TNF-INFO NR 12
07-2013

Lägesrapporter om IUL:s verksamhet kring transnationella företag. Endast för IUL:s medlemsförbund. Kontakta respektive artikelförfattare för mer info.

Innehåll

Jordbruk:
- Chiquita
- Illovo Sugar
- American Sugar Refining (ASR)
- Spanska TNF:er inom socker

Drycker/bryggerier:
- The Coca-Cola Company
- PepsiCo
- AB-InBev
- Carlsberg
- Molson Coors

Catering:
- Compass
- Sodexo

IUL:s mejeriavdelning:
- ”Schyssta villkor för mejeriarbetare!”
- Arla
- Danone
- Fonterra
- GlaxoSmithKline (GSK)

Snabbmat
- Domino’s Pizza
- McDonalds

Fiskeri:
- ITF/IUL ”Från båt till butik”
- Sealord
- Pescanova

Livsmedel:
- H.J. Heinz
- Mondelez (f d Kraft)
- Nestlé
- Unilever

Hotellkedjor:
- Accor
- Club Med
- Hyatt
- Melià
- Rezidor

Kött:
- Danish Crown
- Vion
- Marfrig
- Smithfield

Tobak:
- Japan Tobacco International (JTI)
- British American Tobacco (BAT)

JORDBRUK

Chiquita

sue.longley@iuf.org

IUL:s, COLSIBA:s och Chiquitas granskningskommitté höll sitt ordinarie möte i Panama City, 5/6 2013. Kommittén diskuterade den planerade lanseringen av ett pilotprojekt om jämställdhet i Chiquitas verksamhet i Panama. Pilotprojektet övervakas av granskningskommitténs genusgrupp.

Chiquita gav en detaljerad presentation av utvecklingen på världsmarknaden för bananer, inklusive den snabba ökningen av stormarknadernas försäljning av egna varumärken.

IUL:s medlemsförbund som ingår i granskningskommittén tog upp frågor av nationellt intresse som de inte kunnat lösa i förhandlingar med Chiquitas lokala chefer. Det handlade bland annat om användningen av entreprenörer, kvaliteten på dricksvattnet samt avsaknaden av möjligheten att sjukskriva sig.

Den fackliga sidan var särskilt oroad över situationen på Tres Hermanas, en av Chiquitas leverantörer i Honduras vars ägare vägrar prata med en fri fackförening och som istället inrättat en gul fackförening, samt över de långsamma framstegen i tillämpningen av avtalet som nåddes i april 2011 om att sluta använda fem-och-en-halv-månaders kontrakt. Båda frågorna kommer att följas upp noggrant.

Arbetet fortsätter med utvecklandet av en ny rutin för att skydda fackliga ledare som inte omfattas av kollektivavtalet på sin arbetsplats.

Det beslutades att nästa möte ska hållas i Honduras mot slutet av 2013.

Illovo Sugar

sue.longley@iuf.org
jchullen@rogers.com

Fem medlemsförbund avslutade sina löneförhandlingar i Illovo Sugars afrikanska verksamhet. Det finns uppskattningsvis 65 000 direktanställda men förhandlingarna kan få betydelse för dubbelt så många arbetare som inte är fast anställda. IUL:s globala sockerprogram höll fackföreningarna kontinuerligt informerade under

förhandlingarna. Illovo Sugar ägs av brittiska Associated British Foods.

American Sugar Refining (ASR-koncernen)

sue.longley@iuf.org
jchullen@rogers.com

Fackföreningen BWU (Belize Workers' Union) löneförhandlar på Belize Sugar Industries, där ASR-koncernen är majoritetsägare sedan den tog över företaget 2012. Vid den senaste förhandlingsrundan i början av juli skiljde det 2,25 % mellan fackets förslag och företagets bud. Under tiden vann BWU en viktig seger i en omröstning i arbetsmarknadsstyrelsens regi 18/7, där en överväldigande majoritet (83 röster av 89 giltiga) sa ja till att låta facket representera de anställda i BSI:s verksamhet. Efter en våg av uppsägningar har BWU idag 165 medlemmar och kommer att ha stor nytta av den här framgången.

BWU och brittiska GMB har tecknat ett samförståndsavtal om informationsutbyte och ömsesidig solidaritet. Överenskommelsen träffas inom ramarna för IUL:s globala sockerprojekts ansträngningar att skapa ett fackligt nätverk i ASR-koncernen, världens största sockerraffinör.

Spanska TNF:er inom socker

sue.longley@iuf.org
jchullen@rogers.com

IUL:s spanska medlemsförbund Agroalimentaria-CCOO och FITAG-UGT slutförde förhandlingarna om ett sektorsövergripande avtal för 2013-14. Den spanska sockersektorn har uppskattningsvis 1 600 anställda under skörden. Med tanke på den ekonomiska krisen i Spanien var det viktigt att facken lyckades stå emot en av de mer aggressiva yttringarna av reformerna på arbetsmarknaden, nämligen förslaget att förhandlingar som pågår i över 12 månader utan att parterna kommer överens innebär att kollektivavtalet i praktiken inte längre gäller. På arbetsgivarsidan i det nya spanska sockeravtalet märks AB Azucarera, som drivs av ABF:s sockerdivision, AB Sugar. Det här är en direkt koppling mellan de spanska sockerarbetarna och de afrikanska fack som organiserar i Illovo Sugar.

Mer information om IUL:s nätverk för sockerarbetare finns på: www.iuf.org/sugarworkers

DRYCKER

burcu.ayan@iuf.org

Coca-Cola

burcu.ayan@iuf.org

IUL:s sekretariat träffade tillsammans med fack som representerar ***Coca-Cola-anställda i Spanien, Japan, Guatemala, Argentina och USA*** högsta hr-ledningen på Coca-Colas huvudkontor i Atlanta för det första halvårsmötet 2013. På mötet som ägde rum i april diskuterades bland annat konsekvenserna av sammanslagningen av tappare för den framtida sysselsättningen i Spanien och Japan samt problem kring de fackliga rättigheterna i Guatemala. Läs mer om slutsatserna från mötet här.

