

Mere end 20 pct. af dansk import stammer fra lande, der systematisk krænker grundlæggende arbejdstagerrettigheder

21,4 pct. af Danmarks samlede import stammer fra 80 lande, der kendetegnes ved enten et totalt fravær eller systematiske krænkelser af arbejdstagerrettigheder. Arbejdstagere i disse lande er ikke frie til at danne eller tilslutte sig fagforeninger og har ikke ret til strejke eller kollektive overenskomstforhandlinger uden at frygte repressalier fra arbejdsgiver og/eller staten. Det står i skærende kontrast til målsætningen i Danmarks handelspolitiske strategi, der forpligter regeringen og Udenrigsministeriet til at fremme arbejdstagerrettigheder gennem Danmarks handelsrelationer. I en tid med historisk stor international interesse for den danske arbejdsmarkedsmodel bør regeringen og Udenrigstjenesten styrke sit engagement for at fremme arbejdstagerrettigheder hos de samhandelspartnere, der systematisk krænker de grundlæggende rettigheder, som er en central byggesten i den danske arbejdsmarkedsmodel.

- Fra midten af 2017 og frem til juli i år stammede 21,4 pct. af Danmarks samlede import fra lande, hvor rettighederne til faglig organisering samt kollektiv forhandling og strejke enten er totalt fraværende eller krænkes på systematisk vis. Importen fra disse lande beløb sig sammenlagt til 235,6 mia. kroner i perioden Q3 og Q4 2017, samt Q1 og Q2 2018.
- Importen fra Kina beløb sig i perioden til ca. 60. mia. svarende til godt en fjerdedel af de 21,4 pct. eller 5,5 pct. af den samlede danske import.
- Selvom USA har flere store fagforeninger, viser en gennemgang af arbejdsmarkedslovgivningen, at hele sektorer eksplicit er undtaget fra at være omfattet af helt grundlæggende rettigheder til kollektiv organisering, forhandling og strejke.
- I den undersøgte periode blev der importeret tøj til Danmark for mere end 32 milliarder kroner, hvoraf 65 pct. stammede fra gruppen af lande, der systematisk krænker arbejdstageres rettigheder eller værre. For sko er tallene 6,5 milliarder og 30 pct., for kufferter og tasker 2 milliarder og 45 pct. og for tekstiler generelt 8,3 milliarder og 35 pct.

KONTAKT

Kristian Weise, direktør
kw@cevea.dk
tlf. 4177 4570

FORFATTERE

Frederik Lasserre, analytiker
Aske Skov Andersen,
analysemedarbejder

NOTAT

Tema: Ulighed
Publiceret d. 29 okt 2018

CITAT

Nærværende rapport må kun citeres med udtrykkelig kildehenvisning til Cevea.

HISTORISK STOR INTERESSE FOR DEN DANSKE MODEL

I de senere år har den særlige danske model, hvor blandt andet gode vilkår for erhvervslivet og stærke rettigheder for arbejdstagere trives side om side, tiltrukket sig stor interesse fra udlandet. Skiftende regeringer har stolt del af ud af erfaringerne med den arbejdsmarkedsmodel, som igennem årtier har skabt vækst og velstand i Danmark, til de mange tilrejsende delegerationer.

Danmarks dedikation til at opretholde og udbrede de arbejdstagerrettigheder, den danske model hviler på, afspejler sig også i vores internationale engagementer. Den seneste handelspolitiske strategi forpligter regeringen og Udenrigsministeriet på at fremme overholdelsen af International Labour Organization's (ILO) fundamentale konventioner vedrørende arbejdstager- og menneskerettigheder igennem Danmarks handelsrelationer¹. Det er konventioner, der bl.a. beskytter retten til fri organisering samt kollektiv forhandling og strejke. I forlængelse af FN's verdensmål, som også omfatter beskyttelse og fremme af arbejdstagerrettigheder, har den siddende regering også forpligtet sig til at samarbejde med danske arbejdsmarkedsorganisationer om international fremme af arbejdstagerrettigheder og social dialog^{2,3}.

Cevea har taget et øjebliksbillede af, hvorvidt dette arbejde i praksis afspejler sig i danske handelsmønstre. Ved at kombinere importstatistik fra Danmarks Statistik og data fra ITUC's årlige *Global Rights Index*, som klassificerer verdens lande alt efter graden af, hvordan de beskytter og respekterer arbejdstagerrettigheder, viser analysen, at 21,4 pct. af Danmarks import i det forgangne år stammede fra lande, der krænker retten til faglig organisering samt kollektiv overenskomst og forhandling på systematisk vis. Det er særligt indenfor beklædning og tekstil, at importen stammer fra lande, der systematisk overtræder de arbejdstagerrettigheder, som er en central byggesten i den danske model, der har skabt vækst og velstand i Danmark igennem årtier.

