



# Värt att slåss för

LO-KONGRESSEN 19–23 juni 2004

Riktlinjer för  
**Internationellt  
fackligt arbete**

---

# Riktlinjer för LOs internationella verksamhet

---

PRODUKTION Bilda Idé  
OMSLAGETS FORM OCH ORIGINAL Hemma/Jupiter  
TRYCK EO Print AB, 2004  
ISBN 91-574-9548-3  
2004 03 1000 ex

## Sammanhållning och solidaritet över gränserna

En lön som det går att leva på. Ett starkare anställningsskydd. Ett ökat inflytande över arbetsvillkoren. Över hela världen organiserar sig över hundra miljoner arbetstagare fackligt för samma frågor som svenska arbetstagare gör. Gemensamt har vi insikten om att man blir starkare och åstadkommer mer tillsammans än var för sig. Den fackliga idén känner inga gränser.

Solidariteten präglar fackföreningsrörelsen. Den är både en grundläggande värdering och en praktisk arbetsmetod för att nå framgång. Den är ett uttryck för medkänsla med varandra i insikten om att detta gör alla starkare. Solidaritet och sammanhållning är två sidor av samma mynt.

Fackföreningsrörelsen har alltid utmanat makten. Våra motparter finns både på lokal och på global nivå. På samma sätt som arbetsgivare tidigare kunde spela ut löntagarna på samma arbetsplats mot varandra kan arbetsgivare idag spela ut arbetstagare i olika länder mot varandra. För att kunna möta arbetsgivarna på lika villkor måste fackföreningsrörelsen därför utveckla sitt internationella engagemang och samarbeta med fackliga organisationer i andra länder.

Fackföreningsrörelsen ska finnas med på alla nivåer där det fattas beslut som påverkar medlemmarna. Den fackliga kampen förs lika självklart i det nära och vardagliga som i globala sammanhang.

Internationellt arbete är en självklar del av det fackliga vardagsarbetet. Det gäller inte bara samverkan mellan olika länders fackliga centralorganisationer och förbund utan minst lika mycket mellan arbetsplatser i globala företag som verkar i olika länder.

En framgångsrik internationell facklig verksamhet grundas på en aktiv lokal facklig verksamhet. Den samhörighet som skapas mellan arbetarna på en enskild arbetsplats är i sig en länk i en global samhörighet. Den lokala fackliga verksamheten i Sverige är beroende av att den fackliga kampen lyckas i Europa och globalt. Vi är beroende av varandra – var och en av de miljontals arbetstagare som världen över organiserar sig fackligt.

Solidaritet och sammanhållning ger facklig styrka i Sverige och i världen.

### **Globaliseringen av världsekonomin**

Den snabba globaliseringen av världsekonomin har tidigare främst omfattat varor och kapital, men sker nu i växande omfattning också beträffande tjänster. Även arbetskraftens rörlighet över nationsgränserna ökar. I den globala marknaden ingår så gott som samtliga länder och den övervägande delen av världens arbetstagare arbetar idag på en global arbetsmarknad. Det innebär att löntagarnas villkor i allt större utsträckning utsätts för en global konkurrens.

Med en global ekonomi skapas också möjligheter till tillväxt och sysselsättning och därmed förutsättningar för minskad fattigdom i hela världen. Den kan på så sätt bidra till en fredligare värld. Detta förutsätter emellertid att resultatet av den ekonomiska tillväxten fördelas rättvist både mellan och inom länderna.

Besluten i företag och av investerare som agerar oberoende av gränser tas ofta utan någon form av demokratiskt inflytande. För att möta kapitalets fria rörlighet och företagets strävan efter maximala vinster måste även arbetstagarnas fackliga och sociala rättigheter bli globala. Om man i vissa länder medvetet undertrycker de fackliga rättigheterna för att locka till sig internationellt kapital leder det till en nedåtgående spiral som sprider sig genom hela världsekonomin. Sämre löner, arbetsvillkor och sociala villkor blir konkurrensmedel mellan länder och företag i stället för produktivitetshöjningar. Alla arbetstagare förlorar på sikt med en sådan internationalisering.

LO arbetar därför för en omvärld med fria demokratiska och starka fackföreningar och där det nationella och internationella regelverket garanterar arbetstagarnas grundläggande rättigheter och humana villkor i arbetslivet.

### **Kränkningar av fackliga rättigheter**

FFIs årliga rapport över kränkningar av fackliga rättigheter ger en skrämmande bild av dagens situation med ständigt återkommande allvarliga övergrepp mot fackliga företrädare. Varje år mördas ett par hundra fackliga ledare och medlemmar, tusentals misshandlas och fängslas och tiotusentals avskedas för sin fackliga verksamhet. I vissa länder förhindrar regimerna det som borde vara laglig facklig verksamhet, länder som Kina, Kuba, Nordkorea, Vitryssland och Zimbabwe. Den fackliga kampen för drägligare livs- och arbetsvillkor kräver ofta ett mycket högt pris i många länder.

