

TNF-INFO nr 9

10-2012



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

Innehåll

Jordbruk:

- Chiquita
- Dole
- Tata/Tetley
- Typhoo/Apeejay

Drycker/bryggerier:

- The Coca-Cola Company
- PepsiCo
- AB-InBev
- Carlsberg
- Heineken

Catering:

- Compass
- Sodexo

Mejeriavdelningen:

- Danone
- Fonterra

Livsmedel:

- Kraft
- Nestlé
- Unilever

Hotellkedjor:

- Accor
- Hilton
- Rezidor
- Sol Melià

Tobak:

- British American Tobacco
- Japan Tobacco International (JTI)

info nr 7) har fortsatt att träffas regelbundet via telekonferenser.

På granskningskommitténs nästa möte (äger rum innan årsskiftet 2012) ska gruppen presentera dels sitt förslag till en bilaga om sexuella trakasserier som ska läggas till huvudavtalet, dels till ett pilotprojekt i **Panama** för utredning av kvinnors anställningsvillkor i banansektorn.

Dole

sue.longley@iuf.org

Dole Food Company har länge gömt sig bakom sociala och miljömässiga certifieringar istället för att vårda goda kontakter med facket. Men IUL-anslutna latinamerikanska bananarbetarfack har vägrat finna sig i detta och har börjat göra viktiga genombrott. I juli i fjol tecknade FENACLE i **Ecuador** sitt första kollektivavtal med Doles dotterbolag i landet, Ubesa. Avtalet gäller 487 anställda på Doles Hacienda Megabanana i provinsen Los Rios.

Och i juli i år vann SITAGH – som ingår i den **costaricanska** banansamordningen COSIBA – fyra års juridisk kamp för återanställning av sex av sina medlemmar som sparkats av Dole. Domstolen beordrade att arbetarna skulle återanställas på samma villkor som tidigare och att deras löner skulle utbetalas. SITAGH:s biträdande generalsekreterare är en av dem som nu återanställs.

Tata/Tetley

sue.longley@iuf.org

Efter avtalet i maj 2011 om en lösning av den [långvariga konflikten](#) på teplantagen Nowera Nuddy i **Nordbengalen i Indien** (se TNF-info nr 7) har tearbetarnas fackförening än en gång med IUL:s hjälp gjort viktiga framsteg. Fackmedlemmar har med plantageledningen diskuterat arbetarbostädernas dåliga skick och dessutom krävt en ny skolbuss. Den närmaste skolan ligger två mil bort och när bussarna ständigt går sönder

JORDBRUK

Chiquita

sue.longley@iuf.org

Den **gemensamma arbetsgrupp för genusfrågor** som inrättades i april 2011 (se TNF-

eller är på reparation kan barnen inte gå i skolan. Tack vare samtalen har bostäderna nu renoverats och en ny skolbuss inköpts.

Typhoo/Apeejay

sue.longley@iuf.org

Vi fortsätter arbeta med Typhoo Tea Ltd, Storbritannien, och Apeejay Surrendra för att förbättra levnadsstandarden på teplantagerna i **Assam i Indien**. Sedan 2010 finns ett gemensamt avtal (se TNF-info nr 4 och 6) som ger IUL-personal fritt tillträde till plantager om besök anmäls i förväg. IUL har besökt Apeejays Talup-plantage flera gånger och företaget har genomfört flera av våra rekommenderade förbättringar av bostäder, vatten, barnomsorg och skolor. I år har företaget trappat upp arbetsmiljöutbildningen av chefer och bekämpningsmedelsanvändare och har använt material från IUL och ILO i sina kurser.

DRYCKER/BRYGGERIER

burcu.ayan@iuf.org

DRYCKER

Coca-Cola

burcu.ayan@iuf.org

SINATREL och SITRACORLINSA – två fack som organiserar Coca-Cola-anställda i **Peru** – strejkade på Coca-Cola och Inca Kola i slutet av 2011, när förhandlingarna brutit samman. En utförlig intervju finns på engelska på [Rel-UITA:s hemsida](#).