ILO-KONVENTIONER OG BESKYTTELSE AF ARBEJDTAGERRETTIGHEDER I PRAKSIS

I tværnationale sammenligninger af respekten for arbejdstagerrettigheder mellem lande orienterer de fleste sig efter de standarder, ILO fastsætter. ILO udarbejder op til flere konventioner, der, når de er ratificeret af tilstrækkeligt mange lande, er juridisk bindende for de ratificerende lande. Når de træder i kraft, betragtes de dog som *internationale arbejdstagerstandarder* for alle lande uafhængigt af, hvorvidt de har ratificeret de pågældende konventioner⁴. Otte af disse konventioner betragtes som *fundamentale* konventioner, fordi de dækker over særligt centrale rettigheder for

¹ Regeringen (2013). Ny handelspolitisk strategi. http://um.dk/da/~media/UM/Danish-site/Documents/Udenrigspolitik/Nyheder-og-publikationer/Ny-handelspolitisk-strategi_web.pdf

² Sustainable Development Knowledge Platform (2018). Sustainable Development Goal 8. <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg8>

³ Udenrigsministeriet (2017). Verden 2030 – Danmarks udviklingspolitiske og humanitære strategi. <https://www.regeringen.dk/nyheder/ny-udviklingspolitisk-strategi-en-friere-rigere-og-mere-tryk-verden/>

⁴ ILO (2018). ILO Constitution. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#A39

arbejdstagere. Det er bl.a. disse grundlæggende konventioner, som den handelspolitiske strategi regeringen og Udenrigsministeriet indikerer at ville fremme overholdelsen af. De otte fundamentale konventioner vedrører:

Tabel 1: ILO's fundamentale konventioner

Foreningsfrihed	Foreningsfrihed og beskyttelse af retten til at organisere sig af 1948 (nr. 87)
	Retten til at organisere sig og forhandle kollektivt af 1949 (nr. 98)
Tvangsarbejde	Tvangsarbejde af 1930 (nr. 29)
	Tvangsarbejde af 1930 (nr. 29)
Børnearbejde	Minimumsalder af 1973 (nr. 138)
	De værste former for børnearbejde af 1999 (nr. 182)
Diskrimination	Lige aflønning af 1951 (nr. 100)
	Diskrimination i forbindelse med ansættelse og erhverv af 1958 (nr. 111)

Kilde: ILO (2012). Handbook of procedures relating to international labour Conventions and Recommendations. <https://bit.ly/2zKmsXb>

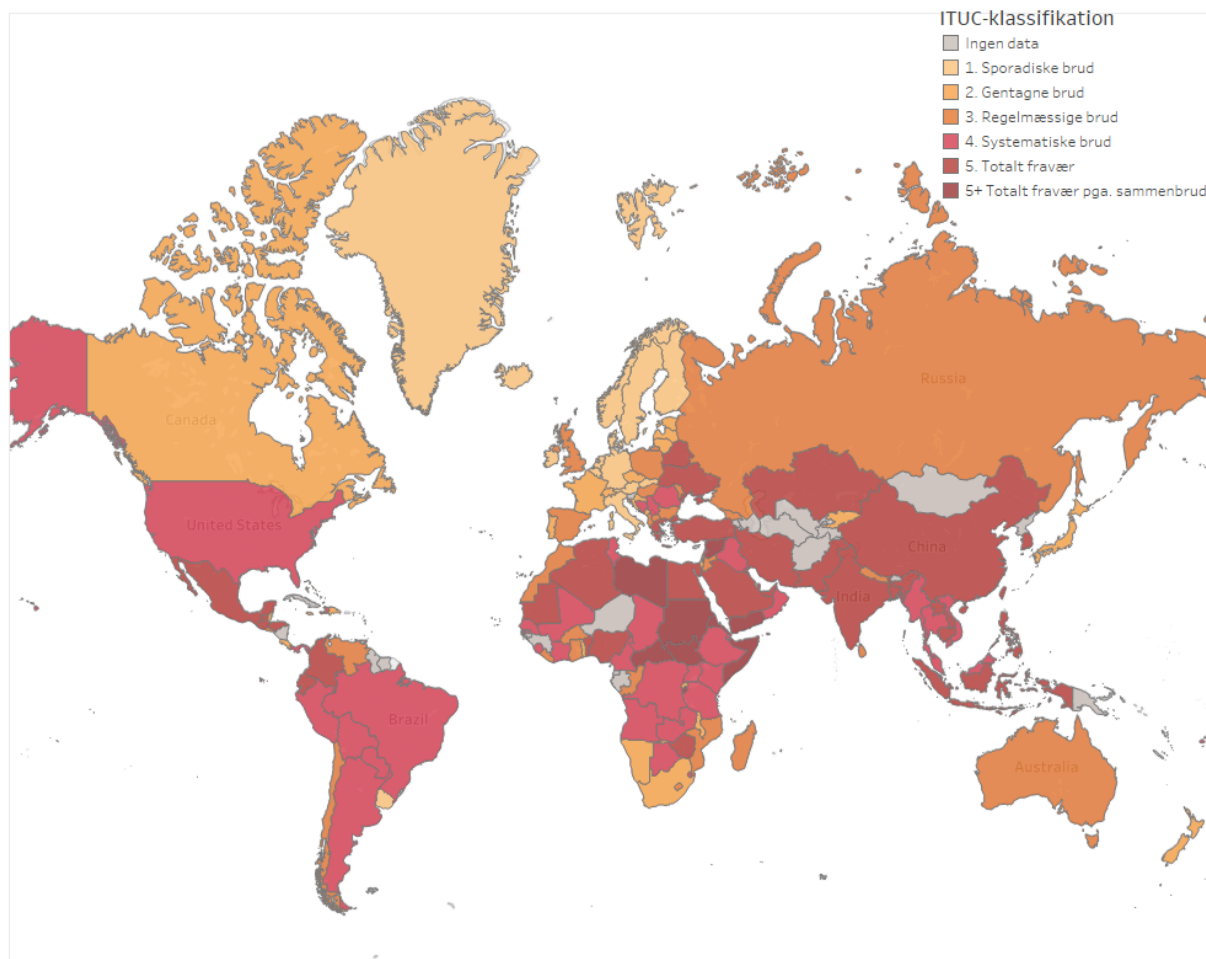
Ud af disse otte konventioner, der hver især beskytter alment anerkendte arbejdstagerrettigheder, er det mest relevant at sammenligne beskyttelsen af rettigheder globalt ved at fokusere på de rettigheder, som følger af de to konventioner angående foreningsfrihed. For det første beskytter de to konventioner de mest basale rettigheder, som sikrer, at der overhovedet kan eksistere frie og uafhængigt virkende fagforeninger, som kan beskytte og forbedre arbejdstageres forhold. For det andet har de omfattede rettigheder – foreningsfrihed samt ret til organisering, kollektiv forhandling og strejke – været centrale for udviklingen af den stærke fagbevægelse og det koordinerede arbejdsmarked, vi har i Danmark. For det tredje er et lands overholdelse af netop disse rettigheder den mindst krævende definition, hvis man vil sammenligne respekten for arbejdstagerrettigheder på tværs af lande, som er på vidt forskellige økonomiske udviklingsstadier.