### **Det fackliga inflytandet måste växa**

Den omstrukturering som sker av näringslivet har nästan alltid en internationell aspekt. Det finns flera exempel på hur produktion har flyttat till andra länder. Mot den bakgrunden blir inflytandet för de anställda i företag med verksamhet i flera länder en avgörande fråga för den fackliga styrkan. Inflytandet är inte bara viktigt när produktion flyttas utan också för att bemöta den starka framväxten av kontraktsarbete och andra osäkra anställningsformer. Den internationella fackföreningsrörelsen måste arbeta för internationella minimiregler på dessa områden.

Det fackliga inflytandet avgörs också av organisationsgraden i Sverige och i världen. Varje oorganiserad arbetsplats i Sverige och i omvärlden innebär en försvagning av vår gemensamma fackliga styrka. Tyvärr är den globala situationen ytterst allvarlig då den fackliga organisationsgraden fortsätter att minska i många länder – en utveckling som måste vändas.

En reglering av marknadens ”frihet” kan enbart komma till stånd via fackligt arbete och beslut på politisk nivå. Därför blir det fackligt-politiska samarbetet allt viktigare även över nationsgränserna.

Den europeiska sysselsättningsstrategin kom till stånd tack vare facklig-politisk samverkan och där svensk arbetarrörelse var initiativtagare. ILO-konventionerna blir inte giltiga förrän det tas politiska beslut på nationell nivå om ratificering. Ska ILOs tolkningar av fackliga rättigheter få genomslag också inom Europarådet behövs ett politiskt tryck. Möjligheten till internationella fackliga sympatiåtgärder måste också accepteras politiskt för att bli verklighet.

På nordisk nivå finns ett fackligt-politiskt samarbete mellan LO-organisationerna och Socialdemokratin. Det utvecklas alltmer för påverkan på europeisk politik och i frågor om mänskliga rättigheter. Motsvarande kontakter och samarbete förekommer också på europeisk och global nivå. LO ska bidra till att detta nödvändiga fackligt-politiska samarbete utvecklas och fördjupas ytterligare.

Det går inte att särskilja ekonomiska, sociala och miljöfrågor. Deras utveckling är beroende av varandra. Det finns ingen motsats mellan en bra miljöpolitik och sysselsättning. På lång sikt kan inte sysselsättningen upprätthållas om den inte kombineras med en hållbar miljöpolitik. Dessutom är miljövänlig produktion ofta en väg att

skapa ny sysselsättning. Fackliga rättigheter och social rättvisa krävs också för en hållbar utveckling. Genom bland annat FNs toppmöte i Johannesburg är en hållbar utveckling innefattande alla dessa tre områden numera en accepterad inriktning för politiken globalt. Den politiken måste bevakas och förstärkas och ingå i en facklig strategi nationellt, europeiskt och globalt.

## **Globalt samarbete**

LO ska tillsammans med den europeiska och internationella fackföreningsrörelsen fortsätta att verka för att de grundläggande mänskliga rättigheterna i arbetslivet respekteras och främjas i alla länder och i alla relevanta internationella sammanhang. Det gäller även det växande problemet med olika former av människohandel, så som trafficking. Med de åtta grundläggande ILO-konventionerna om den fria förenings- och förhandlingsrätten, mot barnarbete och slav- och tvångsarbete och mot diskriminering och för lika lön mellan könen för arbete av lika värde skapas nödvändiga sociala minimirättigheter för löntagarna i hela världen.

Därför måste dessa grundläggande rättigheter främjas i den politik som förs i internationella mellanstatliga organisationer som Världsbanken, Internationella Valutafonden, WTO, UNCTAD med flera och ett samarbete måste etableras med ILO. De internationella mellanstatliga organisationerna måste förmås att i sin verksamhet gemensamt bidra till en social dimension av globaliseringen. Fackföreningsrörelsen har nått vissa framgångar genom en dialog med Världsbanksgruppen. De har börjat inarbeta vissa av dessa rättigheter och börjat erkänna värdet av facklig verksamhet, men mycket arbete återstår. Det gäller även de regionala utvecklingsbankerna.

### **ILO ett viktigt verktyg**

ILOs arbete har blivit allt angelägnare inte minst mot bakgrund av globaliseringen av världsekonomin. Därför är det en viktig facklig uppgift att verka för att ILOs status höjs så att dess arbete respekteras och främjas inte bara av världens alla regeringar utan också av andra internationella organ för att säkerställa en social dimension av globaliseringen.

ILO är också det enda FN-organ där fackföreningar deltar på eget mandat och kan ställa sina regeringar till svars för kränkningar av ILOs normer. Det faktum att Sverige är bundet av internationella konventioner kan också motverka otillbörliga ingrepp i den svenska arbetsmarknaden. Det är därför viktigt att LO inte tvekar att anmäla Sverige om parternas fria förhandlingsrätt eller andra grundläggande värden hotas.

LO kommer att fortsätta sitt arbete för att förmå Sverige att ratificera ILOs konvention nr 94 för att därigenom säkerställa att ofrentlig upphandling i Sverige inte får ske till priset av en dumpning av gällande löner och arbetsvillkor.

