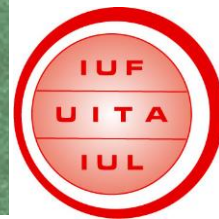


TNF-INFO NR 20

04-2015



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

Innehåll

Jordbruk:

- Illovo Sugar

Drycker/bryggerier:

- The Coca-Cola Company
- Coca-Cola Workers Alliance
- PepsiCo
- Heineken

Catering:

- Sodexo

IUL:s mejeriavdelning:

- Arla Foods
- Danone

Snabbmat:

- McDonald's
- Nollkontrakt

Fiskeri:

- BMI Indonesien
- Citra Mina/Philfresh

Livsmedelsförädling:

- Kraft/Heinz
- Mondelez
- Nestlé
- United Biscuits/Yildiz Holdings
- Nanoteknik i livsmedelsindustrin

Hotellkedjor:

- Melia
- Starwood
- Internationella kampanjen "Värdighet för hotellstädare"

Kött:

- JBS
- Migrantarbetare i köttsektorn

JORDBRUK

sue.longley@iuf.org

Socker

jchullen@rogers.com

Illovo Sugar

jchullen@rogers.com

SPAWUM i Malawi slutförde löneförhandlingarna 20/3 med en generell höjning på 27 %. Inflationstakten i Malawi är just nu 21,2 %. Avtalet gäller ca 5 000 anställda.

Förhandlingarna med **NUPAAW i Zambia** (Zambia Sugar) har skjutits upp till 13/4. Ca 21 % skiljer mellan arbetsgivarens och fackets bud. Kollektivavtalet löpte ut 31/3 men har förlängts en månad. NUPAAW:s stötestenar är tillämpningen av Illovos resultatbaserade bonussystem, utbetalningen av en trettonde månadslön och förbättring av pensionsvillkoren. IUL:s sekretariat samlar in information om hur dessa frågor hanteras i Illovo Sugars verksamhet i övriga Afrika.

Sydafrikanska livsmedelsarbetarförbundet

FAWU förhandlar också med Illovo Sugar inom ramarna för sydafrikanska sockerbranschs förhandlingsråd, en organisation som består av tre fack och sex arbetsgivare. IUL har löpande kontakt med FAWU och bistår förbundets förhandlare. I skrivande stund innehåller fackens bud en generell löneökning på 13,5 % och bättre sjukförsäkring.

På senare år har IUL:s globala sockerprogram samarbetat med FAWU inom ramarna för kvinnoforumet på sockerbruket i Sezela, som ägs av Illovo Sugar. Det kontinuerliga arbetet har lett till fler kvinnliga medlemmar för FAWU och IUL:s sockerprogram stödjer just nu ett initiativ där FAWU inrättar ett jämställdhetsforum på bruket.

Mer information om IUL:s sockerarbete finns [här](#) (endast på engelska).

DRYCKER

burcu.ayan@iuf.org

Coca-Cola

burcu.ayan@iuf.org

Spanska HD: Coca-Colas uppsägningar brott mot de anställdas rättigheter

Den 15/4 presenterade Spaniens HD, Tribunal Supremo, den slutgiltiga domen i fallet med nedläggningen av fyra Coca-Cola-fabriker i Spanien. Den tidigare domen från den federala domstolen Audiencia Nacional kvarstår och Coca-Cola Iberian Partners' (CCIP) omstrukturingsplan från januari 2014 är alltså ogiltig. Omstruktureringen och nedläggningen av de fyra fabrikerna i Alicante, Fuenlabrada (Madrid), Palma de Mallorca och Colloto (Asturien) drabbade över 1 190 anställda och ledde till uppsägningar av 821 personer.

Enligt domstolen bröt CCIP mot strejkrätten under samrådsprocessen när företaget levererade produkter från andra fabriker som var i drift. Tapparen presenterade ingen detaljerad plan för de spanska IUL-förbunden FEAGRA-CCOO och FITAG-UGT över beslutet att lägga ner fyra av sina elva fabriker under 2014. HD-domen fastslår att företaget bröt mot de uppsagda arbetarnas rättigheter i samband med nedläggningarna och innebär att det inte längre finns någon grund att granska de övriga punkterna i överklagandet. Enligt den slutgiltiga domen är nedläggningen av fabrikerna ogiltig och företaget måste nu betala retroaktiv lön till samtliga anställda för hela perioden.

Domen i sin helhet blir tillgänglig de närmaste veckorna.