Förtroendevalda från Coca-Cola och **PepsiCo** från Kenya, Sydafrika, Ghana, Malawi, Moçambique, Benin, Niger, Nigeria, Zambia, Togo, Tanzania, Tunisien och Marocko träffades 8-9/12 i **Accra i Ghana** för att diskutera det aktuella läget för organiseringen i de bägge transnationella jättarna och byta erfarenheter, tips och framtidsplaner för det fackliga arbetet i de båda företagen som är verksamma i Afrika.

Den 4-5/10 2011 diskuterade förtroendevalda från Coca-Cola Enterprises och CCEAG **Tyskland** samt representanter för EFFAT och IUL "Framtiden för gränsöverskridande fackligt samarbete i CCE och CCEAG". CCEAG:s europeiska koncernråd hade tagit initiativet till mötet med anledning av CCE:s eventuella köp av CCEAG. Deltagarna beslutade om ett antal steg:

- Ett "varningsnätverk" ska inrättas bland förtroendevalda i europeiska Coca-Cola.
- Solidariskt agerande i konflikter, först genom informationsdelning men även genom eventuella solidaritetsaktioner.

- Gemensamma principer och riktlinjer utarbetas i fråga om osäkra jobb, outsourcing och anställningstrygghet.
- En arbetsgrupp inrättas för dessa frågor.

Arbetsgruppens första möte ägde rum i Bryssel 24/1 2012. De kollektivavtal som finns i CCE (Coca-Cola Enterprises) och den tyska tapparen Coca-Cola AG kartlades. Deltagare från **Tyskland, Norge och Spanien** gav en detaljerad bild av kollektivavtalsituationen och förhandlingsschemana i respektive land. Åtgärder för uppföljningen beslutades.

Coca-Cola Workers' Alliance

burcu.ayan@iuf.org

Den globala alliansen för Coca-Cola-anställda består nu av 43 fack med ca 49 000 medlemmar i Coca-Cola-systemet.

Några medlemsförbund har rapporterat om problem när respektive Coca-Cola-tappare outsourcat lönekontoret. Ibland har funktionen flyttats till utlandet. [Skicka ett e-brev](#) så visar vi hur man fyller i alliansens korta enkät.

IUL-förbund stödde **sydafrikanska** FAWU:s kampanj mot outsourcing och för fortsatta satsningar på fasta jobb hos den sydafrikanska tapparen. FAWU gick ut i strejk 11/11 2011. Läs mer på [FAWU:s hemsida](#).

Den 26/11 2011 fick 39 inhyrda arbetare som länge jobbat hos Coca-Colas tappare i **Lahore i Pakistan** fast anställning på fabriken.

I Polen samlades runt 200 demonstranter 24/1 2012 för att protestera utanför Narodowystadion. I aktionen deltog fackligt aktiva från Lodz- och Masovienregionerna och arbetare från Coca-Cola-fabriken i Lodz som hotas av nedläggning. Demonstranterna krävde att Coca-Cola-ledningen river upp nedläggningsbeslutet och räddar jobben. Men aktionen misslyckades och kort därefter undertecknade Solidarnosc ett avtal med Coca-Cola Hellenic Polska där ersättningsnivåerna för de uppsagda i Lodz fastställdes.

Den 10/2 meddelade Coca-Cola Enterprises (CCE) att de inte längre kommer att använda retursystem för sina plastflaskor utan istället ska använda engångsflaskor för tappningen av sina produkter i **Norge**. Beslutet som fattades i Atlanta ledde till att nästan 500 fackligt organiserade jobb försvann. Coca-Cola-alliansens medlemmar visade sin solidaritet genom att via NNN skicka solidaritetsbrev till de anställda hos Coca-Cola Norge.

Tappningsanställdas fack STECSA och kaffearbetarfacket SITINCA träffade den fackliga livsmedels- och lantarbetarfederationen FESTRAS och den **latinamerikanska Coca-Cola-federationen FELATRAC** i mars som ett led i den samordningsprocess och det strategiska program som startades 2008 av de båda facken med hjälp av REL-UITA.

I Filippinerna vägrar företaget kollektivförhandla med de anställda om en löneökning och andra förmåner. [Den här filmen](#) visar hur du kan stödja de Coca-Cola-anställda i Filippinerna.

