korea Times, The Times, Inside World Football, Arab News, Inside the Games, Le Monde (Frankrike), Nieuwsurr (Nederländerna), Ekstra Bladet (Danmark), Tages-Anzeiger (Schweiz), Metro (Sverige), Folha de S. Paulo (Brasilien), Die Welt (Tyskland), Svenska Dagbladet (Sverige) och Arbetarskydd (Sverige).

### Engagemang av många intressenter och koalitionsbyggande



Internationella organisationer, som FN, ILO och OECD, människorättsorganisationer som Amnesty International och Human Rights Watch, globala fackliga organisationer, inklusive ITUC och UNI, och nationella regeringar – alla dessa ingår i den bredare rörelse som uttrycker oro över megaidrottsevenemangens konsekvenser för arbetare, samhällsgrupper, idrottare och

nationella ekonomier. BTI ingår i ett antal koalitioner och initiativ för att rikta uppmärksamheten på effekterna av dessa megaevenemang samt kräver ett ökat ansvarstagande från värdländernas regeringar och de internationella idrottsorganisationerna. En av dessa plattformar är Mega-Sporting Events Platform for Human Rights (MSE-plattformen) vars ordförande är Mary Robinson.

Uppgiften för MSE-plattformen är att se till att alla aktörer som är involverade i att anordna stora idrottsevenemang *"omfattar och förverkligar sina plikter och sitt ansvar för mänskliga rättigheter under hela livscykeln för det aktuella idrottsevenemanget."* BTI är representerat i två av de fyra arbetsgrupperna: Regeringar och värdstäder samt Berörda grupper. Sekretariatet för MSE-plattformen finns hos Institute for Human Rights and Business i London.

### BTI får människorättspriset George Meany-Lane Kirkland Human Rights Award

Som ett erkännande för BTI:s kamp mot brott i samband med stora idrottsevenemang har BTI tilldelats 2014 års George Meany-Lane Kirklands Human Rights Award. Priset delades ut den 10 oktober 2014 i Washington DC, USA.

Generalsekreteraren Ambet Yuson tog emot priset på BTI:s vägnar tillsammans med BTI:s ordförande Per-Olof Sjö, Johan Lindholm, ordförande i Byggnads Sverige; Christer Wälivaara, internationell strateg, 6F Sverige, Mikael Johansson, förbundsordförande i Svenska målareförbundet samt Gelson Santana, ordförande i STICC POA Brasilien.



## Från kampanj till engagemang

BTI:s globala konferens om sambandet mellan idrott och migration hölls i Berlin, Tyskland 27–28 juni 2017. Konferensensamlade BTI-medlemsförbundsom är aktiva i kampanjerna samt olika människorättsorganisationer och andra intressenter, däribland regeringsrepresentanter från Tyskland, Schweiz och Qatar samt ILO. Den gav en möjlighet att diskutera och utvärdera framsteg samt utveckla strategier för fortsatt arbete.

Det var också ett tillfälle att fira kampanjens många framgångar, bland annat organisering av arbetstagare, undertecknande av kollektivavtal, gemensamma inspektioner och förstärkt partnerskap med intressenter som FIFA och SC. Konferensen lade upp en färdplan fram till BTI:s fjärde världskongress.

Det förekommer fortfarande många kränkningar av de mänskliga rättigheterna i samband med stora idrottsevenemang, men BTI har nu bättre förutsättningar för framgång. BTI började sina kampanjer från utsidan och knackade på dörrar som inte öppnades. Den situationen har förändrats betydligt på några få år. BTI är inte längre en outsider som betraktas med misstro av arrangörerna av mega-idrottsevenemang, utan är nu respekterad och erkänd som en global facklig organisation som har mycket att bidra med. Den här förändringen skedde inte över en natt. Den krävde välinformerat och beslutsamt kampanjarbete och en tydlig strategi för att vinna en plats vid bordet. Det var engagemanget från medlemsförbunden i hela världen som gjorde det möjligt.

BTI är hela tiden beroende av att medlemmarna deltar i arbetet på fältet, särskilt det viktiga arbetet att förbättra hälsa och säkerhet på byggarbetsplatser för idrottsanläggningar. BTI har gjort stora framsteg, men det krävs fortfarande mycket arbete för att säkerställa att arbetarnas mänskliga rättigheter och människovärde respekteras, i synnerhet rätten att bilda fackföreningar och delta i kollektivavtalsförhandlingar.

## III. Jobb

### 5. Hälsa- och säkerhet på arbetsplatsen

Miljontals arbetare dödas, skadas eller blir sjuka på jobbet. Det mesta av detta blodbad kan undvikas. Detta gäller alla sektorer, bland annat i sådana som byggbranschen, som länge har betraktats som särskilt riskfylld. Människor skadas fysiskt och psykiskt och missgynnas på grund av missförhållanden i arbetet. Olyckor och ohälsa beror inte på slumpen eller ödet. De händer på grund av ledningens försummelser, kostnadsnedskärningar och bristande åtgärder för att förebygga och kontrollera exponering för risker i arbetet.

Förändringar av arbetsorganisationen har skapat många foror för arbetarna, även för dem som en gång hade säker anställning och var skyddade. Tillfälliga arbetare får exempelvis inte utbildning om hur man kan undvika arbetsplatsrisker och skickas till andra jobb innan de hinner skaffa den kunskapen.

Långa försörjningskedjor och systemet att anlita underleverantörer innebär också att hälso- och säkerhetsskyddet är svagt eller obefintligt. Alltför ofta undviker de multinationella företagen, som tillgodogör sig så mycket av det som produceras, att ta ansvar för missförhållanden och risker i arbetet.

En BTI-granskning av cementindustrin från november 2016 bekräftade att säkerheten är bäst när arbetarna är organiserade och att det finns högre nivåer av dödsolyckor och skador bland dem som arbetar för underleverantörer (ofta icke fackanslutna) än för direktanställda. I granskningsrapporten konstaterades: *"... utvärderingen av riskerna för hälsa och säkerhet och kvaliteten på förhållandet mellan parterna är sammankopplade med varandra. Det innebär att cementföretag med de sämsta förhållandena mellan företag och fack har fått de sämsta utvärderingarna av hälso- och säkerhetsriskerna".*

BTI:s globala hälso- och säkerhetsprogram *"Starka fack, säkra jobb"* hjälper medlemsförbunden med förbättringar av struktur, policy och organisationsstrategi med fokus på hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och social trygghet. Programmet syftar till att skapa solida lokala, nationella, regionala och globala nätverk av utbildade fackföreträdare och välinformerade arbetarrepresentanter med goda kontakter. Våra huvudmål



anges i BTI-manifestet om hälsa och säkerhet, och BTI-medlemsförbunden fortsätter att arbeta med dessa aktionsområden.

### **BTI:s tio topprioriteter när det gäller hälso- och säkerhetsregler**

BTI:s främsta prioritet är att försvara arbetarnas rätt till en säker och hälsosam arbetsmiljö och kräver respekt och värdighet för arbetare överallt. Förutom att hjälpa arbetarna att bilda och ansluta sig till fackföreningar strävar BTI efter att säkerställa goda relationer mellan fack och arbetsgivare och en praxis som kan ge bästa möjliga skydd för arbetarna.

Liksom på andra områden anser BTI att regeringarna har en viktig roll att spela för arbetarnas hälsa och säkerhet i linje med ILO-konventionerna. Vi förutsätter att företagen respekterar dessa normer även om de går utöver vad som krävs enligt nationell lagstiftning.

1. Alla länder bör ha föreskrifter om hälso- och säkerhetsrepresentanter och hälso- och säkerhetskommittéer.
2. Alla arbetsplatser bör inspekteras regelbundet av den övervakande myndigheten.
3. Arbetshälsa bör ha samma prioritet som förebyggande av skador.
4. En ny rättsligt bindande dammstandard bör skapas.
5. Arbetare bör inte utsättas för cancerogena ämnen på arbetsplatsen.
6. Det bör finnas en laglig maxgräns på 25 kg för manuell hantering.
7. Det behövs ökat skydd för utsatta och atypiska arbetare.
8. Försumliga arbetsgivare bör riskera fängelsestraff och höga böter.
9. Krav på hälsa och säkerhet bör vara en norm vid all offentlig upphandling.
10. Alla regeringar bör anta och genomföra alla ILO:s konventioner om hälsa och säkerhet i arbetet.

BTI börjar sin insats på arbetsplatsen, eftersom organiserade arbetsplatser är säkrare och hälsosammare. BTI har stött fackföreningar i att etablera säkerhetsrepresentanter och hälso- och säkerhetskommittéer på så många arbetsplatser som möjligt. BTI har bekämpat felaktiga "beteendebaserade" säkerhetssystem, men stöder äkta deltagande av arbetare och fack i arbetet för hälsa, säkerhet och trygghet på arbetsplatsen, under förutsättning att det baseras på starka lagstadgade rättigheter och normer. Säkerhetsrepresentanter gör ett viktigt jobb, och effekten av det fackliga arbetet är en dramatisk förbättring av regelefterlevnad och förebyggande arbete.

Fackföreningar på företagsnivå som SITRAINCEHSA Honduras och SITICEDPA Panama har utvecklat utbildning i och egenövervakning av arbetshälsa och säkerhet på sina anläggningar. Inriktningen är att säkerställa överensstämmelse med gemensamma säkerhetssystem för facken och företagen.

I Zimbabwe var en av de viktigaste frågorna vid kontakterna med det kinesiska multinationella företaget Sino Hydro dess överträdelser av standarderna för hälsa och säkerhet i arbetet. Företaget tillhandahöll inte nödvändig personlig skyddsutrustning för arbetarna på det sätt som föreskrivs i det nationella kollektivavtalet. Mot denna bakgrund arrangerade facket och BTI ett möte med ledningen för Sino Hydro för att diskutera dessa frågor på Kariba-anläggningen. BTI:s kampanj- och policyansvarige och ZCATWU:s generalsekreterare och organisatör träffade det kinesiska företaget. Facket använde det här tillfället till att organisera och rekrytera 70 nya medlemmar på arbetsplatsen.

På nationell nivå medförde flera utbildningsprogram för arbetshälsa och säkerhet att SUNTRACS Panama fick de nödvändiga verktygen för att genomföra en nationell kampanj för säkerhet på arbetsplatsen under 2015–2016.

I Indonesien har FKUI organiserat anställda hos underleverantörer för att därigenom ge fler arbetare tillgång till det skyddsparaply som facket erbjuder. Därmed skapas också säkrare arbetsplatser. I början av denna kongressperiod hade FKUI fackföreningar i 1) underleverantörer till Indocement-Heidelberg i Bogor; 2) outsourcing-företag för Lafarge-Aceh; 3) Mortar Utama / Primacon-St Gobain, Banten. I slutet av 2016

ökade FKUI sitt medlemskap i många fler cementföretag och underentreprenörer och outsourcing-företag. Dessutom hade många medlemmar återaktiverat sitt medlemskap.

### Hälsa och säkerhet i arbetet som katalysator för facklig organisering

Följande fallstudie från Kazakstan illustrerar hur en framgångsrik organiseringskampanj resulterade i utvecklingen av utbildningsprogram för riskhantering inom hälsa och säkerhet i arbetet – som i sin tur ledde till andra organiseringskampanjer och förstärkning av de fackliga strukturerna.



Den 10 februari 2014 lade omkring 700 byggnadsarbetare anställda av det multinationella företaget Arabtec Consolidated Contractors Ltd ned arbetet och började en protestmarsch mot entreprenörens huvudkontor i Kazakstans huvudstad Astana. Eftersom arbetarna hade sina arbetskläder och orange hjälmar var de ganska iögonfallande, och marschen fick stor uppmärksamhet i massmedia och blev även bekant i andra länder.

Beslutet att gå i strejk och hålla en protestmarsch fattades spontant, även om BTI:s medlemsförbund byggnadsarbetarförbundet i Kazakstan hade försökt organisera arbetsplatsen. Arbetarna var emellertid oroliga för eventuella negativa konsekvenser för dem själva eftersom arbetsgivaren var ett utländskt företag. Ordföranden för BTI-medlemsförbundet

Kusseyyn Essengazin förenade sig genast med arbetarna och började förhandla med arbetsgivarens representanter och presentera arbetarnas krav på löneökningar, reglering av skiftarbete och andra frågor. Efter förhandlingarna skapades en arbetsgrupp för att fortsätta överläggningarna. Arbetarna enades om att facket kunde vara ett forum för dem att förhandla med arbetsgivaren. Det kazakiska byggnadsarbetarförbundet utformade tillsammans med arbetsgruppens medlemmar ett förslag till ett kommande kollektivavtal som skulle återspegla alla de frågor som hade föranlett protesterna. Det beslutades att ett utkast till kollektivavtal skulle diskuteras bland arbetarna och godkännas av dem redan innan fackföreningen formellt bildats.

Avtalsutkastet utarbetades och ett möte ägde rum mellan arbetsgivarens representanter, arbetsgruppen och det nationella fackförbundet. Arbetsgivaren informerades om att facket hade startat en organiseringskampanj på arbetsplatsen.

Fackföreningen bildades vid ett möte den 11 april 2014 i lunchrummet på arbetsplatsen. 87 arbetare bildade fackföreningen och gick med i Kazakstans byggnadsarbetarförbund. Under perioden maj till juli ökade föreningens medlemsantal till 300.

I det strategiska arbetet med förhandlingar och policypåverkan har BTI tryckt på för fler och bättre branschavtal och ökat fokus på hälsa och säkerhet i arbetet i internationella ramavtal och kollektivavtal.

Globalt har BTI fortsatt att arbeta för förbättrade hälso- och säkerhetsförhållanden på byggarbetsplatser i förhandlingar med internationella entreprenörer, World Federation of Engineering Organisations och de multilaterala utvecklingsbankerna, liksom med några nationella regeringar och myndigheter som Qatar och dess Supreme Committee för fotbolls-VM. Ett avtal om inspektion av arbetsplatser tecknades också i Ryssland med den lokala organisationskommittén för fotbolls-VM 2018 (se avsnittet Idrottsskampanjen).

Standarderna för hälsa och säkerhet i arbetet inom trä- och skogssektorn har förbättrats



genom certifiering och facklig övervakning på plats. BTI:s återupptagna insatser inom cementsektorn har lett till förnyat förtroende för att använda frågan om hälsa och säkerhet i arbetet som argument för rekrytering och organisering samt i avtalsförhandlingar och policypåverkan.

SGIGMCG-facket i Montenegro kampanjade för ratificering av ILO-konvention 167 om säkerhet och hälsa vid byggnads- och anläggningsarbete, ett förslag som stöddes av arbetsgivarorganisationen. Montenegro ratificerade konventionen i september 2015, och detsamma uppnåddes i Albanien och Turkiet. SGIP Makedonien har framgångsrikt lyckats öka medvetenheten om konventionen. Där har frågan om hälsa och säkerhet i arbetet använts som inkörsport för att engagera arbetsgivarna.

BTI samarbetar med medlemsförbunden för att övertyga nationella regeringar att ratificera konventionerna om hälsa och säkerhet, särskilt ILO-konvention 167 och den kompletterande rekommendation 175, liksom också konvention 155 om arbetarskydd och arbetsmiljö och den kompletterande rekommendation 164. BTI samarbetar arbetar också med medlemsförbunden för att främja nationella arbetsgrupper om sektorspecifika förebyggande strategier och nationella handlingsplaner för att minska dödsfall, arbetsskador och ohälsa på arbetsplatsen.

BTI har tagit fram aktuellt och tillförlitligt informations- och utbildningsmaterial om arbetsrisker inom BTI-sektorerna och vad fackföreningarna kan göra för att förhindra dem. Över tusen fackföreningsmedlemmar utbildas varje år, vilket har en tydlig inverkan på de fackliga säkerhetsrepresentanternas kapacitet att uppnå förbättringar i de olika regionerna.

När det gäller nätverks- och alliansbyggande fortsätter BTI att utveckla och genomföra gemensamma handlingsplaner med de nordiska och europeiska förbunden, med ITUC och globala fackföreningar, samt likasinnade kampanjgrupper från civilsamhället. BTI uppmuntrar och stöder nätverk mellan fackföreningarna om hälsa, säkerhet och välfärd.

BTI har stött fackföreningar i kampanjer för att förbättra och genomföra regler och insistera på att säkerställa och förebygga specifika risker, i synnerhet fall från höjder, manuell hantering och vibrationsskador, maskinrisker, arbetsrelaterad cancer och exponering för asbest, damm och kemiska ämnen på jobbet.



BTI driver två långvariga globala kampanjer. Medlemsförbunden är aktiva i den globala asbestkampanjen, under rubriken *"Asbest dödar – BTI vill förbjuda det!"*, och har organiserat globala, regionala, nationella och lokala konferenser och utbildningar, internationella solidaritetsaktioner, sammankomster, protester, brevkampanjer, presskonferenser, publikationer och artiklar.

Den andra kampanjen är den årliga International Workers' Memorial Day (IWMD) den 28 april, som är en stor händelse för fackföreningar runt om i världen. Arbetarnas rätt till säkra och hälsosamma jobb uppmärksammas mer och

mer. Över 100 fackföreningar organiserar varje år International Workers' Memorial Day, som drar många tusen fackmedlemmar, deras familjer och allmänheten. Den här dagen är den årliga möjligheten att uttrycka en kollektiv röst:

- Att kräva att arbetarnas rätt till hälsa och säkerhet på arbetsplatsen respekteras och stöds.
- Att fördöma giriga arbetsgivare som sätter vinster före människor och vilkas vårdslöshet kostar så många liv och orsakar så mycket lidande som kunde ha förebyggts.



- Att ställa oansvariga regeringar till ansvar och insistera på att de upprätthåller och verkställer de lagar, förpliktelser och rättigheter som borde skydda medborgarna i arbetet.

Men facken står fortfarande inför en enorm utmaning. I många länder används avregleringspolitiken för att undergräva arbetsnormerna, och hälso- och säkerhetsnormerna är inget undantag. Antalet dödsoffer på arbetsplatserna är fortfarande fruktansvärt stort. I både industriländer och utvecklingsländer är arbetsgivare och regeringar bara alltför villiga att ignorera eller sänka skyddet på arbetsplatserna. Resultatet är att tusentals arbetare dör bara därför att de behöver förtjäna sitt levebröd. Det går inte en månad utan hemska nyheter om hundratals arbetare som dör i arbetsplatsolyckor. BTI:s röster måste visa att dessa olyckor inte är glömda och att facket aldrig kommer att sluta kämpa för arbetarnas rättigheter!

”Facket gör jobbet säkrare” är fortfarande BTI:s huvudmotto den 28 april varje år, och med de åtstramningar som genomförs i många länder är detta en dag för att försvara hälsa och säkerhet mot budgetnedskärningar och angrepp på regelverk och övervakningsmekanismer. Ratificering och genomförande av ILO-normerna och respekt för nationella lagar och fackliga rättigheter kommer alltid att vara en viktig del i kraven.

BTI hjälper sina medlemsförbund att organisera nationella, lokala och arbetsplatsbaserade arrangemang för att lyfta fram att dödsfall, skador och arbetsrelaterad ohälsa kan förebyggas och för att främja facklig organisation på arbetet. Starka fack räddar liv!

## 6. Bekämpa otrygga jobb

### Inledning

Otrygga jobb blir allt vanligare inom de sektorer som BTI representerar. Kvinnor, ungdomar och migranter är speciellt påverkade. De möts av låga löner, dåliga arbetsförhållanden, få eller inga förmåner eller rätt till kollektivavtalsförhandlingar och osäkra anställningar. Otrygga jobb har alltid varit vanliga i många utvecklingsländer, särskilt inom den privata sektorn. Idag är dessa inte längre begränsade till utvecklingsländerna, de är också vanliga i industriländerna och i de flesta branscher. Den ekonomiska krisen och de åtföljande åtstramningsprogrammen har undergrävt sysselsättningsstabiliteten i många länder. Globala beslutsfattare, regeringar och arbetsgivare har drivit fram reformer av arbetslagstiftningen för att öka ”flexibiliteten” på arbetsmarknaden, något som vanligtvis innebär minskat anställningsskydd och i vissa fall också påverkar rätten till organisering och förhandlingar.

Rättigheter, lagliga och reella, är oftast kopplade till fasta anställningsförhållanden. Men fasta anställningar ersätts alltmer av tillfälliga eller tidsbegränsade anställningar, tillfällighetsarbete, bemanningsanställning, säsongsanställning (som ofta pågår året runt), tillfälliga timanställningar – och dessutom inhyrning som ”egenföretagare”. Många företag har få eller till och med inga direktanställda för att slippa sina skyldigheter mot anställda. I detta besvärliga sammanhang har BTI och dess medlemsförbund mobiliserat och kampanjat för anständiga löner och arbetsvillkor som ett alternativ till otryggt arbete.

Kamp mot otrygga jobb hör hemma inom Jobbpelaren i strategiplanen 2014–2017, och kongressresolution 4 om den informella ekonomin är kopplad till denna prioritering.

### Strategi: Från otrygga till anständiga jobb

ILO anser att ”anständigt arbete” kräver fyra villkor: grundläggande rättigheter på jobbet, arbetsnormer, socialt skyddsnät samt social dialog. Arbetstagare i otrygga jobb kan inte effektivt tillvarata sina rättigheter. De har vanligen inget anställningsförhållande eller har så begränsade eller indirekta kontakter med arbetsgivaren att de saknar arbets säkerhet. De har vanligen inte rätt till social trygghet och annat socialt skydd. Eftersom fackföreningar sällan är närvarande har de ingen nytta av kollektivavtalsförhandlingar eller andra former av social dialog. Rädsla, ett av de största hindren för facklig organisering, är allmänt utbrett i otrygga anställningar.

Arbetare i otrygga jobb omfattas inte tillräckligt av arbetslagar eller också är de olagligt eller otillbörligt berövade status som anställda. Otrygga jobb kan innebära att regeringar förlorar skatt och andra intäkter från både arbetstagare och arbetsgivare. BTI och dess medlemsförbund använder detta argument i sitt kampanjarbete och i det politiska arbetet med regeringarna.

Otrygga jobb är idag ett stort problem i BTI:s diskussioner med multinationella företag. De globala ramavtalen omfattar även arbetare i försörjningskedjor och andra affärsrelationer. Ibland kan diskussioner med de multinationella företagen äga rum parallellt med arbetet för att förbättra situationen på nationell nivå.

## Arbetsrättsliga reformer för att begränsa otrygga jobb

Några europeiska länder, till exempel Frankrike och Belgien, har förändrat arbetslagstiftningen för att begränsa användningen av tillfälliga anställningar.

I Sydafrika är missbruk av arbetarnas rättigheter vanligt förekommande genom arbetsgivarnas praxis att använda arbetsmäklare. Efter misslyckade försök från vissa fackliga centrum att förbjuda arbetsmäklarna eller begränsa deras uppgifter enbart till rekrytering för direktanställning, genomfördes en lagändring som syftar till att begränsa användningen av tillfälligt anställda. Lagen, The Labour Relations Amendment Act of 2014, som trädde i kraft 1 januari 2015, föreskriver att tidsbegränsade anställningar för lågavlönade arbetare får omfatta högst tre månader. Efter denna tid betraktas en anställd som en normal fast anställd medarbetare och är skyddad mot ogrundat avskedande. Därför är arbetarna nu mindre rädda för att bli medlemmar i en fackförening.