LO har också drivit på för att Sverige ska öka sitt bistånd till ILO. ILOs unika kompetens när det gäller att främja rättighetsutvecklingen i det internationella arbetslivet ligger helt i linje med målet att uppnå en hållbar global utveckling. Viktiga frågor att arbeta med inom ramen för ILO-programmen är grundläggande mänskliga rättigheter i arbetslivet, utvecklandet av den sociala dialogen, arbetsmiljöutveckling samt partsprogram för att bekämpa HIV/AIDS och andra fattigdomsrelaterade sjukdomar.

### **Mänskliga rättigheter i arbetslivet**

De grundläggande mänskliga rättigheterna i arbetslivet måste också inarbetas i den internationella handeln för att motverka exploatering av människor. Handelspolitiken måste förändras i de länder som idag konkurrerar på den globala marknaden genom att avsiktligt kränka dessa rättigheter. Hittills har inga framgångar nåtts när det gäller världshandelsorganisationen WTO. Det skadar WTOs legitimitet. Enskilda handelsbestämmelser kan inte få gå före grundläggande mänskliga rättigheter. LO ska fortsätta arbetet gentemot den svenska regeringen och EU för att dessa rättigheter ska inarbetas i WTO-systemet.



Det gäller också de pågående GATS-förhandlingarna om tjänstehandel och utförande av tjänster med medhavd arbetskraft och där existerande arbetsvillkor i arbetslandet enligt LOs uppfattning ska gälla som minimum.

Möjligheten att i EUs GSP-system (tullförmåner för utvecklingsländer) undanta länder som kränker grundläggande mänskliga rättigheter i arbetslivet måste användas aktivt även framöver. I detta system finns nu för första gången en ekonomisk koppling till mänskliga rättigheter, som vi genom fackliga anmälningar använt mot Burma för dess slavarbete och nyligen genom en anmälan mot Vitryssland för kränkningar av fackliga rättigheter. Med tanke på den snabba framväxten av bilaterala och regionala handelsavtal ska LO fortsätta försöka förmå EU att inarbeta dessa grundläggande rättigheter i de avtal man träffar.

Sverige är genom sin omfattande utrikeshandel beroende av att frihandeln utvecklas på rättvisa villkor utan protektionistiska inslag och företrädesvis på multilateral nivå. Det tryggar arbetstillfällena för arbetstagarna i Sverige.

De grundläggande arbetstagar rättigheterna måste också inarbetas i olika typer av investeringsavtal. Många regeringar är idag beredda att göra i princip vad som helst för att locka till sig utländska investeringar. En stor del av de multinationella företagens investeringar i utvecklingsländer sker också inom "ekonomiska frizoner". Det finns ungefär 3000 sådana frizoner i 116 länder och antalet växer. I frizonerna arbetar omkring 43 miljoner arbetstagare. I många frizoner tillåts inte fackliga organisationer eller fackliga rättigheter. Även om det är tillåtet är det många gånger ändå i praktiken omöjligt att arbeta fackligt. Det får allvarliga effekter på det fackliga arbetets förutsättningar i hela världen. Därför måste det skapas bindande regler för de multinationella företagens investeringar och där regeringarna måste ta sitt ansvar. Det gäller även när offentliga medel används för att ge investeringsgarantier.

### **Fler bindande regler och avtal**

Det är ett långsiktigt fackligt mål att skapa bindande regler för företagens uppträdande internationellt. Det kompakta motståndet från företagen och konservativa regeringar har dock gjort att OECDs res-

pektive ILOs uppförandekoder för multinationella företag enbart är frivilliga. I denna situation bör därför inriktningen vara att stärka statusen hos dessa instrument. I växande utsträckning görs fackliga anmälningar mot multinationella företag i deras hemländer. Det pågår också en internationell facklig kampanj att säkerställa att när exportkrediter eller garantier beviljas ska krav ställas på företagen att respektera dessa uppförandekoder.

Idag är det ett prioriterat fackligt arbete att få till stånd globala avtal mellan fackliga världsinformationer och enskilda multinationella företag när det gäller företagens sociala ansvar. Det finns hittills ungefär 30 sådana avtal, varav fyra gäller svenska företag.

När det gäller uppförandekoder är det inte tillräckligt med regler framtagna av enbart företagsledningarna. Det räcker inte heller att enbart ta fram goda exempel eller låta företagen själva kontrollera efterlevnaden av de regler som ingår i uppförandekoderna. Företagens egna uppförandekoder måste alltid grundas på OECDs och ILOs regler och de ska alltid involvera de fackliga organisationerna.

Svenska företag ska inte medverka i exploatering av andra länders arbetstagare. De ska avkrävas att aktivt verka för att grundläggande arbetstagar rättigheter och minimivillkor om löner, arbetstider med mera respekteras av dotterbolag och handelspartners i andra länder. Att bevaka svenska företags verksamhet utomlands är en viktig uppgift för lokala fackklubbar.

### **Motkrafter till spekulationsekonomin**

Det internationella kapitalets rörlighet över nationsgränser har skapat en spekulationsekonomi med en oerhörd makt för ett fåtal kapitalplaceringar och spekulanter. Det kan få avgörande konsekvenser för hela nationers ekonomi, för sysselsättning och många människors levnads- och arbetsvillkor. Det begränsar nationella regeringars handlingsutrymme. Därför måste också de fria kapitalrörelserna omfattas av ett internationellt regelverk där Tobinskatten kan vara en möjlig framgångsväg. En ökad stabilitet i det internationella finanssystemet behövs inte minst ur demokratisk synpunkt.