IUL har krävt att TCCC och CCIP börjar förhandla i god tro med våra medlemsförbund om domens tillämpning.

Coca-Cola Workers Alliance

burcu.ayan@iuf.org

Ett femårigt avtal i **USA** ger löneökningar och skyddar förmånerna för över 500 anställda på två Coca-Cola-fabriker i Massachusetts. IUL-anslutna facket för handelsanställda RWDSU har förhandlat upp lönerna för sina medlemmar på anläggningarna i Needham och Waltham, Massachusetts. Varje år som avtalet löper höjs lönerna med mellan 3 och 18 %. Läs mer [här](#) (på engelska).

I **Tyskland** tecknade IUL-anslutna livsmedelsarbetareförbundet NGG och Coca-Cola Tyskland (CCEAG) kollektivavtal 20/3 2015 efter fyra förhandlingsrundor. Nästan 10 000

anställda hos Tysklands största dryckesföretag omfattas av det nya avtalet, som bl a gäller löner, arbetstider, deltid och anställningstrygghet. Avtalet innehåller också garantier för att omstruktureringar alltid måste föregås av samråd med NGG och medbestämmanderåden.

Under karnevalen i slutet av februari 2015 sparkades över 200 arbetare som jobbade med distribution av Sorocaba Refreshments, som tillverkar och marknadsför Coca-Colas produkter i **Brasilien**. Medlemmar i transport- och livsmedelsarbetareförbunden i Sorocabaregionen inledde en rad demonstrationer i protest mot de ogrundade uppsägningarna och outsourcingen av distributionen. Förbunden vände sig till arbetsdomstolen som beordrade företaget att återanställa de sparkade arbetarna. Enligt domen måste arbetsgivare förhandla med facken innan uppsägningar genomförs. Läs mer [här](#) (på engelska)

IUL-anslutna livsmedelsarbetarfederationen CNTA Afins samlade fack och federationer för Coca-Cola-anställda i **Brasilien** till ett möte för att diskutera arbetsvillkoren och lönerna i sektorn 15/3 2015 i São Paulo. Syftet med mötet var att diskutera de Coca-Cola-anställdas löner och villkor på nationell nivå. Problemen och frågorna som kartlades på mötet har presenterats för IUL:s latinamerikanska federation för Coca-Cola-anställda, FELATRAC. Nödvändiga åtgärder kommer nu att vidtas gemensamt.

PepsiCo

burcu.ayan@iuf.org

I São Paulo i **Brasilien** har PepsiCo Company inte lyckats avtala om lönerna med de anställda. Efter arbetarnas mobilisering på fabriken i São Paulo satte sig arbetsgivaren åter i förhandlingar med livsmedelsarbetareförbundet.

Den 27/3 2015 höll de tre största PepsiCo-facken i landet medlemsmöten för att diskutera förhandlingarna med företaget och besluta om eventuella strejker om inga framsteg gjordes.

I förhandlingar med PepsiCo fortsätter vi att pressa på för att företaget ska rätta till missförhållandena i **Indien**, där 28 lagerarbetare sparkades för att de var fackligt aktiva.

Inledande samtal har också ägt rum med PepsiCo om arbetsgivarens eventuella fackföreningsfientliga agerande i **Guatemala** och rättighetsbrotten i PepsiCo:s leveranskedja, i synnerhet på **Crown Holdings** i **Kanada** och **Turkiet**.

BRYGGERIER

burcu.ayan@iuf.org

Heineken

burcu.ayan@iuf.org

I **Haiti** har det nya facket på Brasserie Nationale d'Haiti (BRANA, Heineken) meddelat IUL att den fackliga verksamheten hos den största bryggaren i landet är hotad och exemplifierat detta med flera brott mot fackliga rättigheter och grundläggande arbetsmiljöregler.

IUL har uppmanat företaget att respektera rättigheterna för sina anställda i Haiti, i synnerhet rörande föreningsfrihet och avtalsförhandlingar. BRANA-Heineken måste följa internationella människorättsnormer och börja förhandla i god tro med SYTB-RANA.

Fler nyheter från bryggerisektorn finns på vår hemsida för [bryggerianställda](#) (endast på engelska).

CATERING

james.ritchie@iuf.org

IUL:s cateringstyrgrupp sammanträdde i Genève 16/4. På dagordningen stod bland annat uppbyggnaden av en starkare facklig organisation inom brittiskägda TNC Compass och en större tyngdpunkt på vårt samarbete med ITF om flygcatering.