I Sydkorea tillåter arbetslagstiftningen olika klassificeringar av arbetstagare, och det förekommer omfattande outsourcing, som effektivt berövar arbetarna rätten att organisera och förhandla. BTI har arbetat med sina medlemsförbund i Sydkorea och tagit upp frågan i ILO. En förhoppning är att de politiska förändringarna i landet kan öppna dörren för ett bättre skydd för arbetarnas rättigheter.

## Organisering och kampanjer

I Europa har strejker och mobiliseringar organiserats kring olika europeiska aktionsdagar. De fackliga organisationerna har efterlyst ett slut på åtstramningsåtgärderna och motsätter sig lagstiftningsreformer som underminerar arbetarnas rättigheter. Till exempel organiserade BTI:s belgiska medlemsförbund ACV BIE 2014 en tvådagars mobilisering under rubriken *"Vi vill ha anständiga jobb!"*. Ungdomar protesterade utanför EU-kommissionen och krävde ett stopp för otrygga jobb. I Litauen protesterade BTI och medlemsförbundet LMPF under 2016 mot den nya arbetslagstiftningen.

I Kroatien deltar vägarbetarförbundet NCS i initiativet *"Plattform mot otrygga arbeten"*, en kampanj för stopp för tillfälliga anställningar genom privata arbetsförmedlingar. En grupp på 70 tillfälligt anställda kontaktade NCS och bad om stöd. Facket investerade betydande medel i kampanj- och domstolskostnader. Efter ett och ett halvt år kom ett första domstolsutslag som beordrade den privata arbetsförmedlingen att kompensera fyra av arbetarna. Efter domstolens beslut började arbetsgivarna erbjuda säsongsanställningar med samma rättigheter som för fast anställda.

Den turkiska byggarbetarförbundet YOL-IS vann en stor seger som innebär permanent anställningsstatus för de 10 000 arbetarna hos underleverantörer till vägdirektoratet. Fackets kampanj var effektiv för att organisera arbetarna och stoppa outsourcing av offentliga arbeten. I denna kampanj var organiseringen sammankopplad med argumentation och förhandling med en specifik statlig myndighet. Men denna framgång vanns tyvärr i ett samhälle med växande politiska problem.



I Asien har man gjort framsteg när det gäller att organisera kontraktсанställda arbetare, särskilt i cement- och byggbranschen, bland annat i Filippinerna, Kambodja och Myanmar. Syftet är att förhandla fram att kontraktarbetare ska omfattas av kollektivavtal med garantier för lika anställningsrättigheter. Detta arbete handlar om kampanjföring, organisering, förhandlingar och argumentation med regeringarna. I Indien förekom enorma strejker för många krav, inklusive frågan om otrygga arbeten, vilket är ett växande problem inom många branscher. Fackföreningarna fruktar att föreslagna arbetsrättsliga reformer kommer att förvärra problemet.

Under 2016 samlades i Filippinerna 167 byggnadsarbetare utanför huvudkontoret för sin arbetsgivare, Stages and Design Construction (SDC) och krävde fast anställning och ett slut på åtgärder för att försvaga facket. Efter att ha bildat en fackförening vädjade arbetarna till medlingsstyrelsen. Men deras krav på att bli behandlade på samma sätt som fastanställda arbetare resulterade i uppsägning. Detta är tyvärr en vanlig praxis i Filippinerna.



I Sydkorea lanserade under 2016 byggplatsdivisionen inom det koreanska byggfacket, en del av KFCITU som är BTI:s medlemsförbund i Sydkorea, en kampanj för ett nationellt sektorskollektivavtal, en långvarig ambition hos divisionen under ett antal år. Utmaningen för facket var hur man skulle kunna övertala det stora antalet underleverantörer att förhandla som en enhet. Över 50 000 företag finns registrerade som underleverantörer inom byggsektorn. Under mer än ett år utvecklade divisionen en detaljerad strategi, genomförde undersökningar för att identifiera huvudentreprenörerna och verifiera de rättsliga förfarandena, eftersom det enligt sydkoreanska arbetslagar inte finns några särskilda bestämmelser för sektorsavtal.

I början av 2017 skickade divisionen ett memorandum till hundra av de största underleverantörerna som anställer minst hundra arbetstagare och uppmanade dem att förhandla om ett sektorsavtal. Till en början vägrade underleverantörerna, men facket var förberett. Man använde en aggressiv taktik för att få underleverantörerna till förhandlingsbordet, till exempel att lyfta fram olaglig anställningspraxis och överträdelser av normerna för hälsa och säkerhet i arbetet, vilket ledde till att myndigheterna stängde ett antal arbetsplatser. I augusti 2017 hade femtio underentreprenörer kommit överens om att underteckna

ett kollektivavtal som innehåller lönesatser, 8 timmars arbetsdag, söndagsvila, säkra anställningar och företräde för fackmedlemmar vid anställning.

Många BTI-medlemsförbund genomför nu jämställdhetsprogram, som erbjuder icke-traditionell kompetensutbildning till kvinnor för att börja avhjälpa mansdominansen inom BTI:s verksamhetsområde och reducera otrygga arbeten för kvinnor. De inbegriper också kvinnor i den fackliga verksamheten. Det här tillvägagångssättet har varit framgångsrikt när det gäller att hantera problemen med otrygga jobb i sydösteuropeiska länder.

BTI organiserar ungdomsutbildningar med fokus på kamp mot ungdomsarbetslöshet, otrygga arbeten och fattigdom. I utbildningen ingår träning i att använda sociala medier. BTI:s globala sommarskola för ungdomar blev en möjlighet för unga fackföreningsmedlemmar från hela världen att lära, dela och diskutera ett antal frågor som är viktiga för unga arbetare. I många industriländer får ofta ungdomar tidsbegränsade anställningar, medan äldre oftare har en fast anställning.

## 7. Skogs- och träindustriarbete

I BTI:s strategiplan 2014–2017 förklarades varför hållbara branscher bygger på anständiga arbetsförhållanden. Där framhölls att "skogsarbetare världen över kan spela en nyckelroll för att bevara skogen, förutsatt att deras rättigheter respekteras. De bör alla få möjlighet att fritt ansluta sig till fackföreningar och förhandla kollektivt för att uppnå en mer rättvis andel av de ekonomiska vinster som de hjälper till att producera."

För att möta denna utmaning identifierade BTI:s kongress 2013 kamp mot olaglig avverkning och främjande av bättre styrning inom skogsindustrin som en nyckelprioritering för att skapa fler arbetstillfällen. I strategiplanen anges att BTI måste delta i kampanjer mot olaglig timmerhandel, stödja social revision och säkerställa arbetsnormerna i samband med frivilliga partnerskapsavtal inom timmerhandel.

BTI:s syfte är att stödja facklig organisering för att uppnå anständigt arbete inom skogsindustrin. Under de senaste fyra åren har kärnan i detta arbete varit arbetsplatsorganisation, erkännande av de fackliga rättigheterna och kampanjer för kollektivavtalsförhandlingar.

På arbetsplatsnivån har BTI:s medlemsförbund kämpat och vunnit framgångar.

TARIM ORMAN-IS Turkiet organiserar offentliganställda inom skogsbranschen. Enligt lagen om organisering inom den offentliga sektorn kan fackföreningarna ta upp medlemsavgifter även utan att teckna kollektivavtal, eftersom avtalen för offentliganställda tecknas på nationell nivå och endast ett fackförbund, som representerar de flesta offentliganställda, är behörigt att förhandla med regeringen och teckna ett kollektivavtal, vilket gäller i två år.

Trots det stora trycket från regeringen att få offentliganställda att gå med i ett annat skogsfack som den stöder, lyckades TARIM ORMAN-IS öka sin medlemstäthet och antalet betalande

medlemmar. Även om TARIM ORMAN-IS inte kan teckna kollektivavtal, har facket ett effektivt nätverk bland sina medlemmar, som ofta är experter på hälsa och säkerhet i arbetet och som övervakar hälso- och säkerhetsstandarderna inom skogsbranschen. Som medlem i FSC (Forest Stewardship Council) har facket börjat övervaka arbetsstandarderna i företag som är FSC-certifierade och rapportera överträdelser till certifieringsföretaget SGS, till de politiska partierna och till skogsministeriet.



The Cambodian migrant workers who were cheated of their salaries when planting trees in the forests of Sweden in 2014 will finally get their just compensation. The workers will receive a total of 282,069 SEK (332,574) in state wage guarantee after receiving much-needed legal assistance from the Swedish Forestry Union GS.

Fackföreningarna i Bosnien och Hercegovina har kunnat förhandla om nationella kollektivavtal. SSSPDPBIH har undertecknat två nya nationella (FBIH) kollektivavtal under 2016, efter det att de 13 år gamla kollektivavtalen blivit ogiltiga och upphävts på grund av den nya arbetslagstiftningen.

I Indonesien för fackförbunden Kahutindo och Hukatan regelbundet dialog med provinsregeringarna om minimilönepolitiken. Kahutindo lyckades expandera täckningen av socialförsäkringssystemet och det kommunala bostadssystemet i Kalimantanprovinsen, medan minst 11 byggmaterial- och träbearbetningsföretag i Saraburiprovinsen i Thailand antog rekommendationen från trepartskommittén för hälsa och säkerhet i arbetet på fabriksnivå. Detta är resultatet av det arbete som BTI-medlemsförbundet BWICT utfört i kommittén.

Det indiska medlemsförbundet TKTMS driver ett mål i överrätten i Chennai mot Tamil Nadu Newsprint Paper Limited (TNPL) om diskriminering av kontraktsarbetare som utför samma arbete som fastanställda arbetare men med lägre lön och sämre arbetsvillkor. I det aktuella fallet har det skett en viss positiv utveckling: domstolen har beslutat bilda en specialkommitté för att undersöka situationen för kontraktsarbetare inom pappersindustrin. Facket hoppas att specialkommittén börjar arbeta snart och rekommenderar att alla kontraktsarbetare i pappersindustrin i staten får fasta anställningar.

I Gabon har UTBTBPSP anordnat hälso- och säkerhetskampanjer i tre träbearbetningsföretag där arbetsförhållandena är bland de sämsta. De tre företagen var John Bitar Group, Tebault och Hua Jia. Kampanjerna syftade till att uppmana arbetsgivarna att stärka säkerheten och hälsan på jobbet och har inriktats på personaladministratörer samt 107 medlemmar i hälso- och säkerhetskommittéer i de tre företagen.

I USA har IAMAW omförhandlat IKEA-avtalet i Perryville, Maryland. IKEA:s produktions- och underhållsarbetare fick betydande löneökningar under båda avtalsåren, och avtalet medförde också löneökningar för långvariga medarbetare, ökning av ersättningsarna för obekvämt arbetstid, ersättning för kursavgifter och andra frågor.

Å andra sidan har BTI-facken konfronterat utnyttjande arbetsgivare i många delar av världen.

Det svenska BTI-facket GS har ingripit för att skydda rättigheterna för de kambodjanska gästarbetare som hade blivit lurade att underteckna dokument där det påstods att de hade skulder till sin tidigare arbetsgivare för boendekostnader. Förbundet åtog sig att täcka alla rättegångskostnader i Sverige. GS hävdade också att arbetsgivaren var skyldig arbetarna lön som inte betalats ut.

Australiens största plywoodfabrik, som ägs av det nyzeeländska multinationella företaget Carter Holt Harvey (CHH), har en lång historia av lockouter och misstro mot kollektivavtal. Efter ett år av förhandlingar av BTI:s medlemsförbund CFMEU och ETU (liksom det australiska tillverkningsindustrifacket) ville CHH inte uppfylla arbetstagarnas blygsamma krav på en årlig löneökning om 3 procent, en veckas årlig semester

över jul, och bättre tillgång till inkomstförsäkring. CFMEU hade varslat om rullande arbetsnedläggelser och övertidsstopp från och med 19 april 2017, när bolaget svarade med en lockout. Konflikten slutade efter 3 månader.

BTI har fortsatt sitt arbete med organisering och kapacitetsuppbyggnad i Afrika, Asien-Stillahavsregionen samt Latinamerika för att förse medlemsförbunden med information om certifiering och för att stärka deras organiseringskapacitet. Regionala nätverkskonferenser för trä- och skogsfacken har genomförts varje år under denna kongressperiod.

Den "sektoriella identiteten" hos trä- och skogsarbetarna i BTI har stabiliserats fullt ut. Forskningsstudier av de olika delsektorerna genomfördes för att ge underlag för sektoriella strategier och aktiviteter. Särskilda strukturer och nätverk av fackföreningar i samma multinationella företag eller i delregioner har skapats och de sociala medieplattformarna har stärkts. Solidaritetsförbindelserna inom BTI-branscherna har konsoliderats – viktigt med tanke på den betydelse som timmer- och träprodukter har i byggandet.

Sektorskonferenser har genomförts i alla regioner. Dessa konferenser har hjälpt oss att identifiera organisationsmål, utveckla politiska positioner och ge hjälp till medlemsförbunden i deras kontakter med arbetsgivare, regeringar och internationella organisationer. De har också gett tillfällen att få kunskap och utbyta information om olika system för certifiering av skogsbruk.

Ett "globalt synsätt" på försörjningskedjan har varit avgörande för att organisera strategier på plats. Forskningsbaserad kartläggning av företag och deras leverantörer har genomförts för att bestämma mål för organiseringen. Trä och trävaror och biprodukter handlas inte bara mellan länder utan också internt inom de multinationella företagen. Internationell handel sker i "värdekedjor" som inkluderar multinationella företag. BTI har bidragit till att ta upp dessa frågor i sina organisationsstrategier.



The trade unions representing Faber-Castell workers at four different company units in Latin America met between June 21 and 23, 2017 in the city of São Carlos-SF. In addition to representatives of the local unit, representatives of the Prata-MG and Manaus-AM units, both from Brazil, and from Lima-Peru were also present. This meeting was organized by the Building and Wood Workers' International- BWI, and aimed to consolidate the International Trade Union Network of Workers of Faber-Castell in Latin America to strengthen the solidarity among the workers of this company and thus achieve better working conditions.

BTI:s internationella ramavtal med trä- och möbelföretag har stärkts. Sociala revisioner har genomförts för att övervaka arbetsvillkoren. Sex internationella ramavtal har omförhandlats och förbättrats (Faber-Castell, Stabilo, Staedler, Wilkhahn, IKEA och Pfeleiderer). Dessa har använts för att få erkännande för lokala fackföreningar på platser där dessa företag har verksamhet. I vissa fall har nya fackföreningar bildats och BTI har fått nya medlemsföreningar.

Till exempel i Peru gav sociala revisioner under 2014-2015 BTI kontakt med 850 arbetare som berättade om arbetsförhållandena i sina fabriker. Det internationella ramavtalet med Faber-Castell ledde till skapandet av Faber-Castell-facket i Peru, erkännande av facket och undertecknande av ett kollektivavtal. Men det var en besvärlig kamp.

På global nivå har BTI framfört sin oro över de godtyckliga åtgärder som AW Faber Castell Peruana vidtagit i samband med uppsägningar och företagets vägran att delta i förhandlingar. Som ett resultat av detta blev facket erkänt, och det första kollektivavtalet på arbetsplatsen i Lima undertecknades och en social dialog öppnades i enlighet med det internationella ramavtalet. Facket begärde anslutning till BTI och togs emot i november 2016.

I ett annat fall fick kontinuerlig dialog och regelbundna sociala revisionsbesök enligt det internationella ramavtalet till resultat att Faber Castell-enheten i Goa, Indien öppnades igen i maj 2014.

Med IKEA räknar BTI med att slutföra det nya avtalet under 2017 med nya täckningsområden, förtydligande av förhållandet mellan nationella och internationella standarder, fackligt erkännande och bildande av ett globalt nätverk. Även om arbetet med avtalstexten är avslutat har omstruktureringen av IKEA försenat undertecknandet av det internationella ramavtalet. BTI har hjälpt till att stärka organisationsarbetet i Ryssland, Litauen och Portugal. För Stora Enso har mycket av avtalet förhandlats klart, förutom två punkter som gäller leverantörer och formuleringar som rör barnarbete. Förhoppningen är att förhandlingarna ska kunna avslutas före utgången av 2017.

De berörda medlemsförbunden har fått information om det nya internationella ramavtalet med IKEA så att de ska kunna agera politiskt och arbeta med organisering. I Asien har ett fackligt nätverk för fackklubbarna hos IKEA:s underleverantörer – IKEA Suppliers' Unions Network – bildats för att organisera arbetarna i IKEA:s leverantörskedja. I Indonesien och Malaysia har organiseringen av IKEA-leverantörsfacken inneburit utbildning i grundläggande rättigheter för arbetare och information om internationella påverkansinstrument. I Thailand är IKEA nu den näst största möbeltillverkaren i landet. Men en del av fabrikerna i Thailand levererar nu också byggnadsmaterial till de nya IKEA-varuhus som byggs i Asien. Detta öppnar en ny dimension som bör diskuteras när det gäller den framtida omfattningen av det internationella ramavtalet. Facken spelar också en roll för att övervaka verkställigheten av det internationella ramavtalet på IKEA:s tillverkningsanläggningar och tillverkningsföretagens efterlevnad av nationella regelverk.

Asien-Stillahavsregionen har också undersökt möjligheterna att organisera de arbetare som bygger IKEA:s storvaruhus i Indien. Till exempel är Leighton Asia det multinationella företag som fått uppdraget att bygga ett IKEA-varuhus i Hyderabad – och 70 procent av aktierna i Leighton Asia ägs av Hochtief AG som BTI har ett internationellt ramavtal med. Detta ger BTI en extra fördel eftersom detta avtal syftar till att organisera och få erkännande för arbetarna på plats.

Det svenska GS-fackets engagemang i IKEA-nätverket i Asien underlättar bildandet av allianser mellan fackförbunden. Specifik information om IKEA:s underleverantörer i Asien kan fås från GS i Sverige. Detta kan underlätta organisationsarbetet i Asien, särskilt i Vietnam. GS Sverige överväger att inkludera träbaserad konstruktion i sitt område, och det innebär att det finns ytterligare möjligheter till samarbete om arbetarnas rättigheter på IKEA-varuhusbyggena.

Genom att analysera och övervaka företagets verksamhet vid marknadsexpansion och dess vinstmarginaler kan BTI få värdefull information som kan bidra till att stärka våra organisationsstrategier.

BTI har också arbetat med multinationella företag som ännu inte har några internationella ramavtal. Fackliga nätverk inom företaget ökar arbetarnas röst- och förhandlingsstyrka. De fackliga nätverken MASISA och Arauco i Latinamerika har skapat en social dialog och mekanismer för problemlösning.

BTI och dess medlemsförbund har också kontakter med icke-europeiska företag. Asia Pulp and Paper Group (APP), en stor aktör inom branschen, är ett exempel. Kahutindo Indonesia har etablerat samarbete med APP med målet att organisera hela försörjningskedjan. Företaget höll en nationell endagsworkshop om hållbarhetscertifiering av skog och relationerna mellan fack och företag 2015, och BTI var närvarande för dialog med 40 direktörer och produktions- och personalchefer för APP:s skogsdotterbolag från 5 regioner i Indonesien, 20 underleverantörer och 20 fackrepresentanter.

Khoirul Anam, från Kahutindo Indonesien, som också är ordförande för BTI:s globala arbetsgrupp för trä- och skogsarbete, presenterade vikten av hållbart skogsbruk för arbetsgivare och arbetare i workshopen. ”Anständigt arbete handlar om arbetstillfällen, inkomstskydd, socialt skydd och social dialog baserat på ILO:s principer om grundläggande rättigheter i arbetet. De aktuella utmaningarna för industrin i vår sektor, som är mycket beroende av naturresurserna, ställer enorma krav på att vi har ansvariga, solida och hållbara företag. En effektiv samverkan mellan företagsledning och anställda för att åstadkomma anständiga arbetsförhållanden kräver ett starkt deltagande av både ledningen och de anställda. APP:s initiativ för kapacitetsprogram för att förbättra arbetsförhållandena måste vara lyhört, dynamiskt och kontinuerligt inkludera alla nivåer av anställda.”

Bortsett från skogscertifieringssystemen (som diskuteras i ett annat avsnitt), har EU:s frivilliga partnerskapsavtal om skogslagstiftningens efterlevnad (FLEGT-VPA), som behandlar olaglig avverkning, använts som verktyg för facklig organisering i Ghana, Kamerun, Elfenbenskusten och Gabon. I Gabon har den fackliga organiseringen kopplats till nationella initiativ för att förhindra olaglig avverkning.

BTI har ytterligare stärkt sina transnationella band genom solidaritetsaktioner och stöd till medlemsförbund. Två solidaritetsaktioner genomfördes i Turkiet 2016 och 2017. BTI:s stöd till medlemsförbund har varit viktigt med tanke på det politiska sammanhanget där en folkomröstning om konstitutionen gav president Erdogan en svag majoritet för förslaget att förändra landet från en parlamentarisk demokrati till ett presidentstyre. Under och efter folkomröstningen har kränkningarna av de mänskliga rättigheterna intensifierats och detta har också påverkat skogs- och träfacken.

BTI accepterar klimatförändringens som ett faktum, inklusive dess effekter på torka, översvämningar och migration.

BTI har därför ökat sitt deltagande i internationella debatter om miljö, klimatförändringar och arbetarnas rättigheter. BTI har deltagit i huvudgrupperna vid FN:s skogsforum (UNFF) för att försäkra sig om att forumet



USA: Machinists hold first Wood, Pulp and Paper Conference

fullt ut respekterar sitt mål att "ta till vara på skogsbaserade ekonomiska, sociala och miljömässiga fördelar, inklusive förbättring av skogsberoende människors försörjning" (UNFF mål 2).

BTI har publicerat en principförklaring med titeln "Global Core Forest Indicators" om mätning av villkoren för skogsarbetare och hur de globala målen för hållbar utveckling kan uppnås.

I dokumentet understryks att "grundprincipen om arbetarrepresentation

är central för att förstå misslyckandet i de flesta biståndsprogram för fattigdomsbekämpning, strategierna för utländska direktinvesteringar och utvecklingsbistånd i allmänhet. De flesta tillvägagångssätt tenderar att ignorera de sociala relationerna i arbetet och misslyckas därför att skapa en ram för att inkludera dem som de försöker bistå. Antalet utländska direktinvesteringsprojekt inom skogsbruk som leder till stora överföringar av rikedom från tropiska länder till konsumenter och aktieägare i OECD-länderna utgör bara ett exempel på goda intentioner vars resultat för skogsberoende befolkningar inte är optimala."

BTI har också stärkt sitt engagemang i sektorsfrågor med ILO, inklusive att samarbeta i ett eventuellt globalt dialogforum om skogsbruk 2019.

Den globala idrottskampanjen har också beröring med träsektorn. BTI lämnade in ett klagomål avseende Zedtee Plywood Mill i Sarawak (en av de viktigaste timmerleverantörerna för OS i Tokyo 2020) för brott mot rätten till föreningsfrihet och kollektivavtalsförhandlingar i PEFC-standard. Frågan gällde en arbetare som omotiverat avskedades på grund av sin aktivitet som facklig organisatör. Eftersom certifieringsorganet inte tog upp klagomålet, har BTI vänt sig till ackrediteringsorganet, liksom till organisationskommittén för OS i Tokyo.