Coca-Cola-alliansen på Filippinerna (ACCUP) drog igång protestaktioner 25/4 som fortsätter till 31/10 mot "Coca-Colas lögn". "Open Misery"-kampanjen trappades upp med en demonstration i Makati City utanför CCBPI:s (Coca-Cola Bottlers Philippines) huvudkontor 1/6. Coca-Cola-alliansen på Filippinerna motsätter sig Coca-Colas värderingsgrund som kommer att leda till att personalen förlorar sin anställningstrygghet. Inblandningen i fackets inre angelägenheter slog nytt rekord på Coca-Colas tappningsanläggning i General Santos när den nationella HR-ledningen informerade facket om vilken nationell federation det ska tillhöra. Protestaktionerna mot förlusten av anställningstrygghet och rätten till löneförhandling fortsätter i hela Filippinerna och lyfts snart till internationell nivå av IUL.

Coca-Cola-alliansens medlemmar stödde de anställda som sparkats av Coca-Cola i **Marocko**.

Pepsico

burcu.ayan@iuf.org

IUL-förbund i **Indien** har kartlagt befattningarna hos Pepsico Dharwad i Karnataka och utrett fördelningen mellan fast och tillfälligt anställda. En liknande kartläggning pågår på SMV Beverages och Steel City Beverages i Jamshedpur i Jharkhand. På den sistnämnda fabriken försöker arbetsgivaren krossa facket, dels med en olaglig gul fackförening, dels med storskalig inhyrning av personal.

Medan Pepsico slår mynt av den populära teveserien X Factor lever över 550 arbetare som producerar Pepsicoläsk på tappningsanläggningarna SMV Beverages och Steel City Beverages i Jamshedpur i nordöstra Indien under en högst påtaglig Fear Factor. [Läs mer här](#).

Frito-Lay på Dominikanska Republiken är ett dotterbolag till PepsiCo Snacks med siktet inställt på att krossa facket. Företaget hotar och trakasserar anställda helt öppet om de kontaktar facket. Läs mer på [Rel-UITA:s hemsida](#) (på engelska).

Det dominikanska Frito-Layfacket (SINTRALAYDO) höll med hjälp av IUL:s latinamerikanska regionorganisation Rel-UITA en kurs i förhandlingsteknik i januari. En utförlig artikel finns på [Rel-UITA:s hemsida](#) (på spanska) och på [sidan för Pepsicofack på IUL:s hemsida](#) (på engelska).

BRYGGERIER

burcu.ayan@iuf.org

AB-Inbev

burcu.ayan@iuf.org

Företagsledning och fack i Belgien hos Leuven-baserade bryggaren AB InBev har kommit överens om ett nytt kollektivavtal för arbetarna på företaget. [Läs mer här](#).

Carlsberg

burcu.ayan@iuf.org

Transnationella bryggerijätten Carlsberg angriper de fackliga rättigheterna i **Litauen** och backas upp av rättsväsendet i landet, som har bestämt att ölproduktion är en "samhällsnödvändig tjänst" och strejker därför olagliga. IUL lanserade en solidaritetsaktion som fick avsevärt stöd. [Läs mer här](#).

Den 24/1 demonstrerade facken på Carlsbergs Baltika-bryggerier i Ryssland vid fabriksgrindarna i protest mot den pågående slakten av fasta jobb och arbetsgivarens påtryckningar mot fackligt aktiva. [Läs mer här](#).

Carlsbergs direktörer i **Malawi** ägnar sig inte åt att brygga öl och ta företaget till nya höjder. Istället kokar de ihop en soppa på de anställdas pensionsförmåner. [Läs mer här](#).

Carlsberg har bekräftat att 100 jobb sannolikt försvinner på förpackningssidan i **Danmark** och ersätts av ett mer automatiserat system. I december i fjol meddelade Carlsberg dessutom att 130-150 tjänster försvinner på huvudkontoret tvärs över hela den europeiska ölverksamheten. Samtidigt presenterade Carlsberg nedskärningar också på huvudkontoret i Köpenhamn.

IUL samarbetar med en grupp fack och frivilligorganisationer som stödjer kampen för fackligt erkännande och respekt för kvinnor som jobbar som "ölfrämjare" åt ett antal transnationella öljättar (bl a Carlsberg och Heineken) på barer och restauranger i **Kambodja**. I samband med insatsen besökte en internationell facklig delegation Kambodja i september 2012. För tillfället läggs sista handen vid en handlings- och kampanjplan för stöd till "ölfrämjarna" och deras fack. En lägesrapport från insatsen kommer att finnas i TNF-info nr 10.

