



Foto: Lars Igesund

Rapportering 2024 for Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)



Etisk handel Norge har vurdert at rapporten til YS oppfyller våre krav til basisnivå for små sivilsamfunnsorganisasjoner. Les mer om basisnivå [her](#).

«En av Etisk handel Norges styrker er flerpartssamarbeidet»

Til lesere av rapporten

Etisk handel Norge er et flerpartersinitiativ som gjør det mulig å møte komplekse og utfordrende problemstillinger virksomheter ikke kan takle alene. Den nye åpenhetsloven setter krav til virksomheters aktsomhetsvurderinger i egen virksomhet, i leverandørkjeden og hos forretningsforbindelser. Aktsomhetsvurderinger blir styrket gjennom interessentdialog. Her spiller våre medlemsorganisasjoner en viktig rolle, både som part i Etisk handel Norges flerpartssamarbeid og som interessent i aktsomhetsvurderingene. Våre medlemsorganisasjoner bidrar med spisskompetanse og ressurser, ved å være pådrivere i rettighetsarbeid og politisk påvirkning, og ved å bidra til å styrke oppslutningen om etisk handel. I tillegg er organisasjonene forpliktet til å følge Etisk handel Norges prinsipperklæring om bærekraftig forretningspraksis (Responsible business conduct).

Organisasjonene i Etisk handel Norge er forskjellige og har dermed også ulikt fokus. For eksempel er arbeidstakerorganisasjoners viktigste mål å styrke fagforeninger og arbeidstakers rettigheter, og i Etisk handel Norge kan de dele sin kompetanse om dette viktige temaet med andre medlemmer. Frivillige organisasjoner har verdifull kunnskap om lokale forhold og samarbeidspartnere i produsentland og de kan gjennomføre kampanjer for å skape bred oppmerksomhet. Arbeidsgiver- og interesseorganisasjoner kan ta tak i problemstillinger medlemmene har felles og slik initiere prosjekter på vegne av mange Etisk handel Norge-bedrifter.

Denne rapporteringsmalen er laget slik at den skal kunne brukes av alle medlemsorganisasjoner som ikke er omfattet av åpenhetsloven – interesseorganisasjoner, arbeidsgiverorganisasjoner og fagbevegelsen. Den enkelte organisasjons rolle og fokus vil bestemme hvor detaljert de enkelte spørsmål kan besvares.



Heidi Furustøl

Forord fra:

YS er en hovedorganisasjon for arbeidstakere, med fokus på å fremme lønns- og arbeidsvilkår. Vi engasjerer oss aktivt i internasjonale fora for å forbedre disse forholdene globalt, blant annet innenfor verdikjeder. Vårt engasjement strekker seg til støtte av fagforeningsbygging i regioner hvor slike organisasjoner møter betydelige utfordringer. Arbeidet vårt bidrar til å fremme demokrati, menneskerettigheter, samt ytrings- og forsamlingsfrihet. YS spiller også en viktig rolle i at det grønne skiftet skjer på en rettferdig måte. Vi samarbeider med fagbevegelser både i Europa og globalt for å sikre at overgangen tilbyr nye, bærekraftige jobber med gode arbeidsforhold, som erstatning for de som forsvinner på grunn av klimaendringer.

En viktig prioritet for oss fremover er å fortsette å integrere ansvarlig virksomhetspraksis, blant annet innen etisk handel, dypere i våre medlemsforbund. YS har ambisjoner om å være en foregangsaktør i å fremme samfunnsansvar. Gjennom trepartssamarbeidet arbeider vi løsningsorientert med arbeidsgivere og regjering for å utvikle fremtidens arbeidsliv. Vi legger vekt på å oppfordre hver enkelt aktør til å ta samfunnsansvar.