Vidare har BTI informerat om sitt arbete i olika forum, bland annat i den ständiga kommittén för trä, möbler och skogsbruk inom Europabyggfacket EFBWW.

## IV. Rättigheter

### 8. Fackliga rättigheter Inledning

BTI engagerar sig i ett brett spektrum av frågor som rör mänskliga rättigheter. Till dessa hör bland annat hälsa och säkerhet i arbetet, kvinnors rättigheter, rättigheter för migranter och flyktingar, barnarbete, tvångsarbete och människohandel. BTI har gett starkt stöd till ett protokoll till ILO-konvention 29 om tvångsarbete 2014, inklusive deltagande i en namninsamling för att säkerställa att människohandel omfattas av protokollet. De fackliga rättigheterna, särskilt arbetarnas rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar och delta i kollektivavtalsförhandlingar, är centrala och går igen i nästan alla BTI-aktiviteter.

Fackföreningsrättigheter ger medlemmarna makt. När arbetare ingår i fackföreningar som de själva kan styra får de en röst och tack vare kollektivavtal kan de påverka sina löner och arbetsförhållanden. De kan använda sin makt till att skaffa sig och skydda många andra rättigheter. Det är t.ex. ett välkänt faktum att arbetare som är medlemmar i fackföreningar med kollektivavtal är i en mycket starkare position att se till att arbetsförhållanden är säkra och sunda än arbetare som inte är medlemmar i fackföreningar. Det är förskjutningen i maktbalansen som uppstår på grund av fackföreningar som gör fackföreningar till en populär måltavla för tyranner, offentliga och privata.

Eftersom fackföreningsrättigheter, mer än andra rättigheter, ändrar maktbalansen på arbetsplatsen, har de också en effekt på hälsan i samhället i stort. I likhet med demokratier är de en kraft att räkna med när det gäller att motsätta sig godtyckligt utövande av makt. I länder som har utvecklats till demokratier har fackföreningar ofta spelat en viktig roll. När arbetarna får ekonomisk makt och inflytande minskar det också rädslan bland arbetarna och ökar möjligheterna för ett tolerant civilsamhälle.

## Strategier

Myndigheter är skyldiga att ta tillvara sina medborgares och arbetares rättigheter. Detta fungerar dock inte lika bra i alla länder. Vissa länder har en lång tradition av god lagstiftning som upprätthåller internationella normer, ett fungerande system för inspektion av arbetsförhållanden samt domstolssystem som tar tillvara arbetares rättigheter och inte bara egendom. Andra länder angriper fackföreningsaktivister och -ledare och gör allt i sin makt för att undanhålla eller begränsa deras rättigheter. Vissa länder har fullgod lagstiftning men genomdriver den inte. Och i allt större utsträckning har urholkningen av arbetsmarknadsrelationerna lett till brott mot arbetarnas rättigheter även i länder med progressiv arbetsrätt.

BTI och dess medlemsorganisationer arbetar på förbättra arbetsrätten och de olika sätten på vilka den ska drivas igenom. Utöver stöd till medlemsförbunden på statlig nivå och solidaritet med andra medlemmar hjälper BTI till med att föra frågor vidare till ILO, framföra klagomål eller på annat sätt mobilisera stöd för ett verkligt genomförande av internationella arbetsnormer. I vissa fall som t.ex. vid internationella angrepp på strejkrätten från arbetsgivare har BTI gått samman med andra globala fackföreningar och nationella organisationer för att tillsammans försöka skydda den viktiga rättigheten.



BTI uppmanar också myndigheter att se till att arbetsgivare och investerare, stora som små, håller sig till lagen och respekterar internationell arbetsrätt. Vid vissa idrottsevenemang har t.ex. BTI och dess medlemmar kunnat påverka myndigheter till att ta vara på arbetarnas rättigheter och snabbt åtgärda allvarliga problem.

Insatserna som genomförts för att se till att företag håller sig till arbetslagstiftningen och internationella arbetsnormer har omfattat överklagan till nationella översynsorgan av OECD:s riktlinjer för multinationella företag för att tvinga näringslivet att ta sitt ansvar och

starta en dialog med BTI. Andra verktyg som också använts flitigt har t.ex. varit arbetsklausuler i samband med uppköp som kan uppmanra företag att respektera fackföreningsrättigheter.

En av de viktigaste aspekterna av ett globalt ramverksavtal är att påverka multinationella företag att låta sina arbetare starta fackföreningar och för anslutna organisationer att utveckla produktiva förhållanden till företagen. De flesta problemen med multinationella företag har med fackföreningsrättigheter att göra. Sådana insatser är dock inte begränsade till företag som har skrivit under ramverksavtalen.

BTI arbetar dessutom aktivt för att skapa solidaritet bland sina anslutna organisationer när det gäller fackföreningsrättigheterna. Detta är fokuset för många kontaktnät och dessutom den viktigaste orsaken till BTI:s engagemang för skogscertifiering.

Utöver mer "flexibel" arbetslagstiftning som gör det svårare att gå med i fackföreningar och sluta kollektivavtal har i vissa fall åtstramningsprogram och försämringen av det sociala skyddet urholkat fackföreningsrättigheterna och därför arbetar BTI och de anslutna organisationerna även med dessa policyproblem.

## Aktiviteter

En annan aspekt av BTI:s solidaritetsarbete är att vädja direkt till anslutna organisationer att försöka påverka via internet, koordinera demonstrationer eller manifestationer, och genomföra andra former av direkta åtgärder för att protestera mot fackföreningsrepression, fängslande av fackföreningsmedlemmar, vägran att tillåta fackföreningar och kollektivavtal, eller andra problem som t.ex. massuppsägningar eller godtyckliga uppsägningar. BTI lanserar regelbundet solidaritetsaktiviteter på begäran av sina anslutna organisationer till stöd för deras kamp mot företag som urholkar deras rättigheter på arbetsplatsen.

### 1. Fackföreningsrepression och fängslande av fackföreningsmedlemmar

- **Zimbabwe:** När tusentals arbetare förlorade sina jobb i juli 2015 på grund av att ett domstolsbeslut gjorde det möjligt för arbetsgivare att säga upp arbetares kontrakt med bara tre månaders

uppsägningstid utan möjlighet till avgångspaket, gav BTI sitt fulla stöd till Zimbabwe Congress of Trade Unions (ZCTU) när de tog ut sina medlemmar i en nationell demonstration i augusti 2015.

- **Syd Korea:** Förtryck av fackföreningar har ökat under den fackföreningsfientliga, konservativa regeringen under Park Geun Hye, som ledde till fängslandet av ett antal KFCITU-ledare och medlemmar under påståenden om "utpressning" och "förhindrande av affärsverksamhet" när de inledde förhandlingar om kollektivavtal. Tills nu har minst 20 KFCITU medlemmar fängslats. Medlemmar i KFCITU tillsammans med KCTU-presidenten Han Sang Gyun fängslades eftersom de deltog i den landsomfattande demonstrationen i november 2015 mot arbetsmarknadsreformerna. BTI har samordnat inte bara solidariska åtgärder tillsammans med andra globala fackföreningar utan deltog dessutom i solidaritetsaktioner i Syd Korea där BTI:s generalsekreterare besökte fängslade KFCITU-medlemmar och President Han Sang Gyun.
- **Australien:** BTI var aktiva i sitt stöd för den framgångsrika CFMEU-kampanjen för att försöka få myndigheterna att dra tillbaka sin anmälan om utpressning mot John Lomax, representant för fackföreningen CFMEU. Lomax anhölls i juli 2015 efter en anmälan om utpressning i samband med ett kollektivavtal som förhandlades fram för medlemmarna i CFMEU år 2013. Till följd av en ihärdig landsomfattande kampanj av CFMEU med stöd av globala fackföreningar som t.ex. BTI, drogs anmälan mot Lomax tillbaka.
- **Swaziland:** BTI, GS och Byggnads i Sverige ger fackföreningar som är utsatta för repressalier från myndigheterna sitt fulla stöd. BTI försökte få myndigheterna att lova att de trilateral forumen för social dialog ska fortsätta samtidigt som lämplig lagstiftning ska föreslås. Detta har varit fallet de senaste åren trots avsaknaden av relevant lagstiftning.
- **Panama:** BTI stödde SUNTRACS strävan efter att få upprättelse för Osvaldo Lorenzo, en fackföreningsrepresentant vid motorvägsbygget Panama-Colon som dog på arbetsplatsen. The Criminal Chamber of the Supreme Court beordrade att angriparen skulle släppas omedelbart men SUNTRACS demonstrerade på gatorna och på arbetsplatserna för att få beslutet upphävt.



## 2. Kampanjer mot arbetsmarknadsreformer

Under den senaste kongressperioden har myndigheter världen över infört arbetsmarknadsreformer avsedda att avreglera arbetsmarknaden och luckra upp fackföreningsrättigheterna. BTI och dess systerorganisationer lanserade landsomfattande kampanjer som bl.a. storstrejker med stöd från den globala fackföreningsrörelsen i protest mot dessa bakåtsträvande reformer. Nedan följer några av höjdpunkterna:

- **Kirgizistan:** Fackföreningarna protesterade och krävde att utkastet till den nya arbetsmarknadslagstiftningen skulle skrotas. De föreslagna ändringarna är inte i linje med ILO:s normer (september 2015).
- **Storbritannien:** I det största angreppet på arbetarnas rättigheter på 30 år införde David Camerons regering lagstiftning som i princip skulle göra det omöjligt att strejka på laglig väg, göra strejkvakter olagliga, låta företag anställa tillfällig personal från bemanningsföretag och införa regler avsedda att få fackföreningar att gå i konkurs. BTI gav sitt fulla stöd till protester mot dylika förändringar (september 2015).
- **Finland:** BTI gjorde gemensam sak med sina anslutna i Finland för att fördöma den finska regeringens beslut att sänka lönerna och förmånerna som förhandlats fram i kollektivavtal. Anslutna skickade protestbrev till regeringen. BTI gav också sitt fulla stöd till de finska fackföreningarnas massdemonstration mot regeringens paket med åtstramningsåtgärder med bl.a. sänkt ersättning för övertid, helg och nattarbete, färre semesterdagar, lägre sjuklön och borttagande av två nationella helgdagar (september 2015).

- **Kambodja:** BTI protesterade mot det kontroversiella utkastet till fackföreningslagstiftning som innehöll brott mot ILO-konventionerna 87 och 98 av den kambodjanska nationalförsamlingen (april 2016).
- **Surinam:** Mer än 10 000 arbetare inklusive medlemmar i BTI protesterade mot de höjda elavgifterna redan innan förhandlingarna var avklarade. Höjningen av elavgifterna som infördes av regeringen var en av förutsättningarna för ett lån från IMF enligt ett separat avtal (maj 2016).
- **Litauen:** BTI tillsammans med medlemmar världen över gav sitt fulla stöd till LMPF-förbundet för möbel, trä och pappersarbetarnas protest mot den bakåtsträvande nya arbetslagstiftningen i Litauen (juni 2016).
- **Indien:** 50 miljoner arbetare i Indien, däribland många organisationer som var medlemmar i BTI, tog ut sina medlemmar i storstrejk mot nya arbetsmarknadsreformer och för att kräva en höjning av minimilönerna, garanterade pensioner och ett slut på bruket av kontraktarbete, lika lön för lika arbete samt förmåner för kontraktarbetare, och omedelbar ratificering av ILO-konventionerna 87 och 98 (september 2016).
- **Mauritius:** BTI-anslutna CMWEU gick tillsammans med fackföreningar från andra branscher ut i strejk för att kräva en ändring av lagen om arbetsrätt och lagen om förhållandet mellan arbetsmarknadens parter, antagna år 2009 (februari 2017).
- **Brasilien:** BTI:s medlemsförbund gjorde gemensam sak med 35 miljoner arbetare i en generalstrejk mot regeringens antiarbetarlagstiftning, som skulle möjliggöra obegränsat bruk av underleverantörer, medge längre perioder av tillfälligt arbete och sänka de statliga pensionerna (april 2017).
- **Argentina:** Fackföreningar som bl.a. BTI-organisationer deltog i en 24-timmar generalstrejk som lamslog hela landet. Demonstrationer genom hela landet protesterade mot Macri-regimens nyliberala politik avsedd att sänka inflationen genom massuppsägningar och protesterade mot indragningen av nödvändiga subventioner (april 2017).

#### Kamp för arbetarnas rättigheter inom handeln

BTI-anslutna organisationer i Europa, Asien-Stillahavsregionen, USA och Kanada har aktivt protesterat mot olika frihandelsavtal som t.ex. det transatlantiska partnerskapet för handel och investeringar (TTIP), övergripande avtal om ekonomi och handel (CETA), avtal om handel med tjänster (TiSA), och Stillahavspartnerskapet (TPP) som urholkar arbetarnas rättigheter till värdigt arbete till förmån för multinationella företags intressen. Tusentals personer gick ut i protest mot TTIP över hela Europa. Dessutom skrev över 3 miljoner människor under en namnlista på internet som uppmanade Europakommissionen att överge avtalen. Även i Asien och USA protesterade BTI-anslutna föreningar och andra organisationer mot TPP och speciellt mot bristen på samråd med fackföreningar eller samhället i stort under förhandlingsprocessen.

### 3. Fackföreningsrättigheter på arbetsplatsen

BTI skickar med jämna mellanrum ut solidaritetspåminnelser på begäran av sina anslutna organisationer till stöd för deras kamp mot företag som urholkar deras rättigheter på arbetsplatsen, ofta med det underförstådda stödet av myndigheterna. Nedan följer en lista över dessa påminnelser.

- **Turkiet:** Stöd för människovärdiga arbetsförhållanden för arbetare vid SFC Integrated (Kronospan). Företaget vägrar att erkänna fackföreningen och försöker få fackföreningsmedlemmarna att lämna facket och återgå till arbetet mot löfte om högre löner. AGAC-IS tog ut sina medlemmar i strejk och sedan fick fackföreningen tillstånd att ingå kollektivavtal efter en två år lång domstolsprocess (april 2015).
- **Chile:** Stöd för SINTEC som ingår i FETRACOMA som kräver bättre arbetsförhållanden, löner och bättre arbetstider (juni 2015).
- **Brasilien:** Stöd för en två veckor lång strejk organiserad av SINDUSCON-PE som ingår i CONTICOM-CUT i Pernambuco, vilket ledde till en löneförhöjning på 9,9 procent och betalning under strejkdagarna (december 2015).
- **Argentina:** Mot avskedandet av 120 arbetare på belgiska Etex-Eternit-koncernen till följd av stängningen av två avdelningar på Planta Azul vid Ceramicas San Lorenzo (januari 2016).

- **Myanmar:** Stöd för arbetare på Veneer and Plywood Private Ltd-fabriken i Sagaing som avskedades och anhölls för att de utnyttjade sin rätt till mötesfrihet och kollektivavtalsförhandlingar. BTI skrev till arbetsmarknadsministern och krävde att arbetarna skulle släppas, och att man skulle respektera den internationella rätten till mötesfrihet och rätten till kollektivavtalsförhandlingar, och låta arbetare och fackföreningar vara med och reformera Myanmars arbetslagstiftning (15 juni 2016).
- **Brasilien:** Upprättelse för arbetare som bl.a. de 14 som dödades i en olycka när Fundão-dammen i Minas Gerais, Brasilien kollapsade. Mer än 2 000 arbetare blev dessutom av med jobbet (november 2016).
- **Chile:** Stöd för de 1 000 arbetare på SINTEC-Chile som gick ut i strejk vid Alto Maipo hydroelektriska projekt för att sätta press på CNM-HOCHTIEF. SINTEC-Chile, som är en del av FETRACOMA, rapporterade om trakasserier, motarbetande mot kollektivavtalsprocesser och uppsägningar av Hochtief och STRABAG AG (november 2016).
- **Australien:** Återanställning av #CUB55 med full lön och fackföreningsvillkor efter en 6 månader lång strejk avsedd att påvisa riskerna med tillfälligt anställda och utkontraktering. BTI-anslutna världen över skickade solidaritets-”selfies”, samt bojkottade öl, cider och sprit från Carlton och United Breweries (CUB) (december 2016).
- **Spanien:** Protester mot uppsägningarna på OHL-koncernen som berörde 554 av 1 897 arbetare i bygg- och industribyggnadsdivisionerna (april 2017).
- **Peru:** Mot jordbruksdepartementets avskedande av fackföreningsledarna för SITSERFOR (juni 2016).
- **Pakistan:** Stöd för de 15 000 medlemmarna i CDA-föreningen i Islamabad vars förmåner under ett kollektivavtal hotades genom omstrukturering av regeringen. I december 2015 organiserade CDA-medlemmarna en massiv demonstration där de krävde att en rättvis övergångsplan skulle implementeras för berörda arbetare.
- **Montenegro:** Stöd för arbetare och medlemmar i BTI:s medlemsorganisation SGIGMCG på Crnagoraput, ett dotterbolag till Strabag. I många år har arbetare legat i dispyt med arbetsgivaren om hur kollektivavtalet ska implementeras (2015).
- **Moldavien:** Stöd för BTI-organisationen SINDICONS för deras strävan att starta en fackförening på byggföretaget ”Monolit Construct”.
- **Island:** Stöd för en storstrejk organiserad av SGS till stöd för omförhandlingar av ett kollektivavtal som skulle påverka över 10 000 arbetare (30 april 2015).
- **Venezuela:** Solidaritet med BTI-anslutna organisationen FETRACONSTRUCCION i Venezuela för deras fördömlse av angreppen på fackföreningsledarna i byggarbetarförbundet Barinas 16 april, då en person dog och två skadades allvarligt.
- **Sverige:** Stöd för kambodjanska gästarbetare som arbetar för det svenska företaget, Botnia Skog AB för att få lön enligt det svenska kollektivavtalet. GS Sverige spelade en central roll för att tillhandahålla välbehövad juridisk hjälp. Tingsrätten bortsåg från den skuld som arbetarna lurades att skriva under på att de hade till sin arbetsgivare (augusti 2016).
- **Lafarge Holcim:** Ingen sammanslagning utan rättigheter för arbetarna! Världens två största cementtillverkare, Lafarge och Holcim tillkännagav att de skulle gå samman i ett företag och vägrade att ge några löften till arbetarna. Fackföreningarna på Lafarge och Holcim bestämde sig för att slå tillbaka (januari 2015).
- **Malaysia:** Stöd för STIEU:s långa kamp för att få sin fackförening erkänd på Sabah Forest Industry (SFI) som ägs och drivs av Ballarpur Industries Limited (BILT). Sedan 1998 har SFI vägrat att erkänna och förhandla med STIEU och använt olika rättsliga och tekniska metoder som t.ex. två



rättsliga prövningar, för att omvända beslut som tagits av den malaysiska arbetsmarknadsministern (september 2014).

#### 4. Stöd för politiska och demokratiska strider

Fackföreningar som bl.a. systerorganisationer till BTI fortsätter att spela en ledande roll i den politiska och demokratiska kampen för fred, mänskliga rättigheter och politisk frihet. Under den gångna kongressperioden har BTI tillhandahållit stöd och solidaritet vid dessa strider och uppmuntrat sina medlemmar att göra samma sak. Nedan följer några höjdpunkter:

- **Tunisien:** BTI välkomnade beskedet om att Nobels fredspris tilldelats den Tunisiska demokratigruppen för deras insatser för skapandet av en demokrati i Tunisien under åren efter revolutionen år 2010. Detta är ett viktigt erkännande av det ovärderliga arbete som fackföreningar och samhället i stort utför under övergången till demokrati och fred i Tunisien. Förhoppningsvis kan detta bidra till att stärka fackföreningarna ytterligare, då de spelar en central roll när det gäller att skapa människovärdiga arbeten med fullgoda löner och det sociala säkerhetsnät som krävs för att bygga en bättre framtid i Tunisien (oktober 2015.)
- **Burkina Faso:** BTI gav fackföreningarna i Burkina Faso sitt stöd för kravet på en återgång till ett demokratiskt system efter militärkuppen i september 2015 genom att utfärda ett uttalande (november 2015).
- **Thailand:** BTI gjorde gemensam sak med 50 andra internationella fackföreningsorganisationer, människorättsgrupper och kontaktnät som krävde att den thailändska regeringen skulle dra tillbaka anklagelserna mot människorättsaktivisten Andy Hall (augusti 2015).
- **Hongkong:** BTI deltog när den internationella fackföreningsrörelsen gav sitt stöd till "paraplyrörelsen" som krävde större politisk frihet och en genuin demokrati.

#### 9. Migrantarbetares rättigheter

##### Inledning

Effekten av det ökade antalet migranter och flyktingar har påverkat kontinenter och branscher på olika sätt. Trots att den politiska reaktionen har varit stark har en relativt liten del av båda grupperna av människor i rörelse absorberats i Europa och Amerika.

I stor utsträckning är flyktingkrisen en politisk kris. Angrepp på flyktingar och migranter har ökat under denna kongressperiod. Extrema högerpartier har skapat och exploaterat en rädsla för migranterna i politiskt syfte och hatbrott, våld och trakasserier mot migranter har ökat i många länder. Ofta tycks rädslan vara störst i de områden där det finns få eller inga, migranter. Med andra ord kommer en del av fientligheten från "rädslan för det okända". Dessa missförstånd gör fackföreningarnas strävan att bygga broar och solidaritet bland arbetare ännu viktigare.

Oron är stor över migranternas och flyktingars rättigheter. Flyktingarnas rättigheter är skyddade enligt allmänt ratificerade internationella instrument (en FN-konvention och ett FN-protokoll), men de åtagandena respekteras inte alltid av myndigheterna.

När det gäller migrantarbetare är respekten för deras rättigheter i värdländerna tydligt kopplad till den allmänna respekten för fackföreningsrättigheterna. Migranter som utnyttjas och inte har tillgång till samma rättigheter som andra arbetare får ofta utföra de farligaste jobben och får vänja sig vid att samvetslösa arbetsgivare underminerar fackföreningar och kollektivavtalsförhandlingar. Utstationerade arbetstagare inom EU kan ibland råka ut för samma problem.

Det är viktigt, inte bara för arbetare och deras fackföreningar att utländska arbetare kan utnyttja sina rättigheter, gå med i fackföreningar och omfattas av kollektivavtal. Det är också en viktig mekanism för att säkerställa att migranter integreras i sina nya länder. Krig och konflikter innebär att många flyktingar aldrig kommer att kunna återvända till sina hemländer.

I BTI-sektorer har det riktats mycket uppmärksamhet mot byggbranschen även om det också finns många utländska arbetare inom skogs- och träindustrin. Till exempel har BTI och andra lyft frågan om nordkoreanska arbetare på bygplatser för fotbolls-VM i Ryssland år 2018, men det finns också många arbetare från det landet i skogs- och träindustrin. Det finns också många migrantarbetare från Myanmar som arbetar i Thailand, bland annat inom möbelbranschen.

Den världsomspännande kampanjen för migrantarbetarnas rättigheter som lanserades år 2010 bekräftades som en av BTI:s huvudprioriteter vid BTI:s tredje världskongress. I strategiplanen 2014–2017 sattes mål såsom rekrytering av 20 000 utländska arbetare till fackföreningsstrukturer och skapande av ett globalt migrationskontaktnät.