Heineken

burcu.ayan@iuf.org

Anställda på Heineken i **St Petersburg** demonstrerade utanför bryggerigrindarna och inledde en fyradagars hungerstrejk i ett tält 12/1, trots minusgrader. Hungerstrejken avbröts efter fyra dygn när företagsledningen gick med på att träffa ordförandena för St Petersburgs regionala fackliga federation och AIWU-klubben i staden. Samtalen har ännu inte gett något resultat, men de anställda hoppas på meningsfulla förhandlingar och en rättvis lösning av konflikten. [Läs mer här.](#)

En gemensam kommitté bestående av St. Petersburgs regionala fackliga federation, AIWU-klubben i staden, yrkesinspektionen och distriktsåklagarmyndigheten fann att åtalet mot de Heinekenanställda som varningsstrejkade i ett dygn 15/12 2011 var olagligt. [Läs mer här.](#)

Den 21/12 välkomnade brittiska Unite the Union en utredning med anledning av ett klagomål mot Heineken från en grupp pensionärer som arbetat på Scottish & Newcastle (S&N). [Läs mer här.](#)

CATERING

james.ritchie@iuf.org

Compass

james.ritchie@iuf.org

Framsteg har gjorts i den långvariga konflikten med **Eurest Algeriet** som följde på bildandet av en fackförening 2006. Företaget vägrade erkänna facket, stängde av anställda från jobbet och bröt mot arbetstagarnas rättigheter.

Med hjälp av en medlare som tillhandahölls av OECD:s brittiska kontaktpunkt nåddes efter drygt tre års konflikt i december 2011 ett avtal mellan IUL och Eurest Algeriet och det brittiska moderföretaget Compass.

I lösningen ingick kontinuerliga garantier för Eurest Algeriets anställdas föreningsfrihet i enlighet med algerisk lag och gällande internationellt erkända arbetsnormer. En process inrättades med vars hjälp Eurests tidigare anställda kunde ansöka om lämplig återanställning hos Eurest Algeriet.

Tillämpningen av avtalet har varit långsam och besvärlig eftersom den lokala företagsledningen motsatt sig en återanställning av de namngivna arbetarna. Den fackliga ledaren och tidigare anställda Yacine Zaïd har varit IUL:s representant i Algeriet och fungerat som språkrör åt de arbetare som söker återanställning.

När Eurest Algeriet fick ny vd i september 2012 skedde ett genombrott för avtalets tillämpning och

en central fackledare återanställdes på en passande tjänst i sin hemstad.

Fem andra arbetare vill nu återanställas av Eurest Algeriet och IUL har regelbundna kontakter med Compass för att se till att avtalet tillämpas snarast möjligt.

Sodexo

james.ritchie@iuf.org

IUL undertecknade ett internationellt ramavtal med Sodexo i december 2011. Avtalet går utöver det rena erkännandet av universella mänskliga rättigheter som t ex rätten att gå med i facket och att sluta kollektivavtal. Parterna förbinder sig dessutom att träffas regelbundet och komma överens om avtalets tillämpning och hur de anställda konkret ska få sina rättigheter tillgodosedda. Avtalet lägger därmed en solid grund för facklig organisering. För att maximalt utnyttja avtalet kommer IUL att tillsammans med medlemsförbund utforma organiseringsplaner för viktiga Sodexomarknader.

Klicka här för att ladda ner [avtalet mellan Sodexo och IUL.](#)

IUL:s MEJERIAVDELNING

burcu.ayan@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

Mejeriavdelningens ledningsgrupp har hållit två möten, ett i november 2011 och ett i oktober 2012. Mötesrapporter kan beställas från IUL:s sekretariat. På mötet i oktober 2012 sjösatte ledningsgruppen den globala kampanjen **"Fair Deal for Dairy Workers"** som syftar till att förbättra villkoren och höja organisationsgraden i mejerisektorn, i synnerhet hos de viktigaste transnationella jättarna.