Sodexo

james.ritchie@iuf.org

Som vi berättade i TNF-info nr 19 har Sodexo i **Indien** gått med på att aktivt verka för att omplacera före detta fackmedlemmar som arbetade för företaget när Sodexo hade kontrakt med GM. Hittills har de jobb som erbjudits inte motsvarat de berörda arbetarnas kompetens och kvalifikationer och IUL står i regelbunden kontakt med Sodexo för att se till att de omplaceras på lämpliga tjänster.

Ledningen för det **marockanska förbundet ODT** ska träffa IUL i Genève 11/5 för att förbereda de fortsatta förhandlingarna mellan IUL och Sodexo om den långvariga konflikten i Marocko kring uppsägningen av generalsekreteraren i ODT:s Sodexofack.

IUL:s MEJERIAVDELNING

burcu.ayan@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

Arla Foods

burcu.ayan@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

Unite the Union och GMB i **Storbritannien** har nått en överenskommelse med Arla Foods efter outsourcingen av chaufförer till det lokala företaget Moran Logistics. Innan parterna kom överens skrev IUL till Arla Foods för att uppmärksamma företaget på att det inte följt OECD:s riktlinjer för multinationella företag. IUL väntar fortfarande på ett svar rörande ytterligare ett eventuellt rättighetsbrott där företaget meddelade Unite the Union att deras tekniker i ostdivisionen inte längre skulle omfattas av kollektivavtalet.

IUL ska träffa Arla Foods informellt i maj för att diskutera företagets internationella tillämpning av mänskliga rättigheter, i synnerhet de Arla-anställdas möjlighet att i praktiken gå med i facket.

Danone

burcu.ayan@iuf.org

Efter IUL:s och Danones gemensamma utredning av anställningsformerna hos Danone i Indonesien, Thailand, Marocko och Mexiko har en liten arbetsgrupp från IUL:s sekretariat och Danones koncern-hr träffats två gånger och börjat skissa på ett förslag till avtal om personalpolitik som begränsar användningen av osäkra anställningar. På **IUL:s och Danones globala möte** i Paris 9/4 diskuterades utvecklingen och ett tidsschema upprättades för fortsatta förhandlingar.

Parterna beslutade dessutom att gemensamt utforma en serie affischer som ska informera anställda och chefer om avtalen mellan IUL och Danone. Andra punkter på dagordningen var bland annat brott mot mänskliga rättigheter och migrantarbetarproblematik i **Malaysia** och kvarstående frågetecken kring fackligt erkännande på Danones vatten- och mejeri-verksamhet i **Turkiet**.

SNABBMAT

massimo.frattini@iuf.org

McDonald's

massimo.frattini@iuf.org

I **Syd Korea** har fackförbundet AWU – som kämpat mot de omfattande missförhållandena hos McDonald's i landet – demonstrerat utanför tre McDonald's-restauranger i Seoul och krävt

löneökningar för deltidspersonalen, återanställning av Gahyun Lee som fick sparken för att hon var fackligt aktiv (läs mer [här](#) (på engelska)) och att arbetsgivaren börjar prata med facket. Företaget svarade med att tillfälligt stänga de berörda restaurangerna med hänvisning till "kundernas säkerhet". Facket planerar att delta i den internationella dagen för snabbmatsanställda 15/4 och att fortsätta med sina aktioner från första maj till juni.

I **USA** har snabbmatsanställda anmält McDonald's för den usla arbetsmiljön på restaurangerna, där personalen enligt uppgift ofta bränner sig, ibland allvarligt, på grillarna eller när de tvingas filtrera het olja för återanvändning. Det är vanligt att det saknas första-hjälpen-stationer på arbetsplatserna. I de värsta fallen har arbetsgivare föreslagit att brännskadorna ska behandlas med senap eller majonnäs. Amerikanska arbetsmiljöverket OSHA har inlett en utredning.

Kampanjer mot nollkontrakt massimo.frattini@iuf.org

I **Nya Zeeland** går förbundet Unite i bräschen för en landsomfattande kampanj mot nollkontrakt (kontrakt utan schemalagd arbetstid) och har nyligen skrivit ett viktigt avtal med Restaurant Brands – som driver snabbmatsrestauranger under olika kända varumärken – om att företaget ska sluta använda sådana kontrakt. McDonald's och Burger King har efter inledande motstånd nu börjat diskutera med förbundet.