Den internationella fackliga rörelsen har på LOs initiativ påbörjat ett arbete om en mer aktiv placeringsstrategi för att stärka respekten för grundläggande mänskliga rättigheter i arbetslivet med hjälp

av löntagarnas pensionsmedel. Detta arbete ska fortsätta.

LO har också tagit ett initiativ inom den internationella fackför-  
eningsrörelsen för rätten att vidta fackliga sympatiåtgärder på det  
globala planet efter att under ett antal år drivit frågan i Europa. Det  
räcker inte med en reglering av denna rättighet på den europeiska  
nivån, utan den måste erövrats globalt. Den internationella fackför-  
eningsrörelsen måste skaffa sig en möjlighet att själv agera mot gro-  
va kränkningar av de grundläggande rättigheterna och inte alltid vara  
beroende av åtgärder från regeringar.

### **Konsumentmakt**

En viktig del är också den allmänna opinionens inställning. Samver-  
kan med företag och konsumentorganisationer genom rättvisemärk-  
ning av produkter kan vara en väg. LO och Svenska Kyrkan äger bolag-  
et Rättvisemärkt. Konsumentaktiviteter kan ha stor inverkan på fö-  
retagens handlande och deras vilja att delta i att bekämpa barnarbete  
och annan exploatering av arbetskraft. Beslut om eventuella bojkott-  
aktioner av varor eller företag ska i första hand baseras på en uttryck-  
lig begäran från våra internationella fackliga organisationer. I enskilda  
sakfrågor där det finns en samsyn är det också värdefullt att etablera  
ett samarbete mellan LO och frivilligorganisationer. Det är dock all-  
tid de fackliga organisationernas uppgift att bevaka löner och arbets-  
villkor på arbetsplatserna.

I många utvecklingsländer förhindras utvecklingen av fackliga or-  
ganisationer av förtryck av fackliga rättigheter, stor arbetslöshet och  
fattigdom. Därmed underlättas exploateringen av arbetskraften. Ge-  
nom att de globala marknadskrafterna ofta "straffar" regeringar som  
försöker att föra en socialt progressiv politik blir det av avgörande  
betydelse att fria fackföreningar tillåts och kan arbeta för ökad social  
rättvisa och därmed mot fattigdom.

### **Bistånd och global utveckling**

Den av Sveriges riksdag nyligen antagna politiken för Global Utveck-  
ling är på flera sätt nydanande. Grundsynen är att rättighetsperspek-  
tivet och de fattigas röst ska stå i centrum för utvecklingspolitiken.  
Respekt för mänskliga rättigheter inklusive de mänskliga rättigheter-  
na i arbetslivet är en förutsättning för att nå målet att åstadkomma en

långsiktig och hållbar ekonomisk, social och demokratisk utveckling. Utvecklingsprogrammen måste formuleras i dialog och partnerskap med de fattiga länderna och det inkluderar att representanter för arbetarna och deras demokratiska organisationer ges utrymme att delta i genomförandet av programmen. Den svenska utvecklingspolitiken tar också ett helhetsgrepp på de olika politikområdena. Det innebär i praktiken en utvecklingspolitik där frågor som arbetsmarknad, näringsliv, handel, sociala frågor, utbildning m fl blir beståndsdelar i en sammanhållen politik.

LO har varit pådrivande och har tillsammans med TCO och Svenskt Näringsliv tagit initiativ till att partsgemensamt driva program inom utvecklingspolitiken. LO ska därigenom bidra till att utveckla arbetsmarknadsparterna och deras dialog i ett antal länder. Våra erfarenheter i Sverige och våra olika metoder att lösa problem ska fungera i ett erfarenhets- och inspirationsutbyte parterna emellan.

LO står fast vid kravet att Sverige ska bidra med en procent av BNI i bistånd. År 2003 var siffran 0,81 procent och för 2004 föreslår regeringen att den höjs till 0,87 procent. Sverige måste också fortsätta arbetet för att höja det globala biståndet. EU-länderna har lovat att öka biståndsnivån till 0,39 procent vilket är ett litet men viktigt framsteg och helt nödvändigt om FN:s millenniemål att halvera fattigdomen till år 2015 ska ha en chans att uppnås.

## **Europasamarbetet**

LOs främsta uppgift i Europaarbetet är att tillvarata medlemmarnas intressen. Målet är att stärka löntagarnas ställning på en arbetsmarknad med fri rörlighet för kapital, arbetskraft, varor och tjänster. Utvecklingen av det europeiska samarbetet skapar förutsättningar för fred, välbefinnande och en mer rättvis fördelning. Men gränsernas minskande betydelse ställer oss också inför nya utmaningar. I arbetslivet finns en obalans mellan kapital och arbete som medverkar till otrygga anställningar och sätter press på löner och arbetsvillkor. Investeringar, etableringar, sammangående och flytt av företag styrs ofta av en strävan att uppnå konkurrensfördelar med hjälp av dåliga löne- och

arbetsvillkor samt låga skatter och miljökrav. Ibland urartar detta till ren dumpning.