Danone

burcu.ayan@iuf.org

Med hjälp av framgångsrika organiseringskampanjer och stöd från IUL kunde Teamsters i **USA** säkra garantier för Danoneledningens neutralitet. Dessutom erkändes facket på två Danonefabriker i Kalifornien och Oregon i maj respektive juli.

IUL:s och Danones kontrollprojekt på olika Danoneanläggningar runt om i världen kartlägger tillämpningen på fabriksgolvet av åtta olika internationella avtal mellan IUL och Danone. Till dags dato har ett gemensamt IUL-Danoneteam besökt Danonefabriker i **Frankrike, Kanada, USA, Ukraina** och **Sydafrika**.

I allmänhet kände man till och förstod avtalen som i huvudsak respekterats (vill du veta mer skickar du ett [e-brev till IUL-sekretariatet](#)). De fabriker där

så inte var fallet kommer att granskas närmare i en ny gemensam IUL-Danone-process, där en liten grupp representativa IUL-anslutna Danonefack från Nord- och Sydamerika, Europa och Asien ska träffa Danones högsta koncernledning två gånger om året. Det första mötet ägde rum i Paris 6/9 2012.

Fonterra

james.ritchie@iuf.org

Nästan ända sedan ramavtalet med Fonterra började gälla 2002 har IUL och det nyzeeländska medlemsförbundet mejerifacket NZDWU varit oense med företaget om de anställdas tillgång till rättigheterna som avtalet garanterar.

Kärnfrågan har i praktiken varit Fonterras vägran att i **Sri Lanka** och **Malaysia** låta lokala fack få tillträde till arbetsplatserna och värva medlemmar bland arbetarna. Arbetstagarnas rättigheter kan inte anses garanterade om de anställda inte får tillgång till dem i en neutral och trygg miljö.

De senaste tre åren har IUL-anslutna FIEU i Malaysia försökt få tillträde till Fonterras fabrik i landet för att värva medlemmar och erkännas av företaget. I år skickade NZDWU ett stödbrev till FIEU. Brevet ska delas ut till anställda för att de ska uppmuntras att gå med i facket och göra gemensam sak med fackligt organiserade Fonterraarbetare i Nya Zeeland och Chile. I mitten av 2012 röstade medlemmar i Nya Zeeland ja till att stödja FIEU i deras kamp för att representera de arbetare som jobbar åt Fonterra i Malaysia. Malaysiska arbetsmarknadsdepartementet beslutade efter samtal med FIEU att arbetarna ska rösta om vem som företräder dem fackligt. Innan omröstningen gick Fonterra med på att acceptera FIEU som representant. Val ska snart hållas rörande arbetsplatsstrukturer och därefter följer kollektivavtalsförhandlingar.

Det fantastiska utfallet är resultatet av en lång och envis kampanj från IUL och medlemsförbunden i Malaysia och Nya Zeeland.

LIVSMEDELSFÖRÄDLING

jacqueline.baroncini@iuf.org

Kraft

jacqueline.baroncini@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

På vår hemsida för [Kraftnyheter](#) har IUL hållit medlemsförbunden informerade med analyser av utvecklingen i företaget (i synnerhet delningen av företaget) och med lägesrapporter från fackliga aktioner. Genom IUL har medlemsförbund ömsesidigt och solidariskt stöttat varandra i två aktuella konflikter: i **USA** där Kraft nu har rivit upp beslutet att lägga ner en fackligt organiserad

distributionscentral; och i **Belgien** där fack som kämpat mot en produktionsflytt mottog solidaritetsyttringar i form av namnlistor från IUL-förbund på fem kontinenter.

I september 2012 lanserade IUL två solidaritetskampanjer till stöd för anställda och deras fack som befann sig i konflikt med Kraft i **Tunisien** och **Egypten**. De båda fallen har uppmärksammats på Business and Human Rights Resource Centres hemsida, en organisation som granskar företags effekter på mänskliga rättigheter. Kraft Foods har lämnat ett skriftligt svar på IUL:s stöd för de berörda facken. IUL har utfärdat en dementi. Du hittar dem här: <http://www.business-humanrights.org/Home>

Nestlé

jacqueline.baroncini@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

Det första globala mötet någonsin med Nestlés koncernledning äger rum 23/2 2012. Det skedde efter att ett antal genombrott med Nestlé lett till att företaget äntligen gått med på att erkänna IUL globalt, efter att i över 20 år ha vägrat göra det annat än i Europa. Fokus för det första mötet låg på aktuella konflikter i synnerhet i Indonesien och Pakistan.