Nästa möte mellan ***IUL och TCCC*** äger rum i Atlanta i november 2013.

I ***Turkiet*** har de anställda på ***Crown Bevcan*** – en av de främsta leverantörerna av burkar till TCCC och Coca-Cola Icecek (CCI, Coca-Colas turkiska tappare) – de senaste åtta månaderna systematiskt hindrats från att utöva sin föreningsfrihet och rätten att förhandla kollektivt. Deras fack, ***Birlesik Metal-Is (turkiska metall)***, är godkänt som officiell förhandlingspart av turkiska arbetsmarknadsdepartementet. Crown Bevcan struntar i detta och har istället valt att strö ytterligare salt i såren på sina anställda genom att dra frågan i långbänk i domstolarna.

Fallet med Crown Bevcan i Turkiet väcker allvarliga farhågor om hur seriösa CCI och TCCC egentligen är med tillämpningen av sina egna leverantörsriktlinjer samt om de verkligen respekterar det internationella ansvar som faller på dem enligt FN:s ramverk för företag och mänskliga rättigheter och OECD:s riktlinjer för multinationella företag. ***Delta i vår solidaritetsaktion*** och kräv att TCCC och CCI tar sitt ansvar och ser till att Crown Bevcan som är en av deras främsta burkleverantörer respekterar sina anställdas mänskliga rättigheter i Turkiet, i synnerhet föreningsfriheten och rätten att förhandla kollektivt.

Coca-Cola-anställda i ***Cincinnati i USA*** som jobbar som säljare gick med i ***Teamsters Local 1199***. De nya medlemmarna gör gemensam sak med 220 Coca-Cola-anställda inom produktion, underhåll, lager och bilunderhåll.

I ***Storbritannien*** vill ***Coca-Cola Enterprises (CCE)*** säga upp 288 tjänster inom distribution. Enligt den plan som presenterades 23/4 ska den nuvarande distributionen avslutas andra halvåret

2013 när ”alternativa arrangemang för distributionen” finns på plats. IUL-anslutna ***Unite*** som representerar de Coca-Cola-anställda anser med rätta att CCE är ett mycket lönsamt och framgångsrikt globalt företag och facket kommer att göra vad det kan för att rädda jobben.

CCE planerar dessutom att öppna en ny ekonomiavdelning i ***Bulgarien***, vilket medför ”en del bibehållna tjänster och en del övertalighet”.

Coca-Cola Workers' Alliance

burcu.ayan@iuf.org

700 heltidsanställda och 100 tillfälligt anställda demonstrerar på ***Kanadas största Coca-Cola-fabrik*** i Brampton sedan 27/6. Coca-Cola vill att de anställda ska gå med på en lång rad försämringar som till exempel gäller förmåner, anställningstrygghet, arbetsplatsregler och deras fack. Samtidigt var företagets nettovinst 2012 nio miljarder USD.

Coca-Cola Workers' Alliances medlemmar har skickat ett protestbrev till Coca-Cola Kanadas ledning och ställt sig bakom ***Canadian Auto Workers*** (***CAW) Local 973:s*** kamp för fackligt organiserade, välbetalda fasta anställningar på Kanadas största Coca-Cola-fabrik. ***Här finns ett mallbrev*** som ni kan skicka till Coca-Cola-ledningen och protestera mot outsourcingbeslutet.

Coca-Cola-styrgruppens 4:e möte äger rum i Istanbul i Turkiet 19-20/9 2013. Styrgruppens medlemmar är välkomna att diskutera resultat och utvecklingar inom företaget samt alliansens aktuella arbete och framtida prioriteringar. Vill du veta mer eller bekräfta styrgruppsmedlemmars medverkan i mötet? Skicka ett mejl till burcu.ayan@iuf.org.

Pepsico

burcu.ayan@iuf.org

Nästan två år har gått sedan ***Frito-Lay-facket SINTRALAYDO i Dominikanska republiken*** till myndigheterna lämnade in sitt förslag till kollektivavtal. Facket slåss fortfarande mot företaget som vägrar att förhandla om ett kollektivavtal och är mycket fackföreningsfientligt. Den 26/5 ***överfölls och kidnappades*** SINTRALAYDO:s generalsekreterare Alexander Mosque av tre okända personer. Alexander Mosque berättade att han var på hemväg efter en lång dag av fackligt arbete när tre okända män riktade sina pistoler mot honom och tvingade in honom i en bil. Läs mer här.

Lagerarbetare som är medlemmar i indiska centralorganisationen ***INTUC*** och som har kontrakt med PepsiCo i Västbengalen kämpar för rättvisa mot de massuppsägningar som följde efter att de utövat sin rätt att gå med i facket. 162 av 170 anställda har brutalt fått sparken. Stöd vår solidaritetskampanj för att stoppa PepsiCo:s hänsynslösa attack mot grundläggande rättigheter i Indien.

Tiotusentals indiska cricketfans blev påminda om PepsiCo:s aggressiva krossande av facket på Frito-Lay-fabriken i Västbengalen i samband med en match på Eden Garden Stadium i söndags. PepsiCo som sponsrar indiska cricketligan får nu stark kritik för sin roll i massuppsägningarna i mars och april. Läs mer här.

Det internationella nätverket för PepsiCo-fack har möte i ***Istanbul i Turkiet*** 18-19/9 2013. Mötets syfte är att utveckla en strategi för globalt fackligt erkännande inom företaget samt att formulera framtida prioriteringar för nätverkets arbete. Medlemsförbund som vill delta i mötet ska snarast kontakta IUL:s sekretariat på burcu.ayan@iuf.org.