FISKERI

kirill.buketov@iuf.org

BMI Indonesien

kirill.buketov@iuf.org

Den 1/4 demonstrerade anställda på Bumi Menara Internusa (BMI) utanför fabriksgrindarna i Lampung mot trakasserier, uppsägningar och missbruk av osäkra anställningar. BMI är ett av Indonesiens största fiskförädlingsföretag. Det levererar krabbkött och räkor till många internationella företag, bland annat världsberömda varumärken som **Chicken of the Sea**.

2 300 anställda – varav 80 % är kvinnor – arbetar åt BMI, men få har fast anställning. Merparten omfattas av ackordslöner som baseras på dagens räk- eller krabbbångst i ett system där de bara får betalt när det finns jobb. Lönerna är låga och ingen social trygghet finns. För att göra något åt de usla villkoren bildade arbetarna en fackförening 2012. Företaget

svarade med att trakassera och diskriminera dem som stödde facket.

Citra Mina/Philfresh

kirill.buketov@iuf.org

Den första i en rad parlamentariska [utfrågningar](#) (på engelska) om missförhållanden och oegentligheter hos **filippinska** tonfiskproducenten Citra Mina ägde rum 18/3 i landets representanthus. Det är en milstolpe i Citra Mina-arbetarnas långvariga kamp för rättvisa. Arbetarna som stöds av centralorganisationen SENTRO och IUL kräver att arbetsgivaren ska erkänna deras fack och återanställa de 70 medlemmar och anhängare som brutalt sparkades i omgångar i september 2013 när facket bildades och registrerades hos myndigheterna.

Citra Mina-koncernen har systematiskt brutit mot arbetsnormer och fackliga rättigheter, missbrukat osäkra anställningar och använt skalbolag för att smita undan lagen. På båtarna har det rått slaveriliknande villkor och flera har dött ute på haven. Många har vittnat om de systematiska missförhållandena i företaget, bland annat fackföreningens ordförande Jumary Arevalo, SENTRO:s generalsekreterare Josua Mata och en av de 43 besättningsmedlemmar som räddades av facket efter att deras Citra Mina-finansierade fartyg beslagtogs för olagligt fiske på indonesiskt vatten förra året.

LIVSMEDELSFÖRÄDLING

jacqueline.baroncini@iuf.org

Heinz

kirill.buketov@iuf.org

Den 25/3 presenterade Kraft Foods och Heinz en fusion som skapar världens femte största livsmedelsföretag: **Kraft Heinz**. Tillsammans har de båda företagen idag 47 000 anställda. Siffran förväntas sjunka snabbt eftersom det nya företaget ska drivas av brasilianska 3G Capital, som lyckades skära bort 7 400 jobb från H.J. Heinz på bara 20 månader genom nedläggningar, omstruktureringar och ökad användning av tillfällig arbetskraft.

Brittiska Unite krävde ett omedelbart möte med arbetsgivaren. Förbundsombudsmannen för livsmedelssektorn, Julia Long, kommenterar: "Vi och våra fackliga kollegor i livsmedelsindustrin världen över vet av erfarenhet att affärer som den här ofta innebär nedskärningar och hänsynslösa sparpaket, eftersom det globala kapitalet vill ha snabb avkastning på sina investeringar. Nyheten om fusionen kommer som en blix från klar himmel för våra medlemmar på

Heinz. De förtjänar bättre behandling och vi ska kämpa för en bättre uppgörelse för dem.”

I USA uppmanar Marc Perrone, internationell ordförande i livsmedelsarbetarförbundet UFCW, i ett uttalande båda företagen att ”försäkra sig om att göra det som är rätt och ansvarsfullt så att de så kallade effektiviseringarna och sparpaketen inte skadar de anställda och deras familjer som har bidragit till företagets framgångar”. UFCW representerar ca 1 342 Heinzanställda och ca 2 870 Kraftanställda.

För att möjliggöra en gemensam svarsreaktion utvidgar IUL:s sekretariat nätverket för Heinzfack så att det omfattar fack som företräder Kraftanställda.

Mondelez (f d Kraft)

jacqueline.baroncini@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

Det fria facket för anställda på Mondelez Egypt Foods har nått en överenskommelse med Mondelez rörande nedläggningen av fabriken i Alexandria och flytten av produktionen till Borg el Arab.

Alla medlemmar i facket som söker jobb i det närbelägna Borg el Arab omplaceras till fabriken där. 28 anställda som frivilligt sagt upp sig från Mondelez får ett avgångsvederlag som facket förhandlat fram.