IUL omstartade "Stoppa Nespressure-kampanjen" i november 2011 efter de brutala och godtyckliga uppsägningarna av fackmedlemmar i Indonesien och massuppsägningarna av kontraktsarbetare som hävdade sin rätt till fast anställning i **Pakistan**.

Genom hela konflikten upprätthölls dialogen med Nestlé på både koncern- och regionnivå. Eventuella framsteg vilade dock på osäker grund. Efter sjösättningen av kampanjen "Vi är de 53" (med syftning på de 53 fackmedlemmar som godtyckligt och felaktigt sagts upp i Indonesien) på IUL-kongressen blev det äntligen ett slut på konflikterna sent i maj och Nestlé erbjöd återanställning åt de 53 i Indonesien och fasta jobb åt över 200 inhyrda i Pakistan.

De fackliga företrädarna i **Nestlés europeiska koncernråd** fortsätter att kritiskt diskutera viktiga företagsinitiativ som hotar det fackliga arbetet och de fackliga rättigheterna. Den individuella prestationsvärderingen (PE) och prestationslönerna är ett angrepp på kollektivavtalen och ett hot mot solidariteten, den sociala sammanhållningen och fackliga organisationen på arbetsplatsen. Företagets "beteendebaserade säkerhet" medför systematisk rapportering av säkerhetsöverträdelser. I praktiken innebär det att man tjallar på sina arbetskamrater. Facket motsätter sig initiativen på lokal och nationell nivå och för nu upp kampen till europeisk nivå genom

att efterlysa en överenskommelse om principfrågor.

Unilever

peter.rossman@iuf.org

I juni 2012 lämnade IUL in ett nytt klagomål till den brittiska regeringen rörande icke-tillämpning av avtalet om fackliga rättigheter och facklig representation 2010 på Doom Dooma-fabriken i **Assam, Indien**. Unilevers kontinuerliga uraktlåtenhet att vidta avgörande åtgärder i enlighet med det tidsschema som parterna kom överens om på IUL:s och Unilevers möte i september 2011 tvingade IUL att sjösätta en ny offentlig kampanj och angripa företaget för att det inte höll ingångna avtal.

Förhållandena verifierades slutligen 19/9 2012 när 75 % av de anställda sa sig betrakta IUL-förbundet som sin representant i kollektivförhandlingar. Bara 12 % ansåg att detta gällde för den av företaget stödda organisationen. OECD-klagomålet kvarstår och IUL-kampanjen fortsätter tills det entydiga resultatet från verifieringen utmynnar i ett kollektivavtal med IUL-förbundet.

Unilever och IUL:s globala samtal

Samtalen med Unilever om fackliga rättigheter och viktiga relaterade frågor fortsatte med ett möte i maj 2012. IUL:s generalsekreterare Ron Oswald, en representativ grupp IUL-förbund från IUL-regionerna och personal från general- och regionsekretariaten (ICEM:s representant – numera IndustriAll – kunde inte delta) träffade koncern- och regionledningen för att fortsätta dialogen om fackliga rättigheter och viktiga relaterade frågor. Bland de positiva resultaten av samtalen sedan mötet i september 2011 märks särskilt följande:

- Framgångsrika förhandlingar om ett avtal om direkt, fast anställning för den stora majoriteten av de 184 tidsbegränsade kontraktsarbetare som jobbar på Unilevers Liptonfabrik i **Pune i Indien**. Kontraktsarbetarna – som ofta jobbat på fabriken i minst tio år – hade samma arbetsuppgifter som de fast anställda. Men deras lön var inte ens hälften av de fast anställdas. Det positiva resultatet nåddes tack vare en stark facklig mobilisering med stöd av IUL lokalt och regionalt, samtidigt som fackets krav kraftfullt lyftes genom de globala mötena med företaget.
- Samtalen med Unilever backade upp kvinnliga anställda som packade glass på en av facket ej organiserad fabrik i **Omsk i Ryssland**, vann erkännande åt deras fackförening och en återgång till direktanställning med hjälp av IUL internationellt och regionalt och samtal med företaget. Kvinnorna

på packningslinjen överfördes till ett bemanningsföretag 2010-2011. De hade fortfarande samma arbetsuppgifter men sämre lön och villkor. Deras fackförening är IUL-ansluten och förhandlar nu om fabriken första kollektivavtal.