BRYGGERIER

burcu.ayan@iuf.org

IUL:s sekretariat uppdaterar sina databaser och kartläggningar av bryggeriföretag med hjälp av en enkät som finns här.

AB-Inbev

burcu.ayan@iuf.org

Arbetarna på ***Labatts anläggning (AB-InBev) i St John's i Newfoundland i Kanada*** gick ut i strejk 25/3 efter att företaget vägrat svara på deras krav på löneökning. IUL har kontaktat AB InBev:s vd och uppmanat företaget att se till att ***ledningen på den kanadensiska Labatt-fabriken*** snabbt, rättvist och anständigt löser konflikten på ett sätt som är acceptabelt för båda parter. IUL bad även medlemsförbunden inom bryggerisektorn – och i synnerhet inom AB InBev – att kontakta AB InBev:s internationella och lokala ledningar om fallet. IUL:s sekretariat stödjer LabourStarts kampanj för Labatt-strejken och protestbreven har mer än tredubblats sedan vi anslöt oss till kampanjen. Kampanjen finns här. IUL arrangerade ett ***internationellt möte för AB InBev-fack i Leuven i Belgien 14-15/5 2013***. Syftet med mötet var bättre facklig samordning och ömsesidigt stöd. Mötet var inriktat på att skapa ett aktivt nätverk med målsättningen att förbättra kommunikationen, samarbetet och solidariteten mellan facken. På mötet bekräftade representanter från IUL-anslutna AB InBev-fack världen över att trycket på arbetsplatserna och våra fackföreningar ökat i alarmerande takt. Läs ett uttalande från mötet här.

IUL har skrivit ett brev till AB InBev:s vd och uppmanat företaget att beordra det helägda dotterbolaget ***Grupo Modelo/Corona Beer*** att försäkra sig om att glastillverkaren ***VIDRIERA i Mexiko*** lovar att följa internationellt erkända arbetsnormer och återanställer – med fulla rättigheter – de arbetare som sparkades 2008 efter att facket helt lagligt varslat om strejk.

Carlsberg

burcu.ayan@iuf.org

IUL arrangerade ett ***internationellt möte för Carlsberg-fack*** i Vilnius i Litauen 4-5/6 2013 för utformning av en strategi med vars hjälp IUL-förbunden bättre kan kartlägga medlemskapet inom företaget, göra en plan för hur organisationsgraden kan höjas samt främja IUL:s strategi som syftar till att stärka de fackliga rättigheterna och fackets förhandlingsposition inom Carlsberg.

Till följd av mötet bildades en liten arbetsgrupp vars uppgift är att förverkliga ovan nämnda strategi samt visa solidaritet med den aktuella problematiken kring det officiella erkännandet av kambodjanska livsmedelsarbetarförbundet CFSWF som det fack som ska representera de kvinnor som arbetar som ölsäljare åt Carlsberg i Kambodja.

Molson Coors

burcu.ayan@iuf.org

IUL-anslutna Unite och dess medlemmar på ***Molson Coors' bryggerier i Storbritannien*** säger nej till företagets förslag som går ut på sänkta löner för hälften av fackets medlemmar och obligatoriska och obegränsade arbetsskift. Arbetsgivaren har rivit upp ett avtal som nu ska ersättas av villkor som företaget ensidigt dikterar. IUL har uppmanat medlemsförbunden att stödja en solidaritetskampanj där de kan skicka protestbrev till vd Peter Swinburn och kräva att han drar tillbaks de orimliga förslagen och att företaget respekterar det befintliga avtalet, arbetstagarnas rättigheter och brittiska arbetsvillkor.

Efter intensiva förhandlingar mellan Unite och medlaren ACAS har en överenskommelse nåtts med ledningen. En överväldigande majoritet av de anställda ställde sig bakom överenskommelsen på ett massmöte. Lösningen innebär en del besparingar men de enorma lönesänkningar företaget ville ha blir inte av.

På http://www.beerworkers.org/ finns mer nyheter från bryggerisektorn.

CATERING

james.ritchie@iuf.org

Compass

james.ritchie@iuf.org

Det i Algeriet nyligen bildade fria facket ***SNATEA*** har gått med i IUL. SNATEA är det första fria facket i cateringsektorn i Algeriet och bygger på den kamp de anställda fört för sina rättigheter på Compass Algeriet, en kamp som IUL länge stött.

NGG-medlemmar som är anställda på Compass i ***Tyskland*** genomför en serie strejker som syftar till ett bättre kollektivavtal med företaget.

Sodexo

james.ritchie@iuf.org

Sedan Sodexo köpte MacLellan i januari 2013 har företaget 1 000 kunder och 49 000 anställda i ***Indien***. IUL:s internationella ramavtal med Sodexo har skapat utrymme för organisering i Indien och utredningar och kartläggningar pågår inför en målinriktad organiseringskampanj på vad som idag är Sodexos näst största marknad.

I ***Marocko*** har ett IUL-team utrett trovärdiga påståenden från facket ***ODT*** om trakasserier och fackföreningsfientlighet från Sodexos lokala ledning. Resultatet av undersökningen har presenterats för Sodexos koncernledning och kommer att diskuteras vidare i ljuset av vårt ramavtal med Sodexo.

I ***Australien*** demonstrerade 50 medlemmar från IUL-anslutna ***United Voice*** som jobbar på olika militära anläggningar mot Serco Sodexo Defence Services' ledning, en av det australiensiska försvarets leverantörer. Demonstranterna höll upp skyltar där det stod att vinst är viktigare än människor för företaget. Sodexo och Serco äger företaget gemensamt.

Städare, kockar och väktare viftade med sina United Voice-flaggor och understöddes av medlemmar från byggnads-, skogs-, gruv- och energiarbetarfack.

United Voice hävdar att Serco Sodexo Defence Services – som haft det lokala avtalet med försvaret sedan 2006 – bröt mot landets anställningslagar när det inte beviljade alla skiftarbetare en femte årlig semestervecka.