I 2017 havde 148 af verdens lande, svarende til en andel på 83 pct., ratificeret begge fundamentale konventioner vedrørende foreningsfrihed⁵. I praksis er der dog stor forskel på landenes efterlevelse af de forpligtelser, som følger af konventionerne. ITUC, verdens største globale sammenslutning af fagforeninger, laver årligt et *Global Rights Index*, som opgør graden, hvortil verdens lande i praksis opretholder de arbejdstagerrettigheder, som følger af de to omtalte fundamentale ILO-konventioner, navnlig foreningsfrihed samt retten til kollektiv forhandling og strejke. De undersøgte

⁵ ILO (2017). Ratifications of fundamental Conventions by country.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:10011:0::NO::P10011_DISPLAY_BY,P10011_CONVENTION_TYPE_CODE:1,F

lande tildeles en score rangerende fra 1 til 5+, hvor scoren 1 betegner en situation med sporadiske brud, mens 5+ betegner en kontekst, hvor ingen arbejdstagerrettigheder overhovedet beskyttes (se boks 1 for uddybning).



Figur 2: Den globale beskyttelse af fundamentale arbejdstagerrettigheder i 2018

Ud af de 144 lande og territorier, som var omfattet af ITUC's *Global Rights Index* i 2018, blev 80 lande tildelt en score på enten 4, 5 eller 5+, hvilket vil sige, at staten i praksis enten selv systematisk krænker de mest grundlæggende arbejdstagerrettigheder eller tillader private aktører at gøre det. Ud af disse 80 lande har 56 af dem ratificeret begge de to fundamentale ILO-konventioner vedrørende foreningsfrihed. Omvendt er det blot 13 lande, herunder Danmark, hvor der kun forekommer sporadiske brud på retten til kollektiv organisering, forhandling og strejke. Med undtagelse af Uruguay lå alle disse lande i Europa. Det er med andre ord i store dele af Asien, Mellemøsten, Afrika, Latinamerika, Østeuropa og Balkan, at presset på de mest grundlæggende arbejdstagerrettigheder er størst.

Figur 1: ITUC's klassifikation af beskyttelse af arbejdstagerrettigheder

ITUC's *Global Rights Index* er en årlig undersøgelse af verdens lande, der rangerer de omfattede lande alt efter graden, de beskytter arbejdstagerrettigheder i praksis. Undersøgelsen tildeler næsten alle verdens lande en score på en skala fra 1 til 5+ baseret på dokumenterede rettighedsbrud i løbet af det forgangne år samt gældende arbejdsmarkedsløvsning. I designet af klassifikationssystemet har man accepteret, at brud på arbejdstagerrettigheder i nogen grad må betragtes som et vilkår, hvorfor kategorien med størst beskyttelse af arbejdstagerrettigheder dækker over lande med "sporadiske brud".

1. Sporadiske brud på arbejdstageres rettigheder

Generelt garanteres kollektive arbejdstagerrettigheder. Arbejdstagere kan frit organisere sig, forsvare deres kollektive rettigheder over for private og statslige arbejdsgivere og kan søge forbedringer af deres arbejdsforhold gennem kollektive overenskomstforhandlinger. Krænkelser af arbejdstageres rettigheder er ikke totalt fraværende, men foregår ikke regelmæssigt.

2. Gentagne brud på arbejdstageres rettigheder

Lande i denne kategori har noget ringere kollektive arbejdstagerrettigheder end dem i kategori 1. Bestemte rettigheder har gentagne gange været udsat for angreb fra statslige og/eller private arbejdsgivere, hvilket har undermineret kampen for bedre arbejdsforhold.

3. Regelmæssige brud på arbejdstageres rettigheder

Statslige eller private arbejdsgivere blander sig regelmæssigt i praktiseringen af kollektive arbejdstagerrettigheder eller formår ikke til fulde at garantere vigtige elementer af disse. Lovgivningen eller andre relevante praksisser er utilstrækkelig i en grad, der tillader hyppige brud på arbejdstagerrettigheder.