Från december 2011 till mars 2012 organiserade IUL en internationell solidaritetsaktion med brittiska medlemsförbund hos Unilever som slåss mot pensionsnedskärningar. Kulmen nåddes med en Europaomfattande demonstration i Rotterdam. Medlemsförbunden lyckades förbättra de ursprungliga förslagen från Unilever.

IUL har organiserat solidaritets- och stödaktioner för kemifacket på företagens fabrik i **Boksborg i Sydafrika**, där den lokala arbetsgivaren främjar en gul fackförening.

IUL:s och Unilevers gemensamma arbetsgrupp om hållbara jobb slutförde sin granskning av anställningsförhållandena i Unilevers dryckes division och har nu börjat bearbeta glassfabrikerna. När granskningsprocessen är klar bör det bli enklare för medlemsförbund att säkra fler fasta jobb i förhandlingar om osäkra anställningar.

Sekretariatet går vidare med det planerade internationella mötet för fackliga förtroendemän och funktionärer hos Unilever. Målet är att bygga upp ett starkt, aktivt fackligt nätverk i företaget. Möte planeras preliminärt äga rum i mars 2013.

Genus och jämställdhet i Unilever

IUL har påbörjat den första enkätundersökningen någonsin av läget för Unilevers kvinnliga anställda. Enkätresultaten är användbara för fack som organiserar kring jämställdhet, osäkra jobb och fackliga rättigheter, och stärker medlemsförbund i organisering och förhandling.

HOTELLKEDJOR

massimo.frattini@iuf.org

Accor

massimo.frattini@iuf.org

I **Kanada** protesterade UniteHere-klubben Local 75 hos länsarbetsnämnden i Ontario mot olika missförhållanden på tre olika Accorhotell i Ottawa, Mississauga och North York. I Mississauga-fallet pekade nämndens beslut på allvarliga lagöverträdelser från den lokala hotelledningens sida och beordrade hotellet att erkänna facket och börja kollektivförhandla (ett anmärkningsvärt hårt beslut av nämnden som oftast brukar rikta det mot mindre respektabla företag, framförallt i byggbranschen). Andra fall är under behandling och sekretariatet försöker övertala Accor att nå en frivillig överenskommelse med UniteHere, hellre än att förlora fall efter fall i länsarbetsnämnden.

I **Benin** har hotelledningen på Novotel i Cotonou och Synovo äntligen börjat förhandla om ett kollektivavtal för hotellet efter lokala påtryckningar och en OECD-protest från IUL. OECD-protesten är fortfarande aktuell trots att förhandlingarna inletts, framförallt eftersom ledningen agerat så okänsligt i fallet under lång tid och det inte går att lita på att de håller vad de lovar.

IUL kontaktade i oktober 2011 Accors koncernledning med anledning av en konflikt som bl a gällde brott mot de fackliga rättigheterna på ett lbishotell i **Indonesien**, där vårt medlemsförbund FSPM organiserade. En lösning nåddes och facket registrerades hos myndigheterna, vilket gav organiseringen av Accor en puff i ryggen i landet.

Projektet för global organisering av Accor

Organiseringsprojektet som stöds av UniteHere och AFL-CIO:s solidaritetscentrum har startat i Indonesien och lett till nya medlemmar och starka lokala fackledningar på tio hotell. Facket riktar nu in sig på sammanlagt 20 Accorhotell.

Liknande projektverksamhet ligger i startgroparna på Accorhotell i **Marocko** och UniteHere för samtal med ett systerförbund i **Brasilien**.

