IF METALL

IF Metall i världen

Facklig solidaritet för en bättre värld!

Innehållsförteckning

Förord **5**

Några svenska företag – att möta utvecklingen **6**

Fyra viktiga trender i vår omvärld **12**
Globaliseringen – fördelar och nackdelar 12
Protektionism och nationalism ett hot mot frihandeln 13
En allt snabbare teknisk utveckling 14
Klimatförändringar och global uppvärmning 14

Sverige – ett exportberoende land **16**
Stärka vår konkurrenskraft 16
Lättare sagt än gjort – det krävs stöd i omställningen 16

Målen för vårt internationella arbete **18**
Motarbeta social dumpning 18
Grundläggande fackliga rättigheter 18
Stödja uppbyggnad av fackliga organisationer 18
Ställa krav på de svenska multinationella företagen 18
Delta i internationellt solidaritetsarbete 18

Våra verktyg **19**
Konventioner, avtal, uppförandekoder, EWC, social dialog och samarbetsorganisationer 19

Information, opinionsbildning och politisk påverkan **23**

Vad du kan göra – roller i det internationella arbetet **24**
Lokala klubbar och nationella koncernfack 24
Avdelningar 25
Förbundskontor 26

Facklig solidaritet – några exempel **27**
Nibe i Tjeckien: 15-procentigt lönelyft 27
Zastava Arms i Serbien: Avskedad klubbordförande återanställd 27
Kubal i Sundsvall: 480 jobb räddade 27
Volvo i Bangkok: 90-procentig anslutning till nybildad klubb 28

Bilaga 1: Vem kontaktar du på förbundskontoret? **29**
Bilaga 2: Förkortningslista **31**

Förord

Sverige är ett exportberoende land.

Genom att många svenska industriföretag har varit och fortsätter att vara ledande när det gäller produktivitet, kvalitet och kompetens, har Sverige kunnat hävda sig i den internationella konkurrensen. Svenska företag har kunnat söka nya affärsmöjligheter på nya marknader. Konkurrensen på den internationella marknaden blir dock allt tuffare. Företag i andra länder skapar sig konkurrensfördelar genom att hålla nere sina anställdas löner. Inte minst därför måste IF Metall ha ett internationellt perspektiv i det vardagliga fackliga arbetet. Våra medlemmars trygghet får inte äventyras av osund konkurrens. Svensk industri ska konkurrera med kvalitet, inte med låga löner och dåliga arbetsvillkor.

Det internationella perspektivet syftar dock inte bara till att ta tillvara våra medlemmars intressen. Det handlar också om solidaritet. Även arbetare i andra länder måste ha möjlighet att stå upp för sina rättigheter. De måste kunna organisera sig fackligt, utan att riskera att förlora jobbet. De måste kunna ställa krav på en bra arbetsmiljö och löner som går att leva på.

IF Metalls koncernklubbar kan bidra till detta genom att få igång ett globalt fackligt samarbete inom koncernen – och få koncernledningen att ta sitt ansvar också gentemot företagets anställda i andra länder, och också att ställa krav på goda villkor hos företagets leverantörer. Förbundet kan bidra, genom sitt engagemang på den internationella arenan. Där påverkar vi EU-beslut och där driver vi frågor genom våra internationella fackliga organisationer.

I den här skriften beskriver vi mer utförligt varför internationellt fackligt arbete är viktigt för IF Metall, vilka verktyg vi har och hur vi kan arbeta för våra medlemmars intressen ur ett internationellt perspektiv. Det är min förhoppning att materialet ska öka kunskapen hos våra förtroendevalda och medlemmar och att det ska inspirera till ökat engagemang.

Stockholm i april 2021

Marie Nilsson
Förbundsordförande IF Metall

Några svenska företag – att möta utvecklingen

Världen omkring oss förändras: kundernas behov förändras, konkurrensen förändras, samhällets krav förändras. Då måste också företagen förändras. Annars hamnar de på efterkälken och slås kanske ut på sikt. Det finns många exempel på detta. Ett sådant är företaget Facit som producerade räknemaskiner, men inte hade beredskap för övergången till elektronisk beräkning. Ett annat är Kodak som inte lyckades hänga med i övergången till digital bildbehandling. Ett tredje är Ericsson och Nokia som kom på efterkälken när mobiltelefonerna blev alltmer multifunktionella (smartphones). Nedan ges några exempel på företag där arbetsgivaren och IF Metallklubben arbetat tillsammans för att stärka företaget, stötta de anställda och trygga jobben.

SKF: På väg mot digitaliserad produktion

Förarlösa truckar och robotar som sköter produktion och montering. Så ser verkligheten ut på SKF i Göteborg. 2015 jobbade cirka 160 anställda på avdelningen för rullager. Inom kort är man bara 32.

Bakgrund: Företaget behövde dra ner på sina kostnader, för att kunna hävda sig på den internationella marknaden. Valet blev att gå över till en alltmer digital produktion.

Hålltider: 2015 togs beslut om att påbörja arbetet med pilotprojektet World Class Manufacturing. 2016 var planeringsarbetet i full fart. Sommaren 2017 kunde man dra igång på halvfart. Nu är man i princip i mål.

Medlemmarna: De anställda fick söka tjänsterna i den nya verksamheten. De som fick jobb där involverades i utvecklingsarbetet. De deltog i projektgrupper, var med vid installation av nya maskiner, arbetade fram omställningsinstruktioner och hanterade de barnsjukdomar som följer med omställning till ny teknik och nya system. Det var en tuff period.

Stöd: De som blev övertaliga matchades mot andra jobb i företaget. Anställda som saknade 3-årigt tekniskt gymnasium fick validera sin kompetens. Fanns det brister på någon punkt, fick man kompetensutveckling för nytt jobb inom SKF.

Kompetens: De som ska jobba i den digitala verksamheten har fått kompetensutveckling för den nya tekniken, såväl teori som praktisk handledning av specialister. Samtidigt installerades ett nytt data-/affärssystem, så det krävdes utbildning även i detta. När den inledande kompetenssatsningen visade sig inte riktigt räcka till, har några fått rollen som kompetensstöd för arbetskamrater vid behov.

Fackets roll: Klubben har deltagit aktivt i arbetet. Första steget var att få ett klart besked om att ingen skulle bli uppsagd. Andra viktiga frågor var arbetsmiljön i en helt ny verksamhet och att de anställda fick tillräcklig utbildning för de nya arbetsuppgifterna. Här uppstod problem, då företaget samtidigt ökade produktionsvolymen. Det blev svårt att frigöra anställda för att gå utbildning, men när klubben väl fick gehör för en viss överbemanning började det fungera bättre.

Goda råd till andra klubbar:

- Underskatta inte behovet av kompetensutveckling.
- Säkerställ att det finns tid för att delta vid utbildning/handledning.
- Underskatta inte de problem som kan uppstå med ny teknik och nya datasystem. Tro inte att det bara är något som rör tjänstemännen, vi på golvet blir också inblandade.

Källa: Zarko Djurovic. Zarko började på SKF som maskinoperatör 2006 och är sedan 2015 klubbordförande på SKF i Göteborg.

SSAB: Klimatarbetet konkurrensfaktor

Från att i dag stå för 10 procent av Sveriges CO2-utsläpp kommer SSAB tillsammans med LKAB och Vattenfall snart ha tagit fram en helt fossilfri produktionsprocess.

Bakgrund: SSAB:s anläggning i Luleå har den mest koldioxidfria masugnen i världen. Företaget jobbar också för att utveckla lättare och mer hållfast plåt, så att även kunderna kan minska sina koldioxidutsläpp – men nu börjar det bli svårt att komma längre i miljöarbetet. Ska SSAB klara skärpta miljökrav krävs något annat.