I ***USA*** meddelade 70 Sodexo-anställda på ***Saint Mary's College i Moraga i Kalifornien*** i mars arbetsgivaren att de ville gå med i ***IUL-anslutna Unite Heres*** Local 2850. Företaget erkände facket inom två dygn. Organiseringskampanjen hade

starkt stöd från studenter, personal och lokalsamhälle.

Som ett led i Unite Heres kampanj ”Real Food Real Jobs” (”Riktig mat, riktiga jobb”) röstade anställda på ***Howard University D.C*** som kämpat för bättre tillgång till färsk och nyttig mat och bra, hållbara jobb för ett nytt avtal med arbetsgivaren Sodexo. Avtalet ger dem bättre lön, sjukvård, arbetstider samt internutbildning och en kommitté för kontroll av hållbarhet.

IUL:s MEJERIAVDELNING

burcu.ayan@iuf.org
james.ritchie@iuf.org

Schyssta villkor för mejeriarbetare!

Mejeriavdelningens pr-material för den globala kampanjen ”***Schyssta villkor för mejeriarbetare***” godkändes av IUL-styrelsen 2013.

Materialet sprids i stor skala till medlemsförbunden som kan använda det i det dagliga arbetet med mejerisektorns medlemmar.

Pr- och organiseringsinitiativet har dubbla syften: dels är det ett ställningstagande för de rättigheter vi har och kommer att försvara på fackligt organiserade arbetsplatser, dels är det ett verktyg för rekrytering och organisering där vi erbjuder arbetstagare att ingå i ett globalt nätverk av mejeriarbetare som kämpar för sina rättigheter.

Mejeriavdelningens ledningsmöte

Mejeriavdelningens ledningsgrupp höll en internationell telekonferens 6/6 för att diskutera bästa sättet att utnyttja marknadsföringen av den globala organiseringskampanjen ”***Schyssta villkor för mejeriarbetare***” samt medlems-förbundens lägesrapporter från organiseringen i målföretag. Nästa ledningsmöte för mejeriav-delningen kommer att hållas i San Francisco i USA 3-4/10 2013 och IUL:s globala mejerikonferens äger rum i Sunchales i Argentina i mars 2014. (Exakt datum ännu ej fastställt.)

Medlemmar i mejerifack som är anslutna till indiska mejeriarbetarfederationen **DEFOI** träffades i Bangalore för att planera det nationella DEFOI-mötet i maj. Det globala organiseringsinitiativet ”Schyssta villkor för mejeriarbetare” godkändes och arbetarnas problematik diskuterades i samband med det för världens mejeriarbetare gemensamma kravet på anständiga jobb.

ARLA

burcu.ayan@iuf.org
james.ritchie@iuf.org

Tyska medlemsförbundet NGG rapporterar att ARLA köpt flera mejeriföretag i Tyskland de senaste två åren. ARLA har idag nästan 2 000 anställda och är nu Tysklands tredje största arbetsgivare i mejerisektorn. NGG inrättar tillsammans med andra europeiska fack ett mejerinätverk inom ramarna för IUL:s europeiska regionorganisation EFFAT.

Danone

burcu.ayan@iuf.org

Ett andra ***extramöte mellan IUL och Danone på europeisk nivå för information och samråd*** om Danones sparplaner i Europa ägde rum 23/5 hos ILO i Genève. På plenarmötet presenterades en oberoende analys av planen, som framförallt tittade närmare på konsekvenserna av planen för Danones framtida ekonomiska självständighet, den faktiska kostnaden för planens genomförande och dess tänkbara effekt på sysselsättningen och arbetsvillkoren på de berörda avdelningarna.

IUL:s medlemmar berättade om sina invändningar till planen och påpekade att den främst är en reaktion på trycket från finansmarknaderna, att den kommer att leda till sämre arbetsvillkor och ökade psykosociala risker och knappast är någon garanti för att de anställda inte ska drabbas av nya nedskärningar under de kommande två åren i det rådande ekonomiska klimatet.

Nästa fulltaliga möte i ***Danones internationella koncernråd*** hålls i Genève 14-16/10 2013.

IUL:s och Danones nyligen inrättade dialogteam som består av en mindre grupp IUL-anslutna Danoneförbund från Nord- och Sydamerika, Europa och Asien, höll sitt andra möte 20-21/6 i Paris.

Danone inledde förhandlingsprocessen kring tillämpningen av ”***osäkra anställningar***” med att presentera sina rutiner och definitioner av olika anställningsformer. IUL och Danone beslutade att granska samtliga anställningsformer inom Danone, i synnerhet användningen av ej fast anställd personal och bemanningspersonal och därmed sammanhängande problem.

En liten arbetsgrupp ska inrättas där företrädare för IUL och Danone ska fastställa möjliga verktyg och mekanismer för en optimalt effektiv analys av anställningsfrågorna samt för att rensa bort stötande former av osäkra och otrygga anställningar från Danones internationella verksamhet.

Kontrollen av IUL:s avtal med Danone

jacqueline.baroncini@iuf.org

Nästa besök inom ramarna för ***IUL:s och Danones projekt för kontroll av de gemensamma avtalen*** har nu preliminärt fastlagts. IUL och Danone kommer tillsammans att presentera avtalen mellan dem för arbetsledning, anställda och fackliga företrädare på Danones nyförvärvade mejeriverksamhet i **Marocko** i oktober. En utvärdering av effekterna av IUL:s och Danones avtal på affärsenheterna för barnmat, medicinsk nutrition och vatten i **Indonesien** äger rum senare i år.

Fonterra

burcu.ayan@iuf.org
james.ritchie@iuf.org

I Australien rapporterade ***NUW*** om aktiviteterna på Fonterra Bayswater. Efter månader av organisering ska medlemmarna nu rösta om en strejk för att bryta dödläget i förhandlingarna och framsteg har gjorts med inrättandet av normer för inhyrd och tillfällig personal. NUW tackade NZDWU i Nya Zeeland för deras uppbackning av kampanjen.