Hilton

massimo.frattini@iuf.org

IUL och medlemsförbundet TEAM på **Maldiverna** har lanserat en internationell solidaritetskampanj för återanställning av 22 hotellarbetare som felaktigt sagts upp på Conrad Hilton. I februari i fjol fastslog arbetsdomstolen att massuppsägningarna var ogrundade och beordrade hotelledningen att återanställa de uppsagda med full retroaktiv lön. Ledningen vägrade rätta sig efter domen och arbetarna väntar fortfarande på att något ska hända. [Läs mer här](#) och [se en film här](#).

Rezidor

massimo.frattini@iuf.org

Efter en utredning som gjorts med stöd från vårt danska medlemsförbund 3F ligger fokus kvar på hotellkedjan **Radisson**. IUL:s styrgrupp för hotellkedjor sammanträdde i Genève 24/9 2012 och godkände ett organiseringsförslag från IUL:s sekretariat. Ett möte kommer att hållas där IUL, nordiska fack, EFFAT (IUL Europa), det europeiska koncernrådet och alla fack på Rezidorhotell ska utforma en internationell organiseringskampanj.

För att stödja den planen sjösatte de nordiska facken och Baltic Organising Academy i början av 2012 ett organiseringsprojekt i de baltiska länderna. Ett av huvudmålen är att organisera personalen på Rezidorhotellen, kartlägga ledare och inleda kollektivförhandlingar.

Sol Melià

massimo.frattini@iuf.org

I samarbete med spanska medlemsförbund har IUL och IUL:s HRCT-ordförande Norberto Latorre börjat förhandla om ett internationellt ramavtal med Spanienbaserade företaget Sol Melià, som äger ca 400 hotell i 26 länder. Förhandlingarna befinner sig i ett prekärt inledningsskede och företaget har ännu inte accepterat de normer för internationella ramavtal som fastställdes av vår kongress 2007.

KÖTT

james.ritchie@iuf.org

jacqueline.baroncini@iuf.org

IUL höll en **global köttkonferens** i Omaha i USA 1-2/11 2011. Värd för konferensen var UFCW (United Food and Commercial Workers' Union) och ca 160 delegater från lokala UFCW-klubbar i USA och Kanada samt 29 delegater från 13 länder utanför Nordamerika deltog. Konferensen föreslog att IUL ska inrätta en köttavdelning. [Läs mötesprotokollet här](#).

På ett informellt möte i Genève 24/2 2012 godkände medlemsförbund i köttsektorn ett preliminärt arbetsprogram för utredning och kartläggning av de företag som medlemsförbunden anser viktigast, nämligen **JBS, BRF, Marfrig, Danish Crown, Vion, Tyson, Cargill, Smithfield/Campofrio**. Arbetet pågår.

Vion

james.ritchie@iuf.org

jacqueline.baroncini@iuf.org

Sedan Vion i juni 2012 presenterade planer på stora omstruktureringar av hela verksamheten i Nederländerna, Tyskland och Storbritannien har IUL-förbund i länderna kämpat mot nedskärningar och nedläggningar, i synnerhet i Skottland där USDAW ingår i en arbetsgrupp för att rädda en nedläggningshotad fabrik. Tidigare i år utbröt en laddad konflikt mellan UNITE och Vion om kollektivavtalet på en annan fabrik i Skottland.

TOBAK

jacqueline.baroncini@iuf.org

British American Tobacco

jacqueline.baroncini@iuf.org

IUL deltog tillsammans med medlemsförbundet FLOC i BAT:s årsstämma i London i april 2012 och påminde BAT om att företaget lovat träffa FLOC och ställa sig bakom ett branschinitiativ för att säkra rättigheter och anständiga arbetsvillkor för migrerande tobaksarbetare i **USA**. Det har gått långsamt framåt, men ett första möte med

Reynolds American har nu ägt rum och BAT, PMI och JTI har uttalat sitt stöd för initiativet.

JTI

jacqueline.baroncini@iuf.org

Försöken att påverka facket på fabriken i Moskva – som började när den nya företagsledningen tillträdde 2010 – blev nyligen mer hotfulla när fackligt aktiva plötsligt fick sparken. Facket på JTI i Moskva och dess federation, IUL-anslutna Solidarnost, har genomfört aktioner mot uppsägningarna och företagets trakasserier mot facket. Flygbladsutdelning organiserades 23/8 och 3/10 hölls en demonstration utanför fabriken.

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 medlemsförbund 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 erhållas 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>