4. Systematiske brud på arbejdstageres rettigheder

Arbejdstagere i lande med scoren 4 er udsat for systematiske brud på deres rettigheder. Regeringen og/eller private virksomheder gør en stor indsats for at undertrykke arbejdstagernes kollektive stemme, hvilket sætter fundamentale rettigheder under pres.

5. Ingen arbejdstagerrettigheder i praksis

Lande med scoren 5 er kendetegnet ved, at ingen arbejdstagerrettigheder er sikret. Mens lovgivningen muligvis indeholder visse arbejdstagerrettigheder, har arbejdstagere i praksis ikke mulighed for at benytte sig af disse og bliver derfor genstand for autokratiske regimers vilkårlige magtudøvelse og urimelige arbejds- og ansættelsesforhold generelt.

5+. Ingen arbejdstagerrettigheder som konsekvens af retssystemets sammenbrud

Arbejdstagere i lande med scoren 5+ har samme begrænsede rettigheder som arbejdstagere i lande med scoren 5. I disse lande er de manglende rettigheder dog knyttet specifikt til de relevante institutioners sammenbrud som følge af borgerkrig eller militærbesættelse. Sådanne lande klassificeres automatisk som 5+.

DANMARKS IMPORT FRA LANDE MED SYSTEMATISKE RETTIGHEDSBRUD

Sammenholder man ITUC's *Global Rights Index* med mønstrene i Danmarks handelsrelationer, viser det sig, at Danmark stadig har et stort arbejde foran sig i forhold til forpligtelsen om at udbrede arbejdstagerrettigheder og fremme overholdelsen af fundamentale ILO-konventioner i sine handelsrelationer med andre lande.

Globalt set var der ifølge ITUC 80 af verdens lande, som i starten af 2018 var kendetegnet enten ved systematiske brud på eller totalt fravær af arbejdstagerrettigheder (dvs. lande, som fik scoren 4, 5 eller 5+). I løbet af sidste halvdel af 2017 og første halvår af 2018⁶ var den samlede danske import fra disse 80 lande på 235,6 mia. kroner svarende til en andel på 21,4 pct. af Danmarks samlede import af varer og tjenesteydelser fra alle verdens lande. Tabel 2 giver et overblik over de ti lande i gruppen af nationer, der enten bryder retten til faglig organisering samt kollektiv forhandling og strejke på systematisk vis eller slet ikke beskytter disse rettigheder, som Danmark importerer mest fra.

Tabel 2: Top 10 over de lande, som systematisk krænker grundlæggende arbejdstagerrettigheder, Danmark importerer mest fra

Land	Placering på liste over importlande	Import (mia. kr.)	% af samlet import	Antal af konventioner vedr. foreningsfrihed ratificeret	ITUC-score
Kina	5	60,1	5,4	0	5
USA	6	57,3	5,2	0	4
Tyrkiet	18	11,8	1,1	2	5
Sydkorea	19	11,3	1,0	0	5
Indien	20	10,95	1,0	0	5
Egypten	26	5,95	0,5	2	5
Thailand	28	5,62	0,5	0	4
Brasilien	30	5,05	0,5	1	4
Bangladesh	31	5,02	0,5	2	5
Hongkong	32	4,97	0,5	Ingen data ⁷	5
Total for alle lande med kl. 4, 5 og 5+		235,6 mia. kr.	21,4%		

Som det fremgår af tabel 2, tegner importen fra Kina sig med en værdi på 60,1 mia. for knap en fjerdedel af Danmarks samlede import af varer og tjenesteydelser i det forgangne år fra gruppen af lande, som systematisk krænker de mest grundlæggende arbejdstagerrettigheder. Kina udmærker sig ved ikke at have ratificeret den ene eller den anden af de to fundamentale ILO-konventioner

⁶ Fra og med Q3 2017 til og med Q2 2018

⁷ Hong Kong har siden 1997 været en særlig administrativ region i Kina, og har som sådan ikke mandat til at ratificere konventioner på egne vegne, men har i vidt omfang bevaret arbejdsmarkedslovgivningen, som den så ud før 1997, hvorfor Hongkong her behandles særskilt og ikke opgøres som en del af Kina. Se evt. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008020/lang--en/index.htm

vedrørende foreningsfrihed. Samtidig er den kinesiske beskyttelse af de mest grundlæggende arbejdstagerrettigheder så begrænset, at ITUC vurderer, at der i praksis er tale om et totalt fravær af beskyttelse af retten til fri organisering, samt retten til kollektiv forhandling og strejke.

Derudover tegner USA sig tilsvarende for knap fjerdedel af den samlede import fra gruppen af lande, der systematisk krænker retten til fri organisering samt kollektiv forhandling og strejke. Det kan umiddelbart overraske, at USA klassificeres som et land, hvor der foregår systematiske krænkelser af disse rettigheder, når f.eks. American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO), den største hovedorganisation for fagforeninger i USA, repræsenterer 55 fagforeninger med i alt 12,5 millioner medlemmer⁸. Klassificeringen skal bl.a. ses i lyset af, at den nuværende arbejdsmarkedslovgivning eksplicit undtager hele erhvervsgrupper fra adgang til faglig organisering samt kollektiv forhandling og strejke. Samtidig opstiller lovgivningen restriktive betingelser for, hvornår og hvordan en fagforening kan blive anerkendt af en virksomhed som arbejdstagernes kollektive repræsentant, mens virksomheden har vide rammer for enten selv eller via brug af eksterne konsulenter at chikanere processen omkring faglig organisering.