Hålltider: 2015 startade SSAB, LKAB och Vattenfall projektet Hybrit. Projektet, som har statligt stöd, skulle utveckla en teknik för att producera ”stål utan kol”. Efter ett intensivt arbete drar SSAB till hösten igång en pilotanläggning i Luleå. Där ska den nya tekniken testas, utvärderas och successivt finslipas. Planerna är att om cirka fem år starta en fullskaleanläggning. Sedan går man steg för steg över till den nya tekniken i alla SSAB:s anläggningar.

Medlemmarna: Hur den nya tekniken påverkar jobben är svårt att bedöma i nuläget. Masugnar och koksverk försvinner, men ersätts av annan utrustning. Att SSAB nu ligger i framkant tekniskt, innebär dock att företaget stärker sin ställning på den internationella marknaden.

Kompetens: Både LKAB och SSAB kommer att ha operatörer som jobbar i pilotanläggningen tillsammans med forskarna. De bidrar med sin kompetens i arbetet och kommer att kunna bedöma vilken utbildning som behövs, när företaget ställer om i större skala.

Fackets roll: Klubben har varit med från början och ställde sig direkt bakom projektet. Det här var ju en livsnödvändig satsning – och inte bara ur klimatsynpunkt. Den nya tekniken blir en viktig konkurrensfaktor.

Goda råd till andra klubbar:

- Se till att alla förstår *varför* – motivationen är viktig.
- Ta vara på erfarenheterna hos dem som jobbar i utvecklingsprojekten, de förstår vilken kompetensutveckling som behövs på sikt.
- Försök se till att det dagliga arbetet kan fortgå ostört.

Källa: Tomas Karlsson. Tomas har jobbat på SSAB i snart 40 år. Han började som fräsare på den mekaniska verkstaden och är nu ordförande i klubben på SSAB.

HYBRIT
FOSSIL-FREE STEEL

Volvo Cars: Koncernfackligt arbete tryggar jobb

Från att ha varit ett helsvenskt företag ingår Volvo Cars nu i en multinationell koncern. Det ställer krav på det fackliga arbetet.

Bakgrund: Volvo Cars ägs sedan 2010 av det kinesiska företaget Geely Holding, som har fabriker i Belgien, Kina, USA och Sverige. Den svenska produktionen ligger i Torslanda, Göteborg (montering, måleri m.m.), Olofström (karosseri) och Skövde (motorer).

Hålltider: Volvofacket har de senaste åren drivit på för att säkra Torslandaverkets konkurrenskraft. 2019 fick man en stor framgång, genom företagets beslut om en miljardsatsning för upprustning av måleri och montering. Verksamheten i Olofström var i samma veva hotad av utflyttning, men där kunde man till slut visa att det var lönsammare att låta den ligga kvar. Sedan började ett intensivt fackligt arbete för att få produktion av elmotorer till Skövde, ett beslut som företaget tog sent på hösten 2020.

Medlemmarna: Även om bemanningen i Göteborg minskar på sikt, tryggas produktionen och man kan konkurrera om de nya bilmodellerna. Arbetsmiljön blir bättre: mer ändamålsenliga lokaler, mer effektiv ventilation i måleriet. För Skövde är beslutet avgörande, eftersom elbilarna tar över alltmer. Bemanningen kommer ändå att minska – det krävs ju färre anställda för att tillverka elmotorer. Man räknar dock med att kunna hantera det på frivillig väg, utan varsel. Det finns även förhoppning om spinoff-effekter. Kanske kan ett elektriskt kluster växa fram i Västsverige.

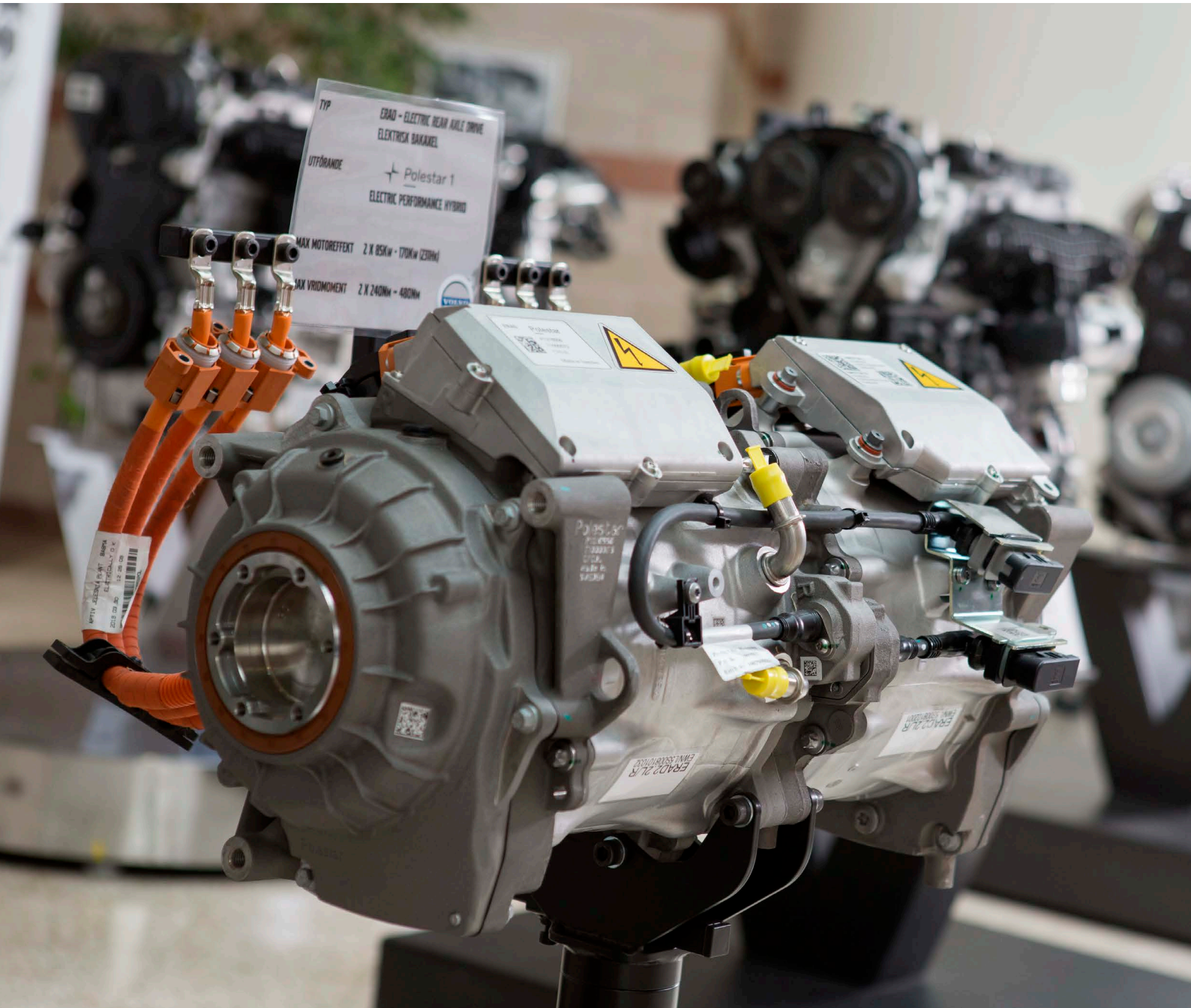
Kompetens: När elbilsproduktionen i Skövde är i full gång 2025 krävs sannolikt utbildningssatsningar, även om viss kompetens redan finns. I Göteborg kan kompetenssatsningar behövas när man börjar producera batteripack.

Fackets roll: Klubbordförandena i Göteborg, Olofström och Skövde sitter alla med i bolagsstyrelsen. De samarbetar därtill tätt i koncernfackets styrelse och har tillsammans bred kunskap om verksamheten. Kontakterna med ledningen är också goda, inte minst via IF Metallklubben i Göteborg.