I detta perspektiv är EU inte problemet utan snarare en del av lösningen. Som politiskt samarbetsprojekt har EU en unik möjlighet att reglera marknaden genom arbetsrättsliga minimiregler som blir bindande för alla medlemsländer. När det finns politiska förutsättningar kan man nå ännu längre. Så skedde t ex 1997 när EU under starkt socialdemokratiskt inflytande inledde arbetet med en europeisk sysselsättningsstrategi. Ett grundläggande motiv för detta var att det blivit allt svårare för enskilda länder att bedriva en tillväxtorienterad ekonomisk politik. På ett liknande sätt kan behovet av gemensamma arbetsrättsregler motiveras. Volvoarbetarna i Belgien får t ex inte rätt till information och samråd enbart för att deras kamrater i Sverige har stöd av MBL och styrelserepresentationslagen. Därför behövs gemensamma regler.

Men Europasamarbetet handlar inte enbart om EU. Det utgörs också av ett omfattande politiskt och fackligt samarbete. Inom arbetslivets område utvecklas dessutom alltmer av samverkan mellan arbetsmarknadens parter. Allt detta bidrar till en nödvändig demokratisk förankring av Europaarbetet, en förankring som dock kan bli betydligt bättre.

Ett bra Europaarbete kan bidra till ett mer solidariskt Europa. Arbetet måste utgå från det fackliga uppdraget, men det är också viktigt med ett vidare samhällsperspektiv. Europaarbetet måste integreras bättre i det fackliga vardagsarbetet. I en strategi för det framtida Europaarbetet måste delaktigheten öka på alla nivåer; centralt, regionalt och lokalt. LO har också en omfattande uppgift att sprida kunskap och information om detta arbete.

### **Europas framtid**

Inom EU sker stora förändringar. 2001 beslutades om vissa institutionella förändringar för att göra EUs utvidgning teoretiskt möjlig. Då ändrades kommissionens och parlamentets storlek och sammansättning samt röstviktningen i Rådet. 2003 presenterades ett förslag till ett nytt fördrag. Därmed vidgades frågan till att möjliggöra ett fungerande EU med 25 medlemsstater. I förslaget ingår viktiga mål som full sysselsättning, social marknadsekonomi, hållbar utveckling, bättre

beslutsregler, ökad jämställdhet och starkare konsumentskydd.

LOs arbete med dessa frågor måste fortsätta. Det gäller framför allt rätten till internationella fackliga sympatiåtgärder. Det handlar om att genom till exempel strejker kunna stödja kamrater i andra länder som kämpar för sina rättigheter. Rätten till sådana åtgärder finns endast i några länder, däribland Sverige. Globaliseringen motiverar att rätten till internationella sympatiåtgärder garanteras på en överstatlig nivå. Denna "femte frihet" är också en logisk konsekvens av EUs inre marknad med den fria rörligheten. Sveriges regering förde fram denna fråga under arbetet med det nya fördraget men stödet i övrigt har varit svagt. LO ska därför driva på även under kommande kongressperiod.

### **EUs utvidgning**

Den 1 maj 2004 är ett historiskt datum med 10 nya medlemsländer i EU. LOs utgångspunkt är att utvidgningen är bra och nödvändig i ett fackligt-politiskt perspektiv. Utöver att förbättra förutsättningarna för en varaktig fred och stabilitet i vår del av världen bidrar den till bättre levnads- och arbetsvillkor i Europa. Den stora klyftan mellan länderna kommer på sikt att minska eftersom EU-medlemskapet medför en ökad tillväxt i de nya medlemsländerna. Införandet av EU-lagar kommer där att bidra till förbättrade arbetsvillkor och stärkta fackliga rättigheter. Detta är den idealiska utvecklingen men även med ett bra fackligt-politiskt samarbete över gränserna måste man räkna med att det kommer att ta en viss tid att nå resultat.

På kort sikt sätter dock EUs utvidgning problemen med stora skillnader i levnads- och arbetsvillkor i blyttbelysning. Redan före utvidgningen upplevde många LO-medlemmar en oroande ökning av utifrån kommande hot mot sina jobb och sin trygghet. Formellt är det inte alltid fråga om fri rörlighet av arbetskraft utan snarare av tjänster som är problemet. Mot denna bakgrund inleddes LO-projektet "Ordning och reda på den svenska arbetsmarknaden" under 2003.

Men det räcker inte. För att resultaten ska bli så bra som möjligt måste ambitionen dessutom omfatta ett internationellt fackligt-politiskt samarbete. Utrymmet för social dumpning måste så långt som möjligt begränsas och på längre sikt ska målet vara att alla länder och företag konkurrerar på lika villkor. Löner och andra arbets-

villkor skall inte vara ett medel i denna konkurrens. För detta krävs inte enbart att de nya medlemsländerna inför EUs lagstiftning nationellt. De måste också kunna bevaka att den efterlevs. Det innebär ett behov att skapa eller förbättra strukturer för partsrelationer och trepartssamverkan. Här krävs insatser av EU och inte minst av de europeiska arbetsmarknadsparterna, vilka i sitt fleråriga arbetsprogram anger en rad åtgärder som syftar till att underlätta införandet av europeiska arbetslivsregler samt att stödja utvecklandet av partsrelationer i de nya EU-länderna.