Kina

Kinesiske arbejdstagere har ikke ret til frit at organisere sig i fagforeninger. De eneste lovlige fagforeninger er dem, der er underlagt All-China Federation of Trade Unions (ACFTU), som er underlagt statslig og i vidt omfang også kommunistpartiets kontrol. Fagforeningsledere og andre, der modsætter sig ACFTU's kontrol, er genstand for arbitrær arrestation, tilbageholdelse og fængsling⁹. Kina var samtidig et ud af foreløbigt blot ni lande i verden, hvor fagforeningsmedlemmer er blevet myrdet i løbet af 2018¹⁰.

Selvom loven tilsiger, at der skal være valg til tillidshverv på alle niveauer i ACFTU og organisationens tilknyttede fagforbund, sker det sjældent, og når det gør, er det som oftest med kraftig indblanding fra ACFTU's ledelse, der dikterer opstillingen af kandidater. I de tilknyttede fagforbund rekrutteres kandidater til tillidshverv ofte fra ledelseslagene i de virksomheder, fagforbundene opererer hos¹¹. ITUC anerkender derfor ikke ACFTU som en uafhængig fagforening, men som en integreret del af det kinesiske og stats- og partibureaukrati og dermed ikke en legitim repræsentant for kinesiske arbejdstagere.

I Kina er retten til at strejke og til at indgå i kollektive overenskomstforhandlinger begrænset både juridisk og i praksis¹². Strejkeaktiviteter er dog omfattende og hyppige, selvom de har karakter af spontane strejker, der altid sker uden officiel anerkendelse fra en fagforening. Spontane strejker er ikke underlagt et eksplicit forbud, men alligevel opløses de som oftest af bevæbnet uropoliti eller af

⁸ AFL-CIO (2018). About Us. <https://aflcio.org/about-us>

⁹ ITUC (2018). Global Rights Index. <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-global-rights-index-2018-en-final-2.pdf>

¹⁰ ITUC (2018). Global Rights Index. <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-global-rights-index-2018-en-final-2.pdf>

¹¹ US Department of State (2017). Country Reports on Human Rights Practices for 2017.

<https://www.state.gov/j/drl/rls/hrrpt/humanrightsreport/index.htm#wrapper>

¹² ITUC (2010). Internationally Recognised Core Labour Standards in the People's Republic of China. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/China_Final-2.pdf

private sikkerhedsfolk ansat af virksomheden, ofte med dødeligt udfald¹³. Tilsvarende gengælder virksomheden ofte al strejkeaktivitet med afskedigelser af strejkeledere og andre centrale personer¹⁴.

Ifølge USA's Department of State foretog lokale, regionale og nationale kinesiske myndigheder en koordineret indsats i 2017 for at modarbejde og undergrave arbejdstageres rettighedskamp ved at chikanere, tilbageholde og udstede rejseforbud til rettighedsforkæmpere og lægge strenge restriktioner på finansieringen af deres organisationer. De tre advokater, Li Chunfu, Jiang Tianyong og Xie Yang, der alle beskæftiger sig med arbejdstagerrettigheder, er i 2018 fortsat fængslet uden dom¹⁵. Tilsvarende er den prominente rettighedsforkæmper, Liu Shaoming, der blandt andet er kendt for at organisere succesfulde strejker blandt fabriksarbejdere i Xinsheng og renovationsarbejdere i Guangzhou, i 2017 blevet dømt til fire og et halvt års fængsel for "anstiftelse til undergravelse af statsmagten"¹⁶.

USA

Fundamentet for den nuværende amerikanske arbejdsmarkedslovgivning er indeholdt i det føderale lovgivningsstykke, National Labour Relation Act (NLRA), som oprindeligt blev indført i 1936 og sidenhen blev ændret i 1947, 1959 og 1974¹⁷. Det er specielt i de løbende ændringer, særligt i 1947, at de grundlæggende arbejdstagerrettigheder såvel som fagforeningerne generelt er blevet svækket¹⁸. Som samlet lovgivningsstykke regulerer NLRA stadig det grundlæggende forhold mellem arbejdsgivere og arbejdstagere og disses indbyrdes konflikter den dag i dag.

I sin nuværende form efterlader NRLA fortsat hele erhvervsgrupper i den private sektor uden faglige rettigheder til at organisere sig, forhandle eller strejke kollektivt. Det gælder bl.a. ansatte i landbrug og ansatte, der arbejder i private hjem. Der kan være lokale variationer af disse eksklusioner på delstatsniveau, som både kan være lempelser eller skærper. Eksempelvis har også ansatte i daginstitutioner været ekskluderet fra retten til faglig organisering i Michigan¹⁹.