Goda råd till andra klubbar:

- Samarbeta inom koncernfacket. Jobba med de strategiska framtidsfrågorna, utifrån ett helhetsperspektiv.
- Se till att ha väl underbyggda argument och goda relationer med ledningen. Dialog är A och O.
- Ta in löntagarkonsult för att få en bra grund att stå på.
- Var realistisk. Man måste förstå de villkor företaget arbetar under. Klarar inte företaget lönsamheten går det ut över medlemmarna.

Källor: Glenn Bergström (klubbordförande Göteborg). Därtill Marko Borg Peltonen (klubbordförande Skövde), Björn Ohlsson (klubbordförande Olofström) och Marie Stenquist (andra vice klubbordförande Göteborg).



Fyra viktiga trender i vår omvärld

Det som sker i vår omvärld har betydelse, både för företaget och för oss som anställda. Det kan påverka både positivt och negativt.

Vilken effekt det får beror också på hur vi själva agerar. Några skeenden är av särskild betydelse för svensk industri: globaliseringen, den framväxande protektionismen, den allt snabbare tekniska utvecklingen och klimatförändringarna.

Globaliseringen – fördelar och nackdelar

Globaliseringen har många fördelar

Med ökad kontakt över gränserna kan vi byta erfarenheter med varandra och få nya impulser. Vi kan ta del av den forskning och utveckling som bedrivs i andra länder. Vi får en större förståelse för andra länder och kulturer. Vi får tillgång till ett helt annat utbud av varor och tjänster. Detta bidrar till ekonomisk tillväxt.

I Sverige har bruttonationalprodukten (BNP) ökat med i genomsnitt 2,5 procent mellan 2015–2019. Även globalt ser vi en positiv utveckling. Utvärderingar av arbetet mot FN:s millenniemål visar exempelvis att:

- den extrema fattigdomen i världen har halverats de senaste 20 åren
- allt fler barn går i skolan och fler flickor får utbildning
- tillgången till hälso- och sjukvård har förbättrats kraftigt
- barnadödligheten har minskat
- fler människor har tillgång till rent vatten.

De ökade kontakterna över gränserna gör det också lättare att samarbeta om gemensamma utmaningar, dit klimatförändringarna hör.

Också avigsidor

Globaliseringen har fördelar, men också avigsidor.

Med globaliseringen finns exempelvis en ökad risk för social dumpning. Verksamhet kan flyttas till länder där villkoren är mer gynnsamma, vilket företag kan använda som argument för att hålla nere lönerna. Vi ser också hur problem i ett land genom globaliseringen snabbt kan spridas över världen. Finanskrisen 2008 är ett exempel, covid-19-pandemin är ett annat. Ytterligare ett dilemma är hur tillväxten fördelas. Mellan åren 1980 och 2016 gick 27 procent av den ekonomiska tillväxten till de 1 procent rikaste i världen. Samti-

GLOBALA MÅLEN
för hållbar utveckling

FN:s millenniemål och globala mål

FN:s globala mål (Agenda 2030) för hållbar utveckling är en uppföljning av millenniemålen, men med mer fokus på hållbarhet. De kan sammanfattas i följande punkter.

- Avskaffa extrem fattigdom.
- Minska ojämlikheter och orättvisor i världen.
- Verka för anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt.
- Främja fred och rättvisa.
- Lösa klimatkrisen.

FN:s verktyg för att nå dessa mål är samverkan.
Läs mer på millenniemalen.nu och globalamalen.se.

Ökade klyftor

Klyftorna ökar också i Sverige.
Ett exempel: Den genomsnittliga deklarerade inkomsten (arbetsinkomst samt inkomst av kapital) för 50 vd:ar motsvarade:

- 1980: 9,1 industriarbetarlöner
- 2018: 60,8 industriarbetarlöner.

Siffran avser vd:arna inom de största bolagen inom sju branscher i Sverige.
Källa: Makteliten – i en egen bubbla. En studie av inkomstutvecklingen för makteliten perioden 1950–2018 (LO)

digt fick de fattigaste 50 procenten av världens befolkning bara 12 procent av denna ekonomiska tillväxt.

Även i Sverige ökar klyftorna. Försämringarna i arbetslöshetsförsäkringen och sjukförsäkringen drabbar de mest utsatta, samtidigt som jobbskatteavdrag och slopad värnskatt gynnar de bättre beställda – inte minst dem med riktigt höga löner. Högavlönade har därtill en helt annan möjlighet till inkomst av kapital. Globaliseringen kan alltså påverka både positivt och negativt. Vilket det blir beror mer på hur globaliseringen hanteras, än på globaliseringen i sig.

För IF Metalls medlemmar har det positiva hittills övervägt, då många av våra medlemmar arbetar i företag som är beroende av att kunna sälja sin produktion också utanför Sveriges gränser.

Om globaliseringen ska vara positiv för oss också i fortsättningen beror på hur vi agerar – lokalt på vår egen arbetsplats, men även nationellt och internationellt.

Protektionism och nationalism ett hot mot frihandeln

Sovjetunionens fall, Kinas inträde i WTO och EU:s utvidgning har lett till att svenska företag successivt har fått tillgång till allt fler marknader. Ifall denna utveckling kommer att hålla i sig är dock osäkert.

Kina har blivit en alltmer dominerande aktör. Vad Storbritanniens utträde ur EU långsiktigt kommer att innebära på handelsområdet är oklart. USA har börjat handelskrig med Kina och inför allt fler tullar – också på produkter från EU-länderna. Därtill skaffar sig länder som till exempel Kina och Ryssland fördelar i den internationella konkurrensen, genom bland annat statliga subventioner. Stålbranschen är ett exempel på detta.

Frågan är hur detta påverkar de svenska exportföretagen.

- Kommer Kinas växande handel och ekonomi göra att det blir svårare att hävda sig i den internationella konkurrensen? Eller innebär det öppningar för svenska företag när det gäller den inhemska kinesiska marknaden?
- Kommer brexit och USA:s tilltagande protektionism göra det svårare för svenska företag att exportera till Storbritannien och USA?

Handelshinder i form av tullar, importkvoter och byråkratibarriärer är hinder för tillväxt, inte bara i Sverige utan också globalt. Det arbete som pågår inom EU för att skydda europeisk industri från osund konkurrens är därför viktigt.

WTO

World Trade Organization (WTO) hanterar reglerna för handel mellan nationer. Målet för WTO:s arbete är att den internationella handeln ska fungera så väl som möjligt.

Politiskt samarbete för rättvis konkurrens

Inom EU pågår ett aktivt arbete för att skapa ett regelverk som ska skydda europeisk industri mot osund konkurrens.

Det internationella skattesamarbetet inom EU har också lett till att företagsbeskattningen i Europa blivit mer likartad. Därtill har antalet skatteparadis minskat.

En allt snabbare teknisk utveckling

Den tekniska utvecklingen går snabbt. Digitalisering, big data, artificiell intelligens och 3D-teknik får en allt större betydelse.

Det här ställer krav på både företagen och deras anställda. Det går inte att slå sig till ro. Det gäller att hänga med, om företaget ska klara sig i den internationella konkurrensen.

Samtidigt innebär utvecklingen mot en mer automatiserad produktion att löneläget får mindre betydelse. Att satsa på kompetens och kvalitet blir viktigare än låga lönenivåer, vilket kan vara till fördel för de svenska företagen. Det finns alltså många aspekter på den tekniska utvecklingen.

Klimatförändringar och global uppvärmning

Klimatförändringarna ligger allt högre på politikernas agenda – även om alltför många fortfarande är alltför passiva. 2015 enades ändå nästan 200 länder om att bekämpa klimatkrisen gemensamt.

Enligt Parisavtalet ska den globala temperaturökningen hållas under två grader och helst begränsas till 1,5 grader. Insatserna ska successivt skärpas och en global översyn av arbetet ska göras vart femte år. Ett mer kraftfullt agerande kommer dock att behövas. Det blir allt tydligare att klimatförändringarna inte längre är något bara för politikerna att hantera. I dag ställer både politiker och kunder krav på företagen att minska sina klimatavtryck. Det här leder sannolikt till utveckling av både produktionsprocesser och produkter. Det kan också innebära genomgripande förändringar i vissa branscher. Inom bilindustrin ser vi redan hur bensin- och dieseldrivna bilar tappar mark, till förmån för hybridbilar och elbilar.