Kampanjen är kopplad till två kongressresolutioner: resolution 9: BTI:s världskampanj för migrantarbetares rättigheter och resolution 19: Qatar respekterar sydasiatiska arbetares rättigheter.

## Global förvaltning

Migration och flyktingströmmar är i grunden internationella problem. De problem som de utgör kan inte lösas endast på landsnivå. Det är viktigt att globala styrningsmekanismer snabbt utvecklas för att skydda människor på flykt mot våld och misshandel samt mot exploatering som urholkar andra arbetares rättigheter.

BTI har länge varit aktiva i det globala forumet för migration och utveckling (GFMD) särskilt sedan forumet i Manila 2006. Efterföljande möten, speciellt de som hölls under denna kongressperiod, var frustrerande eftersom de tycktes fokusera mer på att underlätta bilaterala arrangemang istället för att diskutera rättigheter. GFMD-mötet i Berlin år 2017 kändes mer positivt. Det var mycket mer kopplat till FN:s process med att anta en global migrationspakt och en annan global flyktingpakt, som båda ska antas under 2018.

Global Unions råd har en arbetsgrupp om migration som leds av BTI:s generalsekreterare. Den förhandlar fram policyer och utvecklar strategier för gemensamma åtgärder. Den har fokuserat på rättigheter och på att försöka se till att ILO:s konventioner om migration är relevanta och ingår i förhandlingarna om globala avtal och att arbetares rättigheter i allmänhet får en central ställning i den globala debatten.

Global Unions råd försöker också åtgärda grundorsakerna till den enorma förflyttningen av människor så att människor får större möjlighet att stanna kvar i de egna länderna istället för att tvingas fly därifrån. Många migranter är naturligtvis "flyktingar" i den mening att de inte har något val annat än att lämna sina hem, utan att de nödvändigtvis uppfyller de allt striktare tolkningarna av asylkriterierna.



BTI-aktiviteter vid megaevenemang inom idrott har avslöjat utbredda brott mot rättigheterna i ett antal länder. Ihärdiga kampanjer har lett till möjligheter att kunna påverka på plats och ha inflytande på policyer och skydda arbetarnas rättigheter. Trots fortsatta problem är BTI:s växande roll med FIFA och i Ryssland och Qatar positiva utvecklingar.

Megaevenemang gör att uppmärksamheten riktas mot problemen för utländska byggarbetare, men arbetare som deltar i förberedelserna av stora idrottsevenemang är endast toppen av isberget. BTI anser att detta arbete kan bidra till att lösa envisa problem som t.ex. missbruk av privata rekryteringsföretag som påverkar många fler arbetare än de som arbetar i de länder som står som värd för spelen. Sedan har vi också det större problemet med hållbarheten hos en bransch som är helt beroende av utländska byggarbetare som ofta inte har möjlighet att utveckla kunskaper för att utföra ett bättre arbete och skapa en mer stabil sektor.

## Aktiviteter

Som på så många andra områden angriper BTI dessa problem på flera olika nivåer: på policynivå och politisk nivå; genom att främja solidaritet mellan fackföreningar; med kampanjer (t.ex. idrottskampanjer); med fokus på medlemsvärning; och i sina kontakter med multinationella företag, även inom deras försörjningskedjor.

## BTI:s regionala och globala konferenser om migration

Under kongressperioden höll BTI ett antal underregionala och regionala konferenser med fokus på arbetskraftsinvandring och implementering av den globala kampanjen om migrantarbetares rättigheter. På konferenserna tittade man på regionala trender, utvecklade strategier och sökte stärka relationerna till andra grupper med intresse av att stödja migrantarbetarnas rättigheter.

Konferenser hölls i följande regioner:

- Medelhavsregionen (december 2014 i Pozallo, Italien)
- Asien- och Stillahavsregionen (april 2015 i Manila, Filippinerna)
- Latinamerikanska och karibiska regionen (september 2015 i Managua, Nicaragua)
- Afrikanska och MENA-regionen (september 2015 i Amman, Jordanien)

Trots att varje regional konferens hade sin egen dynamik åtog sig de BTI-anslutna föreningarna att arbeta för följande: att få utländska arbetare att gå med i fackföreningar; utveckla regionala planer till förmån för utländska arbetares rättigheter; skapa regionala nätverk för att diskutera och dela med sig av strategier för hur man får med utländska arbetare i rörelsen och hur man kan främja utländska arbetares rättigheter hos regionala myndigheter; samt utveckla bilaterala partnerskap med BTI-avdelningar både i ursprungs- och destinationsländerna.

### **BTI:s uttalande om rättvisa migrationspolicyer**

År 2015 konfronterades Europa med en ström migranter och flyktingar som vällde in över gränserna. På bara ett år kom officiellt 750 000 migranter och flyktingar till Europa, men man tror att antalet var mycket större. Större delen av dessa migranter och flyktingar kom från Syrien, Afghanistan och Pakistan, men det kom dessutom stora grupper från Kosovo, Eritrea och Nigeria.

Europeiska myndigheter diskuterade länge hur man skulle hantera situationen. BTI och dess medlemsförbund diskuterade hur fackföreningarna skulle agera. Ett uttalande utfärdades med centrala punkter för att garantera en rättvis migrationspolitik. BTI och dess anslutna åtog sig att uppvakta sina myndigheter så att EU och medlemsstaterna skulle:

- Öppna lagliga och säkra sätt att komma in i Europa och kunna söka asyl.
- Stoppa alla utvisningar enligt den kontroversiella Dublinkonventionen enligt vilken flyktingar endast kan söka asyl i det första EU-landet de kommer till.
- Tillåta större vidarebosättning och kvoter för invandring av humanitära skäl.
- Ta bort transportörsansvaret enligt vilket flygbolag och andra transportföretag som transporterar personer som inte har de visa som krävs måste betala böter. Dessa föreskrifter gör det omöjligt för flyktingar att utnyttja säkra transportmedel och gör att deras enda alternativ är människosmugglare.
- Ta bort de temporära gränskontrollerna som satts upp mellan länder i EU avsedda att förhindra migranter och flyktingar att korsa gränser.
- Utveckla en värdig migrationspolitik som fokuserar på migranternas och flyktingars rättigheter i stället för hantering av migration och gränskontroller.
- Säkerställa total integration av migranter och flyktingar med samma arbetsvillkor, löner och förmåner som inhemska arbetare.
- Rådgöra med organisationer inom det civila samhället som t.ex. fackföreningar när det gäller utveckling av en värdig migrationspolitik och om samarbete om migration inom och utanför EU.

Efter de regional konferenserna hölls en global konferens om migration som FNV stod som värd för i oktober 2015 i Harderwijk, Nederländerna. Mer än 100 representanter för BTI-medlemmar från 31 länder



deltog. Konferensen ägde rum mitt under den största migrant- och flyktingströmmen till Europa på grund av den globala politiska och ekonomiska krisen som påverkade Syrien, Afghanistan, Nordafrika och Afrika söder om Sahara.

Fokus för konferensen var att: utvärdera den politiska och ekonomiska situationen och dess effekt på arbetskraftinvandringen; utveckla regionala och globala strategier för att kunna hantera effekten av arbetskraftsinvandringen i BTI-sektorerna; utvärdera, dela, och fokusera på det arbete som BTI-

avdelningar utför när det gäller att få utländska arbetare att gå med i fackföreningar samt arbeta för migranternas rättigheter; och att stärka och utveckla relationer med andra intressenter som t.ex. myndigheter, arbetsgivare, invandrargrupper och andra grupper i det civila samhället med avsikt att säkerställa migrantarbetares rättigheter.

Nyckelsessioner fokuserade på strategier för hur man får med utländska arbetare i fackföreningen och hur man kan krossa myten om att det är svårt att få utländska arbetare att vara med eller att de helt enkelt inte vill vara med i fackföreningar.

Vikten av att förstå de utländska arbetarnas behov och huvudproblem betonades. Några av de största problemen som utländska arbetare utsätts för var låga löner, utebliven betalning av löner, förbud mot medlemskap i fackföreningar och farliga arbetsförhållanden.

Via videokonferenser kunde deltagarna ha diskussioner med de utländska arbetarna. Migrantarbetare från Nepal, medlemmar i det malaysiska träarbetarförbundet pratade om de problem de stötte på när de försökte gå med i fackföreningar på grund av negativa attityder till fackföreningar hos deras arbetsgivare. Utländska arbetare i Qatar pratade om höga rekryteringsavgifter och konfiskering av pass som vanliga problem i landet.

Slutligen talade även flyktingar från Nordafrika om sin riskfyllda resa över Medelhavet för att nå fred och säkerhet i Italien.

Efter konferensen har BTI-anslutna organisationer fortsatt att utbyta idéer om ur man organiserar kampanjer, utvecklar samarbeten och genomför gemensamma aktiviteter genom globala och regionala migrationsnätverk. Det hålls nu årliga möten med BTI-anslutna i Mellanöstern, Nordafrika (MENA) och Europa.

År 2016 träffades BTI-anslutna från MENA och Europa i Kairo i Egypten för att utveckla en strategi för situationen för flyktingar och migranter i Europa. Mötet som GTUBWW, Egypten, stod värd för hölls mot bakgrund av intensiva förhandlingar inom EU för att nå ett avtal med Turkiet om migrationsfrågor och ett nytt erbjudande om 3 miljarder euro, vilket är en fördubbling av den summa som tidigare erbjudits.

Även om Turkiet har tagit emot det största antalet flyktingar från Syrien står Jordanien, Libanon, och Egypten också inför enorma utmaningar med att tillfredsställa behoven för de tusentals syriska flyktingar som befinner sig i deras länder och hantera de effekter detta har på deras arbetsmarknader speciellt inom BTI-sektorn. Till skillnad från situationen i Turkiet har EU dock inte lovat dessa länder något ekonomiskt stöd.

Fackföreningarna utbytte också erfarenheter av sina upplevelser och strategier i samband med migrantarbetare. Trots de politiska utmaningarna efter den arabiska våren år 2010 har GSTU Libanon, GFBTU Bahrain, och GTUBWW Egypten varit mycket aktiva. Mot insikten av att ett av de viktigaste hindren för att säkerställa utländska arbetares rättigheter i länderna som ingår i Gulf Cooperation Council (GCC) är kafala-systemet. Fackföreningarna uppmanade till en avskaffning av det och framhöll att alla myndigheter skulle anta internationella konventioner och protokoll för migranter och deras familjer.

Fackföreningarna i MENA-regionen antog ett antal nationella och regionala strategier som bl.a. att se till att migrantarbetares rättigheter ingick i deras medlemsvärnplaner och att utveckla resursmaterial avsedda för migranter och flyktingar.

### **Kvinnornas solidaritetsmission för migranter och flyktingar**

Kvinnor har spelat en central roll när det gäller att främja fred och rättvisa i tider av konflikt och kris. Mot bakgrund av detta reste BTI:s europeiska regionala kvinnokommitté på faktauppdrag till Grekland, en av de migrationskorridorer som använts av migranter och flyktingar för att komma till Europa. Från mitten av 2015 till 2017 reste mer än 1,3 miljoner migranter och flyktingar genom Grekland och för närvarande bor fortfarande 62 000 flyktingar kvar i Grekland i huvudsak i de nästan 60 flyktingläger både på fastlandet och på öarna. Även om antalen har minskat på grund av att Balkan-korridoren har stängts och det avtal som kom till



stånd 2016 mellan EU och Turkiet, anlände tusentals migranter och flyktingar i överfulla båtar och jollar över Medelhavet till de grekiska öarna, bl.a. Lesbos dit 5 000 personer anlände när strömmen nådde sin höjdpunkt.

Sjutton kvinnliga fackföreningsledare och aktivister som representerar BTI-medlemmar över hela Europa genomförde ett tvådagarsbesök i Grekland för att ge sitt stöd till det grekiska folket som trots att de stod inför enorma ekonomiska utmaningar har givit välbehövliga sitt stöd och visat solidaritet med de flyktingar och migranter som har kommit i land längs deras kuster.

Delegationen besökte flyktinglägret i Diavata, ett läger som drivs av militären och som öppnades i februari 2016. När det var som värst var lägret hem till mer än 2 500 flyktingar; vid tidpunkten för besöket fanns dock endast 300 flyktingar kvar i lägret, där de väntade på att slussas in i det grekiska samhället eller komma vidare till andra länder. Den administrativa personalen i lägret förklarade hur lägret fungerade för delegationen och vilka problem som kunde uppstå i deras arbete med flyktingar.

Gruppen besökte också Thessaloniki Social Solidarity Clinic som drevs av över 200 volontärer som erbjöd välbehövlig hälso- och tandvård till de som inte hade tillgång till allmän sjukvård. Kliniken har varit i drift sedan 2010 och drivs som ett kollektiv.

Besökarna intog också en måltid på den restaurang som drevs av ett samhällscentrum som erbjöd stöd till migranter och flyktingar. Varje fredag erbjuder volontärer gratis eller rabatterad lunch till alla som behöver det. Besöken på solidaritetskliniken och samhällscentrumet var mycket inspirerande för många av besöksdeltagarna.

## World Social Forum 2016

År 2016 deltog en BTI-delegation ledd av generalsekreteraren i kongressen World Social Forum (WSF) som hölls i Montreal från den 9 till den 12 augusti. BTI organiserade två seminarier på temat migration. Det första seminariet om "Fackföreningsverksamhet över gränserna – fackföreningarna gör det möjligt" fokuserade på ett antal fallstudier där fackföreningar jobbar för att rekrytera migrantarbetare. Det andra seminariet "Rött kort för FIFA – inga fler dödsfall i idrottens namn" fokuserade på frågan om migrantarbetare på byggplatser för VM-arenor och sambandet mellan BTI:s idrottsskampanjer och migrantarbetares rättigheter.



Före WSF besökte en BTI-delegation från fem länder Toronto i Kanada, där de träffade fackföreningsledare och aktivister och ledare för migrantgrupper och där de deltog i ett seminarium om den aktuella situationen för migrantarbetare i Kanada. Seminariet organiserades av Migrant Worker Justice, en koalition som driver kampanj mot gästarbetarprogrammet i Kanada. Delegationen mötte dessutom ledare för Carpenters Local 127 för Stortoronto och gjorde ett besök på fackföreningarnas utbildningscenter i Toronto.

## Globalt forum om migration och utveckling

Från 2014 till 2017 skickade BTI delegationer till de årliga GFMD Civil Society Day-mötena som ägde rum i Stockholm, Sverige (2014), Istanbul, Turkiet (2015), Dhaka, Bangladesh (2016) och Berlin, Tyskland (2017). Utöver GFMD Civil Society Days, deltog dessutom BTI-delegationen i People's Global Action-konferensen om migration, utveckling och mänskliga rättigheter.

BTI deltog aktivt i alla temasessioner som huvudtalare, föredragande och mötesledare som en del av de globala fackförbundens delegation. Under GFMD Civil Society Days i Stockholm 2014 var BTI:s ordförande Per-Olof Sjö en av huvudtalarna under öppningssammanträdet där han representerade fackföreningarna. BTI deltog dessutom i fackföreningsdialogen med ILO:s Guy Ryder, där de svenska fackföreningarna stod som värd. Tillsammans med Byggnads, GS, och LO-Sverige delade BTI och andra medlemmar i den globala fackföreningsdelegationen ut broschyrer i centrum av Stockholm i syfte att uppmärksamma vikten av att ge migrantarbetare deras rättigheter.

BTI deltog i FN:s toppmöte den 19 september 2016 där temat var att diskutera frågor angående den stora strömmen av flyktingar och migranter samt diskutera den föreslagna globala migrationspakten 2018. BTI har ett unikt tillfälle att vara med om att forma den framtida globala hanteringen av migrationen. På grund av detta har BTI också deltagit i relevanta temamöten och regionala möten inför den allmänna sessionen år 2018.

BTI har också deltagit i möten på ILO om arbetsmigration som bl.a. diskussionerna vid internationella arbetskonferensen om migration år 2017; och trilaterala tekniska möten med fokus på arbetskraftsrekrytering och effekten av flyktingar på arbetsmarknaden.

BTI är en erkänd och värdefull samtalspartner vid konferenser när det gäller tillämpningen av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, vid OECD, FN, och Institute for Human Rights and Business. Sådana diskussioner fokuserar ofta på migrantarbetare och megaevenemang inom idrotten.

### Medlemsvärvning av utländska arbetare

BTI-anslutna organisationer har fått utländska arbetare att gå med i facket, förhandlat fram avtal så att de får samma löner och förmåner som de inhemska arbetarna, och på andra sätt arbetat på att främja migrantarbetarnas rättigheter. Lika behandling av gästarbetare som inhemska arbetare förhindrar exploatering och minskar konkurrensen arbetare emellan. Sedan den förra kongressen har BTI och dess anslutna föreningar implementerat kontaktprogram som berör minst 20 000 utländska arbetare via ett antal medlemskampanjer; och seminarier och föreläsningar som behandlar arbetarrättigheter, arbetsmiljö och säkerhet, ledarutveckling och fackföreningsrättigheter; och erbjudit nödvändiga tjänster till utsatta utländska arbetare. Dessa aktiviteter genomfördes av BTI:s medlemsförbund med stöd av BTI och andra intressenter.



Många BTI-anslutna har antagit en strategi som innebär att de försöker få utländska arbetare att gå med i facket redan innan de lämnar sina hemländer. Detta är fallet för fackföreningarna i Indien, Nepal, och Tadzjikistan. I dessa länder håller fackföreningarna utbildningsprogram innan arbetarna startar sin resa med information om BTI-anslutna föreningar i det land de är på väg till. Fackföreningar har också genomfört undersökningar och kartläggningar för att försöka förstå vilka länder de flesta gästarbetare arbetar i.

Dessutom har dessa fackföreningar uppvaktat sina myndigheter och bett att de ska reformera sin rekryteringspolitik och förbättra servicen för sina medborgare som arbetar utomlands. I Nepal t.ex. skrev BTI:s medlemsråd under ett avtal med Department of Foreign Employment att inrätta "kundtjänst" framför departementets kontor för att förse arbetare med information om deras rättigheter i sina värdländer.

BTI-anslutna har också skrivit under bilaterala avtal. I Brasilien har STICC-POA implementerat kontaktprogram med haitiska gästarbetare i byggbranschen. Minst 10 % av de nästan 1 500 haitiska byggarbetarna i området gick med i fackföreningen. År 2017 skrev fackföreningen under ett samförståndsavtal med FENACTO, byggfacket i Haiti. Avtalet innehåller ett åtagande från den brasilianska fackföreningen att skydda haitiska arbetare i Brasilien och implementera mekanismer för att stärka haitiska fackföreningar. Fackföreningsavgifter som fås in från haitiska migrantarbetare i Brasilien överförs nu till den haitiska fackföreningen för att bygga upp den. Vid ett besök i Haiti år 2017 lämnade BTI över nästan 1 800 dollar till FENATCO. Summan motsvarar sex månaders fackföreningsavgifter från haitiska arbetare i området som täcks av STICC i Rio Grande do Sul, Brasilien.

I februari 2015 vann det finska elektrikerförbundet ett viktigt fall i EU-domstolen då domstolen dömde att finska löneavtal och kollektivavtal skulle gälla alla arbetare i Finland. Detta beslut innebar att alla arbetare måste få minimilöner och semesterlöner och alla andra förmåner som ingår i det finska allmänna kollektivavtalet oavsett om deras arbetsgivare har sitt huvudkontor i Finland eller ej. Med andra ord måste alla arbetare i Finland betalas enligt den finska löneskalan och ett företag med huvudkontor i annat medlemsland i EU måste hålla sig till de lönebestämmelser som framgår av det finska allmänna kollektivavtalet.

Domstolsfallet gällde 186 polska elektriker som arbetade vid byggandet av kärnkraftverket Olkiluoto 3, som var anställda av en underleverantör med huvudkontor i Polen. När de upptäckte att de tjänade mycket mindre än sina finska kollegor gick de med i det finska elektrikerförbundet och krävde att få lön, bidrag och andra förmåner enligt den löneskala som ingår i kollektivavtalet. Totalt uppgick de lönekrav som arbetarna krävde från det polska företaget till mer än 6,5 miljoner euro. Arbetsgivaren vägrade att betala och hänvisade till polsk lag enligt vilken anställda inte har rätt att vända sig till en fackförening för att kräva lön.

### **FNSCBA-CGT: Europeiskt nätverk för rättvisa och ansvarsfulla utposteringsarbetare**

Med det allt större antalet utposterade arbetare i Frankrike insåg FNSCBACGT, det franska bygg-, trä- och möbelförbundet att det fanns ett behov av att skydda rättigheterna för utposterade arbetare.

Fackföreningen skapade det europeiska nätverket för rättvis och ansvarsfull utpostering, som nu består av fackföreningar i nio EU-länder: Bulgarien, Tyskland, Portugal, Frankrike, Italien, Belgien, Polen, Spanien och Rumänien. Kontaktpersoner i varje land är normalt ett team som består av fackföreningsledare och en representant för arbetsinspektionen. Nätverket har sina egna interna kommunikationsplattformar, utrustade med program för direktöversättning för att dela information och dokument, publicera artiklar och skapa arbetsgrupper vid behov.

Det första initiativet som togs av nätverket handlade om att informera utposterade arbetare om deras rättigheter. Nätverket ställde samman en broschyr, "känn till dina rättigheter", som översattes till åtta språk. Broschyrer delades ut till 50 000 utposterade arbetare på byggplatser, i varuhus och kyrkor men även på fackförenings- och socialförsäkringskontor.

Nätverket har tagit upp över 100 fall av transnationellt bedrägeri som utposterade arbetare utsatts för. Nätverket måste kunna reagera snabbt om de ska kunna vara till hjälp på grund av de korta kontrakten som utposterade har. Den genomsnittliga längden på kontrakten för utposterade är 103 dagar. Varningsappen för smarttelefoner, vilket omfattar

felsökningsformulär på 9 språk ger arbetare möjlighet att komma i kontakt med kontaktpersoner i nätverket som talar deras språk flytande. Tack vare nätverkets åtgärder har fackföreningarna kunnat få minst 500 utposterade arbetare att gå med i facket.



Fackföreningen tog fallet till domstolen som i sin tur krävde en tolkning från EU-domstolen av EU:s direktiv om utstationering av arbetstagare och speciellt huruvida polska arbetare hade rätt att vända sig till en fackförening för att kräva en viss lön. Domen från EU-domstolen innebar att bestämmelsen i den polska lagstiftningen åsidosattes. Enligt domen är det ointressant huruvida det företag som skickar ut en anställd har sitt huvudkontor i ett annat medlemsland inom EU, vilket har varit fallet för de flesta arbetsgivare i Finland och andra delar av Europa för att betala lika löner och tillhandahålla förmåner.

### **Sociala mediaverktyg**

I ett försök att ge gästarbetare stöd och nödvändig service har BTI skapat "BTI Connect"-appen, som från början var avsedd att nå ut till utländska arbetare i Qatar men det finns planer på att expandera den så att appen till slut kommer att bli ett verktyg för BTI-avdelningar i andra länder för att rekrytera migrantarbetare. Via plattformen kan migrantarbetare be om hjälp och juridisk rådgivning samt anonymt rapportera brott mot regler för hälsa och säkerhet, fördröjd betalning av löner och dålig levnadsstandard.