Alla i fackstyrelsen kommer nu att jobba i Borg el Arab och medlemstillväxten fortsätter på fabriken.

IUL:s generalsekreterare och företrädare för Mondelez' koncernledning och lokalt deltog i den avslutande förhandlingen i Kairo 30-31/3. IUL:s generalsekreterare besökte dessutom fackets kontor i Alexandria och gratulerade fackföreningens funktionärer och medlemmar till att de lyckats bilda ett starkt fritt fack inom Mondelez i Egypten.

Nestlé

jacqueline.baroncini@iuf.org

james.ritchie@iuf.org

Dödläget i konflikten mellan vårt medlemsförbund Tekgida-Is och Nestlé fortsätter rörande uppsägningarna av 28 arbetare på fabriken i Karacebey sommaren 2014.

Nestlé har bättrat på ursprungsbudet om ersättning för uppsägningarna marginellt och erbjudit sig att återanställa ett litet fåtal. Arbetarna har tillbakavisat detta.

IUL fortsätter förhandla för att förmå Nestlé att återanställa alla avskedade arbetare som vill ha tillbaka sina gamla tjänster i företaget.

Nästa **globala möte mellan IUL och Nestlé** planeras äga rum 13/5 i Vevey.

United Biscuits, Ulker (Yildiz Holdings)

burcu.ayan@iuf.org

Flera av de avskedade Ulker-arbetarna i Turkiet tackade ja till företagets erbjudande om ett mer förmånligt avgångsvederlag. Förutom avgångsvederlaget fick nio arbetare 16 månadslöner plus lön för de månader de ägnat åt att demonstrera sedan uppsägningarna.

IUL och internationella frivilligorganisationer presenterar rekommendation om användning av nanoteknik i mat

peter.rossman@iuf.org

Som svar på den ökande oron kring tillverkares användning av oreglerat nanomaterial i mat presenterade en internationell koalition där bland annat IUL ingår 12/3 en [policyrekommendation](#) för företag i livsmedelsrelaterade branscher i syfte att hjälpa dem undvika eller minimera riskerna med nanomaterial i livsmedel och förpackningar.

Rekommendationen uppmanar företagen att: anta detaljerade offentliga riktlinjer som förklarar hur och varför de använder nanomaterial; publicera en säkerhetsanalys för varje nanomaterial de använder; utfärda leverantörsstandarder; märka alla produkter som innehåller nanopartiklar som är mindre än 500 nm; och med hjälp av en riskanalyshierarki förhindra att de anställda exponeras för nanomaterial.

Ett växande antal studier visar på en lång rad hälsorisker när man äter eller andas in konstruerade nanomaterial, d v s material som innehåller extremt små partiklar (ett människohår är t ex 100 000 nm tjockt). USA:s livsmedels- och läkemedelsmyndighet FDA som ännu inte utfärdat några regler för nanomaterial i livsmedelstillsatser säger i sina riktlinjer att verket ”inte känner till någon livsmedelsingrediens [...] på nanometernivå för vilken det finns tillräckligt med data” för att fastställa att ingrediensen kan klassas som GRAS, allmänt erkänd som säker. Trots det har ingen enda regel- och tillsynsmyndighet i världen infört lämpliga nanospecifika krav för arbetsplatser, konsumenter eller miljö. Företagens lobbyister har framgångsrikt gjort motstånd mot all reglering och till och med lyckats förhindra inrättandet av offentliga register över produkter som innehåller nanomaterial, register som skulle göra det enklare att kartlägga eventuella risker. Företagen definierar allt oftare bort problemet genom att hävda att endast

material som innehåller nanopartiklar som är mindre än 100 nm bör definieras som "nano" – trots att allt mer tyder på att hälsan skadas vid exponering för partiklar i storleksordningen 101-1000 nm.

Policyrekommendationen för nanomaterial kompletteras med ett [faktablad](#) där företag och konsumenter informeras om nanomaterialens potentiella risker. Policyrekommendationen har tagits fram av As You Sow, Center for Food Safety, Center for International Environmental Law, Environmental Working Group, Food and Water Watch, Jordens Vänner, Institute for Agriculture and Trade Policy, International Center for Technology Assessment, och IUL. Syftet med policyn är att undvika förvirring och mångtydiga budskap och ge livsmedelsproducenter tillgång till en enhetlig rekommendation som godkänts av grupper som arbetar med policyfrågor kring nanomaterial.