Viktigt i klimatarbetet är också begreppet ”just transition”. För oss är det angeläget att arbetstagare som påverkas av miljö- och klimatomställningen ges förutsättningar till kompetensutveckling och möjligheter till omställning. Dessutom behöver länder med mindre resurser extra stöd i omställningen till en fossilfri produktion.

Sverige – ett exportberoende land

Sverige är ett av de länder som är mest beroende av internationell handel – en naturlig följd av att vår inhemska marknad är liten. Vi exporterar mer än vi importerar. Många svenska företag är också multinationella. IF Metall är därför positivt till frihandel, en handel över gränserna som fungerar så enkelt som möjligt. Förutsättningen är dock att det handlar om rättvis handel – att alla länder som deltar i handelsutbytet lever upp till de internationella regler, konventioner och överenskommelser som gäller, exempelvis ILO:s kärnkonventioner (läs mer på sidan 19).

Stärka vår konkurrenskraft
För IF Metall, vars medlemmar i stor utsträckning jobbar inom exportföretag, är det avgörande att företagen också framöver kan hävda sig i den internationella konkurrensen. Det påverkar medlemmarnas jobb, arbetsvillkor och löneutveckling. För att klara det behöver vi:

- tillgång till de internationella marknaderna så att vi kan sälja de varor och tjänster vi producerar
- ligga i framkant i fråga om såväl kompetens och kvalitet, som utveckling av produktionsprocesser och produkter/tjänster
- driva på för en mer hållbar produktion, som lever upp till sociala och miljömässiga krav.

Vi ska konkurrera med varor och tjänster av högsta klass, inte med låga löner. Det kräver ett aktivt och fortlöpande förändrings- och utvecklingsarbete i företagen. Det som är företagets konkurrensfördel i dag anammas snabbt av konkurrenterna.

Lättare sagt än gjort – det krävs stöd i omställningen
Omstruktureringar är inte något nytt för IF Metalls medlemmar. Den svenska arbetsmarknaden har genomgått stora förändringar under de senaste decennierna. De svenska fackliga organisationerna har accepterat detta, i insikten om att ifall svensk industri ska klara sig långsiktigt måste den hänga med i utvecklingen. Förbundet har då samtidigt ställt krav på stöd till dem som mister jobbet. Nu står vi inför nya omstruktureringar. Vissa företag kan komma att slås ut och i andra kan den nya tekniken leda till att antalet arbetstillfällen minskar. Å andra sidan kan de företag som förmår anpassa sig till de nya förutsättningarna bli starkare och nya företag kan växa fram.

Exportens andel av BNP
2020 var den svenska exporten cirka 44 procent i relation till bruttonationalprodukten, BNP.

Våra viktigaste handelspartners
Den svenska exporten går framför allt till följande länder:

- Tyskland: 10,8 procent
- Norge: 10,1 procent
- USA: 8,5 procent
- Danmark: 7,3 procent
- Finland: 6,8 procent
- Kina: 6,0 procent
- Nederländerna: 5,0 procent
- Storbritannien: 4,9 procent
- Frankrike: 4,1 procent
- Belgien: 3,4 procent

Siffrorna avser år 2019. Som framgår är EU-området en viktig marknad för svenska företag.
Källa: SCB

Arbetskraftskostnaderna i olika länder
Genomsnittlig arbetskraftskostnad/timme för anställda inom tillverkningsindustrin (2018):

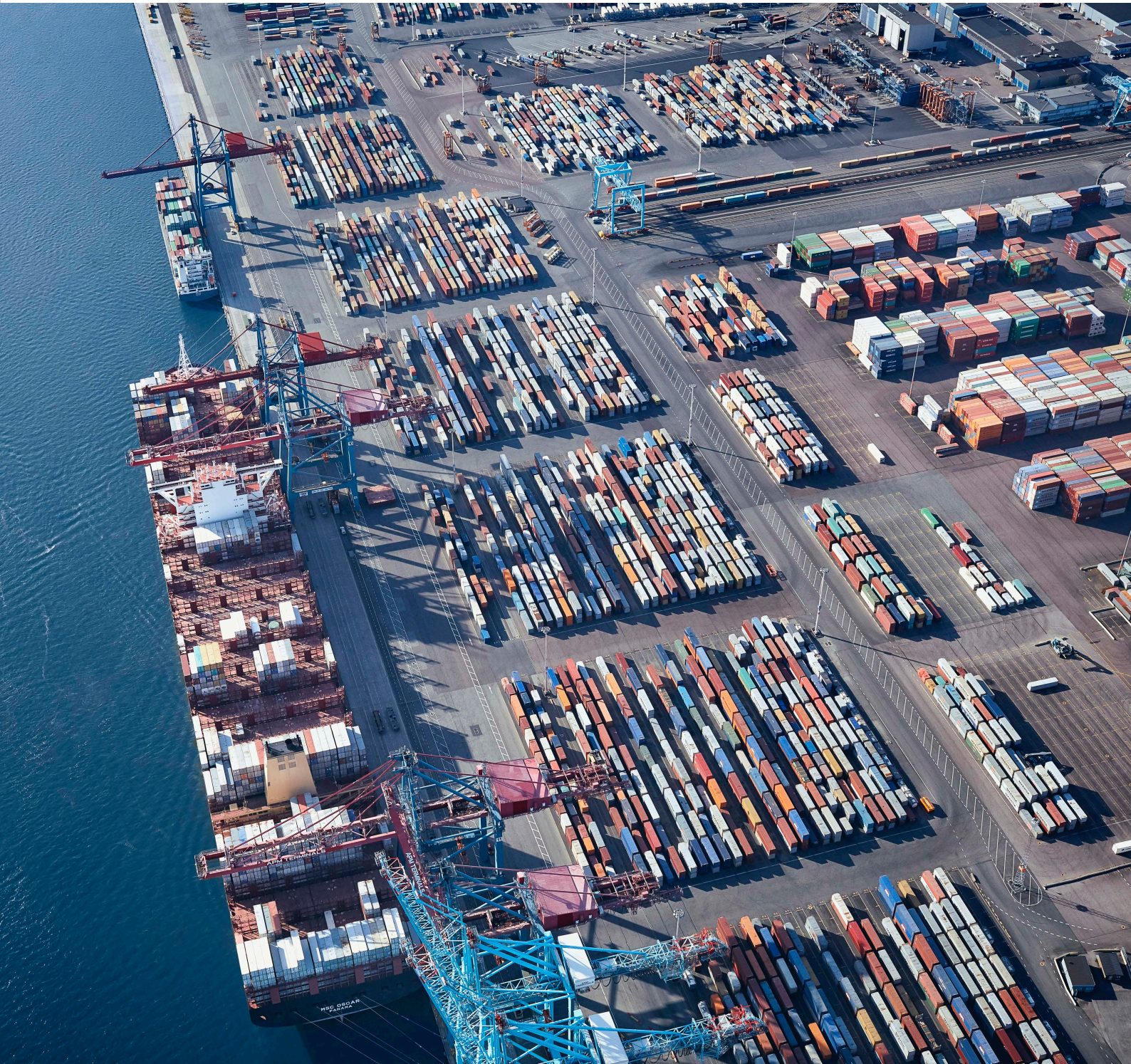
- Tyskland: 419 kronor
- Sverige: 372 kronor
- USA: 358 kronor
- Estland: 122 kronor
- Japan: 230 kronor
- Bulgarien: 48 kronor

Som arbetskraftskostnad räknas lön, sociala avgifter, avtalspensioner m.m. (beroende på det sociala systemet i resp. land).
Läs mer i Globala arbetskraftskostnader – tillverkningsindustrin 1998–2018, fackeninomindustrin.se

Källa: Göteborgs Hamn AB

Med tanke på att miljömedvetandet är stort i Sverige, samtidigt som teknisk utveckling bejakas, kan svenska företag rent av få ett försprång i den internationella konkurrensen.