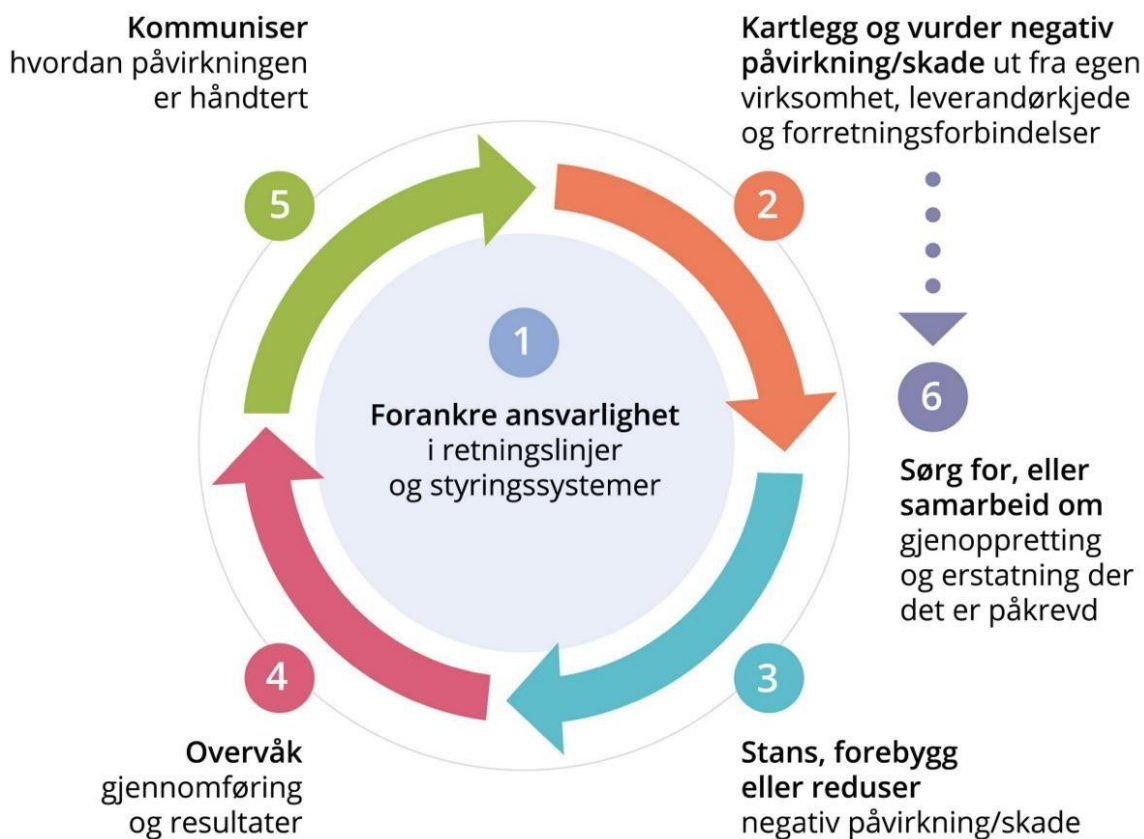
Fremover vil YS fortsette å bruke våre plattformer for samhandling med myndigheter og beslutningstakere for å fremme et ansvarlig nærings- og arbeidsliv. Dette inkluderer å sikre at handelsavtaler respekterer arbeidstakerrettigheter.

Hans-Erik Skjæggerud Leder i YS

Aktsomhetsvurderinger

Denne rapporten er bygget rundt FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv.

Modellen har seks trinn som beskriver hvordan virksomheter kan jobbe for mer ansvarlig og bærekraftig forretningspraksis. Å være god på aktsomhetsvurderinger betyr ikke at en virksomhet ikke har negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø, men heller at virksomheten er åpen og ærlig om utfordringer og håndterer dette på best mulig måte i samråd med sine interessenter. Denne rapporten er delt inn i kapitler basert på denne modellen.



Figur 1: Modell OECD

Dokumentasjonskrav

For å sikre kvalitet og fremgang i arbeidet med etisk handel må følgende 3 krav etterleves:

- 1.** Policy for egen virksomhet som reflekterer Etisk handel Norges prinsipperklæring. Minimumskrav er en lenke til prinsipperklæringen på egne nettsider.
- 2.** Rutiner for leverandører og samarbeidspartnere som viser hvordan inngåelse av nye partnerskap utføres.
- 3.** Handlingsplan. Utfylling av punktene i denne rapporten under trinn 4.

Trinn 1: Forankring av ansvarlighet

Om organisasjonen

Organisasjonsnavn:

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) Type

organisering:

Hovedorganisasjon for arbeidstakere.

Beskrivelse av virksomheten:

YS er en partipolitisk uavhengig hovedorganisasjon for arbeidstakere, og ble etablert 17. januar 1977. YS består av 10 forskjellige forbund med over 215.000 medlemmer per 1. januar 2025. Medlemmene dekker alle sektorer i arbeidslivet.

Organisasjonens størrelse:

Antall ansatte: Antall ansatte: 20

Omsetning (NOK): 50 millioner

Land som omfattes av prioriterte programmer/prosjekter: Sør-Afrika

Kontaktinformasjon for rapporten:

Kontaktperson: Sander Riis Eilertsen

Tittel: Rådgiver for samfunnspolitikk og kommunikasjonsrådgiver

Epost: sander.eilertsen@ys.no

Tlf: +47 99 32 16 95

Innmeldingsår i Etisk handel Norge: 2010

Forankring i organisasjonen

Beskriv hvordan etisk handel er forankret i organisasjonen:

Sander Riis Eilertsen har ansvaret for forankring og oppfølging av arbeidet med etisk handel i YS. Under årets innrapportering har det vært Sander sitt ansvar å samle informasjon fra medarbeidere i YS-sekretariatet som har tilgang på ulik informasjon relevant for rapporten. Dette være seg innkjøp og internasjonalt arbeid. Både ansvarlig for innkjøp og internasjonal sekretær, samt. resten av sekretariatet, skal forholde seg til Etisk Handel sine retningslinjer, og YS sitt policy dokument om etisk handel i sitt daglige virke. Informasjon om etisk handel, og YS sitt arbeid med etisk handel, ligger ute på våre nettsider, og internt i en mappe i SharePoint som alle ansatte i sekretariatet har tilgang til.