BTI har också fortsatt att stödja sms-hjälplinjen som en del av ett avtal mellan BTI och de globala fackföreningarna PSI och UNI på regional nivå och den malaysiska fackföreningskongressen. Sms-hjälplinjen är en plattform där migrantarbetare kan kontakta fackföreningar när de känner sig utsatta, men den är också ett verktyg som används av fackföreningar i Malaysia för att nå migrantarbetare.

Sedan 2014 har sms-hjälplinjen använts till att komma i kontakt med nästan 10 000 migrantarbetare i Malaysia. Under processens gång har fackföreningen behandlat många fall med allt från obetalda löner,

arbetarkompensation för yrkesskador, övergrepp av arbetsgivare och rekryterare. Sms-hjälplinjen är inte bara till för att hjälpa migrantarbetare i fara utan har också blivit ett effektivt sätt för migrantarbetare att delta i fackföreningsaktiviteter.

Mot bakgrunden av en ökande främlingsfientlighet och rasism på grund av den stora tillströmningen av migranter och flyktingar i Europa uppmanade BTI till globala åtgärder för migrerande arbetstagares rättigheter den 7 oktober 2015 som en del av världsdagen för anständigt arbete. På denna dag kontaktade BTI och dess anslutna organisationer migrantarbetare på arbetsplatser och i deras samhällen för att uttrycka sitt stöd och sin solidaritet för migrantarbetare. Dessutom uppmanade BTI människor att publicera foton där de håller skyltar med texten "Vi är alla migranter" på sociala medier och gå med i "thunderclap" på internet, som involverade mer än 200 000 personer.



## Sambandet mellan idrott och migration

Under perioden 2014-2017, har en av BTI:s prioriteter varit den världsomspännande idrottskampanjen för värdigt arbete. För de kommande tävlingarna som t.ex. fotbolls-VM i Ryssland 2018, fotbolls-VM i Qatar 2022, vinter-OS i Sydkorea 2018 och sommar-OS i Japan 2020 kommer arbetsstyrkan övervägande att bestå av gästarbetare. Med undantag för Qatar har migrantarbetare en laglig rätt att gå med i fackföreningar. I Qatar har BTI implementerat en innovativ strategi för att nå ut till migrantarbetare i Qatar

### Kontaktprogram för migrantarbetare i Qatar

I Qatar kan migrantarbetare enligt lagen inte gå med i fackföreningar. Därför har BTI i samarbete med sina systerföreningar i Indien, Nepal och Filippinerna startat supportnätverk för migrantarbetare. Nätverken håller introduktionsseminarier efter att arbetarna har anlänt till sina destinationer för att informera migrantarbetarna om deras rättigheter, seminarier om hälsa och säkerhet i arbetet samt juridiska utbildningsprogram. Detta har varit av särskild betydelse för arbetare när det gäller att förstå sig på hur det rättsliga systemet fungerar i Qatar på grund



av nya förändringar i arbetslagstiftningen, inrese- och utreselagstiftning och det feodala kafalasystemet.

Tre kontaktnät har skapats som beskrivs som "Qatar-grenarna" av de olika systerorganisationerna till BTI i hemländerna – FFW Filippinerna, BTI:s indiska medlemsråd (BWI-IAC) Indien och GEFONT Nepal.

Kontaktnäten har regelbundna utbyten med fackföreningarna i hemländerna. När det gäller FFW:s Qatar-gren, som även kallas BMKQ har ledarna deltagit i FFW-evenemang i Filippinerna och på så sätt stärkt kopplingarna mellan grenen och fackföreningen.

Kontaktnäten är djupt rotade i de olika migrantgrupperna och -föreningarna i Qatar och är erkända av sina respektive ambassader. Ledare och frivilligarbetare i kontaktnäten tillhandahåller välbehövligt stöd och hjälp för migranter som hamnat i knipa genom att hantera problem åt dem som t.ex. obetalda löner, tvister om kontrakt och andra arbetsrelaterade klagomål. Vissa fall kan lösas med hjälp av ambassaderna i fråga, Qatars departement för administrativ utveckling av arbete och sociala frågor, och det nationella människorättsorganet.

Kontaktnäten för migrantarbetare har kontakt med mer än 5 000 arbetare. Kontaktnäten har ett kärnmedlemskap och ett valt ledarskap håller möten varje månad. Det hålls dessutom generalförsamlingar varje år samt sociala evenemang för migrantarbetare. Nätverken använder olika former av kommunikationsverktyg som bl.a. sociala medieplattformar.

Till stöd för RBWU Ryssland och CBMWU Tadzjikistan har BTI tagit fram informationsbroschyrer och faktablad för utländska byggnadsarbetare om deras rättigheter enligt rysk lag, hur de ansöker om arbetstillstånd i

Ryssland och vart man kan vända sig för att få hjälp. Dessa broschyrer var speciellt användbara eftersom migrationsreglerna är mycket komplicerade i Ryssland och ändras hela tiden, vilket kan göra utländska arbetare mycket utsatta för diskriminering och exploatering från samvetslösa arbetsgivare och rekryterare.

År 2016 genomförde fackföreningen i Sydkorea en undersökning bland byggnadsarbetare i Gangwon-provinsen för att identifiera vilka problem de ansåg var viktigast och då visade det sig att migrantarbetare jobbade på många olika OS-anknutna projekt. Majoriteten av dem var av koreansk/kinesisk härkomst men det fanns också många från Centralasien (Mongoliet, Uzbekistan och Kazakstan) och från Sydostasien (Vietnam, Thailand, Filippinerna och Kambodja).

Fackföreningen fick veta att den största delen av migrantarbetarna uppger att de arbetar 14-timmarsdagar, sju dagar i veckan. De får bara en halvtimmas lunchrast och eftersom lönerna är så låga bor det ofta tio migrantarbetare i en trerumslägenhet. Eftersom många av migrantarbetarna inte har regelrätta kontrakt kan de inte klaga till de underleverantörer som anställer dem. Olyckor på grund av bristande säkerhetsåtgärder och obetalda löner är väldigt vanliga. Fackföreningen har arbetat med migrantarbetarna och hjälporganisationer för att nå ut till dessa arbetare.

I juni 2016 höll BTI en regionkonferens i Seoul under rubriken "Anständigt arbete och små- och medelstora företag". Vid denna konferens diskuterade KFCITU Sydkorea och BTI-anslutna organisationer från Vietnam, Filippinerna och Thailand samarbete och strategier för att säkerställa erkännandet av de utländska arbetarnas rättigheter på byggarbetsplatserna för vinter-OS 2018.

## 10. Ungdomar

Våra yngre medlemmar är en förutsättning för en hållbar framtid. BTI är fast beslutna att mobilisera unga arbetare och se till att deras röster blir hörda inom fackföreningsrörelsen. Världen över framkallar den envisa ungdomsarbetslösheten frustration, stress och alltför ofta en känsla av förtvivlan. I BTI-sektorer stöter unga människor på många svårigheter på arbetsmarknaden och är ofta underrepresenterade i fackföreningsorganisationer. Relativt låga utbildningsnivåer gör ungdomar ännu mer utsatta för exploatering på arbetsplatsen och för arbetsmiljörisker, för vilka de ofta har bristfällig utbildning.



Med stöd från BTI har unga fackföreningsmedlemmar fått möjlighet att lära sig om globala problem och delta i internationell solidaritet och kampanjer. Genom utbildning och nätverksarbete utvecklar de strategier och identifierar nyckelproblem i syfte att bygga en hållbar, global fackföreningsrörelse för framtiden.

Under kongressen 2013 antog BTI en fempunktsagenda för "nästa generation":

1. Förhandla fram industriavtal om yrkesutbildning, lärlingsprogram och livslång inläring.
2. Använda resurser till att få unga arbetare att bli medlemmar och etablera ungdomskommittéer till stöd för dessa insatser.
3. Stödja forskning om ungdomar och anställning, kunskaper och kön.
4. Ta med ungdomsproblem i agendor och aktiviteter.
5. Använda resurser till att utbilda unga medlemmar till att bli ledare i framtiden.

I maj 2014 skapade BTI:s världskongress en särskild arbetsgrupp som uppföljning till kongressresolutionen 2013. Arbetsgruppen tog fram BTI:s ungdomspolicy, uppmuntrade fackföreningar till att organisera unga arbetare och ta upp ungdomsproblem och utmaningar i kampanjer, policyer och åtgärder på både global och regional nivå.

Sedan dess har BTI och dess anslutna tagit fram många nya initiativ för att främja ungdomsarbetsdeltagande i fackföreningsrörelsen och för att utveckla nya policyer som motsvarar unga arbetares utmaningar. Genom sitt arbete med ungdomsnätverk och -kommittéer har fackföreningar uppmuntras till att ta fram en aktiv policy för rekrytering och organisering av ungdomar och till att skapa specifika strukturer för att underlätta ungdomars deltagande i fackföreningarnas beslutsfattande. Det är nu mycket

mer troligt att fackföreningar inkluderar unga arbetare i kampanjer och vidtar åtgärder till skydd för unga arbetares rättigheter.

Med starkare strukturer på regional och global nivå har vi nu ungdomar som förebereder sig för den globala ungdomskonferensen och världskongressen i Durban år 2017. Den särskilda ungdomsarbetsgruppen för Latinamerika/Karibien gjorde en kartläggning av fackföreningar med unga medlemmar och deras närvaro i fackföreningsstyrelser år 2016, antog kampanjen "En ung arbetare till!" med syfte att få ytterligare en ungdomsledare till varje BTI-möte, och anordnade en tävling för unga fackföreningsmedlemmar på temat innovativa fackföreningsinitiativ. BTI:s särskilda europeiska ungdomskommitté omfattar medlemmar från Turkiet, Italien, Ukraina, Tyskland och Sverige. Det finns även lokala ungdomskontaktnät. Kommittén har möjliggjort utbildningsprogram och informationsutbyte om medlemsvärning, kollektivavtalsförhandlingar, arbetsmiljö, fackföreningsmodernisering och skogscertifiering bland annat. I Asien utbildade ett regionalt ungdomsseminarium i Filippinerna år 2015 23 ledare som tillsammans kalls BTI:s nya generation av ledare (BGen), som lovade att försöka värva 3 000 nya medlemmar; organisera 35 företag och omvandla BTI Asien-Stillahavsregionens särskilda ungdomsarbetsgrupp till en regional ungdomskommitté. År 2016 diskuterade den afrikanska regionala ungdomskommittén strategier för att bygga starka ungdomsstrukturer på nationell nivå.

På dessa sätt har varje region under kongressperioden arbetat för att skapa initiativ och öka det ungdomars faktiska deltagande i fackföreningsarbetet. Nu har vi ett verkligt engagemang att bygga på för att skapa en global kommitté vid kongressen i Durban år 2017. En resolution som föreslår etablerandet av en global ungdomskommitté inom BTI har skickats in av följande fackföreningar: PROFBUD, Ukraina, UNITE, Storbritannien, SGIP, Makedonien, FNV, Nederländerna, BYGGNADS, Sverige, SGH, Kroatien, och CCESSA, Nigeria.

### Namibia: Aktiverar ungdomar i MANWU-organisationer

MANWU:s andra ungdomskonferens gick av stapeln den 16–17 mars 2016 i Windhoek. Temat för konferensen var "Aktivera ungdomar i MANWU-organisationer". 40 personer från de olika MANWU-regionerna och lokalföreningarna, MANWU-tjänstemän och två internationella gäster deltog i konferensen.

Generalsekreteraren, Justina Jonas, talade när konferensen öppnades och beklagade det låga antalet ungdomar som deltog i fackföreningsorganisationer och fackföreningar i allmänhet i landet. Hon uttryckte sitt stöd för en konferensresolution för en starkare roll för unga arbetare i fackföreningen.

Samordnaren på MANWU:s utbildningscenter, Herbert Jauch gav en kort sammanfattning av den första ungdomskonferensen som hölls år 2012. Efteråt hölls ett sammanträde med återkoppling kring i vilken utsträckning resolutionerna hade implementerats. Den livliga debatten som följde ledde till en lika livlig diskussion om de problem som ungdomarna i MANWU står inför.

Det arbetades vidare på de utmaningar som identifierats i mindre arbetsgrupper. Varje grupp fick ett problem som de skulle hitta möjliga lösningar på. Återkoppling från olika grupper användes till att skriva en resolution som sedan antogs av konferensen. Konferensen avslutades med att man valde en nationell ungdomskommitté för MANWU.



I Afrika-MENA-regionen har ungdomskommittéer nu etablerats av följande BTI-föreningar: NUM, Sydafrika, MANWU, Namibia, CCESSA, Nigeria, PSWU, Ghana, PUWU, Ghana, FTBC, Togo TWU, Ghana, SNTC, Senegal, STECOMA, Rwanda och ZCATWU, Zimbabwe. Från 2014 till 2016 uppmuntrades unga arbetare på nätverkssammankomster och seminarier att bli aktiva i olika kampanjer för arbetarrättigheter, en säkrare arbetsmiljö och för förbättringar i kollektivavtalen.

Det finns 32 unga arbetare i den regionala WhatsApp-gruppen för Afrika och Mellanöstern från olika underregioner som delar upplevelser och information om fackföreningsarbetet i olika länder. I Nigeria deltar

mer än 50 unga arbetare aktivt i e-ungdomsnätverket. Många besöker BTI:s webbplats och deltar i BTI:s solidaritetskampanjer på internet.

Antalet ungdomar i ledarpositioner har gått upp. Flera fackföreningar har ett betydligt ”yngre” ledarskap. I stor utsträckning beror detta på utbildningsprogram för ungdomsledare och andra aktiviteter som genomförts för att värva nya unga medlemmar. Unga arbetare har lärt sig om fackföreningsarbete och deltar i allt större utsträckning. Nu finns det t.ex. unga medlemmar i de verkställande kommittéerna för NUM Sydafrika, NUBEGW Zambia, TAMICO Tanzania, UBCCECAWU Uganda, MANWU Namibia och CBMWU Ghana. En ledare från ungdomsnätverket har blivit rådsmedlem och är övertygad om att hans framgång beror på hans deltagande i BTI:s ungdomsprogram.

I Europa står BTI:s medlemsförbund inför hög arbetslöshet och de arbeten som finns är ofta riskfyllda jobb. Därför är det nu en prioritet att få med ungdomar i fackföreningsverksamheter och många fackföreningar har startat kampanjer för att locka ungdomar till fackföreningarna.

Framgången har varit stor på vissa håll. Antalet unga medlemmar har ökat med 10 procent i Georgien, 6 procent i Kazakstan, 7 procent i Moldavien och med 7 procent i genomsnitt i Sydösteuropa. Den största ökningen rapporterades i Turkiet med en 21-procentig ökning och i Tadzjikistan med en ökning på 35 procent.

I Ukraina valdes fem unga fackföreningsmedlemmar till olika positioner i den centrala fackföreningskommittén och till kommunfullmäktige i Centralasien, Moldavien och Georgien, 67 unga människor valdes till nästa generations ledare, medan fackföreningar i Sydösteuropa utbildade 78 fackföreningsmedlemmar till nästa generations ledare med funktioner och roller inom fackföreningen.

Ungdomsledare utbildades i att delta i strategisk medlemsvärvning och företagskampanjer fokuserade på multinationella företag eller infrastrukturprojekt via sociala medieplattformar i Ukraina, Makedonien, Kroatien, Kirgizistan och Georgien. Fackföreningar organiserade dessutom sommar och vinterläger understödda av BTI och med egna medel i Ukraina, Makedonien, Kirgizistan och Serbien.



I Tyskland möts de yngre medlemmarna i IG BAU (Junge BAU) normalt på soluppgångsfestivalen vid midsommar. Det är ett bra tillfälle för unga människor att ge varandra stöd, prata om sina upplevelser i fackföreningarna och utveckla nya idéer för vad unga arbetare kan göra tillsammans för att få fram bättre arbetsförhållanden och starkare fackföreningar. På festivalen förekommer många evenemang som t.ex. idrottstävlingar, rockkonserter, dans och självklart politiska seminarier. Dessa seminarier behandlar hur man värvar nya medlemmar, hanterar massmedia och utvecklar ungdomsstrukturer i fackföreningar. Andra seminarier behandlar viktiga politiska och ekonomiska problem och deras effekt på anständigt arbete och klimatförändringen.

Tre regionala ungdomsaktiviteter (Houffalize, Frankfurt och GLI Storbritannien) bidrog till ökat regionalt och globalt kontaktbyggande bland unga fackföreningsmedlemmar i Europa som nu är mer insatta i BTI:s kampanjer.

I Latinamerika och Karibien har systerorganisationer utvecklat värvningskampanjer riktade till yngre arbetare. Ett latinamerikanskt och karibiskt kontaktnät kommunicerar via WhatsApp varje vecka där de delar information om sitt arbete. Detta kontaktnät startades av 20 unga ledarfigurer och blir allt större.

På statlig nivå skapades fyra nya ungdomskommittéer av de nicaraguanska fackföreningarna FITCM-N och SNSCAASC. I Argentina och Ecuador anordnade fackföreningar riktade utbildningsprogram för unga arbetare.

BTI har framgångsrikt utvecklat ett mentorprogram där unga kvinnliga ledare paras ihop med äldre kvinnliga ledare så att de kan spela en mer aktiv roll i kampanjer och politiska, ekonomiska och policyrelaterade diskussioner inom fackföreningen. På så sätt berikas arbetet på regionala och globala nivåer i relation till ”Värdesätt kvinnors arbete”-kampanjen, BTI-kampanjen för ungdomsarbete och implementationen av kongressresolutioner om kvinnor och ungdomar. Detta framgångsrika tillvägagångssätt där man kombinerar kvinno- och ungdomsaktiviteter kommer att fortsätta även i framtiden.

Alla regioner utbildades i att utveckla effektiva och verksamma verktyg att användas i samband med kampanjverksamhet som t.ex. integration av social media i kampanjer i syfte att nå ut till unga människor. Ungdomskontaktnäten försåg också BTI med artiklar om fackföreningsverksamhet och kampanjer, skickade in intervjuer i tryckt format eller videoformat om unga medlemmar och skickade in rapporter om ungdomsaktiviteter inför International Workers' Memorial Day den 28 april och internationella ungdomsdagen den 12 augusti. Båda använde Facebooksidan BTI@Work.

Unga fackföreningsmedlemmar var mycket aktiva i sitt stöd för BTI:s globala kampanjer vilket omfattar unga byggarbetare i Sverige som stödde arbetare i Qatar och IG BAU Tyskland som gjorde sin soluppgångsfestival till ett stort internationellt evenemang år 2014. Dessutom organiserade ACV BIE Belgien ett ungdomsseminarium inför klimatkonferensen COP 21 i Paris.

I juli 2017 organiserade BTI ett globalt ungdomssommarläger där UNITE, Storbritannien stod som värd i Eastbourne i Storbritannien där 25 unga ledare och aktivister från 18 länder deltog.



Konferensen var avsedd att ge unga människor som redan intar ledarpositioner och som kommer att bli bland nästa generations ledare i sina fackföreningar en energikick. På sommarlägren formades dessutom långsiktiga kontakter som kommer att stärka den globala fackföreningsrörelsen. Ungdomar kommer att ta på sig en ledarroll när det gäller att driva fram en agenda som bygger på arbetarnas makt, människors makt och fackföreningsmakt. Av större vikt är att ett av de mer konkreta resultaten av sommarlägret är att en rad kongressresolutioner togs fram som lades fram av deltagande fackföreningar för BTI:s kommande fjärde världskongress.

## 11. Jämställdhet

Kvinnor i BTI-avdelningar har ofta osäkra eller informella jobb. De viktigaste utmaningarna som kvinnliga arbetare står inför är: lägre lön för lika arbete, könssegregation på arbetet, obetald mammaledighet, sexuella trakasserier och diskriminering på arbetet, *speciellt diskriminering i samband med graviditet och mammaledighet*. Dessutom lägger kvinnor ner minst dubbelt så mycket tid på hushållsarbete än män. Därför anser BTI att kvinnliga arbetare måste uppmuntras till att gå med i fackföreningar och ta på sig ledarskapsroller och ingå i förhandlingsteam. BTI anser också att det är viktigt att fokusera särskilt på yngre kvinnor.

BTI:s andra världskongress bekräftade sitt engagemang för jämställdhet mellan könen i kongressresolution 15: Kvinnor i fackföreningar, som uppmuntrade anslutna att utföra följande åtgärder:

- Implementera BTI-policyn som bygger på 30 procent kvinnlig representation i all verksamhet.
- Uppmuntra antagandet och implementeringen av liknande policyer av anslutna fackföreningar.
- Tilldela mänskliga och ekonomiska resurser till aktiviteter avsedda för utveckling av kvinnliga fackföreningsledare och representanter på arbetsplatsen.

Under kongressperioden har framsteg gjorts eftersom fackföreningar nu implementerar handlingsplaner för främjandet av kvinnor i fackföreningar. BTI lanserade kampanjen "Värdesätt kvinnors arbete" som först antogs vid BTI:s europeiska regionala kvinnokommitté i Dublin år 2014 och senare antogs av den internationella kvinnokommittén. Målet var att föra samman BTI-anslutna globalt för att främja större jämställdhet mellan könen genom att arbeta för att kvinnors arbete på arbetsmarknaden, i fackföreningar, i hushåll och i samhället ska värderas lika högt som mannens.



Kampanjen följer ramverket för BTI:s strategiplan 2014–2017 för organisering, förhandling och påverkan av policy. Kampanjen var ett upprop för BTI:s anslutna föreningar att rekrytera kvinnliga arbetare till fackföreningarna, mobilisera

kvinnor att arbeta för att kvinnors arbete på arbetsmarknaden och i fackföreningar ska värderas på rätt sätt samt att träna och ge kvinnor styrka att bli mer aktiva i sina fackföreningsstrukturer och ta på sig ledarroller.

BTI-anslutna uppmuntrades att ta med frågor i kollektivavtalen som är viktiga för kvinnor som pappaledighet, lika lön för lika arbete samt utbildning och vidareutbildning för kvinnor.

BTI-anslutna uppmuntrades också att spela en mer aktiv roll när det gäller att arbeta för förändringar i lagstiftning och policy för att förbättra kvinnors situation. Dessutom underströk kampanjen behovet av att arbeta för jämställdhetsfrågor som påverkar kvinnliga arbetare i policydiskussioner, i fackföreningar och i lokala samhällen med speciell betoning på löneskillnader mellan könen.

En logotyp har också tagits fram för BTI-anslutna som de kan använda i sitt reklammaterial och ett antal mål och föreslagna aktiviteter på globala, regionala, nationella och lokala nivåer. Kampanjen "Värdesätt kvinnors arbete" lanserades officiellt i mars 2016. När kampanjen startats presenterades den på ett antal regionala och underregionala möten i Sydostasien, Latinamerika, Centralamerika, Mercosur, Centralasien, Sydösteuropa, Norden, Östafrika samt Mellanöstern och Nordafrika (MENA).

Ett av de viktigare underregionala mötena ägde rum i MENA, en region där kvinnor står inför många utmaningar både inom fackföreningarna och i samhället i stort. För första gången träffades kvinnliga fackföreningsmedlemmar i MENA-regionen i Beirut, Libanon i april 2017 för att diskutera de problem de står inför och hur de kan arbeta via sina fackföreningar för att lösa dem. Trots de politiska revolutionerna i många MENA-IMENAs de politiska revolutionerna de står inför och hur de kan ar i fackföreningarna. Därför gick deltagarna med på att arbeta för ökad synlighet för kvinnor i fackföreningsstrukturer samt implementering av program för utveckling av kvinnors ledarskap.