Vi står alltså inför en utveckling, som kan innefatta både möjligheter och hot. Också inför denna omställning krävs insatser från arbetsgivare och samhälle. Anställda som blir av med jobben måste få ekonomisk trygghet i omställningen. De måste också få kompetensutveckling för de nya jobb som skapas. Det handlar om att kunna hantera ny teknik, nya arbetsprocesser och nya arbetsverktyg – i det egna företaget eller i de nya företag som skapas.



För att nå framgång i vårt internationella arbete – allt viktigare i en globaliserad värld – krävs tydliga prioriteringar. IF Metall har satt upp följande mål.

Motarbeta social dumpning
För att inte hamna i en nedåtgående spiral mot sämre arbets- och anställningsvillkor måste vi arbeta för att förhindra social dumpning. Det gör vi genom att stödja industriarbetare i andra länder att förbättra sina villkor.

Grundläggande fackliga rättigheter
Ska dessa kunna förbättra sina löner, sina arbetsvillkor och sin arbetsmiljö måste de ha rätt att organisera sig fackligt. Först då kan de med kraft driva sina krav.

Stödja uppbyggnad av fackliga organisationer
De måste också ha en organisation för det fackliga arbetet. Vi bidrar med hjälp till självhjälp, exempelvis utbildningar om hur man får fler anställda att organisera sig fackligt och hur man bygger upp oberoende och demokratiska fackliga organisationer som kan företräda medlemmarna på ett bra sätt.

Ställa krav på de svenska multinationella företagen
Vi ställer krav på de svenska multinationella företagen. Deras anställda i andra länder ska ha goda arbets- och anställningsvillkor och möjlighet till fackligt inflytande/social dialog. Det är en del av arbetet mot social dumpning och bidrar också till en höjning av det allmänna löneläget i det aktuella landet. Här har våra klubbar och koncernfack en viktig uppgift. För att svenska företag inte ska få en sämre konkurrenssituation är det också viktigt att vi arbetar med deras konkurrenter.

Delta i internationellt solidaritetsarbete
När anställda och fackligt förtroendevalda i andra länder motarbetas och hindras i sitt fackliga arbete deltar vi i det internationella solidaritetsarbetet till deras stöd. Det kan handla om upprop, brev till företagsledningar, regeringar och via personliga kontakter – allt i syfte att tydliggöra att omvärlden inte accepterar kränkningar av mänskliga och fackliga rättigheter. Vi deltar också i utvecklingsprojekt för att stärka det lokala facket i olika utvecklingsländer. Också här handlar det om hjälp till självhjälp. Det internationella solidaritetsarbetet omfattar även politisk påverkan, både på egen hand och genom våra fackliga samarbetsorganisationer.

Facklig organisationsgrad

- Sverige (2018): ca 65 procent
- Sydafrika (2016): ca 28 procent
- Storbritannien (2018): ca 23 procent
- Brasilien (2016): ca 19 procent
- Tyskland (2018): ca 17 procent
- USA (2018): ca 10 procent
- Frankrike (2015): ca 8 procent
- Thailand (2016): 4 procent

Källa: ILO:s statistikenhet (ILOSTAT)

Våra verktyg

Det internationella fackliga arbetet bedrivs på många nivåer; i europafederationer och internationaler, i europeiska företagsråd och globala fackliga nätverk och i fackklubbar och koncernfack. Viktiga verktyg i arbetet är den internationella arbetsrätten.

Konventioner, avtal, uppförandekoder, EWC, social dialog och samarbetsorganisationer

ILO:s kärnkonventioner

ILO har arbetat fram ett stort antal konventioner och rekommendationer som rör arbetsmarknaden och förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Särskilt viktiga är ILO:s åtta kärnkonventioner:

- Konvention 87: Föreningsfrihet och organisationsrätt
- Konvention 98: Rätt att organisera sig och förhandla kollektivt
- Konvention 29: Förbud mot tvångsarbete och obligatoriskt arbete
- Konvention 105: Avskaffande av tvångsarbete
- Konvention 100: Lika lön för lika arbete oavsett kön
- Konvention 111: Diskriminering vid anställning och yrkesutövning
- Konvention 138: Minimiålder för arbete
- Konvention 182: Mot de värsta formerna av barnarbete

Dessa åtta kärnkonventioner är universella – alla ILO:s medlemsstater är skyldiga att följa dem. Bakom dem står regeringar, arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer. Kärnkonventionerna är viktiga verktyg i arbetet för bättre villkor, såväl i Sverige som i vår omvärld.

ILO:s trepartsdeklaration – multinationella företag

ILO har också antagit den så kallade MNE-deklarationen, en trepartsdeklaration rörande multinationella företag. Den ger stöd för social trygghet och ett inkluderande och hållbart arbetsliv. Även denna står regeringar, arbetsgivare och arbetstagare bakom.

International Labour Organization

ILO
ILO är ett organ inom FN, som består av företrädare för medlemsstaterna, arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer. ILO:s mål är att främja social rättvisa och humana arbetsvillkor. ILO har fler än 180 medlemsländer.

Läs mer på ifmetall.se
På IF Metalls webbplats hittar du: Broschyren Mänskliga rättigheter i arbetslivet. Om ILO och internationell arbetsrätt (Union to Union).

Läs mer på ifmetall.se
På IF Metalls webbplats hittar du: Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (MNE Declaration, fifth edition 2017).

OECD:s riktlinjer för multinationella företag

OECD:s riktlinjer för multinationella företag anger hur dessa förväntas agera i sin globala verksamhet. Eftersom Sverige har undertecknat riktlinjerna förväntas alla multinationella företag med säte här att rätta sig efter dem (fastän de inte är juridiskt bindande för företagen). Riktlinjerna innehåller bland annat ILO:s kärnkonventioner och anger principer och normer på områden som mänskliga rättigheter, sysselsättning, relationer till facket, informationshantering, miljö och beskattning.

OECD har också tagit fram en vägledning med praktiskt stöd till företag för ansvarsfullt företagande, s.k. due diligence (analys av risker för aktsamhet). Syftet är att företag ska förebygga och hantera negativa konsekvenser relaterade till arbetstagare, mänskliga rättigheter, miljö, mutor, konsumenter och företagsstyrning som kan förknippas med deras verksamhet, leverantörskedjor och andra affärsrelationer. Inom EU diskuteras tvingande lagstiftning för företag, vilket flera länder delvis redan infört.

Det finns också ett system för att hantera klagomål och anmälningar om brott mot riktlinjerna till de nationella kontaktpunkterna (NKP).

Globala ramavtal och globala fackliga nätverk

Globala ramavtal träffas mellan ett multinationellt företag och en global facklig federation (ofta tillsammans med facket i företagets hemland). Också de globala ramavtalen utgår från ILO:s kärnkonventioner. De innehåller normer för de anställdas arbetsvillkor på ett övergripande plan och ska gälla i alla företagets anläggningar runt om i världen. Därmed är de viktiga verktyg mot social dumpning. Några svenska företag inom IF Metalls område som har träffat globala ramavtal är SKF, Electrolux, Saab, Essity och H&M (leverantörskedjan). Andra svenska företag med globala avtal är SCA, Skanska, Securitas, Elanders och IKEA Industries (trävarumöbelproduktionen). Inom SKF och AB Volvo har man bildat globala fackliga nätverk.

Uppförandekoder

De flesta företag har i dag egna etiska riktlinjer, så kallade uppförandekoder (Codes of Conduct). Ofta hänvisar de till ILO:s konventioner, OECD:s riktlinjer för multinationella företag och FN:s initiativ Global Compact. Trots att en uppförandekod är ett frivilligt och ensidigt åtagande från företaget, kan den ändå fungera som påtryckning för att förbättra villkoren för företagets anställda i andra länder.