Tilsvarende har flere stater forsøgt at inddæmme retten til kollektiv forhandling, særligt for offentligt ansatte i kølvandet på år med store lokale budgetunderskud²⁰. Mest kendt er sagen fra Wisconsin, hvor den republikanske guvernør Scott Walker fik vedtaget Act 10, som de facto eliminerede

¹³ ITUC (2010). Internationally Recognised Core Labour Standards in the People's Republic of China. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Chinal_Final-2.pdf

¹⁴ China Labour Bulletin (2018). Labour relations in China: Some frequently asked questions <https://www.clb.org.hk/content/labour-relations-china-some-frequently-asked-questions>

¹⁵ ITUC (2018). Global Rights Index. <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-global-rights-index-2018-en-final-2.pdf>

¹⁶ China Labour Bulletin (2017). Veteran labour activist Liu Shaoming sentenced to four and a half years for his activism. <https://www.clb.org.hk/content/veteran-labour-activist-liu-shaoming-sentenced-four-and-half-years-his-activism>

¹⁷ National Labor Relations Board (1974). National Labor Relations Act. <https://www.nlr.gov/resources/national-labor-relations-act-nlra>

¹⁸ Bobo, Kim (2014). Wage Theft, pp. 50-64 i David Johnston (red.) *Divided: The Perils of Our Growing Inequality*

¹⁹ ITUC (2014) – Global Rights Index. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2014_eng.pdf

²⁰ Greenhouse, Steven (2011). Strained States Turning to Laws to Curb Labor Unions. <https://www.nytimes.com/2011/01/04/business/04labor.html>

offentligt ansattes ret til kollektiv forhandling²¹. Iowa har siden vedtaget en lignende lov, mens flere andre stater også pønser på det. Omvendt gav delstaten Californien i 1975 ansatte i landbruget retten til kollektiv organisering efter adskillige strejker blandt de ansatte i det lokale landbrug²².

NLRA forbyder desuden en lang række, i Danmark, anerkendte konfliktredskaber, herunder sympatikonflikter, fagforeningsmøder på arbejdspladsen uden virksomhedsledelsens tilstedeværelse, flere forskellige former for demonstrationer og blokader og distribution af oplysningsmateriale fra fagforeningen på arbejdspladsen^{23, 24}.

NLRA gør det dertil vanskeligt for arbejdstagere at organisere sig ved at opstille urimeligt strenge krav til de procedurer, som fagforeninger skal gennemgå for at blive anerkendt som medarbejdernes kollektive repræsentant. Fagforeningen skal demonstrere, at den har eksplicit tilslutning fra et flertal af medarbejderne i en passende forhandlingsenhed ("*appropriate bargaining unit*"), og virksomheden kan stille krav om, at denne tilslutning skal demonstreres gennem en hemmelig afstemning eller ved underskrevne tilsagn. Samtidig tillades i praksis stærkt intimiderende indblanding i disse procedurer fra virksomhedens side, herunder vilkårlige afskedigelser, disciplinære samtaler med trusler om afskedigelse, tilbageholdelse af løn og goder eller trusler om nedlæggelse af hele arbejdspladsen²⁵.

Private arbejdsgivere har desuden ret til at hyre nye ansatte til at erstatte lovligt strejkende medarbejdere. De nye ansatte har umiddelbart efter ansættelse ret til at deltage i afstemninger vedrørende eksempelvis fratagelse af fagforeningens status som kollektiv repræsentant, hvilket gør det til et særdeles effektivt redskab i hånden på arbejdsgiver. Selv i tilfælde, hvor det er lykket et fagforbund at opnå formel anerkendelse, indeholder lovgivningen store muligheder for, at virksomheden kan udskyde, forsinke og undgå at indgå i egentlige forhandlinger. Eksempelvis har arbejdsgiver ret til at anfægte og appellere fagforeningens status som kollektiv repræsentant ved flere instanser²⁶. Dertil kommer, at en given virksomhed, der ikke forhandler i god tro, som regel blot kan se frem til en retskendelse om, at den skal forhandle i god tro i fremtiden²⁷.

Denne type af arbejdsgiveradfærd har været og er fortsat en så integreret del af arbejdsmarkedet i USA, at der allerede i 1950'erne fremvoksede en hel industri, som specialiserer sig i

²¹ Madland, David & Alex Rowell (2017). Attacks on Public-Sector Unions Harm States: How Act 10 Has Affected Education in Wisconsin. <https://www.americanprogressaction.org/issues/economy/reports/2017/11/15/169146/attacks-public-sector-unions-harm-states-act-10-affected-education-wisconsin/>

²² Brown, Gerald A (1978). First Annual Report of the Agricultural Labor Relations Board for the fiscal years ended June 30, 1976 and June 30, 1977.

[https://libraries.ucsd.edu/farmworkermovement/essays/essays/ALRB_First_Annual_Report\(1975-77\)_ocr.pdf](https://libraries.ucsd.edu/farmworkermovement/essays/essays/ALRB_First_Annual_Report(1975-77)_ocr.pdf)

²³ National Labor Relations Board (1974). National Labor Relations Act. <https://www.nlr.gov/resources/national-labor-relations-act-nlra>

²⁴ ITUC (2018). USA, practice. <https://survey.ituc-csi.org/USA.html?lang=en#tabs-3>

²⁵ ITUC (2018). USA, practice. <https://survey.ituc-csi.org/USA.html?lang=en#tabs-3>

²⁶ ITUC (2018). USA, practice. <https://survey.ituc-csi.org/USA.html?lang=en#tabs-3>

²⁷ ITUC (2018). USA, practice. <https://survey.ituc-csi.org/USA.html?lang=en#tabs-3>

fagforeningsbekæmpelse ("*union-avoidance*", eller med et mere populært udtryk "*union-busting*")²⁸. Ifølge ITUC omsætter denne industri årligt for i omegnen af 25 mia. kr.²⁹.