Det är också nödvändigt att stärka det bilaterala samarbetet, inte minst mellan fackliga organisationer. Detta samarbete är till nytta för såväl deras som våra medlemmar genom att starkare fack och bättre arbetsvillkor i länder med sämre villkor kan medverka till sundare konkurrens. Det är därför viktigt att LO fortsätter bidra till en starkare facklig organisation samt ökad kunskap om förhandlingar, kollektivavtal och partsrelationer. Under den pågående ekonomiska omvandlingen visar vissa regeringar och många företag en hård antifacklig inställning och liten respekt för fackliga rättigheter. Det ställer krav på politiska påtryckningar och fackliga insatser från omvärlden. Medlemskapet i EU ger nya möjligheter att ställa sådana krav och LO bör aktivt verka i denna riktning såväl i sin nationella som europeiska verksamhet.

### **Europafacket**

Vid sin kongress 2003 antog Europafacket, EFS, ett handlingsprogram. Detta ställer upp målet full sysselsättning baserad på jämställdhet. Programmet innebär även att EFS syn på arbetsrätt, partsrelationer och kollektivavtal har utvecklats på ett sätt som är mycket positivt för svensk fackföreningsrörelse. Bland annat ska internationella sympatiåtgärder och andra grundläggande arbetstagarrättigheter införas på Europainivå på ett sätt som helt respekterar olika nationella förhandlingssystem. EFS ska utveckla strategier för hur internationella fackliga rättigheter kan genomföras antingen via individuella eller kollektiva system. Kollektivavtal ska alltid godtas som metod att införa EU-lagar nationellt. Handlingsprogrammet underlättar för LO och förbunden att värna kollektivavtalen och vår förhandlingsmodell på den svenska arbetsmarknaden. LO ska därför aktivt verka för dess genomförande.

EU har en viktig roll som global aktör. Därför önskar EFS påverka EUs utrikespolitik rörande hållbar utveckling, förhandlingar om handel samt att globalisera social rättvisa. LO ska bidra till att effektivisera EFS arbete med att påverka EUs agerande i olika internationella organ såsom ILO, WTO, Världsbanken och Internationella Valutafonden. Denna verksamhet skall bedrivas i nära samarbete med FFI.

### **Arbetsrätt och partsrelationer**

EUs inre marknad ger en grund för effektiv produktion och tillväxt. Men samtidigt innebär den, om den utvecklas till en ohämmad marknadsekonomi, risk för sämre arbetsvillkor, löner, skatter och miljö. I arbetet för en social dimension har möjligheten att få gehör för fackliga krav successivt stärkts. EUs utveckling innebär att arbetsmarknadens parter genom förhandlingar och Europaavtal kan förbättra arbetsvillkoren för löntagarna. Möjligheterna att reglera marknaden har därmed ökat.

På Europeanivå har flera branschövergripande kollektivavtal undertecknats. De genomförs genom att parterna överlämnar sitt avtal till EU-kommissionen som utformar avtalet som ett direktivförslag. Antas detta av Rådet blir avtalet bindande för alla medlemsstater. Om parterna inte kan enas återgår initiativet till Kommissionen. Sådan förhandlad lagstiftning har hittills reglerat föräldraledighet, deltidarbete och visstidsanställningar. För uthyrningsverksamhet påbörjades förhandlingar men de kunde inte slutföras. Kommissionen har därför initiativet på området och arbete på politisk nivå pågår för att skapa ett EU-direktiv. Det är viktigt att ett sådant bygger på principen att uthyrd arbetskraft ska behandlas lika med anställda i användarföretaget. Direktivet får inte heller stå i motsats till gällande kollektivavtal i Sverige eller riskera att försvaga facket vid framtida förhandlingar om sådana avtal.

Ett så kallat frivilligt avtal om distansarbete har träffats mellan parterna på Europeanivå. Det är första gången som parterna förmått använda denna metod som i likhet med förhandlad lagstiftning är reglerad i EUs fördrag. Termen "frivilligt avtal" har ibland tolkats som att sådana avtal inte är bindande och att de således inte behöver genomföras på nationell nivå. Detta är fel. Frivilliga avtal inne-



bär istället att det är de nationella arbetsmarknadsparterna som har huvudansvaret för genomförandet.

LO anser att förhandlad lagstiftning är en bra metod att skapa europeiska regler. Vi kan därigenom uppnå tre fackliga mål: bättre villkor för medlemmarna, solidaritet med kamrater i andra länder samt en utjämning uppåt av arbetsvillkoren vilket minskar företagens intresse att söka sig till länder med sämre arbetsvillkor. Utöver detta bidrar frivilliga avtal till att utveckla parternas samarbete på såväl europeisk som nationell nivå. LO ska därför medverka till att metoden utvecklas och förbättras.