OECD
OECD är en mellanstatlig organisation med 36 länder som medlemmar. Den fungerar som forum för erfarenhetsutbyte och samarbete inom områden som ekonomisk politik, arbetsmarknad, yrkesutbildning, investeringar och ansvarsfullt företagande.
OECD jämför också medlemsländernas politik och policyer. Den så kallade PISA-undersökningen är ett exempel på detta.

Läs mer på ifmetall.se
På IF Metalls webbplats hittar du: Broschyren OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Rekommendationer för ansvarsfullt företagande globalt. Handbok för fackliga organisationer.

Globala ramavtal och IndustriAll Global
Globala ramavtal inom IF Metalls verksamhetsområde träffas av globala facket IndustriAll, som företräder 50 miljoner löntagare inom metall-, gruv-, kemi-, textil- och tillverkningssektorn.
De svenska förbund som är med i IndustriAll Global är IF Metall, Pappers, Elektrikerförbundet, Unionen, Sveriges Ingenjörer.

Global Compact
Global Compact syftar till att få företag att göra affärer på ett ansvarsfullt sätt, genom att exempelvis integrera principer om fackliga rättigheter i sina strategier, policyer och arbetssätt.
Läs mer på: unglobalcompact.org

Europeiska företagsråd

På europeisk nivå finns möjlighet till inflytande genom europeiska företagsråd (European Works Councils, EWC).

De ger de anställdas representanter rätt att få information och bli konsulterade i frågor som rör arbetstagarna i flera länder. Det ger samtidigt möjlighet till samråd och dialog med representanter för företagets anställda i andra länder.

Social dialog på EU-nivå

Inom EU finns ett regelverk för social dialog mellan sociala parterna på EU-nivå. Fack och arbetsgivare har rätt att på ett tidigt stadium bli informerade och konsulterade om EU-kommissionens förslag i arbetsrättsliga och sociala frågor. Exempel på EU-regleringar som behandlats inom den sociala dialogen och gynnat IF Metalls medlemmar är arbetstidsdirektivet, det nya utstationeringsdirektivet och REACH-förordningen om registrering, utvärdering, tillstånd och begränsningar av kemiska ämnen. Den sociala dialogen ger också arbetsmarknadens parter på europanivå ett forum för att diskutera och göra överenskommelser sinsemellan.

Konkreta verktyg för social dialog/partssamverkan

När företag och fack samarbetar skapas goda förutsättningar för framgångsrika företag och goda arbetsvillkor för de anställda. Nära samarbete mellan anställda, deras fackförening och företag är en nyckelfaktor för hur framtidens utmaningar ska kunna mötas på ett framgångsrikt sätt. Därför startade förbundet, tillsammans med NIR, Swedish Workplace Programme.

Global Deal är ett annat viktigt initiativ som stödjer samverkan mellan parterna på arbetsmarknaden.

Europeiska företagsråd, EWC
Europeiska företagsråd kan inrättas i företag med minst 1 000 anställda inom EES-området (varav minst 150 anställda i minst två länder).
Förhandling om att inrätta ett europeiskt företagsråd inleds på begäran av 100 arbetstagare, eller deras representanter, vid minst två verksamheter i minst två länder eller på initiativ av företagsledningen.

Läs mer på ifmetall.se
Broschyren Europeiska företagsråd. Information från Facken inom industrin.

Swedish Workplace Programme

Swedish Workplace Programme
Programmet består av multinationella företag som med lokal partssamverkan vill stärka företagen och förbättra villkoren för de anställda på olika tillväxtmarknader. Det är initierat av IF Metall och Näringslivets internationella råd.
Läs mer på: nir.se/the-swedish-workplace-programme

GLOBAL DEAL
TOGETHER FOR DECENT WORK AND INCLUSIVE GROWTH

Global Deal – partnerskap för social dialog
Partnerskapet Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth syftar till att stärka social dialog med målet att globaliseringens vinster ska komma alla till del. Initiativtagare är OECD, tillsammans med ILO och den svenska regeringen.
Läs mer på: theglobaldeal.com

Våra samarbetsorganisationer

IF Metall är medlem i samarbetsorganisationer på såväl svensk som nordisk, europeisk och internationell nivå. I Sverige samarbetar vi främst inom ramen för LO, för att tillsammans med tretton andra förbund driva medlemmarnas intressefrågor. Genom organisationen Industrianställda i Norden samordnar de nordiska förbunden sitt arbete i europafederationen IndustriAll Europe och det globala facket IndustriAll Global.

Industrianställda i Norden

Inom dessa tre organisationer diskuteras viktiga framtidsfrågor med fackförbund från andra länder, så att de tillsammans kan driva krav gentemot EU-institutioner och globala institutioner. Frågor som legat högt på dagordningen de senaste åren är företagens internationalisering, handelsfrågor, de anställdas sociala trygghet och fackliga strategier för miljö och teknik. När fackförbund från många olika länder enas i en fråga lyssnar politiker och arbetsgivare på oss. Också mycket av det fackliga solidaritetsarbetet sker inom våra internationaler och europafederationer.

industriAll EUROPEAN TRADE UNION

industri all global union

Information, opinionsbildning och politisk påverkan

En del i det fackliga arbetet är att skapa förståelse för de fackliga kraven. Det ökar pressen på arbetsgivare och politiker att inte bara fokusera på ekonomisk utveckling, utan också på villkoren för dem som skapar denna utveckling.

Information, opinionsbildning och politisk påverkan blir då verktyg att använda i arbetet för mänskliga rättigheter.

Brott mot avtal och konventioner

Fackligt arbete innebär bland annat att se till att företag lever upp till sina åtaganden och följer de lagar och regler som gäller. Här har vi stöd av några internationella organisationer: OECD:s nationella kontaktpunkter behandlar de klagomål på företag som lämnas in och ger i vissa fall rekommendationer om företagens framtida agerande. Kontaktpunkternas utlåtanden är offentliga.

ILO namnger länder som bryter mot ILO:s konventioner, ofta med konkreta företagsexempel.

Rädslan för negativ inverkan på företagens image kan vara bra som påtryckning, när man vill driva krav på förbättringar för ett företags/koncerns anställda i andra länder (”name and shame”).

Fackligt-politiskt arbete

Att också påverka när nya lagar och regler behandlas är avgörande för arbetet med att tillvarata medlemmarnas intressen. De flesta av världens länder är medlemmar i en rad viktiga globala organisationer där politiker från hela världen diskuterar och tar beslut. FN, ILO, WTO, IMF och OECD är exempel på några av dessa institutioner.

Beslut som tas där kan ha stor betydelse för oss som anställda. Ett konkret exempel på detta är ILO:s kärnkonventioner, som bland annat inkluderar rätten att organisera sig i en facklig organisation.

Vi arbetar därför också fackligt-politiskt internationellt. Vi opinionsbildar för att få de politiker som företräder Sverige i globala organisationer att förstå det fackliga perspektivet. Samtidigt driver vi våra fackliga frågor genom våra samarbetsorganisationer på nordisk, europeisk och global nivå.

Det internationella arbetet har även betydelse för oss som medborgare. Den globala ekonomiska krisen åren efter 2008, covid-19-pandemin och den överhängande klimatfrågan tydliggör vikten av ett internationellt samarbete i gränsöverskridande frågor. Även i sådana mer allmänna frågor behövs det fackliga perspektivet.

Vad du kan göra – roller i det internationella arbetet

IF Metalls internationella arbete handlar om att försöka ta vara på globaliseringens fördelar och samtidigt parera dess nackdelar. Detta arbete bedrivs på olika nivåer: i klubbar, koncernfack, i avdelningar och på förbundsnivå.

Lokala klubbar och nationella koncernfack

En viktig uppgift på lokal nivå är att se till att företaget utvecklas, så att det också fortsättningsvis är konkurrenskraftigt internationellt. Det handlar om medlemmarnas jobb.