GlaxoSmithKline (GSK)

burcu.ayan@iuf.org
james.ritchie@iuf.org

Efter 62 dagars ständiga protester vann mejeriarbetarfacket ***MFFWU i Punjab i Indien*** en avgörande seger mot profithungriga ***GlaxoSmithKline Consumer Healthcares*** försök att krossa facket och urholka arbetsvillkoren på fabriken.

I ett avtal från 23/4 drogs samtliga uppsägningar tillbaks och fackets medlemmar återgick till jobbet nästa dag. Företaget backade även från de lönesänkningar som godtyckligt beslutades i februari och mars som ett straff för fackets verksamhet. De drabbade arbetarna ersätts till fullo.

Detta banar väg för ett nytt kollektivavtal som gäller retroaktivt från 1/10 2012. Avtalet innebär väsentligt bättre löner och förmåner för fackets 1 600 medlemmar och tar itu med den urholkning av arbetsvillkoren som låg bakom konflikten.

SNABBMAT

massimo.frattini@iuf.org

Domino's Pizza

massimo.frattini@iuf.org

Den 31/3 tecknade IUL:s schweiziska medlemsförbund UNIA det första avtalet inom Schweiz restaurang- och hotellsektor, där förbundet får tillträde till arbetsplatser och tillgång till information.

Avtalet är en milstolpe eftersom det inte enbart omfattar direktanställda utan även gäller franchiserestauranger. Därmed slås det fast att moderföretag har ansvar för anställda som arbetar åt franchisetagare som använder deras varumärke.

McDonald's

massimo.frattini@iuf.org

IUL-anslutna förbund och McDonald's-anställda från över 30 länder sammanströmlade 6/6 för en ***internationell aktionsdag*** i protest mot de usla arbetsvillkoren för många migrantarbetare på franchisejättens restauranger i Pennsylvania i USA.

Demonstrationer hölls utanför McDonald's-restauranger, flygblad delades ut till gästerna och i några fall pratade fackliga ledare med lokala chefer och uppmanade företaget att bete sig bättre och föra en dialog med facket. Läs mer här.

FISKERI

burcu.ayan@iuf.org
Blackshaw_Liz@itf.org.uk

ITF:s och IUL:s gemensamma fiskeriprojekt "Från båt till butik"

I ***Papua Nya Guinea*** gick ytterligare 23 förtroendevalda i ***Frabelle PNG Ltd, Sealord, RD Tuna och South Seas Tuna*** en kurs där de fick lära sig att utveckla arbetsplatskommittéerna med hjälp av lagar, förtroendemannaskap och kommunikation. Två företagsfack har på laglig väg upplösts efter omröstningar med de anställda och medlemmarna överförs nu till IUL:s nya medlemsförbund sjöfolks- och transportarbetarfacket ***PNG MTWIU***.

I ***Filippinerna*** följer projektet den senaste tidens politiska utveckling kring sektorn i landet och en revision nyligen där arbetsmarknadsdepartementet (DOLE) konstaterade att arbetsgivare är skyldiga anställda 53 miljoner PHP (ca 8 miljoner SEK).

Åtal för brott mot arbetsrätten väntar eventuellt två transnationella jättar vars namn DOLE inte uppger.

I ***Thailand*** påbörjas en utredning om världens näst största fiskeföretag, ***Thai Union***. Syftet är att kartlägga platserna, arbetskraften, exportmarknaderna och företagen som ingår i dess leveranskedja.

I ***Chile*** bestämde ett antal fack på ett möte nyligen att eventuellt samarbeta som en federation för att tvinga fram en bättre lagstiftning i branschen vad gäller licenser och kvoter. Förbunden vill också främja jämställda löner i branschen. Bland företagen inom Chiles fiskerinäring märks dotterbolag till ***Austevoll*** och ***Pescanova***.

I ***Peru*** diskuterade fack att bilda ett nytt nationellt förbund som ska förena branschens anställda. Det skulle även möjliggöra en revision av de befintliga kollektivavtalen i alla förädlings- och fiskeriföretag. Syftet är att förbättra villkoren i hela branschen. En konflikt pågår mellan ***The China Fishing Co*** och ***Austevolls dotterbolag Marine Harvest*** om förvärvet av ***Pescanovas*** *dotterbolag.* Företagen har för tillfället inga fackmedlemmar och kan därför bli mål för framtida organiseringsverksamhet.

I ***Indonesien*** förbereder sig ITF på att företräda 259 fiskeriarbetare som hyrdes in av företag baserade i Nya Zeeland och Sydkorea men inte betalades lagstadgade löner. ITF:s juridiska analys pekar på utestående löner till ett värde av upp till 5 miljoner NZD (drygt 24,5 miljoner SEK). En utredning påbörjas dessutom i Lampoung för att fastställa vilka som är de viktigaste verksamma företagen där med tanke på en framtida organisering.

Sealord Group

burcu.ayan@iuf.org
Blackshaw_Liz@itf.org.uk

IUL:s generalsekreterare, regionsekreteraren för Asien/Stillahavet och ***nyzeeländska livsmedels-facket SFWU*** träffade Sealord Groups vd för ett samtal. Sealord är verksamma i hela världen och har en egen fartygsflotta. Samtalet kretsade kring fackliga rättigheter och Sealords framtid i vid mening.

Tack vare dialogen har Sealord gått med på att inte använda sig av de extremt låga ungdomslöner som nyligen infördes av Nya Zeelands högerregering och att tillsammans med facket se över en eventuell utfasning av bemannings-personal. Företaget lovade dessutom att anlita korrekt anställda och registrerade besättningar på sina fartyg.