Utöver europeiska kollektivavtal krävs också bra Europalagar som skyddar löntagarna och deras rättigheter. Ett exempel är EU-direktivet om koncernfackligt samarbete inom större företag som verkar i flera länder. I samband med kommande översyn av detta direktiv har LO gjort en genomgång av de sju olika direktiv som behandlar löntagarnas inflytande. Med förslag som innehåller det bästa från dessa lagar hoppas LO kunna påverka framtida ändringar. Därmed kan vi få en enhetlig och bättre reglering av arbetstagarnas inflytande.

Ett annat direktiv, utstationeringsdirektivet, bygger på principen att företag som utför arbete med egna anställda i ett annat land ska tillämpa arbetslandets lagar och avtal. Det skyddar mot låglönekurrens och social dumpning. För att klara bevakningen av utländska företag som utför arbete i Sverige behövs ett samarbete mellan förbunden såväl lokalt som centralt. Detta samarbete bör samordnas inom LO. Det gäller att vara med i ett tidigt skede vid upphandling och anbudsförfaranden. Idealet är att svenska löner och arbetsvillkor skall vara kända redan när ett utländskt företag räknar på ett entreprenadjobb i vårt land. Därefter gäller det att kollektivavtal tecknas och att det tillämpas när arbetet utförs. Direktivet bygger på två viktiga principer; att direktivet kan införlivas enbart genom kollektivavtal samt att det är arbetslandets lagar och avtal som ska tillämpas vid utstationering. Dessa principer måste även i fortsättningen gälla vid arbete i annat land.

För några år sedan lades det fram ett förslag till EU-förordning för att stärka den fria rörligheten av varor. Förslaget skulle ha kunnat bli ett hot mot strejkrätten men efter fackligt agerande fick strejkrätten istället en starkare ställning i förhållande till rörligheten av varor. Det

finns en oro för att den fortsatta politiska och ekonomiska integrationen i Europa i vissa situationer på liknande sätt kan komma i konflikt med viktiga fackliga intressen. Därför ska LO fortsätta arbeta för att arbetsrätt och kollektivavtal generellt får en stark ställning i förhållande till EUs konkurrensrätt och andra politikområden.

Facklig påverkan på arbetsrätten sker främst inom den sociala dialogen. Där deltar EU-kommissionen, EFS och de europeiska arbetsgivarerna. Även på branschnivå finns en social dialog i vilken förbunden deltar via de europeiska branschfederationerna. En sådan dialog saknas dock inom flera branscher. LO ska tillsammans med förbunden arbeta för att hela arbetsmarknaden täcks av den sociala dialogen.

Hösten 2002 enades EFS och de europeiska arbetsgivarorganisationerna om ett treårigt arbetsprogram. Det gäller inte enbart förhandlingar utan andra typer av överläggningar och seminarier för att finna lösningar och gemensamma ståndpunkter. Programmet behandlar frågor som distansarbete, äldre arbetskraft, trakasserier, omstruktureringar, partsrelationer, kompetensutveckling, rasism, stress, samt möjligheten att ta med sig avtalspensioner vid flytt mellan länder. Flera aktiviteter riktas till de nya EU-länderna. LO ska aktivt delta i arbetsprogrammets genomförande samt verka för att ett nytt program utvecklas när det nuvarande löper ut efter 2005.

Ett mindre uppmärksammat samarbete sker inom Europarådet där alla demokratiska länder i Europa är medlemmar. Ett problem är att Europarådet i arbetet med fackliga rättigheter sätter individuella sådana före kollektiva. Inom Europarådet har tolkningar och praxis utvecklats som inte alltid stämmer med ILOs praxis. Ett par exempel på detta är frågan om organisationsklausuler samt den så kallade negativa föreningsrätten. Det gör att LOs arbete gentemot Europarådet måste inriktas på att försvara grundläggande rättigheter. Vi löper hela tiden risken att verksamheten inom Europarådet leder till negativa följder i Sverige.

Dess tolkningar av den negativa föreningsrätten kan medföra försvagning av den positiva föreningsrätten, inskränkningar i möjligheten att teckna kollektivavtal med oorganiserade arbetsgivare samt begränsningar i parternas rätt att kollektivavtalsreglera vissa frågor. Grundläggande rättigheter regleras också i EUs nya fördrag. Om EU ansluter sig till Europarådets konvention om mänskliga rättigheter,

eller tar över rättspraxis rörande dess sociala stadga, kommer sådana rättigheter att hanteras inom tre olika system: ILO, Europarådet och EU. För att undgå det kaos som olika praxis och tolkningar kan leda till är det nödvändigt att detta utvecklas inom ett av systemen. Det är då naturligt att nödvändig tolkning, praxis och definitioner normalt görs där dessa rättigheter har sitt ursprung, nämligen ILO. Då kan även eventuella kompetensvister undvikas. I detta sammanhang krävs en större samordning mellan LO och förbunden för att säkerställa en fullgod facklig bevakning. Syftet är också att effektivisera vår fackliga påverkan gentemot nationella och europeiska organ.