En annan är att se till att företagets anställda i andra länder har rätt att organisera sig och att de har schysta arbetsvillkor. Det är en fråga om solidaritet, men också en del i arbetet mot social dumpning.

Resonera tillsammans

Resonera med medlemmarna och i klubbstyrelsen om vad som krävs för att företaget ska stå starkt inför framtiden.

För sedan detta resonemang också med företagsledningen. Ni kan då bidra med förslag och tankar från diskussionerna i klubben, samtidigt som ni får en bild av hur företaget tänker.

Samla information

Ta sedan reda på mer om det egna företaget och om företagets verksamhet i andra länder. Exempel på frågor som kan vara relevanta, både för att ha beredskap inför eventuella strukturförändringar och för att kunna ge stöd till arbetskamrater i andra länder, är:

- Vilka produktionsanläggningar har företaget i Sverige resp. i andra länder? Hur är läget där? Antal anställda? Ekonomisk ställning? Teknisk utveckling? Kompetensnivå? Infrastruktur? Annat?
- Vilka villkor har de som är anställda på de andra anläggningarna i Sverige resp. i andra länder: löneläge, arbetsmiljö, kompetensutveckling etc.?
- Vilka möjligheter till inflytande finns på de övriga anläggningarna i Sverige resp. i andra länder: facklig organisationsgrad, relationer fack–arbetsgivare etc.

Använd era kontakter
För att få svar på era frågor, använd de resurser som finns på förbundskontoret: branschkunskap, kännedom om företags uppbyggnad/verksamhet och kontaktnät inom globala fack och europafederationer. Använd också de kontakter ni får genom det europeiska företagsrådet, om ni har ett sådant (omfattas ni av kriterierna för europeiskt företagsråd, men inte har något, börja då arbetet för att få igång det. Läs mer på sidan 21.).

Använd era verktyg
Upptäcker ni missförhållanden eller tveksamheter i företagets andra anläggningar eller hos dess underleverantörer? Ta reda på om företaget omfattas av ett globalt ramavtal. Gå i så fall igenom det noga, inför kontakter med företaget i fråga. Företag som inte omfattas av globala ramavtal har många gånger ändå en uppförandekod. Klubben/koncernfacket kan då i första hand driva på för att utveckla och förbättra denna. Frågor att ställa sig kan då vara:

- Är skrivningarna om fackliga rättigheter i uppförandekoden tillräckligt bra?
- Finns det relevanta hänvisningar till exempelvis ILO:s konventioner eller OECD:s riktlinjer för multinationella företag?
- Har regelverket implementerats i alla företagets anläggningar?

Läs mer på ifmetall.se
På IF Metalls webbplats hittar du: IndustriALL Global Union's Guidelines for Global Framework Agreements (GFAs)

På längre sikt kan det vara läge att ta upp en diskussion med företaget om möjligheten att träffa ett globalt ramavtal. Här kan ni ha hjälp av de riktlinjer som det globala facket IndustriAll Global har tagit fram.

Sätt er även in i ILO:s kärnkonventioner, ILO:s MNE-deklaration och OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Diskutera hur ni kan använda dessa för att driva på för bättre villkor för era arbetskamrater i andra länder. Ta därtill hjälp av de resurser som finns på förbundskontoret. Ni behöver konkreta fakta och siffror att visa upp, när ni möter företagsledningen.

Avdelningar
Avdelningarna kan bidra på olika sätt i det internationella arbetet:

- Inventera vilka europeiska företagsråd (EWC) det finns inom avdel-

ningen, liksom vilka som saknar detta fast de är berättigade till det. Därtill informera förhandlingsenheten om läget i avdelningen, när det gäller europeiska företagsråd.
- Ge möjlighet till erfarenhetsutbyte och utbildning för såväl avdelningens ledamöter i europeiska företagsråd, som andra koncernfackliga representanter.
- Integrera det internationella perspektivet i avdelningens fackliga utbildning. Det ger medlemmar och förtroendevalda ökad förståelse för hur företaget påverkas av globalisering och vad man kan göra som klubb. Detta är förstås särskilt viktigt för medlemmar och förtroendevalda i internationella företag.
- Lyfta det internationella perspektivet och vårt arbete med internationella frågor på medlemsmöten och i medlemsinformation. Alla medlemmar behöver ha förståelse för hur företag och anställda påverkas av vad som händer internationellt.
- Medverka i fackliga utvecklingsprojekt i andra länder, i dialog med förbundskontoret.

Förbundskontor

Förbundskontoret ska vara till hjälp för avdelningarna och klubbarna i deras internationella arbete. Det kan ske på olika sätt. Förbundskontoret kan exempelvis: Ge stöd, råd och tips i det globala och europafackliga arbetet. Ta fram informations- och utbildningsmaterial. Medverka vid utbildningar och konferenser. Ge möjlighet till erfarenhetsutbyte. Förmedla användbara kontakter med fackliga organisationer i andra länder.

Förbundskontoret har också ett eget ansvar relaterat till målen för förbundets fackliga arbete. Det arbetet bedrivs i stor utsträckning i samarbete med andra fackförbund inom våra internationella samarbetsorganisationer (Industrianställda i Norden, IndustriAll Europe och IndustriAll Global). Detta arbete omfattar också fackligt-politiskt arbete på den globala arenan. Förbundskontoret har därtill ansvar för utvecklingsprojekt i andra länder. Syftet med dessa är att stärka de fackliga organisationerna i landet så att de kan driva sina medlemmars intressen med större framgång.

Vem ska du kontakta?

När du behöver stöd från förbundskontoret, vilken enhet eller person ska du då kontakta? I bilagan på sidan 29 beskrivs övergripande vilka frågor de olika enheterna ansvarar för. På förbundets hemsida, ifmetall.se, finns mer detaljerad kontaktinformation.

Facklig solidaritet – några exempel

Genom att ge stöd till fackliga kamrater i omvärlden, agera när mänskliga rättigheter kränks och driva på för en rättvis globalisering försvarar vi våra medlemmars jobb och villkor.

Ibland krävs större insatser, ibland kan det räcka med ett brev.

Nibe i Tjeckien: 15-procentigt lönelyft

Mitt under pågående löneförhandlingar vände sig det tjeckiska fackförbundet OS Kovo till sitt systerförbund IF Metall och bad om stöd. Lönerna i Nibes företag i Tjeckien, Backer, låg väsentligt under lönenivån för jämförbar industri i Tjeckien. Något måste göras. Tillsammans med IF Metallklubben på Nibe skrev förbundet till den svenska företagsledningen. Klubben och förbundet påtalade de låga lönenivåerna och framförde att Nibeföretaget i Tjeckien borde inleda samarbete med den lokala fackliga organisationen, i syfte att få till en lönenivå på det tjeckiska företaget jämförbar med den i andra företag av samma typ i Tjeckien.

Resultat? Med hjälp av medlare kunde ett avtal med löneökningar på 15 procent träffas. Utan stridsåtgärder. Klubben på Nibe har nu påbörjat ett arbete för att bilda ett koncernfack.

Zastava Arms i Serbien: Avskedad klubbordförande återanställd

IF Metalls Göteborgsavdelning har under många år samarbetat med fackföreningsrörelsen i Serbien. När företagsledningen på Zavasta Arms i Serbien plötsligt avskedade den lokala fackföreningens ordförande kontaktades IF Metall.

Förbundet uppmärksammade då europafederationen IndustriAll Europe på företagets agerande som i sin tur uppmanade sina medlemsförbund att agera. IF Metall, IndustriAll Europe och ett antal andra europeiska fackförbund krävde att företaget omedelbart skulle återanställa klubbordföranden. ”Mejlbombningen” till företaget fick effekt. Efter ett par dagar var fackordföranden återanställd och kunde fortsätta sitt fackliga uppdrag.