Vid dessa möten utbildades kvinnliga fackföreningsledare och aktivister för att utveckla ledarskap, förmågan att organisera och delta i kampanjer och de fick en bättre förståelse för den politiska och ekonomiska kontexten för att göra det möjligt för dem att delta i policydiskussioner i sina fackföreningar, samhällen och inom BTI. Vid alla möten tog deltagarna fram handlingsplaner att ta med sig tillbaka till sina fackföreningar.

### **BW:s globala konferens för unga kvinnor: skapa nästa generation**



I juni 2016 sammankallade BTI sin första globala konferens för unga kvinnliga fackföreningsledare. Konferensen "Skapa nästa generation" sammanförde 40 unga kvinnliga fackföreningsmedlemmar från Afrika, Asien, Europa och Latinamerika och fokuserade på frågor om kvinnors politiska röst och jämställdheten på arbetsplatsen. Ett av konferensens mål vara att utveckla och utbilda nästa generation av kvinnliga ledare inom BTI så att de kan spela viktiga roller inom kampanjer som främjar jämställdhet mellan könen i sina fackföreningar och länder samt inom BTI:s globala kampanjer för kvinnor.

Deltagarna delade med sig av sina strategier när det gäller att organisera och delta i kampanjer inom en hel mängd olika frågor, inklusive kvinnliga arbetares rättigheter vid stora idrottsevenemang, kopplingarna mellan kvinnors rättigheter och skogscertifiering, migration och organisering av kvinnliga arbetare inom den informella ekonomin. Deltagarna delade med sig av sina erfarenheter när det gäller att förorda jämställdhet mellan könen, lönejämställdhet, reproduktiv hälsa, yrkesutbildning och andra policyer som främjar kvinnors rättigheter.

Under ett fältbesök för att visa solidaritet reste deltagarna på de farliga bergsvägarna till byn Chutari som är platsen för BTI:s återuppbyggnadsprojekt efter jordbävningen. De rördes djupt av invånarnas berättelser om hur de har kämpat med jordbävningens efterverkningar.

De unga kvinnorna på konferensen åtog sig en agenda av "kvinnors frigörelse av kvinnor" där de tog fram planer för att bygga upp kvinnliga arbetares makt som en förberedelse för BTI:s globala kongress år 2017. Efter konferensen bildades ett kommunikationsnätverk via sociala medieplattformar. Genom detta nätverk fortsätter kvinnorna att dela med sig av sina erfarenheter och kampanjer samt ge varandra ömsesidigt stöd. Nätverket är dessutom ett användbart verktyg för att vidarebefordra information om BTI:s globala kampanjer som kvinnor främjar i sina fackföreningar.

Framgången för dessa handlingsplaner är tydlig i och med att BTI:s medlemsförbund i ökad grad förankrar kön i sina policyer och budgetar. Dessutom spelar fackföreningar även en roll när det gäller att driva igenom policy och lagar när det gäller könsfrågor, som exempelvis fackföreningarna i Serbien gör, eller en ombildning av uppfattningen om kvinnors roll i samhället, vilket är fallet för TUCBM i Kazakstan. För

många fackföreningar, till exempel UNIA i Schweiz och PROFBUD i Ukraina, har fokus legat på att minska löneskillnaderna mellan könen. Medan andra fackföreningar, till exempel SEWA i Indien, NUBCW på Filippinerna, NUM i Sydafrika, LIUNA och Ironworkers i USA, har utvecklat yrkesutbildningsprogram som uppmanar kvinnor att ge sig in i byggbranschen.

På World Social Forum i Montréal i Kanada i augusti 2016 ledde BTI en arbetsgrupp som visade upp kampanjen "Värdesätt kvinnors arbete". Arbetsgruppen ägnade sig åt frågan hur fackföreningar kan intensifiera kampen för att sätta värde på kvinnors arbete och minska löneskillnaden mellan könen samt främja kvinnors ledarskap i fackföreningar. Talare var bland andra representanter för CSN-Construction i Kanada, UNIA i Schweiz och Rakennusliitto i Finland. Arbetsgruppen lockade över 100 deltagare från ett antal olika länder.

BTI:s medlemmar i Nordamerika (LIUNA, Ironworkers, SMART, USW och IBT) har deltagit aktivt i Tradeswomens nationella konferens sedan den grundades år 2011 och dessförinnan som i Tradeswomens konferens i Kalifornien. Den årliga konferensen samlar yrkeskvinnor i byggbranschen över hela USA och Kanada för att ge möjligheter till att skapa kontakter, lärande och utveckling av ledarskap genom arbetsgrupper, plenarsammanträden och möjligheter att skapa kontakter. År 2016 hölls konferensen i Chicago, Illinois, och det var första gången utanför Kalifornien. Den lockade nästan 1 500 deltagare inklusive internationella delegationer från Asien och Afrika. BTI ledde en arbetsgrupp med namnet "Globala yrkeskvinnor, RES ERI!" där BTI kunde dela med sig av sitt arbete med att organisera kvinnor över hela världen och kampanjen för att säkerställa jämställdhet mellan könen.

Den internationella kvinnokommittén godkände ett innovativt program för att ta sig an mentorprogram där unga kvinnliga fackföreningsmedlemmar parades ihop med äldre ledare för att stötta den kommande generationen av kvinnliga fackföreningsledare. Programmet genomfördes på regional nivå genom att respektive regional kvinnokommitté stod för tillsyn och politisk vägledning. I Asien-Stillahavsregionen är nu sju kvinnor med i mentorprogrammet som drivs av NUBCW på Filippinerna, UFES i Malaysia, CCUPEC i Nepal, NMP i Indien, STIEU i Malaysia och BTI:s partnerråd i Nepal.



Som ett resultat av programmet har fyra kvinnor nu valts till ledande positioner inom fackföreningsrörelsen och de leder dessutom ungdomskommittéerna inom sina respektive fackföreningar. Fackföreningarna har insett fördelarna med mentorprogrammet eftersom unga kvinnor nu är aktiva och samordnar viktiga fackföreningskampanjer. Mentorprogrammet har varit en framgångsrik mekanism för att utbilda en andra nivå av ledarskap inom fackföreningen. En annan betydande framgång med programmet är att unga kvinnliga ledare nu har en högre medvetenhet om den globala fackföreningsrörelsen och spelar en aktiv roll i BTI:s globala och regionala kampanjer.

För att utveckla mentorprogrammet genomförde BTI en undersökning för att identifiera kvinnor som innehar valda positioner på nationell och lokal nivå. Resultaten av undersökningen visade att det fanns ett betydande antal kvinnor på viktiga nationella ledarskapspositioner hos över 40 av BTI:s medlemsförbund.

BTI har fortsatt att fira den 8 mars, den internationella kvinnodagen för att belysa kvinnors bidrag i fackföreningar och i sina samhällen. Ämnena har fokuserat på att fackföreningar gör skillnad i diverse olika kampanjer, till exempel stöd för jämlika löner, göra det möjligt för kvinnor att bli ledare och få ett slut på könsbaserat våld på arbetsplatsen. Med hjälp av dessa ämnen har BTI:s medlemsförbund organiserat aktiviteter, mobiliseringar och kampanjer på den internationella kvinnodagen för att belysa den viktiga roll som kvinnor spelar i fackföreningar. BTI har belyst dessa åtgärder och berättelser på BTI:s hemsida med videor, intervjuer och artiklar. På den internationella kvinnodagen registrerar BTI:s webbplats det högsta antalet besökare på en dag under hela året, vilket visar på intresset för dessa aktiviteter.

Som en del av firandet på den internationella kvinnodagen producerar BTI sin årliga kvinnoalmanacka för att verka för kvinnors synlighet inom BTI:s sektorer. Kalendrar har fokuserat på lönejämställdhet, kvinnors ledarskap och den roll som kvinnor spelar när det gäller att bygga upp starkare fackföreningar. Almanackan har ökat i popularitet och den har dessutom kopierats på regional nivå.

## Könsrelaterat våld på arbetsplatsen

BTI har deltagit aktivt för att få slut på könsbaserat våld på arbetsplatsen. Detta är en av de mest ihärdiga kränkningarna av mänskliga rättigheter i världen. En tredjedel av världens kvinnor har någon gång i livet upplevt antingen fysiskt och/eller sexuellt våld från sin partner eller sexuellt våld från någon annan än sin partner.

BTI deltog i ett antal aktiviteter för att verka för att ILO ska godkänna ett nytt styrmedel när det gäller könsbaserat våld i arbetsvärlden. BTI bidrog till en ILO-rapport "Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work: Trade Union Perspectives and Action". Rapporten innehöll fem fall från BTI:s medlemsförbund: FILLEA-CGIL i Italien, NUBCW på Filippinerna, UOCRA i Argentina, USW i Kanada samt HKMP och BMS i Indien.

Rapporten dokumenterar fackföreningarnas viktiga roll när det gäller att förhindra och ta itu med våld och trakasserier på arbetet. Den visar hur problemet presenteras i de nationella fackföreningarnas policy- och förhandlingsagendor, kollektivavtal och kampanjer samt i internationella ramavtal. Rapporten syftar till att dela kunskaper och bästa praxis på ett systematiskt sätt och att informera fackföreningar om hur man bygger upp en stark försvarsposition vid den internationella arbetskonferensen år 2018 så att en ny norm kan utvecklas när det gäller våld mot kvinnor och män i arbetslivet.

BTI arbetar med sina medlemsförbund för att fylla i ILO:s frågeformulär om medlemsstaternas och arbetsmarknadens parter åsikter om formen och innehållet i det föreslagna instrumentet för att ta itu med könsrelaterat våld i arbetslivet.



## V. Särskilda frågor

### 12. Barnarbete

Barnarbete är ett mångårigt prioriterat område för BTI. I strategiplanen för 2014–2017 upprepades BTI:s engagemang för problemet och där fastslås att BTI kommer att "kämpa för att eliminera barnarbete och för rätten till utbildning" (kampanjchecklistan räknar upp åtgärd 3).

Den fortsatta förekomsten av barnarbete i arbetsstyrkan håller dessutom tillbaka de vuxnas löner och försämrar deras styrka i förhandlingarna samt försvagar fackföreningarnas strukturer.



Enligt internationella arbetsorganisationens (ILO) senaste data och studier "finns det 16,7 miljoner barn (5–17 år gamla) i barnarbete i Sydasien och av dessa är 10,3 miljoner i åldern 5–14 år. De unga, 5–11 år gamla barnen, utgör ungefär en femtedel av alla barnarbetare i Sydasien. Det finns en betydande variation när det gäller beräkningar av barnarbete i länderna i Sydasien. I absoluta

termer är barnarbete för 5–17 år gamla barn högst i Indien (5,8 miljoner), följt av Bangladesh (5,0 miljoner), Pakistan (3,4 miljoner) och Nepal (2,0 miljoner). I relativa termer är risken för att vara i barnarbete högre för barn i Nepal än någon annanstans i Sydasien med över en fjärdedel (26 procent) av alla 5–17 år gamla barn sysselsatta i barnarbete."

Det slås dessutom fast att "nyligen gjorda nationella undersökningar från sju länder i Sydasien pekar på att antalet arbetande barn är mer än 29 miljoner – en låg uppskattning eftersom den utesluter många barn i ett antal länder och alla barn i arbete i Afghanistan." Detta hisnande antal innebär att många av barnen dessutom arbetar i BTI:s branscher.

BTI:s arbete när det gäller barnarbete började i slutet av 1990-talet. Ett viktigt område när det gäller intervention från fackföreningshåll har varit att ta itu med problemet med barnarbete inom den stora

informella sektorn i Indien genom att verka för utbildning för arbetares barn. Denna strategi vilar nu på tre stöttepelare när det gäller åtgärder: 1) organisering (skapa starka och representativa fackföreningar), 2) utbildning (stötta skolor för barn för att få bort dem från arbetsplatser och 3) kampanjer (för att ändra det politiska ramverket för barnarbete och utbildning samt fackföreningsrörelsen och arbetsnormer i allmänhet). Alla strategiska stöttepelare står i ömsesidigt beroende till varandra och kompletterar varandra. Därför är initiativ, projektsamarbete och samverkan med andra aktörer, oavsett om det rör sig om regeringar, arbetsgivare, utbildningsmyndigheter, andra icke vinstdrivande organisationer eller internationella institutioner, väl förankrat i denna holistiska strategi på tre pelare.

Barnarbetsprojektet implementeras tillsammans med tio medlemsförbund i Indien och Nepal. Programmet i Bangladesh håller på att trappas ner. Medlemsförbunden organiserar arbetare i den oorganiserade sektorn, inklusive tegelugnar, mindre skogsprodukter (kendu- och salblad), byggen och stenbrott som alla är sektorer som kännetecknas av låga löner, informella anställningar, migrant- och säsongarbete, brist på system för reglering och verkställande av arbetsnormer och begränsade institutionella avtal om anställningsvillkor.

Tack vare omfattande strategiska interventioner har de implementerande fackföreningarna kunnat utöka sina medlemsbaser och sin geografiska täckning. Det har varit en stadig ökning av medlemsantalet men

låga fackföreningsavgifter på grund av arbetenas oregelbundna karaktär och svårigheterna att förnya medlemskapet fortsätter att utgöra utmaningar för fackföreningarna. Detta är särskilt sant inom den säsongsmässiga tegelugnsindustrin som även har en hög andel av migranter i arbetsstyrkan. Tillskottet av medlemmar är lågt och sträcker sig mellan 30 och 50 procent. Dessa siffror visar också på nivån av insamling av fackföreningsavgifterna jämfört med det deklarerade medlemskapet.

Bristen på kollektiva förhandlingssystem innebär att fackföreningar måste hitta andra sätt att uppnå bättre eller nya förmåner för arbetare. En av de viktigaste tjänsterna som tillhandahålls av medlemsförbunden för att stärka arbetare och samhällen i den till stora delar informella miljön är att koppla ihop arbetare med statliga planer och program. Inom byggsektorn har State Construction Workers Welfare Boards<sup>1</sup> bestämmelser för pensioner, försäkringar, stipendier till barn, lån, moderskapsförmåner och andra förmåner. Utöver utbildning har registrering av arbetarna hos detta råd visat sig vara ett viktigt organisatoriskt verktyg för fackföreningarna i Indien. Fackföreningens tjänstemän har nominerats till råden i många stater och för närvarande är fackföreningsledare från BTI:s medlemsförbunds medlemmar i dessa viktiga råd i fyra av fem implementerande stater i Indien.

Dessutom är många fackföreningsledare också, som en del av det fortsatta erkännandet av deras arbete, en del av andra statliga kommittéer inklusive när det gäller frågor om barnarbete, skuldsaveri och minimilöner. Vidare har tre på varandra följande presidenter i Indien bjudit in utvalda barn från skolor som BTI stöttar till presidentpalatset. En av fackföreningsledarna fick en utmärkelse av den lokala regeringschefen i Uttar Pradesh för sina tjänster när det gäller kampen mot sociala orättvisor.

Students and Union Membership Data 2014 - 2017		
Number of Students Enrolled		
2014	575	
2015	585	
2016	472	
2017	440	
<b>TOTAL</b>	<b>2'072</b>	<b>982 Girls and 1,090 Boys</b>
Number of Students Mainstreamed*		
2014	1'970	
2015	753	
2016	557	
2017	380	
<b>TOTAL</b>	<b>3'660</b>	<b>2,088 Girls and 1,572 Boys</b>
* This includes children mainstreamed through union campaigns and their partnership with Government schools		
Total Number of New Members Enrolled in the CLP Unions - India, Nepal and Bangladesh		
2014	53'226	24,394 Men and 28,832 Women
2015	53'584	27,156 Men and 26,428 Women
2016	44'103	24,063 Men and 20,040 Women
2017	23'106	12,084 Men and 11,022 Women
<b>TOTAL</b>	<b>174'019</b>	<b>87,607 Women and 86,322 Men</b>

<sup>1</sup> Statliga välfärdsråd för byggarbetare har inrättats som en följd av lagen om byggarbetare och andra anläggningsarbetare (reglering av anställning och tjänstevillkor) från 1996

Fram till dags dato finns det 23 BTI-barnarbetsskolor i Sydasien och under kongressperioden har ungefär 174 019 arbetare gått med i fackföreningarna, 2 072 barn har tagits bort från arbetsstyrkan och förts tillbaka till skolor för grundutbildning och 3 660 barn har integrerats i den vanliga undervisningen i statliga skolor.

När det gäller utbildning bedrivs olika typer av behovsbaserade utbildningsinterventioner. Detta omfattar bland annat 17 förberedande centrum (klass I och II), fem formella skolor (till klass V/VIII) och en internatskola. Skolorna för migrantarbetarnas barn i Nepal kan också kategoriseras som förberedande centrum. De förberedande centrumen drivs i hyrda lokaler eller i lokaler som tillhör fackföreningen medan formella skolor har skolbyggnader som har byggts med hjälp av stöd från projektet BWI CHILD LEARN.

I början av 2017 fanns det totalt 23 olika utbildningsinterventioner i Indien och Nepal som tar hand om 2 004 barn (1 043 pojkar 961 flickor). Det är 81 utbildade lärare som för närvarande undervisar i dessa skolor och alla följer BTI:s riktlinjer för utbildning.

De förberedande centrumen är behovsbaserade interventioner och barnen integreras regelbundet i statliga skolor. År 2006 integrerades 557 barn i statliga skolor.

De barn som tas emot i projektskolorna tillhör tegelugns-, stenbrotts- och desmåskaligaskogsbrukssektorerna som är kända för omfattande användning av familjearbete inklusive barnarbete och ackordslönesystem. Sammansättningen av eleverna påverkas av antalet barn i byn som arbetar i BTI-sektorerna, önskemålet från samhället att inkludera andra barn som inte befinner sig på BTI:s målarbetsplatser och ibland barn som har räddats från svåra omständigheter. Andelen barn från BTI-sektorerna kan sträcka sig från 60–100 procent.

Projektskolorna har gjort det möjligt för fackföreningarna att organisera nya områden, att utveckla lokala strukturer och att utföra andra aktiviteter med skolorna som ett nav. Skolorna skickar dessutom ett positivt budskap till arbetare, samhällen, staten och arbetsgivare om att fackföreningarna är seriösa och engagerade för saken barns rättigheter och arbetares rättigheter. Fackföreningarna, i synnerhet de tre fackföreningarna som har varit involverade sedan projektets början, har rapporterat stora ökningar av antalet medlemmar.



Med låga medlemsavgifter och lågt antal som förnyar sitt medlemskap saknar fackföreningarna adekvata ekonomiska möjligheter att uppfylla skolornas alla behov, i synnerhet de dyrare låg- och mellanstadieskolorna. Fackföreningarna har bidragit till driften av skolorna men förhållandena uppfyller ofta inte kraven. För att ta itu med detta och minska beroendet av det externa stödet som har varit så viktigt har fackföreningarna begärt hos staten att den ska bidra och de har i viss mån lyckats. Den rådande policyramen är ett hinder när det gäller att förverkliga en gemensam förvaltning av skolorna.

Lagen om barns rätt till (gratis och obligatorisk) skola från 2009 och implementerad sedan april 2010 utgjorde nya utmaningar för skolornas funktion, inklusive kriterierna för lärarnas kvalifikationer. Varje delstat kan ha sina egna utbildningsstandarder inom ett övergripande nätverk och därigenom påverka utbildningsinterventionerna på olika sätt.

De flesta av skolorna är erkända av staten eftersom de har regelbundet samarbete med det lokala utbildningsdepartementet och ofta garanterar gratis skolböcker, stöd för lärarnas utbildning och stipendier till barn som tillhör mindre utvecklade kaster och minoriteter. Fackföreningsskolor följer respektive delstatsregerings läroplan och håller regelbunden kontakt med de statliga skolorna för att underlätta flyttning av barnen dit från projektets skolor.

Den tredje pelaren för kampanjen rapporterade också en del anmärkningsvärda insatser. Sedan projektet började har fackföreningarna kampanjat för en lagstiftningsram för att göra utbildning obligatorisk i Indien och därigenom minska förekomsten av barnarbete. Efter långvarigt kampanjande och kontaktsökande med andra likasinnade organisationer antogs lagen om barns rättigheter till gratis och obligatorisk utbildning (RTE) år 2009 av parlamentet och implementerades över hela Indien och började gälla den 1 april 2010. Lagen gäller för barn mellan 6 och 14 års ålder och omfattar dessutom ett obligatoriskt villkor om att reservera 25 procent av platserna på alla skolor inklusive privata skolor för elever från ekonomiskt svagare sektioner. Även om programmet fastställde normer för kvalitetsutbildning tillhandahöll det inte

något ramverk för att överbrygga gapet mellan utbildningsbehoven och skolans infrastruktur eller för inskrivning av migrantbarn. Det tillhandahöll inte heller de nödvändiga ekonomiska medlen som krävs för att implementera programmet till punkt och pricka.

Lagstiftning om barnarbete i Indien har en historia som går tillbaka till 1883 och bestämmelser som förbjuder barnarbete finns i diverse lagar med varierande definitioner. För att säkerställa juridisk enhetlighet började lagen om (förbud mot och reglering av) barnarbete (CLPRA) att gälla 1986 och den förbjöd barnarbete inom farligt arbete (upp till 14 års ålder) och reglerade arbetet i de återstående sektionerna. Fackföreningarna har begärt ett totalförbud för barnarbete i alla former och inte bara inom farligt arbete. Fackföreningarnas kampanj fick ökad kraft i och med godkännandet av RTE som krävde obligatorisk utbildning för alla barn upp till 14 års ålder. Motsägelsen mellan CLPRA och RTE belystes i diverse forum och kampanjer, inklusive rättsliga interventioner.