En av Sealords delägare, Tokyobaserade ***Nippon Suisan Kaisha*** (även känt som ***Nissui***), försöker tydligen dra sig ur Sealord. De har redan tagit över den mest lönsamma delen av Sealords verksamhet, den europeiska marknadsförings-avdelningen. Sealord har redan lagt ner verksamheten i ***Argentina*** och kommer att flytta fokus till Nya Zeeland och Australien.

Region Asien/Stillahavet och ITF håller en gemensam fiskeriworkshop senare i år eller i början av nästa år för att främja ett erkännande från Sealord Group och andra företag i sektorn i enlighet med ***ITF:s och IUL:s fiskeriprogram***.

Pescanova

burcu.ayan@iuf.org
Blackshaw_Liz@itf.org.uk

IUL:s och ITF:s sekretariat höll ett möte med CCOO och UGT i Madrid i april för utvärdering av fiskeriarbetet med inriktning på spanska företag verksamma i ***Spanien, Chile och Peru***. Till följd av mötet bestämde man att mer detaljerat utreda och rapportera kring Pescanovas konkurs, planer, nedskärningar, fabriksnedläggningar, eventuella uppsägningar samt tänkbara aktioner och mobiliseringar hos medlemsförbunden.

Eftersom Pescanova var och kanske fortfarande är en av de viktigaste medlemmarna i spanska fiskerinäringens arbetsgivarorganisation, ANFACO, kommer vi att begära ut information från företaget och ANFACO i enlighet med det gemensamma uttalande som IUL och ANFACO undertecknade 2011.

LIVSMEDELSFÖRÄDLING

jacqueline.baroncini@iuf.org
kirill.buketov@iuf.org

H.J. Heinz

kirill.buketov@iuf.org

Affären nyligen där företaget köptes av två finansinstitut – 3G och Berkshire Hathaway – väckte allvarliga farhågor hos medlemsförbund med medlemmar i H.J. Heinz. Flera förbund har kontaktat sin nationella företagsledning och bett att informeras om hur framtidsplanerna påverkar jobben.

Företaget reagerade på ett otillfredsställande sätt och IUL:s sekretariat har sedan dess samordnat en telekonferens 13-14/7 2013 för att diskutera läget med centrala medlemsförbund som företräder anställda i ***Storbritannien, Nya Zeeland, Australien, Belgien, Nederländerna, USA och Sydafrika***.

Deltagarna på telekonferensen gav IUL i uppdrag att kontakta Heinz-ledningen och föreslå ett möte på internationell nivå, stärka samordningen av aktioner inom och mellan regionerna samt utarbeta ett kollektivt internationellt fackligt svar.

Heinz har redan presenterat planer på att säga upp 45 personer från fabriken i ***Kendal i Storbritannien*** och flytta produktionen av en del av sina modersmjölksersättningsprodukter till Nya Zeeland.

Företaget tillverkar barnmat som sedan skeppas till Kina och Europa.

Heinz flyttar tillverkningen av produkter avsedda för Asien till nyzeeländska ***Fonterra*** som ska kontraktstillverka specialmjölken.

IUL har kontaktat ***Unite i Storbritannien och NZDWU*** i Nya Zeeland om produktionsflytten så att de båda förbunden tillsammans kan se till att processen inte leder till social dumpning och en försämring av arbetstagarnas rättigheter.

Mondelez (f d Kraft)

jacqueline.baroncini@iuf.org
james.ritchie@iuf.org

Skuldtyngda globala snacksjätten Mondelez' redan skamfilade rykte på människorättsområdet blir inte bättre av att företaget nu försöker öka kassaflödet för att betala räntan och amorteringarna, belöna direktörerna och blåsa upp priset på aktien med aktieåterköp.

Efter människorättsbrotten i Tunisien och Egypten som blev startskottet för kampanjen har IUL nu avslöjat övertramp i Pakistan och Libanon.

Årets förhandlingar om kollektivavtalet på ***Mondelez Cadbury i Pakistan*** gick i stå när företaget vägrade gå med på att ge ett antal inhyrda arbetare fast anställning.

I ***Hub i Baluchistan i Pakistan*** avled en 19-årig kontraktsarbetare på Mondelez' Tang-fabrik efter att ha blivit påkörd av en backande lastbil. Trots att Mohammad Zohaib enligt lagen hade rätt till sjukförsäkring saknade han det, vilket gjorde att det dröjde innan han fick vård. Olyckan inträffade när han var på väg hem efter att ha jobbat två 12-timmars skift i rad.

I maj i år meddelade Mondelez i ***Libanon*** att de ska stänga en 50 år gammal lönsam tuggummifabrik och säga upp de 100 anställda. Efter att ha ljugit för facket om fabrikens framtid i ett halvår gav företaget en månads varsel om nedläggningen och beslutet presenterades i närvaro av beväpnade vakter. Orsaken till nedläggningen är enligt företaget att produktionen flyttas till Egypten där energi och arbetskraft är billigare. Det var i Egypten som Mondelez i fjol krossade facket genom att sparka fem av ledarna.

I ***USA och Kanada*** har kakfabriker med fackliga avtal stängts och jobben flyttats till ***Mexiko***. Mondelez meddelade nyligen att man planerar att investera i en ny produktionsanläggning i Salinas Victoria i Mexiko. När anläggningen öppnas andra halvåret 2014 kommer företaget enligt uppgift att ha fem produktionslinjer för kakor för att backa upp den växande efterfrågan i Nord- och Sydamerika. Jobben flyttas till södra Mexiko där lönekostnaderna är lägre och kakorna skeppas norrut till de köpstarka konsumenterna i USA och Kanada.