Amazon, USA's næststørste arbejdsgiver, er et arketypisk eksempel på, hvordan anvendelsen af "*union-busting*" helt kan forhindre, at arbejdstagere opnår kollektiv repræsentation af en fagforening og dermed muligheden for at forhandle kollektivt. Amazon uddanner, blandt andet med træningsvideoer, sine ledelsesansatte i at opdage og modvirke begyndende fagforeningsaktivitet. Disse videoer indeholder detaljerede instruktioner i hvor langt ledere kan gå i forsøget på at presse de ansatte til at stemme imod at autorisere en fagforening til at repræsentere dem kollektivt. Videoerne oplyser blandt andet ledere om, at "næsten alt, hvad [de] kan finde på at sige [til medarbejderne angående fagforeninger red.], er lovligt"³⁰.

Amazon hyrede eksempelvis i 2014 et konsulenthus til at bistå arbejdet med at afskrække arbejdstagere i et varehus i Delaware fra at lade en fagforening repræsentere dem. Det var en særdeles principielt vigtig sag som ville have ført til, at Amazon havde været nødsaget til at indgå i kollektive forhandlinger med de ansatte for første gang nogensinde, hvilket formentlig havde banet vejen for et krav om fagforeningsrepræsentation fra en større andel af deres ansatte³¹. En række andre store virksomheder som f.eks. Domino's Pizza, American Apparel og Kraft Heinz Food Corporation har tilsvarende også benyttet sig af "*union-busting*"-konsulenter både før og efter tilfældet med Amazon³².

Den fjendtlige indstilling over for faglig organisering i store, amerikanske virksomheder har forudsigelige konsekvenser for de løn- og arbejdsvilkår, arbejdstagerne tilbydes. F.eks. modtager arbejdstagere i Amazon's varehuse for indeværende en løn, som er mellem 10-15 pct. lavere end landsgennemsnittet for arbejdstagere i sammenlignelige funktioner, og ofte fastholdes de i korte, usikre ansættelser, som friholder Amazon for erstatningsansvar i tilfælde af arbejds-skader^{33, 34}.

HVILKE VARETYPER IMPORTERER DANMARK FRA LANDE, SOM SYSTEMATISK BRYDER ARBEJDESTAGERRETTIGHEDER?

Hvilke brancher importerer i udpræget grad fra den samlede gruppe af 80 lande, der bryder de grundlæggende rettigheder til faglig organisering samt kollektiv forhandling og strejke på systematisk vis? Ser man på varettyper, hvor den samlede import i det forgangne år har været over

²⁸ Logan, John (2006). The Union Avoidance Industry in the United States. *British Journal of Industrial Relations* 44 (4): 651-675

²⁹ ITUC (2018). USA, practice. <https://survey.ituc-csi.org/USA.html?lang=en#tabs-3>

³⁰ Menegus, Bryan (2018). Amazon's Aggressive Anti-Union Tactics Revealed in Leaked 45-Minute Video.

<https://gizmodo.com/amazons-aggressive-anti-union-tactics-revealed-in-leake-1829305201>

³¹ Kopytoff, Verne (2014). How Amazon Crushed the Union Movement. <http://time.com/956/how-amazon-crushed-the-union-movement/>

³² von Wilpert, Marni (2017) – Union busters are more prevalent than they seem, and may soon even be at the NLRB.

<https://www.epi.org/blog/union-busters-are-more-prevalent-than-they-seem-and-may-soon-even-be-at-the-nlrb/>

³³ The Economist (2018). What Amazon does to wages – Unfulfillment centres. <https://bit.ly/2xTN9an>

³⁴ LaVechhia, Olivia & Stacy Mitchell (2016). Amazon's Stranglehold. Institute for Local Self-Reliance, 01.11.2016

en væsentlighedsgrænse på 1 mia. kr. og rangerer dem efter, hvor stor en del af den samlede import på varetypen, der stammer fra lande, som systematisk overtræder arbejdstagerrettigheder, optræder en række *usual suspects*.

Tabel 3: Top 10 over varetyper med højeste andele af import fra lande med systematiske brud

Varetype	Samlet vareimport, mia kr.	Andel importeret fra overtræderlande, %
Beklædningsgenstande og -tilbehør	32,3	65,3
Animalske olier og fedtstoffer	1,3	60,1
Rejseartikler, kufferter, tasker o.l.	1,9	45,5
Andre transportmidler	38,7	40,6
Tekstilgarn, tekstilstof, tekstilvarer	8,3	34,9
Varer, ikke klassificeret efter art	6,7	33,5
Fodtøj	6,5	31,9
Vegetabiliske olier og fedtstoffer	2,5	31,4
Foderstoffer (undt. umalet korn)	9,2	31,1
Sanitets-, varme- og belysningsartikler	4,9	30,1

Særligt tøj, sko, tasker og tekstiler importeres ofte fra lande, der krænker arbejdstageres rettigheder. Mere end 65 pct. af den samlede import af beklædningsgenstande, svarende til omtrent 21 mia., stammer fra de 80 førnævnte lande. Et af de største firmaer inden for den danske beklædningsbranche, Bestseller-koncernen, der ejes og ledes af Anders Holch Povlsen³⁵, har i løbet af 2017 været involveret i nogle uheldige mediesager.

I februar 2017 kunne det undersøgende journalistiske medie *Danwatch* rapportere om, at 31 arbejdere og fagforeningsmedlemmer, som arbejdede hos underleverandører til Bestseller i Bangladesh, var arbitrært fængslet og tilbageholdt for at opfordre til sabotage og for at skade landets økonomi, fordi de havde deltaget i flere demonstrationer for at hæve en minimumslønning, som ifølge organisationer i landet blot udgør en femtedel af levelønnen³⁶.