BWI Child Labour School Profiles 2017								
Name of Union	Name of School (Village)	Infrastructure	Category of School	Number of Students			Number of Mainstreamed Students (2016)	% of Students from BWI Sectors
				Girls	Boys	TOTAL		
<b>India</b>								
BMS	Kulan CLS	Permanent	Formal School	53	57	110	23	80%
HKMP	Belgachhi CLS	Permanent	Residential	41	61	102	16	60%
HKMP	Saigul CLS	Union Facility	Preparatory Centre	71	81	152	26	60%
HKMP	Naw Dobra CLS	Union Facility	Preparatory Centre	69	80	149	26	60%
HKMP	Meerganj CLS	Union Facility	Preparatory Centre	50	78	128	11	60%
UPGMS	Nagla Deru CLS	Permanent	Formal School	84	101	185	52	60%
UPGMS	Nagla Mazid CLS	Permanent	Formal School	123	101	224	43	60%
UPGMS	Nagla Banjara CLS	Permanent	Formal School	66	63	129	36	70%
UPGMS	Fatehabad CLS	Permanent	Formal School	65	73	138	41	70%
UPGMS	Tantpur CLS	Renov	Preparatory Centre	30	32	62	47	80%
CFBWU	Mama Bhanje Ka Talab CLS	Renov	Preparatory Centre	20	40	60	29	70%
OKKS	Shagabpur CLS	Union Facility	Preparatory Centre	18	32	50	22	80%
CFMFWU	Gagganda CLS	Union Facility	Preparatory Centre	24	18	42	20	80%
INBCWWF	Machhagadia CLS	Renov	Preparatory Centre	27	30	57	22	60%
INBCWWF	Behrampur CLS	Permanent	Preparatory Centre	28	32	60	23	60%
INBCWWF	Mundeshahi CLS	Union Facility	Preparatory Centre	24	18	42	18	70%
INBCWWF	Dumduma CLS	Renov	Preparatory Centre	51	36	89	21	70%
RPNMS	Magaji ki Ghat CLS	Union Facility	Preparatory Centre	28	20	48	18	80%
<b>Nepal</b>								
CUPPEC	Santah CLS	Renov	Preparatory Centre	13	20	33	11	100%
CUPPEC	Jhapa CLS	Renov	Preparatory Centre	18	23	41	12	100%
CAVUN	Bhaktapur CLS	Renov	Preparatory Centre	17	17	34	13	100%
CAVUN	Lalitpur CLS	Renov	Preparatory Centre	14	10	24	11	100%
BWV-NAC	Bhaktapur CLS	Renov	Preparatory Centre	27	18	45	14	100%

År 2016 ändrades barnarbetslagen (lagen om ändring av lagen om förbud och reglering av barnarbete, 2016) och i linje med mångåriga krav från fackföreningar förbjuder den alla former av barnarbete upp till 14 års ålder. I vissa yrken och processer är barn mellan 15 och 18 år också förbjudna att arbeta.

Medlemsförbunden har kampanjat för lagstiftning och implementering av lagar, planer och program för arbetares välfärd. Tack vare fortsatt lobbyverksamhet av medlemsförbunden kom lagen om byggnads- och andra anläggningsarbetares välfärd (BOCW) och Mahatma Gandhis lag om nationell garanti om lantbruksanställning (MGNREGA) till stånd. Det finns för närvarande en hemställan till Indiens högsta domstol angående korrekt implementering av BOCW som lämnats in av en av BTI:s medlemsförbund.

Som nästa steg har fackföreningarna länkat arbetare till statliga program, inklusive BOCW och MGNREGA och underlättat åtkomst till förmåner för miljoner rupier. I Nepal har fackföreningar bedrivit kampanjer för lagstiftning som gynnar arbetare efter godkännandet av 2015 års konstitution. En viktig utveckling var godkännandet av den lagstiftning som styr arbetssäkerheten och den sociala säkerheten i Nepals parlament i augusti 2017.

Under åren har BTI:s medlemsförbund som implementerar barnarbetsprogrammen vuxit i betydelse och påverkan och de är nu representerade i statliga kommittéer och styrelser. Detta inkluderar kommittéer om minimilöner, barnarbete och de statliga råden för anläggningsarbetares välfärd.

BTI har arbetat med andra fackföreningar och civila samhällsgrupper med att bedriva kampanjer för reformerade program. Indien har ratificerat sex av ILO:s kärnkonventioner men inte konventionen om föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar. Till följd av ändringen av lagen om barnarbete ratificerade Indiens regering ILO-konventionerna 138 och 182 år 2017. Nepal har ratificerat sju av åtta av ILO:s kärnkonventioner inklusive ILO:s konventioner 138 och 182. Nepal har en befintlig lagstiftningsram om

barns rättigheter (barnlagen från 1992), barnarbete (lagen om förbud och reglering av barnarbete från 2000) och löneslaveri (Kamaiyas arbetsförbudslag från 2002).

Slutligen är det nödvändigt att ta itu med frågan om hållbarhet. Flera solidaritetsstödorganisationer har hjälp till med programmet under många år. Samarbetet tar sig olika uttryck med en del solidaritetsstödorganisationer som enbart stöder skolorna medan andra samarbetar om fackföreningarnas organisation och kampanjstrategier. Programmet hanteras genom det årliga barnstudierådets möte och de gemensamma arbetsgrupperna för utvärdering av BTI:s solidaritetsstödorganisationer.

Medlemsförbund bidrar till att betala för skolornas drift, till exempel skolunderhåll, elräkningar, hyra, kulturevenemang på skolorna och dessutom partiella behovsbaserade stöd till skolböcker, uniformer, medicinsk hjälp, skrivmateriel och skriftliga prov. Motsvarande finansiering från de lokala fackföreningarna sträcker sig från 5 till 24 procent.

De implementerande fackföreningarna är dock fortfarande långt från idealet på 100 procent självständighet. Fackföreningsavgifternas bidrag återspeglar fackföreningarnas situation, den begränsade möjligheten att samla in standardavgifter och de generellt låga inkomstnivåerna i Indien och Nepal. Det finns således gränser för i vilken omfattning som det går att uppnå självständighet och hållbarhet. Programmet bidrar till att anpassa sina strategier (inklusive möjlig kopiering i andra av BTI:s underregioner) i nära partnerskap med solidaritetsstödorganisationerna. Implementeringen pågår för närvarande när BTI går mot godkännande av en ny strategiplan.



### Några viktiga åtgärder runt barnarbetsprogrammet

**Schimmerts maratonlopp och andra lopp i Nederländerna.** Maratonloppet fortsätter att organiseras av den holländska stiftelsen "Stichting Child Learn" som stöttar BTI:s barnarbetsskolor i Indien. Schimmert-loppet hölls för femte gången år 2014 i närvaro av två lärare från barnarbetsskolor i Indien och BTI:s personal från Genève med respektive och barn. BTI:s årliga närvaro är en symbol för dess åtagande att säkerställa att alla barn har tillgång till utbildning och för att förbättra lönerna för vuxna arbetare genom att förstärka fackföreningarna. Varje år deltar runt 200 vuxna och 70 barn i olika lopp för att belysa hur barnarbete fortsätter att vara ett betydande problem i Indien. Evenemanget år 2017 hedrade dessutom Nanning Schotanus, före detta generalsekreterare för FNV Bouw i Nederländerna och en av initiativtagarna till den holländska stiftelsen, som avled 2016. Under mer än 11 år hade han varit en drivande kraft bakom penninginsamlingen till barnarbetsskolorna i Indien.

**BTI-skolor i Indien anordnar hälsokontroller.** Hälsokontroller är en integrerad del av BTI:s program för barnarbetsskolor och det utförs med jämna mellanrum. På en del platser har fackföreningarna gått in i partnerskap. I en skola utanför Agra utförs hälsokontrollerna exempelvis kvartalsvis av ett team med läkare tillsammans med socialarbetare från en lokal icke vinstdrivande hälsovårdsorganisation. Vårdepexperterna utför inte bara kontroller av den fysiska hälsan utan tar även med den mentala hälsan. De diskuterar även frågor som gäller familjehälsa och håller medvetenhetsutbildning för pojkar och flickor om flickors och kvinnors rättigheter.

**BTI/GDF Suez partnerskap förgyller tillvaron för stenbrottsarbetare i delstaten Rajasthan i Indien.** Sedan maj 2012 har BTI medverkat aktivt i styrkommittén "Rassembleurs d'Energie" inom GDF Suez, ett initiativ som är utformat för att främja åtkomst till energi för fattiga samhällen runt om i världen. I detta ramverk utvecklade BTI ett gemensamt projekt för en barnarbetsskola i Jodhpur. Projektet gjordes klart med CODEGAZ, GDF Suez sociala stiftelse som tillhandahöll teknisk expertis. I december 2014 försågs 100 hushåll med solcellsdrivna lampor i sina hem och fick gatubelysning samt solkokare. För första gången någonsin ledde ett internationellt ramavtal mellan en global fackförening och ett multinationellt företag till sådan internationell solidaritet.

**Klagomål mot STORA ENSO om barnarbete.** År 2014 anmäldes Stora Enso, ett svensk-finskt företag som ägnar sig åt tillverkning och försäljning av papper, förpackningsmaterial och mjukpappersprodukter, för att utnyttja barnarbete i ett joint venture med ett förpackningsföretag i Pakistan. BTI och andra globala fackföreningar ordnade med kraftfulla protestmeddelanden till ledningen och krävde omedelbara åtgärder. Protesterna ledde senare till ett avtal med företaget om att förhandla fram ett internationellt ramavtal.

## Några viktiga åtgärder runt barnarbetsprogrammet

**BTI:s vice ordförande besöker barnarbetsskola i Nepal.** Samtidigt som BTI:s regionala möten ägde rum i Katmandu i Nepal i september 2014 besökte BTI:s vice ordförande Dietmar Schäfers en barnarbetsskola. Barnarbete är fortfarande ett betydande ekonomiskt och socialt fenomen i Nepal. 1 660 miljoner barn mellan 5 och 14 arbetar enligt barnarbetsundersökningen. Den skola som besöktes är en av de 27 skolor som drivs av BTI genom dess medlemsförbund. Migrantarbetare kommer från landsbygdsområdena i Nepal för att arbeta inom tegelugnsindustrin där de också tar med sina barn så att de får arbeta för en liten eller ingen lön under livshotande förhållanden. Innan BTI startade skolan fick arbetarnas barn ingen utbildning. Nu finns det över 60 barn i området som får en utbildning.

**Stencertifiering** På senare år har BTI utökat sitt arbete med barnarbete till naturstensektorn och upprättat nya nätverk och en koalition för att arbeta med problemet. Sedan 2016 har BTI med sina medlemsförbund vänt sig till intressenter, inklusive exportörer, importörer, leverantörer, tillverkare och deras distributionskedjor, nationella och internationella stencertifieringsorgan, fackföreningar och regeringar över hela världen för att säkerställa att inget barnarbete används vid utvinning, behandling och distribution av sten. BTI har varit en viktig huvudman inom TFT-Dutchs program för ansvarsfull sten. BTI upprättade år 2016 en nationell stenindustrikoalition (NSIC) med många intressenter som består av certifieringsorgan, civila samhällsorganisationer, fackföreningar, forskningsexperter, juridiska experter, arbetsgivare och statliga organ. Koalitionen inrättades med det breda målet att uppnå anständiga arbetsförhållanden för stenbrottsarbetarna genom en avtalad gemensam strategi och samarbetsåtgärder.

**Program för volontärarbete:** Projektet tar emot volontärer från hela världen som kan lära sig mer och hjälpa till med programmet för barnarbetsskolor. År 2016 gick fyra studenter från Genève med som volontärer vid Dhanoli CLS i Agra, Uttar Pradesh, Indien och gav eleverna grundläggande datorutbildning. År 2017 tillbringade en volontär från Nederländerna flera månader med att undervisa i engelska i olika klasser på en av barnarbetsskolorna.

## 13. Klimatförändringar

Klimatförändringarna är inte bara teori eller global politisk konsensus. De är en realitet. Temperaturerna och havsnivån har redan börjat stiga. Skador som sannolikt har orsakats eller förvärrats av klimatförändringarna rapporteras. Liv och levebröd har förlorats vid översvämningar, stormar, värmeböljor och torkperioder. Som alltid har de fattigaste länderna och människorna lidit, och kommer att lida, mest: migranter, informella arbetare, kvinnor och ursprungsbefolkningar upplever de största kostnaderna för klimatförändringarna samtidigt som de har minst resurser.

År 2050 kan uppskattningsvis 200 miljoner till en miljard människor ha tvingats flytta (klimatflyktingar) på grund av klimatförändringarna. Klimatförändringarna hotar inte bara människor i hela världen både i norr och söder utan de bidrar till den ökande ekonomiska ojämlikhet som underminerar den sociala stabiliteten och demokratin. Arbetare, varav många är i sektorer som BTI representerar, lider redan av följderna av klimatförändringarna i form av extrema väderhändelser.

Fackföreningar måste involveras i arbetet med att ta itu med den obestridliga utmaning som klimatförändringarna utgör och behovet av en rättvis övergång. Nationella principer och program mot klimatförändringarna kommer bara att lyckas om de utformas och implementeras med aktivt deltagande av dem vars liv de påverkar: arbetsgivare, arbetare och konsumenter. En social dialog mellan byggfackföreningar, arbetsgivarnas organisationer inom industrin och regeringar är avgörande. Fackföreningar måste vara en stark röst när det gäller att ange nya standarder för gröna byggnader och hållbar infrastruktur. Behovet att arbeta med industrin vid utformning av säkra, hälsosamma byggnader med låga koldioxidutsläpp och arbetsvänliga metoder som ska användas när de byggs.

### En del fakta

- Byggnader svarar för 40 % av världens energianvändning med påföljande utsläpp av kol som är avsevärt högre än de som kommer från transportsektorn (*World Business Council for Sustainable Development*)
- Bostäder och kommersiella byggnader står för 7,9 % av utsläppen av växthusgaser (*UNEP/ILO*)
- Skogssektorn står för 17,4 % av CO<sub>2</sub>-utsläppen (*UNEP/ILO*)
- Cementindustrin bidrar med ungefär 5 % till människans globala utsläpp av CO<sub>2</sub> (*Berkeley Lab*)

Många BTI-medlemsförbund har varit aktiva med problemet. Våldsamma väderrelaterade katastrofer har påverkat och samtidigt mobiliserat många arbetare över hela världen.

AIKTMS i Indien mobiliserade sig vid återhämtningen efter de översvämningar som drabbade Chennai och andra delar av södra Indien år 2015 som dödade mer än 300 och fördrev 1,8 miljoner människor. Dessa regn, mest sannolikt en effekt av klimatförändringarna, var de kraftigaste på 100 år. Hundratusentals människor i denna mycket stora stad utsattes för akut brist på vatten, elektricitet och livsmedel. Många har förlorat både sina hem och sin inkomst. Flera byggarbetsplatser förstördes och cementfabriker kollapsade. Det saknades material för att bygga upp det som förstördes. AIKTMS arbetade intensivt för att nå ut till människor i de flesta berörda områdena, upprättade en understödsfond och samlade in pengar för att köpa brödpaket, kläder, filter och andra nödvändigheter.

Cyklonen "Tamara" medförde översvämningar i sydöstra Europa. Ihållande, kraftigt regn i maj 2014 ledde till omfattande översvämningar i Serbien, Bosnien och Hercegovina och Kroatien. BTI:s medlemmar i Serbien och Bosnien och Hercegovina satte igång med solidaritetsaktioner för att hjälpa sina medlemmar i nöd.

Under denna kongressperiod har BTI fortsatt sitt arbete med klimatförändringarna som man har gjort ända sedan den ursprungliga konferensen i Rio 1992. Man förde sina egna diskussioner och vidtog sina egna åtgärder men samverkade också med andra globala fackföreningar för att agera. När det gäller frågor som behovet att begränsa de ökade koldioxidutsläppen och skapa "en rättvis övergång" har man samarbetat med andra fackföreningar och samhällsgrupper.

Vid klimatkonferensen i Paris (COP21) i december 2015 antog 195 länder det första universella, globala klimatavtalet. Avtalet innehåller en global handlingsplan för att hjälpa världen att undvika farliga klimatförändringar genom att begränsa den globala uppvärmningen till klart under 2 %. Parisavtalet är en brygga mellan dagens politik och klimatneutralitet före slutet av århundradet. BTI hade ett bra deltagande i diverse globala fackföreningsmöten i Paris med GS från Sverige, SEWA från Indien, TARIM ORMAN-IS från Turkiet, IG BAU från Tyskland, BAT Kartellet från Danmark, First Union från Nya Zeeland, C-47 från Surinam, UTB från Gabon och CLAWUZ från Zimbabwe som utgjorde BTI:s delegation.

BTI:s ordförande Per-Olof Sjöo hävdade i Paris att *"nyliberalismens historia handlar om underkuvande: underkuvandet av planeten, underkuvandet av arbetare och underkuvandet av färgade människor, kvinnor och ursprungsbefolkningar. Vi har alla lidit som en följd av detta underkuvande. Det är dessutom viktigt att vi påminner oss om att dessa handlingar för att förstöra planeten och arbetarna för profit inte är en tillfällighet. Det är nyliberalismens kärna och det är det oundvikliga resultat av den."*

BTI publicerade även ett häfte om klimatförändringarna och fackföreningar använder den för att undervisa och utbilda medlemmar: "I riktning mot ett ramverk för att bekämpa klimatförändringarna inom anläggnings-, byggmaterial-, skogsbruks- och träsektorerna". Publikationen har använts som referensverk vid olika seminarier och arbetsplatsmöten för att göra det möjligt för medlemmarna att förstå effekterna av klimatförändringarna och ge vägledning om policy vid deras aktioner och kamp.

Vid COP 22 i Marocko 2016 uppmanade BTI till att nationellt fastställda bidrag till avtalet skulle vara transparenta och allomfattande processer som fokuserar på att leverera genomförbara ekonomiska och industriella planer som strävar efter lindring av klimatförändringarna och anpassning till dem som ger en rättvis social övergång för alla. De specifika förslagen omfattande bland annat följande:



- Anbud i den offentliga sektorn måste ha krav på beräkning av alternativ för minskning av kol samt fullständig uppfyllelse av ILO:s centrala arbetsnormer och ges samma tyngd som traditionella kostnader när det gäller konkurrenskraften för alla offerter.
- Nationella centralbanker och internationella utvecklingsbanker bör kräva att alla som tar emot finansiering följer de centrala arbetsnormerna från den internationella arbetsorganisationen (ILO) och utvecklar specifika projekt för minskning av koldioxidutsläppen.
- Enhetliga normer och standarder måste inkludera mål för minskning av koldioxidutsläppen omedelbart. Befintliga byggnader bör kompletteras i enlighet med detta.
- Offentliga upphandlingssystem samt alla företag som tar emot offentliga medel, bör kräva att alla träfiberprodukter kommer från skogar som sköts på ett hållbart sätt och har ett certifikat om detta från något av de två internationella skogscertifieringsprogrammen Forest Stewardship Council (FSC) och Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC).
- Koldioxidberäkningar måste utvecklas som tar hänsyn till var produkten eller tjänsterna förbrukas samt var de produceras och som allokerar andelen koldioxidutsläpp.

## Skogsbruk

Ett hållbart skogsbruk baseras också på respekt för arbetarnas rättigheter och bra arbete är en grund för detta mål. Detta belystes vid GS Sveriges kongress som hade klimatförändringarna som sitt tema. GS menar att en hållbar skogsindustri dessutom är nyckeln till en snabb och kraftfull övergång till förnybara material. Klimatförändringarna är dessutom kopplade till handels- och investeringsavtal som kan underminera både arbetarnas rättigheter och reformer som är nödvändiga för att bevara planeten. Det är viktigt för fackföreningar att nå ut till icke-traditionella allierade i denna fråga.

Det ryska skogsarbetarförbundet har undersökt hur massiva nedskärningar av den ryska skogsinspektionen har lett till en serie förödande skogsbränder som förstörde livet för tusentals människor och ökade koldioxidutsläppen. Det gör dessutom arbetarnas anställning osäker.

Det indonesiska skogsarbetarförbundet, KAHUTINDO, är en av grundarna av föreningen för bedömning av social påverkan. Tillsammans med civilsamhällets organisationer och andra intressenter strävar detta förbund efter att säkerställa samhällens, lokala människors och arbetares intressen och öka medvetenheten om klimatförändringarna samt att främja utbildning när det gäller färdigheter. Ett projekt är en kampanj som går ut på att "rädda skogar för att rädda jobb för att rädda människor".

I Turkiet organiserade TARIM ORMAN-IS en paneldebatt om "Klimatförändringar och deras påverkan" med stöd av FN:s partskonferens för genomförandet av konventionen för bekämpning av ökenspridning COP 12. Detta var möjligt för i och med att fackföreningen har status som en organisation i det civila samhället vid FN:s partskonferens. De publicerade en rapport "Ett fackföreningsperspektiv på ökenspridningen" om program för att bekämpa avskogning och klimatförändringar. Fackföreningen blev medlem av FSC International i april 2015. Detta medlemskap och möjligheten att använda FSC är ett verktyg som förstärker fackföreningens aktiviteter när det gäller klimatförändringarna och dess övervakning av hälso- och säkerhetsstandarder. Dessutom organiserade fackföreningen ett seminarium i mars 2016 i Ankara med titeln "Klimatförändringar och deras effekter" för att diskutera hur klimatförändringarna ska bekämpas, miljövänliga skogsprogram och skydd av naturresurser. TARIM ORMAN-IS förklarade varför klimatförändringarna är en fråga för fackföreningar, den första fackföreningen som gjorde detta i landet.



BTI:s medlemsförbund i Afrika-MENA deltog i den 14:e världsskogskongressen som hölls i september 2015 i Durban i Sydafrika där de presenterade arbetarnas positioner vid sidohändelser hos FSC och PEFC samt hos miljöorganisationer i det civila samhället.

Under de två utvärderingsseminarierna i Johannesburg år 2014 och 2015 betonade medlemmarna betydelsen av integrering av kampen mot klimatförändringarna i fackföreningars policyer, utveckling av strategier för mobilisering och påverkan på de politiska makthavarna.

BTI:s medlemsförbund i Nepal har samarbetat med Världsnaturfonden (WWF) för att verka för gröna jobb inom skogssektorn samtidigt som fackföreningar i Indien har lobbade för gröna jobb inom den indiska statens program för att skapa sysselsättning, Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee Act (MGNREGA). SEWA i Indien har engagerat sina medlemmar i denna insats, inklusive genom utbildning för tillverkning av miljövänliga solcellslyktor. BTI:s medlemsförbund i Sydasiens utforskar dessutom möjligheten till partnerskap med institut som är ackrediterade av staten, till exempel Nepals råd för teknisk utbildning och yrkesutbildning (CTEVT) samt Indiens ministerium för teknikutveckling och entreprenörskap.

## Anläggnings- och byggmaterial

Även om en stor del av fokus på klimatförändringarnas fortskridande har varit på alternativa energikällor som minskar koldioxidutsläppen kan ändringar av konstruktionen leda till enorma minskningar av växthusgaser och samtidigt leda till justeringar när det gäller jobb och teknik.

Metoder för uppförande av nya byggnader med andra koldioxidutsläpp eller till och med nollutsläpp av koldioxid håller på att utvecklas. Komplettering av äldre byggnader för att förbättra isolering och andra metoder för minskad energiförbrukning kan också utgöra ett betydande bidrag. En del fackförbund inom bygg- och anläggning har varit involverade i diskussioner om ändringar inom branschen i detta syfte med regeringar och arbetsgivare, till exempel i de nordiska länderna och i Tyskland.

Även om det i många sektorer kan förekomma betydande förluster av jobb som hänger samman med åtgärder för att reducera utsläppen av koldioxid bör antalet jobb inom bygg- och anläggningssektorn öka. Det är viktigt att det finns både offentliga och privata investeringar för att stötta industrin och dess arbetare så att de kan göra ett betydande bidrag. Detta kommer att kräva byggande med hög kvalitet av arbetare som har möjlighet att bemästra nya metoder och uppgradera sina färdigheter.

### Klimat och hållbarhet på IG BAU

IG BAU i Tyskland har arbetat med klimat och hållbarhet under många år. Därifrån har man hävdade att "IG BAU:s åtagande för en hållbar utveckling och i synnerhet för att skydda miljön har en lång tradition. År 1988 var miljöfrågor en del av kollektivavtalen för första gången." IG BAU har ändrat sin energiförsörjning till 100 procent förnybar energi och driver olika kampanjer för en mer hälsosam arbetsmiljö genom mindre utsläpp från anläggningsmaskiner.