IUL har sjösatt solidaritetsaktioner, skapat webbsidan www.screamdelez.org, anmält Mondelez för brott mot OECD:s riktlinjer, ställt frågor på företagets årsstämma, informerat investerare, förmedlat "vänskapskontakter" och besök till medlemsförbund i ***Storbritannien, Frankrike, Sverige och Norge***. Vi har berättat om medlemmarnas aktiviteter till stöd för kampanjen i dessa länder samt i ***Belgien, Nya Zeeland och Australien***, tagit emot ledningen och styrelsen för ***Cadburyfacket i Egypten*** och arrangerat en mediakonferens och uppmanat medlems-förbunden att genomföra aktioner på Mondelez' arbetsplatser. Vi har berättat om all denna verksamhet både på vår egen hemsida och kampanjens webbplats.

IUL ber nu medlemsförbunden att genomföra ännu fler aktioner mot företaget och kräva att Mondelez diskuterar de allvarliga anklagelserna om människorättsbrott med IUL. ***Mer information finns på kampanjens hemsida www.screamdelez.org. Stöd kampanjen med konkreta aktioner.***

Nestlé

jacqueline.baroncini@iuf.org
james.ritchie@iuf.org

Det 3:e globala mötet mellan IUL och Nestlé ägde rum 23-24/5.

IUL presenterade resultatet från enkätunder-sökningen med medlemsförbunden rörande ***Nestlés beteendebaserade säkerhetsprogram***. Enkäten visar att IUL:s medlemmar på fabriksgolvet nästan enhälligt tycker att alltför mycket av tyngdpunkten ligger på beteende och att det stjäl uppmärksamhet från företagets arbetsmiljöansvar.

Vår enkät om **prestationslön** visade att IUL-förbunden oroar sig för godtyckliga och subjektiva

bedömningar som grund för prestationsbaserade bonusar och konsekvenserna av detta för sammanhållningen på arbetsplatsen. Vi upprepade våra farhågor om att Nestlés lönepolicy syftar till att ersätta avtalsenliga löneökningar med prestationslöner och därmed utgör ett hot mot kollektivavtalen.

Gemensamma arbetsgrupper har inrättats för att granska **anställningsformer och jämställdhet bland anställda som inte är arbetsledare**. Ett första informellt möte för alla medverkande ägde rum 2/5 och gruppens mandat har fastställts.

IUL och Nestlé godkände de **gemensamma underliggande principerna** för ”en konstruktiv och kontinuerlig dialog om globala arbetstagarfrågor”. Dokumentet undertecknades av Peter Vogt, vice vd Nestlé HR, och Ron Oswald, IUL:s generalsekreterare.

Unilever

peter.rossman@iuf.org

I ***Nederländerna*** mobiliserade IUL betydande internationellt stöd bland medlemsförbunden för ***FNV Bondgenotens*** medlemmar som skulle outsourcas till ***Sodexo*** 1/5. Förbundet avbröt en sex veckor lång strejk 9/4, samma dag som ***sydafrikanska IUL-medlemmar*** genomförde en solidaritetsaktion på ***Unilever Food Services i Pietermaritzburg.*** Tre dagar senare nåddes en förhandlingslösning som innebär bättre pensionsersättning i upp till tio år som kompensation för pensionsförsämringar i samband med flytten till Sodexo, anställningsgaranti i tre år och andra arbetsplatsgarantier, t ex inga delade skift.

Sekretariatet har mobiliserat internationellt stöd för ***IUL-anslutna Lever Brothers-facket (Unilever) i Thailand***, som slåss mot ett nytt arbetsbeskrivningssystem som arbetsgivaren ensidigt införde i april. Enligt det nya systemet ersätts de tidigare ”befattningarna” med ”arbetsnivåer”. De nya ”nivåerna” kombinerar befattningar med olika lönetariffer och sänker både lön och tjänstetid för arbetare med kvalificerade tjänster enligt det tidigare systemet.

IUL:s dialog med Unilever

Sekretariatet dokumenterar tillsammans med medlemsförbunden omfattningen och legitimiteten av bemanningspersonal ***och tillfälligt anställda i glassproduktionen*** inom ramarna för den gemensamma arbetsgruppen om hållbara jobb.

HOTELLKEDJOR

massimo.frattini@iuf.org

Accor

massimo.frattini@iuf.org

I ***Kanada*** har en fransk hotellföretagare återigen brutit mot avtalet mellan Accor och ***IUL-förbundet Unite-Here:s Local 75***. Den lokala hotelledningen anklagas för brott mot arbetsrätten och fallet har anmälts till länsarbetsnämnden i Ontario. Den 30/5 besökte Novotel-anställda och deras fackföreträdare franska ambassaden i Ottawa och bad om den franska ambassadörens hjälp i konflikten med Accor.

I ***Benin*** kämpar IUL-anslutna ***Synovo*** fortfarande mot en arbetsgivare som vägrar förhandla i god tro om ett kollektivavtal – trots att den franska nationella kontaktpunkten har konstaterat att Accor inte respekterar OECD:s riktlinjer och föreslår att företaget ska ”återuppta dialogen inom riktlinjernas ramar.”

Den 16/6 lanserade IUL en solidaritetsaktion där medlemsförbunden uppmanas att protestera mot Accor och kräva att företaget respekterar sina anställdas mänskliga rättigheter och de avtal det undertecknar. Läs mer här.

Situationen har lett till en allvarlig diskussion om vad ***IUL:s avtal med Accor om fackliga rättigheter*** egentligen är värt för medlemsförbunden.

ClubMed

massimo.frattini@iuf.org

Efter samtal med oroliga medlemmar fick IUL i uppdrag att inleda en dialog med företaget. Den 5/6 träffade så företrädare för IUL och franska fack koncernledningen. På mötet betonade IUL att tidigare avtal måste förbättras samt det som dessutom måste ske för att tillämpa sådant som redan beslutats.

Ett utkast till förslag cirkulerar nu bland medlemsförbund med medlemmar i ClubMed och kommer att överlämnas till företaget senare i år.