En anden stor varetype er *Andre transportmidler*, som er en samlekategori primært for togsæt, lokomotiver, sporvogne, signalgivningssystemer, sporelementer og lignende. Inden for denne varetype kommer mere end 40 pct. af den samlede import, svarende til 16 mia. kr., i de seneste fire

³⁵ Olsen, Søren Martin & Stefan Singh Kailay (2018). Ny opgørelse giver de allerrigeste danskere grund til at smile bredt. <https://www.berlingske.dk/oekonomi/ny-opgoerelse-giver-de-allerrigeste-danskere-grund-til-at-smile-bredt>

³⁶ Voller, Louise (2018). Arbejdere hos Bestseller-leverandør i Bangladesh risikerer dødsstraf. <https://danwatch.dk/arbejdere-bestseller-leverandoerer-bangladesh-risikerer-doedsstraf/?cn-reloaded=1>

kvartaler fra lande, som begår systematiske brud på arbejdstagerrettigheder. Endelig stammer henholdsvis 60% og 30% af alle animalske og vegetabiliske olier og fedtstoffer fra overtræderlande.

CEVEA MENER

- Særligt i en tid hvor den danske model med rette fejres verden over, bør regeringen og Udenrigstjenesten opprioritere indsatsen for at fremme arbejdstagerrettigheder igennem vores handelsrelationer, så dansk import ikke bidrager til at støtte produktions- og arbejdsmarkedsforhold, som undergraver de mest grundlæggende arbejdstagerrettigheder, der er centrale elementer i den særlige danske model, vi ellers bryster os af.
- Når danske udenrigsmyndigheder foretager handelsfremstød i og plejer diplomatiske forbindelser med lande som Kina, Thailand, Bangladesh og Brasilien, bør de øge presset for at få disse lande til at ratificere og overholde bestemmelserne i ILO's fundamentale konventioner. Tilsvarende bør importører inden for de brancher, hvor andelen af den samlede import, som baserer sig på lande, der systematisk krænker de grundlæggende arbejdstagerrettigheder, er høj, styrke deres arbejde for at sikre ordnede forhold og fremme ligeværdig social dialog mellem myndigheder, arbejdsgivere og arbejdstagere.
- Over for lande såsom Tyrkiet og Egypten, som Danmark i andre sammenhænge fremhæver som samarbejdspartnere og allierede, bør den danske regering og Udenrigstjenesten især øge det diplomatiske pres for at forbedre rettighederne for de lokale arbejdstagere.

SÅDAN HAR VI BEREGNET TALLENE

- Landeklassifikationen er baseret på ITUC's Global Rights Index for 2018³⁷, som er designet til at vurdere både den formelle, juridiske og praktiske opfyldelse af ILO's konventioner vedr. arbejdstagerrettigheder (særligt nr. 87 og 98). Den formelle

³⁷ ITUC (2018). Global Rights Index. <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-global-rights-index-2018-en-final-2.pdf>

vurderes ved en gennemgang af landenes gældende arbejdsmarkedslovning, mens den praktiske vurderes pba. et omfattende spørgeskema med 34 åbne svarkategorier, ITUC distribuerer til sine medlemsorganisationer hvert år. ITUC registrerer udelukkende rettighedsbrud, hvis den forurettede fagforening kan fremlægge dokumentation herfor.

- De 34 svar samt den juridiske rapport kategoriseres ift. 97 ja/nej-parametre udledt af ILO's fundamentale konventioner og designet til at dække alle tænkelige krænkelse af arbejdstagerrettigheder og fagforeningsaktiviteter. De 97 indikatorer er fordelt på fem temaer: grundlæggende frihedsrettigheder, retten til at danne fagforeninger, fagforeningsaktiviteter, retten til at forhandle kollektivt og retten til at strejke. På baggrund af spændet i landenes talværdier beregnes fem lige store intervaller, som landene indplaceres i pba. deres individuelle værdier. De fem intervaller klassificeres som klasse 1 til 5, hvilket indikerer varierende grader af krænkelse af arbejdstagerrettigheder, som beskrevet i teksten. Kategorien 5+ tildeles som standard til lande i opløsning pga. besættelse, borgerkrig eller lignende og altså ikke på baggrund af landets talværdi³⁸.
- Importtallene er hentet fra Danmarks Statistiks UHTL-, SITC2R4M - og UHTX-dataserier og er for de to sidste kvartaler i 2017 og to første i 2018. Import er beregnet som den samlede værdi af vare- og tjenesteydelser importeret til Danmark fra et givent land.
- Til opgørelsen af Danmarks import på varegrupper er anvendt data fra Danmarks Statistiks SITC2R4M-dataserie, der er baseret på SITC-standard (Standard International Trade Classification), som er et detaljeret klassifikationsystem med 74 varekategorier udviklet til internationale sammenligninger af udenrigshandel³⁹.

³⁸ ITUC. Methodological Framework. https://survey.ituc-csi.org/IMG/pdf/methodological_framework.pdf

³⁹ Department of Economic and Statistical Affairs (2006). Standard International Trade Classification, Revision 4. https://unstats.un.org/unsd/publication/SeriesM/SeriesM_34rev4E.pdf