Fackföreningen ser energibesparing genom renovering av byggnader som en hörnstensstrategi som måste stöttas när den förklarade att "förbättrad energieffektivitet har varit en av de viktigaste komponenterna i det tyska "energipaketet" som strävar efter att skydda klimatet och bidra till vår övergång till ett samhälle med låga utsläpp. IG BAU försöker nu att uppnå att programmet får åtminstone 2 000 miljoner euro per år så att en reduktion av det primära energibehovet för byggnader med 80 % till 2050 verkligen kan uppnås i Tyskland. Detta innebär att minst 2 av 100 byggnader måste renoveras varje år."

För att få åtgärder och kraft att samverka arbetar fackföreningen med allianser som Klima Allianz Deutschland, skatt mot fattigdom och FSC (som de var med att grunda på nationell nivå). Genom Stiftung soziale Gesellschaft - nachhaltige Entwicklung (Stiftelsen för ett socialt samhälle och hållbar utveckling) har fackföreningen projekt i Tyskland och andra länder som verkar för hållbar praxis.



I Österrike har anläggningsarbetarnas fackförening GBH och arbetsmarknadens parter inom byggnadsindustrin övertalat regeringen att införa en renoveringscheck som kan användas till bostadshus och till kommersiella byggnader. En sökande av denna finansiering måste renovera byggnadens klimatskal, fönster, yttertak eller innertak och/eller gå över till ett uppvärmningssystem som inte ger några koldioxidutsläpp. Det krävs en bekräftelse av en expert (energiprestandacertifikat) både före och efter renoveringen. Endast

fakturor från hantverksföretag kan godkännas. Den statliga finansieringen kommer att öka den totala investeringen sjufaldigt, skatter och sociala bidrag kommer att täcka den inledande finansieringen enligt planerna. Hittills har 80 000 projekt godkänts och 400 miljoner euro har betalats ut som renoveringscheckar.

Despanska anläggningsarbetarnas fackförening MCA-UGT har tillsammans med arbetsgivarorganisationerna startat utbildning i energieffektiva renoveringar av byggnader. De överväger dessutom möjligheter när det gäller gröna grannskap för att förbättra mängden och värdet av olika ekosystemtjänster som tillhandahållande av lokala livsmedel, kulturvärden, bättre luftkvalitet och biologisk mångfald.

I Kroatien är SGH involverat i projektet GROSKILLS för att förbättra färdigheterna när det gäller energifrågor för byggarbetare. De utvecklar även nya sektioner inom yrkesutbildningen och utbildningsprogram. En nationell färdplan strävar efter att påverka de dagliga rutinerna i byggsektorn.

I Hongkong behandlades bekymmer om miljön och klimatförändringarna i dialogen mellan fackföreningen och staten. Statens policy handlar om att uppmärksamma byggprojekts hållbarhet genom att specificera klimatförändringskrav för byggnader.

I Latinamerika och Karibien är bekymmer om miljöfrågor och klimatförändringar på BTI:s medlemsförbunds agendor. En del fackföreningar har verkat för åtgärder för bättre hälsa tillsammans med bevarandet av miljön. Detta gäller till exempel för SITICOP i Brasilien, SITRAINCEHSA i Honduras och SITICEDPA i Panama som, i samarbete med cementföretag, har utvecklat miljöskyddsplaner för att minska skadliga gasutsläpp.

Anläggningsarbetarnas fackförening i Argentina UOCRA har utbildningshandböcker och lämpliga projekt som verkar för goda miljövanor. De är exempelvis involverade i produktionen av vattenbaserade solfångare och solcellsväskor (som ger elektricitet till hemmen på ett enkelt, säkert och ekonomiskt sätt) och biorötkammar (som omvandlar biomassa till biogas som driver spisar och lampor och ger bra gödsel som biprodukt).

Brasiliens värsta miljökatastrof användes av de brasilianska fackföreningarna för att belysa den svåra situationen för en av BTI:s strategiska sektorer – dammarbetarna. Mariana-dammens kollaps år 2015 ledde till att 14 BTI-medlemmar dog samt till massiv ekologisk och ekonomisk förstörelse i delstaten Minas Gerais. Dam-molyckan vid Germano-anläggningen, som tillhör företaget Samarco, ägt av det engelsk-australiensiska BHP, ledde till massavskedanden av minst 2 000 arbetare.

Denna skärningspunkt för miljö- och arbetarskydd fick BTI att inleda ett nytt initiativ kring hälsa och säkerhet vid dammar. BTI har arbetat med fackföreningen SITICOP i Minas Gerais, Brasilien, för att främja arbetet från fackföreningarnas sida för att undvika olyckor. Ett första möte hölls i Brasilien i september 2017 och en global nätverkskonferens planeras år 2018.

Talesätten "Det finns ingen planet B" och "Det finns inga jobb på en död planet" togs ad notam av BTI som tillsammans med fackföreningsrörelsen kommer att fortsätta att intensifiera sina åtgärder för en hållbar framtid.



## VI. Stödmekanismer

Enligt beslutet vid Världsrådets möte 2014 ligger strategiplanen 2014–2017 och uppnåendet av dess många mål inom ramen för tre mekanismer som ska göra detta möjligt. Dessa är i) organisation, ii) hållbarhet och iii) kommunikationer. BTI ser dessa mekanismer som krav för en sund organisationsmässig funktion eftersom de utgör de mekanismer som ska underlätta och de stödåtgärder som krävs för att uppnå BTI:s långsiktiga mål.

### 14. Organisation

Till dags dato har BTI totalt 12 miljoner medlemmar med 356 medlemsförbund från 127 länder. Sedan 2014 har BTI:s kampanj för organisering lett till 406 896 nya medlemmar från sydliga länder och östra Europa. BTI:s medlemsantal i Europa sjönk med 9 procent, men medlemsantalet har haft en jämn ökning i

ekonomiska termer från andra regioner har kompenserat för denna förlust. Våldigt stora fackföreningar som nyligen anslutit sig till BTI och har ökat antalet medlemmar kommer från Österrike, Brasilien, Kanada, Egypten, Myanmar, Nigeria, Panama, Turkiet och Vietnam. BTI har också ökat sitt medlemsantal inom byggbranschen, inklusive cement och byggmaterial, elektriker och natursten.



Världsrådet försäkrade att BTI:s högkvarter bör vara kvar i Genève. BTI har väl etablerade regionala kontor i Kuala Lumpur, Johannesburg och Panama och två projektkontor i New Delhi och Brasilien. BTI har projektsamordnare i Burkina Faso, Kenya, Libanon, Qatar, Filippinerna, Ryssland, Ukraina, Kroatien, Turkiet, Chile och Costa Rica. BTI har 46 anställda runt om i världen med 35 anställda som arbetar på olika kontor i regionerna.

Under de senaste fyra åren har BTI börjat implementera aktiviteter för att bygga upp de regionala organisationernas kapacitet. BTI:s regioner (Asien-Stillahavsregionen, Afrika-Mellanöstern och Latinamerika-Karibien) har regionala strukturer som styr BTI:s verksamhet i regionen. Regionkommittén och den regionala kvinnokommittén sammanträder varje år för att granska de regionala handlingsplanerna samt den regionala ekonomiska rapporten.

Den regionala representanten leder det regionala arbetet med hjälp av den regionala personalen och projektsamordnare. Den regionala representanten arbetar nära tillsammans med det regionala presidiet som är sammansatt av vice ordföranden för regionen och vice ordföranden (ordförandena) för regionkommittén. Ledamöterna i det regionala presidiet representerar regionen vid globala och regionala sammanträden.



Under kongressperioden har BTI utbildat 7 746 nationella och lokala fackföreningsledare om specifika frågor och om diverse regionala och globala kampanjaktiviteter. Med dessa nyutbildade ledare finns det nu en hög nivå av medvetenhet om BTI:s globala handlingsplan och ett ökat deltagande i BTI:s aktiviteter.

Särskilda arbetsgrupper samt företags- och yrkesnätverk har också bidragit till att skapa BTI:s starka organisationskraft. Med 15 sektors- eller företagsnätverk har samordningen av organiseringsinitiativ, problemlösning och rekrytering av nya

medlemsförbund nått nya höjder. Strategin att bygga nätverk inom multinationella företag och sektorer har fungerat väldigt bra i många länder, vilket bevisas av den massiva ökningen av medlemsanslutningar från byggmaterialsektorn.

Genom kapacitetsbyggande inom kommunikation och kampanjverksamhet har varje region skapat sina kampanjnätverk som varit avgörande för BTI:s kampanjaktiviteter under de senaste två åren. Ungdomsstrukturer har dessutom etablerats i alla regioner. Med en kollektiv röst krävde ungdomsstrukturerna mer allomfattande fackföreningar så att unga arbetare och kvinnor kan kräva större utrymme i sina fackföreningar och på arbetsplatserna. Konferensen "Skapa nästa generation" i juni 2016 sammanförde

40 unga kvinnliga fackföreningsmedlemmar från Afrika, Asien, Europa och Latinamerika och fokuserade på frågor om kvinnors politiska synlighet och jämställdhet på arbetsplatsen. Konferensen strävade efter att utbilda nästa generation av BTI:s kvinnliga ledare som kommer att spela viktiga roller under utvecklingen av BTI:s globala kvinnoprogram.

## 15. Hållbarhet

Målet var att öka den ekonomiska hållbarheten för BTI:s aktiviteter och regionala verksamhet under kongressperioden genom följande:

- Fokus på organiseringsarbetet och anslutning av nya fackföreningar.
- Fortsätta att koppla projektaktiviteter till den globala strategin.
- Penninginsamling till fonden för "Hållbarhet för projekt och organiseringskampanjer".

Regionkommittéerna är direkt involverade i organiseringskampanjerna, rekrytering av nya medlemsförbund och övervakning av medlemsförbundens betalningar. Det är en påtaglig ökning av regionernas förmåga att klara sin regionala verksamhet. Jämfört med tio år tillbaka i tiden från 2006 till 2016 ökade regionerna tillsammans med 56 procent även om Europa minskade med 28 procent.

Ett betydande antal initiativ som sträcker sig från kapacitetsuppbyggnad inom organisation och kompetens, till kampanjutbildning har utförts genom utvecklingssamarbete med stöd av 16 till 20 solidaritetsstödsorganisationer. Det finns ett programsamarbete (mellan fackföreningarna och med de svenska medlemsförbunden) och runt 45 olika projekt som alla omfattas av strategiplanen 2014–2017.

Detta arbetssätt godkändes av den särskilda arbetsgruppen om resolution 1 (BTI:s kongress 2013). I sin rapport arbetade gruppen med följande fråga: Hur kan BTI:s projektaktiviteter integreras och vara mottagliga för strategiplanen och BTI:s politiska mål?

Följande punkter slutfördes:

- Projekten utvecklades och implementerades för att nå BTI:s mål, och strategiplanen har angivit projektens ton och tempo.
- Projekt och politiska beslut är "i överensstämmelse" och det är viktigt att fortsätta på detta korrekta spår.
- Botten upp-metoden för strategisk planering och behovsbaserad utveckling av projekt håller på att implementeras.
- Konsultationer i underregionerna utfördes för att definiera deras egna utmaningar och prioriterade sektorer.
- Ta med "solidaritet och människor" i hållbarhetsdiskussionerna eftersom det inte bara är en fråga om pengar.

Sammanfattningsvis betraktades solidaritetsprojekten som avgörande när det gäller att nå BTI:s mål. Konsolideringen av de globala och regionala strukturerna och de särskilda arbetsgrupperna, de gruppbaseade kvinno- och ungdomsstrukturerna samt kampanj- och företags-/yrkesnätverken har alla bidragit till att göra BTI:s mål möjliga att nå.

På området solidaritetsstöd påverkades projekten av fluktuationer i tillgången till finansiering men BTI:s medlemsförbund arbetade för att upprätthålla nivån av engagemang för BTI:s strategiplan genom program och projekt. Den totala begränsade mängd pengar som spenderades under perioden 2013 till 2016 uppgick till 16,4 miljoner CHF (46 projekt år 2016 från 20 givarorganisationer).

För att komplettera medlemsavgifterna och projektstödet till BTI:s aktiviteter skapades BTI:s SPOC-fond år 2011. SPOC ingår i ramen för BTI:s strategiplan som röstats fram på



kongressen och Världsrådet skrev under dess riktlinjer. Beloppet på 2,1 miljoner CHF från det allmänna kapitalet är öronmärkt på balansräkningen som SPOC-reserv, men det finns dessutom ett aktivt SPOC-projektkapital. Följande kan rapporteras:

- 2013–16 fick SPOC medel från donationer i huvudsak från Belgien, Sverige, Nederländerna och andra finansiella intäkter.
- 2013–16 spenderades SPOC:s medel på idrotts- och migrationskampanjerna, i huvudsak i Qatar, cementkonferensen och undersökningen, ungdomsverksamhet i Palestina och organiseringsaktiviteter relaterade till IKEA Ryssland.

Hållbarhet fortsätter att vara en stor utmaning eftersom fackföreningar står inför minskat medlemsantal på grund av förlorade jobb, fackföreningsfientliga aktioner från regeringar och arbetsgivare och på grund av omställningar på arbetsmarknaden. Det finns dock nya expansionsområden i strategiska yrkesområden som BTI inriktar sig på och nya medlemsförbund från sydliga länder. Det finns dessutom nya potentiella partnerskap när det gäller solidaritetsprojekt som skulle kunna medföra extra stöd till den kommande strategiplanen för 2018–2021.

## 16. Kommunikation

I och med att BTI:s aktiviteter skiftar mot globala kampanjer har BTI börjat med att utveckla och skapa en ny kommunikationsstrategi som kommer att nå ut till bredast möjliga antal medlemmar, arbetare och allmänheten. Med begränsade ekonomiska resurser har BTI:s globala team experimenterat med olika metoder som kan kopieras av regionerna och medlemsförbunden.

Under de senaste fyra åren har BTI fokuserat på att bygga upp kommunikationsinfrastruktur och inom ramen för sin nya kommunikationsstrategi har BTI konsoliderat sin imageprofil över hela världen. BTI har fortsatt att tillämpa sina typiska riktlinjer för att tillhandahålla konsekventa meddelanden vid stadgeenliga sammanträden, seminarier, genom sin webbplats och sociala medier och har etablerat en närvaro inom flera frågor som har ett nyhetsvärde.

Lanseringen av en ny webbplats gav BTI en modernare portal som informerar dess medlemmar och allmänheten och samtidigt tillhandahåller en plattform för digital mobilisering när det gäller vissa frågor och kampanjer. Webbplatsen finns numera på engelska, franska, tyska och spanska. När övergången fortsätter kommer det att finnas nya element på webbplatsen och extra språkversioner.



För att nå en bredare publik har BTI ingått i ett reguljärt kampanjpartnerskap med LabourStart efter att ha utforskat andra sätt som Avaaz eller SumofUs.

BTI har dessutom använt nya kommunikationsverktyg för att bli effektivare, till exempel Facebook (BWI@Work) och Twitter (@BWIglobal). För specifika kampanjer som LafargeHolcim har BTI skapat en särskild Facebook-sida med IndustriAll för rapportering av viktiga aktionsdagar och mobiliseringar över hela världen.

Många regionala videor gjordes om diverse olika frågor inklusive kvinnor (8 mars), ungdomar (12 augusti), International Workers' Memorial Day (28 april), världsdagen för anständigt arbete (7 oktober) och världsdagen mot barnarbete (12 juni). Videor har producerats regelbundet för att användas i samband med

generalsekreterarens rapport vid stadgeenliga sammanträden, för solidaritetsmeddelanden som är riktade till medlemsförbund och för maratonloppet mot barnarbete i Schimmert.

BTI har fortsatt att mobilisera medlemmar och pressen under sina kampanjer, i synnerhet när det gäller idrottskampanjer, inklusive Rio, Sochi, Sydkorea, FIFA med Qatar och Ryssland och migrationskampanjen. Rött kort för FIFA uppskattades i synnerhet och det har nu blivit synonymt med BTI.

BTI:s generalsekreterare och viktiga BTI-ledare intervjuades i diverse olika medier i Schweiz och utomlands. Senast intervjuade holländska medier generalsekreteraren som kritiserade brott mot hälsa och säkerhet

vid idrottsevenemang i Ryssland och exploateringen av nordkoreanska migrantarbetare. Reuters, New York Times och Bloomberg, bland andra, bad också om intervjuer.

Utbildning av regional personal och medlemsförbund som är ansvariga för kommunikation och kampanjer har ägt rum över hela världen. Underregionala kommunikations- och kampanjätverk bildades samtidigt som den regionala personalen utbildades i att skriva reguljära nyhetsartiklar, ladda upp texter på webbplatsen, använda sociala medier och utforma kampanjer. Tack vare dessa utbildningssessioner har både personal och medlemsförbund, som Makedonien, Kroatien och Ukraina, ökat sin nyhetsrapportering till BTI.

BTI har med hjälp av regionala kontor ökat antalet mottagare av sina nyheter och kampanjer till hundratusentals. I april 2017 lanserade BTI en ny service, SmartFocus, som kommer att göra det möjligt för organisationen att lägga till fler mottagare på e-postlistor och skicka sms-meddelanden till medlemmar i stadgeenliga organ.



BTI har dessutom fokuserat på att främja sitt arbete med affischer runt International Workers' Memorial Day år 2017 och en publikation om klimatförändringarna inom BTI:s sektorer för toppmötet COP 21 i Paris år 2015.

Övervägande positiva resultat uppnåddes: a) historier plockades upp av pressen över hela världen, b) det blev större intresse för webbplatsen globalt, c) onlinekampanjpartnerskap genererade större deltagande och d) det sker mer utbyte av information genom nätverken och mellan sekretariatet och de regionala kontoren och medlemsförbunden.

## VII. Tilläggskommentarer

### **Global makt**

BWI:s aktivitetsrapport och strategiplan presenterar en agenda för hur man kan lösa de problem som rör det aktuella läget, där fackföreningarna hotas av nyliberala politiska krafter och orättvisor. Ramazan Agar, representant för YOL-IS, Turkiet, betonade vikten av att prioritera innovativt fackföreningsarbete som kärnan i BWI:s globala kampanjagenda. Globalt nätverkande styrker fackföreningarnas makt när det gäller att hantera prekära arbetsförhållanden och trenderna mot industriell automation, som Juur Rasmussen från danska elektrikerförbundet påpekade. De anslutna fackföreningarna var av den uppfattningen att det är perfekt kartlagt i BWI:s strategiplan hur man kan bli en global maktfaktor när det gäller att försvara arbetarnas rättigheter. Planen understryker fackföreningarnas makt när det gäller att kräva den politiska förhandlingsmakten.

### **Kvinnohändelser i Nepal**

Rita Schiavi, nyutnämnd styrelseordförande i BWI:s internationella kvinnokommitté, betonade att BWI:s strategiplan ger uttryck för en tillförlitlig jämställdhet. Det globala seminariet som hölls i Nepal år 2016 och som tog upp temat om "Värdet av kvinnors arbete", återspeglade BWI:s åtagande när det gäller att uppmuntra kvinnor till ledarskap inom fackföreningarna. Den internationella och regionala kvinnokommittén lovade att utöka BWI-kampanjen för "Lika lön för lika arbete", "Föräldraledighet", "Reproduktiv hälsa", "Värdera kvinnors arbete" och "Stoppa machokulturen" som sattes igång av de svenska anslutna fackföreningarna. Vi kommer att fortsätta uppmuntra kvinnligt ledarskap och fördöma alla former av våld och diskriminering mot kvinnor.

### **Generalstrejken i Indien 2017**

Som svar på BWI:s aktivitetsrapport betonade Ramachandra Khuntia som representant för de indiska anslutna fackföreningarna den arbetarfientliga regeringen i Indien. Den rikstäckande generalstrejken som ägde rum den 9-11 november och där 180 miljoner arbetare deltog, återspeglade arbetarnas kollektiva kamp mot den arbetarfientliga politiken i Indien. Khuntia berömde BWI:s aktiviteter med att återställa arbetarnas kollektiva makt trots alla de problem man har med invandring, ett osäkert samhälle och en arbetarfientlig regim.

### **Migrerande arbetstagares rättigheter i Qatar**

De anslutna fackföreningarna uppmärksammade BWI:s prestationer när det gäller att skydda de migrerande arbetstagarnas rättigheter i Qatar. Prestationerna i Qatar är en seger, en öppen dörr som gör det möjligt för de migrerande arbetarna att organisera sig och kräva sina rättigheter. BWI spelade rollen som förhandlingsaktör trots avsaknaden av ett regelverk som skyddar de migrerande arbetarnas rättigheter. Det faktum att FIFA tog upp internationella arbetsnormer i sina anbudshandlingar till fotbolls-VM 2026, liksom samförståndsavtalet om en gemensam säkerhetsinspektion det faktum att BWI utgör en del av FIFA:s organ för mänskliga rättigheter samt ett internationellt ramavtal, visar en hel del vad BWI som en global fackföreningsfederation skulle kunna åstadkomma.

### **Vårt stöd till de palestinensiska arbetarna**

Att försvara mänskliga rättigheter utgör en mycket viktig del i fackföreningarnas kamp. De anslutna fackföreningarna framför uttryckligen sitt solidariska stöd till de palestinensiska arbetarnas kamp för fred, rättvisa och jämlikhet. "Kongressen har visat oss vad det verkligen betyder att arbeta tillsammans utan hat. Vi fortsätter att samarbeta med palestinensiska fackföreningar för arbetarnas rättigheter generellt sett och för dem som arbetar i Israel. Det vi gör är mycket omfattande än detta: vi arbetar helt enkelt för fred och rättvisa tillsammans," sade Yithzhak Moyal, representant för Histadrut, Israel.

### **Krav på bildandet av ett operatörsnätverk för globala tornkranar**

I samband med grundandet av operatörsnätverket "Asia Pacific regional tower crane", påkallar de anslutna fackföreningarna bildandet av ett globalt operatörsnätverk för tornkranar. Med tanke på att vi går mot ett globalt nätverkande enades fackföreningarna från Polen, Australien, Hong Kong, Sydkorea, Malaysia och Ecuador om en plattform som ska omfatta utvädering av en global säkerhetsöverensstämmelse, globalt utbyte av de bästa organisations- och förhandlingsmodellerna och en global kampanj med inriktning på viktiga multinationella byggföretag som är involverade i megastora infrastrukturprojekt. Kravet på ett globalt nätverk upprepades även av Histadrut-Israel som just ingått ett industrikollektivavtal som omfattar 3000 tornkransoperatörer, bland annat palestinensiska tornkransoperatörer i Israel. ■



# Arbeten åt alla, rättvisa åt alla — fackföreningar gör det möjligt

**BTI:s inflytande 2014 - 2017**

**Del 1: BTI:s prioriteter**

## **Bygg- och Träarbetareinternationalen (BTI)**

Route des Acacias 54  
CH-1227 Carouge GE  
Schweiz

Tel.: +41 22 827 37 77

Fax: +41 22 827 37 70

E-post: [info@bwint.org](mailto:info@bwint.org)

[www.bwint.org](http://www.bwint.org)



**BTI**  
Byggnads- och  
Träarbetare-Internationalen  
[www.bwint.org](http://www.bwint.org)