Det bör noteras att de svenska arbetsgivarna agerar på ett märkligt sätt i vissa internationella sammanhang. Det handlar om SAFs agerande i Britanniamålet där man ville öppna den svenska arbetsmarknaden för import av utländska kollektivavtal. Genom ändring av MBL satte Riksdagen stopp för detta. SAF/Svenskt Näringsliv, eller företrädare för dem, har fortsatt agera mot Sverige på ett sätt som kan få följder för föreningsrätten, strejkrätten, parternas fria förhandlingsrätt samt Arbetsdomstolens sammansättning. Man har till och med medverkat till att angripa innehåll i kollektivavtal som ett av deras medlemsförbund är part i. Syftet med detta agerande är oklart, men det innebär att arbetsgivarna medverkar till att undergräva det förhandlingssystem och den arbetsrättsmodell som de själva är en viktig del av.

Eftersom Svenskt Näringsliv inte har mandat att uppträda som avtalspart på arbetsmarknaden förefaller det märkligt om de har mandat från sina medlemsförbund att i praktiken försvåra deras verksamhet. Arbetsrätten, kollektivavtalen och förhandlingssystemet ska ses som en helhet på den svenska arbetsmarknaden. Om delar av denna helhet sätts ur spel påverkas naturligtvis andra delar av modellen. Det är därför angeläget att söka utröna om arbetsgivarna agerar medvetet för att åstadkomma en arbetsmarknadsmodell liknande den i många andra länder. Detta är i första hand en uppgift för förbunden men LO bör ha ett samordningsansvar.

### **EUs sysselsättningsstrategi**

Genom Amsterdamfördraget bekräftades inte enbart parternas roll utan också ett omfattande arbete med en europeisk sysselsättnings-

strategi. Enligt fördraget ska arbetsmarknadens parter delta i detta arbete i alla skeden och på alla nivåer. LO, TCO och SACO har tillsammans med arbetsgivarorganisationerna bidragit till utformningen av den svenska regeringens årliga handlingsplaner.

Med hänvisning till arbetsmarknadens fortgående internationalisering, målet om full sysselsättning i det nya fördraget samt den höga arbetslösheten bör LO, tillsammans med andra berörda organisationer, utveckla sitt engagemang i den europeiska sysselsättningsstrategin.

### **EFS lönepolitiska samarbete**

Ett lönepolitiskt samarbete på europeisk nivå har inletts. Syftet är inte att bedriva gemensamma löneförhandlingar, utan framför allt att förhindra lönedumpning. Det ska ske genom förbättrad lönestatistik, mer information och utbyte av observatörer i nationella löneförhandlingar. En norm har utvecklats i EFS om att inte ta ut mindre i löneökningar än vad denna norm anger. Efterlevnaden följs upp genom rapporter från medlemsorganisationerna vid årliga seminarier där organisationernas avtalssekreterare eller motsvarande deltar. Verksamheten bör utvecklas.

### **Ett europeiskt fackligt medlemskap**

Den fördjupade politiska och ekonomiska integrationen aktualiserar frågan om ett europeiskt fackligt medlemskap. Ett sådant skulle stärka utländska arbetstagares ställning vid tillfälligt arbete i Sverige samtidigt möjliggöra en bättre facklig bevakning i sådana fall. Grunden för ett sådant medlemskap finns i en överenskommelse mellan fackliga ledare 1999 och i beslut vid EFS kongress i Prag 2003. Detta innebär ett åtagande att biträda varandras medlemmar när de arbetar i ett annat land. Att erbjuda ett fackligt medlemskap i det land där arbetet utförs vore ytterligare ett steg. Frågan har dock stadgemässiga, arbetsrättsliga och andra aspekter som bör belysas noggrant innan eventuella beslut tas. Det är dessutom förbunden som berörs mer direkt. Kongressen bör därför uppdraga åt LO att tillsammans med förbunden utreda frågan om ett särskilt medlemskap för arbetstagare som tillfälligt arbetar i Sverige.

## Styrelsen föreslår att kongressen beslutar uppdra åt LO

- att** stödja uppbyggnaden av starka och självständiga fackliga organisationer i alla delar av världen,
- att** bidra till att fackligt-politiskt samarbete utvecklas och fördjupas på de olika internationella nivåerna,
- att** fortsätta arbetet med att rätten till internationella sympati-åtgärder ska garanteras på såväl europeisk som global nivå,
- att** arbeta för att grundläggande mänskliga rättigheter i arbetslivet främjas och respekteras, inklusive efterlevnad av fackliga rättigheter,
- att** verka för ekonomiska sanktioner som motverkar exploatering av arbetstagare,
- att** verka för internationellt bindande regler och avtal för företag samt vid investeringar, exportkrediter och internationella kapitalrörelser,
- att** driva kravet om bättre och mer enhetliga europeiska regler om arbetstagarnas inflytande,
- att** verka för att kollektivavtal alltid ska godtas som metod för nationellt införlivande av EU-lagstiftning,
- att** verka för att arbetsrätt och kollektivavtal har en stark ställning i relation till EUs konkurrensrätt och andra politikområden,
- att** utreda frågan om ett fackligt medlemskap för utländska arbetstagare som tillfälligt arbetar i Sverige och
- att** i övrigt anta ovanstående som riktlinjer för LOs internationella verksamhet.