"Produkter som innehåller konstruerade nanopartiklar", säger IUL:s generalsekreterare Ron Oswald, "sätts nu snabbt i kommersiell produktion i varje steg av livsmedelskedjan. Ändå finns inga specifika regelverk för säkerhet eller riskanalys på plats för att skydda arbetarna, allmänheten och miljön. Vi är glada över att ha medverkat i det här samarbetet och ser fram emot att andra tar samma väg och ger spridning åt de konkreta rekommendationerna."

HOTELLKEDJOR

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

Meliá

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

I **Dominikanska republiken** hölls en workshop i mars med alla fackligt förtroendevalda för att förklara det internationella avtal om arbetstagar-nas rättigheter som slöts i december 2013. Viktiga kontakter har tagits för att bygga upp ett internationellt nätverk för fackligt aktiva i Meliá.

I **Venezuela** löstes en konflikt mellan IUL-anslutna Sintrahosiven och Meliás lokala arbetsgivare efter att IUL kontaktat koncernens huvudkontor. Konflikten gällde arbetsgivarens vägran att erkänna facket som motpart i avtalsförhandlingar.

Starwood

massimo.frattini@iuf.org

Den nyligen lanserade kampanjen för att få Starwood att sluta bryta mot de mänskliga rättigheterna i **Etiopien** och **Maldiverna** har lett

till att över 10 000 e-brev skickats till företagets vd. Solidaritetsaktioner har genomförts av IUL-förbund i Schweiz, Frankrike, Storbritannien och Pakistan. Sekretariatet kommer nu att be IUL-förbunden, i synnerhet dem som har medlemmar i hotellsektorn, att dra igång ännu fler aktioner och hålla trycket uppe på Starwood. Kampanjsidan [ShameOnSheraton](#) (på engelska) har skapats för att främja kampanjen och informera om utvecklingen.

IUL:s hotellstädarkampanj

"Säkra min arbetsmiljö" – värdighet för hotellstädare

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

I Dominikanska republiken hölls en workshop i mars om hotellstädarkampanjen där fackliga företrädare och hotellstädare deltog. För att främja kampanjen ägde också möten rum med företrädare för IUL-anslutna FENAMUTRA som representerar kvinnliga arbetstagare i landet. Andra numret av hotellstädarkampanjens nyhetsbrev kommer att skickas till AU:s medlemmar och IUL-styrelsen och därefter till samtliga medlemsförbund för att informera om den senaste tidens verksamhet.

KÖTT

james.ritchie@iuf.org

JBS

james.ritchie@iuf.org

I **brasilianska delstaten Santa Caterina** slöt JBS ett avtal med CONTAC-anslutna SINTIACR efter en offentlig kampanj mot företagets planerade försämring av de anställdas sjukförsäkring. Facket säger i en kommentar att stödet från IUL:s latinamerikanska kontor bidrog till att avtalet blev så bra, eftersom företaget började agera på ett positivt sätt först när det blev uppenbart att kampanjen kunde lyftas till internationell nivå.

Migrantarbetare i köttsektorn

I förra numret av TNF-info (nr 19) berättade vi att IUL och vår europeiska regionorganisation EFFAT tillsammans tar fram information om rättigheter på arbetsplatsen för migrantarbetare från Östeuropa som jobbar åt bemanningsföretag som hyr ut dem till transnationella slakterijättar.

Transnationella slakterijättar i USA, t ex JBS, Smithfield, Tyson, Hormel och Cargill, är helt beroende av invandrad, ofta papperslös arbetskraft.

I mars samlades hundratals av UFCW:s medlemmar och personal från hela USA i Omaha i Nebraska för en banbrytande kurs med anställda inom köttproduktion och livsmedelsförädling som en förberedelse inför president Obamas dekret om invandring, den så kallade DAPA-reformen.

Reformen skulle stärka ställningen för papperslösa som bott i USA sedan 2010 och har barn som är amerikanska medborgare eller har uppehållstillstånd. Reformen ger den papperslösa ett treårigt, förnybart arbetstillstånd och möjlighet att vistas i landet utan att riskera utvisning.

De fyra kursmodulerna var fulltecknade och inriktades på att se till att UFCW:s medlemmar står först på tur när ansökningsprocessen för DAPA officiellt öppnas.

Detaljerade handböcker om invandring delades ut till de aktiva som tog dem med sig hem till sina klubbar. Kursen sammanföll med lanseringen av UFCW:s webbtjänst för DAPA.

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 beställas från respektive artikelförfattare.

Sekretariatets förhoppning är 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>