Hyatt

massimo.frattini@iuf.org

Resultatet från enkäten som genomfördes i början av året presenterades på ***hotellstyrgruppens möte*** i Genève 23/5. Beslut fattas inom kort om en kampanj med ***amerikanska medlemsförbundet Unite Here!***

Melià

massimo.frattini@iuf.org
emilio.ferrero@iuf.org

Förhandlingarna om ett ***internationellt ramavtal*** med spanska hotelljätten Melià pågår fortfarande. Nästa möte med företaget hålls troligen i augusti. Det blir avgörande för om hela förhandlingsprocessen leder någon vart.

Rezidor

massimo.frattini@iuf.org

Det ***globala organiseringsmötet för Carlson Rezidor*** som var planerat till 22/5 har skjutits upp till senare i år. Man bestämde att mötet ska hållas dagen före HRCT-fackgruppens styrelsemöte 4/9. På så vis kan fler delta.

KÖTT

james.ritchie@iuf.org

I ett öppet brev till ***nationella folkkongressens ständiga utskott*** kräver ***HKCTU*** en oberoende utredning av explosionen och branden på ***Baoyuanfengs kycklingsproduktionsanläggning i staden Dehui i provinsen Jilin i Kina*** som tog 121 arbetares liv 3/6. Det var den senaste i en lång rad fabriksbränder med dödlig utgång i Kina. Och än en gång visar det sig att nödutgångarna var låsta och att det varken fanns säkerhetsrutiner eller säkerhetsutbildning. HKCTU kräver nu en öppen utredning av tragedin, där representanter för arbetarna och de drabbades familjer får medverka.

I ***Tyskland*** fortsätter ***NGG*** slåss mot lönedumpningen i köttindustrin. 60 anställda som under skandalartade former sas upp av bemanningsföretag som hyrde ut dem till holländska transnationella jätten ***Vion*** **i** ***Waldkraiburg i Bayern*** får nu ersättning med 500 000 EUR. Med hänvisning till konkurs försökte bemanningsföretaget ***Global*** och efterträdaren ***CSS*** slingra sig undan avgångsvederlag, uppsägningstid och innestående löner.

I juni berättade NGG om en växande medvetenhet hos allmänheten om det ***moderna slaveriet*** på de tyska slakterierna. Arbetare som arbetar på kontrakt åt underleverantörer till värdföretaget utnyttjas hänsynslöst av kriminella. Många av arbetarna är migranter som är rädda och inte vågar gå med i facket. NGG säger att danska **Danish Crown** och holländska **Vion** är direkt ansvariga för förhållandena.

Marfrig

james.ritchie@iuf.org

Efter att ha lamslagit de två köttproduktionsanläggningarna i ***Promissão i Brasilien*** tecknade ***livsmedelsarbetarfacket Araçatuba*** ett löneavtal med transnationella köttjätten **Marfrig**. Det enda som återstår är att under juli komma överens om några arbetsmiljöklausuler.

Smithfield

james.ritchie@iuf.org

I kölvattnet till kinesiska företaget **Shuanguis** köp av **Smithfield** berättade medlemmar i UFCW Local 440 i ***Denison i Iowa i USA*** för **USA Today** om hur det är att jobba på en anläggning för fläskproduktion. De sa att arbetet på fabriken är krävande men lönerna är bra och man kan försörja sig själv och familjen på dem. Många berättade att de tack vare jobbet på Smithfield haft råd att låta barnen gå i skolan, att de kunnat bo i trevliga områden och tjänat bra och haft möjlighet till befordran.

Att lönerna och förmånerna är så bra är fackets förtjänst.

Både Smithfield och Shuangui meddelade att de tänker fortsätta respektera de fackliga avtalen.

16 000 anställda i 14 delstater jobbar åt **Smithfield** och omfattas av UFCW:s avtal med arbetsgivaren.

TOBAK

Jacqueline.baroncini@iuf.org

Japan Tobacco International (JTI)

Jacqueline.baroncini@iuf.org

IUL-förbund som representerar anställda på **Japan Tobacco International** samlades i Genève 30/5 efter ett möte för IUL-förbund i tobakssektorn. JTI-facken kom överens om rutiner för informationsutbyte och ställde sig bakom fackföreningar i Ryssland (Moskva) som slåss mot arbetsgivarens försök att krossa facket och i Sydafrika, där de kämpar för rätten att förhandla om lönen.

British American Tobacco (BAT)

Jacqueline.baroncini@iuf.org

IUL fortsätter sin dialog med British American Tobacco å medlemmen lantarbetarförbundet FLOC**:s** vägnar. Syftet är att tvinga **Reynolds American** att ta sitt ansvar för de vidriga villkoren hos tobaksodlarna i USA. Nästan inga framsteg har gjorts inom ramarna för samtalen om ett branschinitiativ för att säkra rättigheter och anständiga arbets- och livsvillkor för migrantarbetare i USA:s tobakssektor.

TNF-INFO

"TNF-INFO" är en publikation som riktar sig uteslutande till IUL:s medlemsförbund och styrande organ. Den riktar sig inte till en bredare allmänhet.

"TNF-INFO" kan laddas ner av medlems-förbund från den del av IUL:s hemsida som endast riktar sig till medlemmar. Lösenordet är ch1213.

Publikationen ger kontinuerliga lägesrapporter från IUL-sekretariatets verksamhet avseende de viktigaste transnationella företagen. Mer detaljerad information kan beställas från respektive artikelförfattare.

Sekretariatet hoppas att publikationen ska bidra till att hålla medlemsförbunden informerade om vad som sker på detta specifika område å deras vägnar och att vi därigenom ska kunna stärka den fackliga närvaron inom dessa företag.

Vi välkomnar tips och kommentarer om detta från medlemsförbunden. Mejla dem till iuf@iuf.org

Facebook: http://www.facebook.com/IUFglobal
Twitter: https://twitter.com/IUFglobal
YouTube Channel:
http://www.youtube.com/user/IUFglobal