Kubal i Sundsvall: 480 jobb räddade

Aluminiumsmältverket Kubal i Sundsvall var timmar från att tvingas lägga ned, när amerikanska myndigheter ville införa sanktioner mot Kubals ryske ägare Oleg Deripaska. Sanktionerna hade inneburit stopp av elleveranser och då hade företaget varit tvunget att stoppa produktionen. Därmed hade nedläggningen varit ett faktum. Det är

i princip omöjligt att starta om ett aluminiumsmältverk. När kravet på sanktioner mot ägaren framfördes kontaktade klubben i Sundsvall snabbt förbundet. Tillsammans uppvaktade man den svenska regeringen. Finansminister Magdalena Andersson hade redan ett inbokat möte i Washington med USA:s finansminister och lämnade där personligen över ett brev från det svenska näringsdepartementet. Förbundet tog också kontakt med fackliga kamrater i USA.

Med skicklig diplomati lyckades man få den amerikanska administrationen att förstå det orimliga i att 480 svenska jobb skulle äventyras på grund av sanktioner mot ett ryskt företag. I januari 2019 beslutade den amerikanska kongressen att avföra det ryska företaget från sin sanktionslista. Därmed kunde jobben för de anställda på Kubal i Sundsvall räddas.

Volvo i Bangkok: 90-procentig anslutning till nybildad klubb

2017 inledde IF Metall ett projektsamarbete med den thailändska fackliga organisationen TEAM, för att ge stöd i arbetet med att bygga upp demokratiska fackliga organisationer på svenska företag i Thailand. Det är inget lätt arbete. Thailand har inte ratificerat ILO-konventionerna om rätten att organisera sig och förhandla kollektivt. Fackliga organisationer trakasseras ofta och de anställda riskerar att avskedas om de går med i facket.

Ett av projektmålen har varit att organisera arbetarna på AB Volvos anläggning i Bangkok. Tillsammans med det svenska koncernfacket inom Volvo har det genomförts utbildningar om hur man organiserar medlemmar och bygger en facklig organisation som kan föra en social dialog med arbetsgivaren och förhandla om kollektivavtal. Hösten 2018 bildades så den första fackliga organisationen på AB Volvo i Thailand. Medlemsantalet har snabbt stigit och nu är 450 av de 500 arbetarna med i klubben. Verksamheten leds av en facklig kommitté, där både män och kvinnor ingår. Jämställdhetsperspektivet prioriteras i klubbens arbete.

En viktig framgångsfaktor, enligt det thailändska facket TEAM, har varit att svenska fackliga företrädare från Volvo regelbundet besökt Thailand och fört dialog med klubben och den lokala företagsledningen. För IF Metalls medlemmar är det viktigt att villkoren för arbetstagare i andra länder är goda, då låga löner och dåliga arbetsvillkor ökar risken för att jobb i Sverige flyttar till länder med sämre villkor.

Vem kontaktar du på förbundskontoret?

Det finns ett internationellt perspektiv i nästan allt som IF Metall arbetar med. Det innebär att de flesta verksamheter på förbundskontoret bidrar i det internationella arbetet.

Hör av dig till IF Metalls förbundskontor på telefon 08-786 80 00 och fråga efter förbundets internationella sekreterare.

Nedan beskrivs övergripande vilka frågor de olika enheterna på förbundskontoret ansvarar för. I frågor som en enhet ansvarar för kan du kontakta enhetens kontaktperson. Se förbundets hemsida, ifmetall.se, för information om vem du kan kontakta på enheten.

Ledningskansliet
På ledningskansliet finns förbundets internationella sekreterare. Ledningskansliet har ansvar för följande frågor:
- Övergripande policyfrågor.
- Kontakter med internationella organisationer.
- Globala ramavtal (GFA).
- Internationella fackliga nätverk (för europeiska företagsråd, EWC/EFR – se Förhandlingsenheten).
- Allmänna frågor om globalisering, fackliga och mänskliga rättigheter, solidaritetsinsatser, kränkning av fackliga rättigheter i företag och av regimer etc.
- Internationellt utvecklingssamarbete/-projekt samt biståndspolitik.
- Kontakt med våra samarbetspartners för projektverksamheten (Union to Union och Olof Palmes Internationella Center).

Förhandlingsenheten
Förhandlingsenheten ger stöd och hjälp till avdelningar och klubbar när det gäller:
- Arbetet inom de europeiska företagsråden (EWC).
- Hur man kan arbeta inom svenska multinationella företag för stärkta fackliga rättigheter och förbättrade arbetsvillkor i företagen och hos deras underleverantörer.
- Det fackliga arbetet vid omstrukturering, företagsnedläggning och andra strukturella förändringar (förhandlingar, rådgivning).

Utredningsenheten

Utredningsenheten har i uppgift att:

- Följa utvecklingen inom EU ur ett europafackligt perspektiv.
- Följa företags/branschers utveckling i andra länder och på nya marknader.
- Ge stöd i företagsekonomiska frågor och specifika branschfrågor, vid exempelvis omstruktureringar, företagsförvärv och försäljning.
- Bevaka industripolitik och handelsfrågor.

Organisationsenheten

Organisationsenheten ansvarar för att:

- Internationellt ansvariga, EWC-ledamöter och andra med internationella uppdrag får utbildning för sitt uppdrag.
- Utbildningar och utbildningsmaterial har ett internationellt perspektiv.

Arbetslivsenheten

Arbetslivsenhetens uppgift är att:

- Följa utvecklingen på arbetsmiljöområdet, exempelvis i fråga om EU-direktiv och förordningar.
- Delta aktivt i standardiseringsarbete, med fokus på arbetsmiljöfrågor.

Kommunikationsenheten

Kommunikationsenheten ansvarar för:

- Förbundets allmänna information och opinionsbildning om internationella frågor.
- Informationen till avdelningar och klubbar i internationella frågor.
- Debattartiklar och presskontakter när det gäller internationella frågor.

Avslutningsvis

Är du fortfarande osäker på vilken enhet du ska kontakta?
Du kan alltid vända dig till förbundets internationella sekreterare på ledningskansliet för vägledning, råd och tips!

Förkortningslista

EES Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES), ett samarbete mellan å ena sidan Europeiska unionen och dess medlemsstater, och å andra sidan Island, Liechtenstein och Norge

EFR Europeiska företagsråd (också kallat EWC)

EFS Europeiska fackliga samorganisationen, även kallat Europafacket (på engelska ETUC, European Trade Union Confederation)

EWC European Works Councils (på svenska: europeiska företagsråd, EFR)

FN Förenta Nationerna

GFA Globala fackliga ramavtal

ILO International Labour Organisation, ett organ inom FN (på svenska Internationella Arbetsorganisationen)

IMF International Monetary Fund (på svenska Internationella valutafonden)

ITUC International Trade Union Confederation (på svenska Internationella fackliga samorganisationen, IFS)

NIR Näringslivets Internationella Råd

NKP Nationella kontaktpunkter, som hanterar klagomål och anmälningar om brott mot OECD:s riktlinjer för multinationella företag (på engelska: National Contact Points)

OECD Organisation for Economic Co-operation and Development (på svenska: Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling)

SDG Sustainable Development Goal (FN:s globala mål för reformism och utveckling)

Unice Union of Industrial and Employer Confederations of Europe (arbetsgivarorganisation på europanivå för privata sektorn, motpart till EFS)

WTO World Trade Organization (på svenska Världshandelsorganisationen WTO)

IF Metall är ett fackförbund som organiserar över 300 000 arbetare inom svenska industrin. Medlemmarna arbetar i stor utsträckning i exportföretag som också är verksamma i andra länder. Det ställer särskilda krav på ett aktivt internationellt arbete där målen bl.a. är att motverka social dumpning, osund konkurrens och rättvisare fördelning av de mervärden som globaliseringen och internationell handel skapar.

IF Metall, 105 52 Stockholm | 08-786 80 00 | ifmetall.se

IN-111/april-2021/SIB-tryck/600 ex.