Navn og stilling på øverste leder med etisk handel som en del av sitt hovedansvar:

Håvard Lismoen er generalsekretær i YS.

YS' retningslinjer for Etisk Handel finnes [her](#).

Trinn 2: Kartlegging av risiko

Rutiner for leverandører og samarbeidspartnere

Beskriv hvordan virksomheten innlemmer hensynet til etisk handel når nye leverandører og samarbeidspartnere velges:

Når YS inngår en avtale med ny leverandør, stiller vi et absolutt krav om at leverandøren må kunne dokumentere etisk handel og ikke barnearbeid i noen ledd av kjeden. Det må også ligge gode lønns- og arbeidsvilkår til grunn. Som medlem i Etisk Handel (EH) har YS forpliktet seg til å utarbeide egne retningslinjer for etisk handel. Under følger en sjekkliste for YS, som også kan anvendes av YS-forbundene, over spørsmål som bør stilles av den eller de i organisasjonen som inngår avtaler, investerer og/eller handler varer og tjenester på vegne av YS:

Etisk handel innebærer...

- at grunnleggende menneske- og arbeidstakerrettigheter blir respektert i produksjon og handel av varer
- at ILOs kjernekonvensjoner blir ivaretatt på arbeidsplassen
- at hensyn blir tatt til arbeidstakerne som produserer varene, deres levevilkår og behandling gjennom hele verdikjeden.

I praksis betyr dette at YS som oppdragsgiver og innkjøper kan stille krav til leveransekjeden som forsikrer at:

- Arbeidsforholdene er trygge og hygieniske (HMS-rutiner skal være på plass)
- Barnearbeid ikke forekommer
- Retten til fagorganisering og kollektive forhandlinger er respektert
- Tvangsarbeid ikke forekommer
- Sosial dumping ikke forekommer (arbeidsforhold, arbeidstimer og lønn skal være regulerte og i tråd med nasjonale lover og/eller avtaler)
- Diskriminering ikke forekommer
- Brutal behandling (trusler, ydmykelser, seksuelt misbruk, andre former for psykisk eller fysisk misbruk) ikke forekommer

-
- Produksjon og uttak av råvarer til produksjon ikke bidrar til å ødelegge ressurs- og inntektsgrunnlag for marginaliserte folkegrupper.

Mer konkret kan følgende spørsmål stilles av den som inngår avtaler og/eller handler varer og tjenester på vegne av YS:

- Er de ansatte i virksomheten organisert?
- Er det tariffavtale i virksomheten?
- Har virksomheten HMS-rutiner?
- Er produktene miljømerket?

Oversikt over eksisterende leverandørkjede

Beskriv hva organisasjonen har gjort for å kartlegge risiko for brudd på retningslinjene for etisk handel til de viktigste varer og tjenester som kjøpes inn:

YS har en relativt begrenset innkjøpsportefølje, hvor hovedkategoriene inkluderer tjenester som reisebyrå, transport, hotellovernatting, IT-drift og trykkeritjenester. I forbindelse med reiser, er det lagt vekt på å bruke aktører hvor YS har innsikt i arbeidsvilkår, som f.eks. SAS og Norwegian, hvor YS har medlemmer. Ved overnatting i Brussel benyttes hoteller godkjent av ETUC, som oppfyller krav til fagforeningsrettigheter og andre arbeidsstandarder.

Hvis kartlagt, beskriv de viktigste utfordringene som er identifisert.

- Manglende oversikt over underleverandører i tjenestekjeden, særlig for IT og trykkeri.
- Leverandører i Norge kan ha gode rutiner, men det er begrenset innsyn i hvor og hvordan råvarer eller innsatsfaktorer produseres.
- Begrenset kapasitet internt til systematisk kartlegging.
- Produkter som trykksaker og reklameartikler kan ha komponenter produsert i lavkostland som Kina, India eller Bangladesh, hvor det er høy risiko for brudd på arbeidstakerrettigheter, som barnearbeid eller diskriminering.

-
- Elektronikk/IT-tjenester kan være tilknyttet produksjon i områder med utfordringer innen tvangsarbeid og dårlig miljøhåndtering, som f.eks. Kina, Vietnam og Malaysia.
 - **Hvilke etiske krav som er mest utsatt for brudd:**
 - Retten til å organisere seg og forhandle kollektivt
 - Lønn under eksistensminimum
 - Diskriminering (særlig kjønnsdiskriminering i tekstilproduksjon)
 - Miljøhensyn og ressursutvinning (spesielt ved produksjon av elektronikk og papir)

Trinn 3: Tiltak for å minimere risiko for brudd på arbeidstakeres rettigheter, menneskerettigheter, miljø og dyrevelferd

Har virksomheten i rapporteringsåret gjennomført tiltak for å styrke arbeidstakeres rettigheter, menneskerettigheter, miljøhensyn eller antikorrupsjon utenfor Norge?

Ja.

Hvis ja, beskriv kortfattet de viktigste prosjekter/programmer/tiltak:

Hele vårt internasjonale arbeid dreier seg om å styrke arbeidstakerrettigheter. Dette innebærer blant annet å delta aktivt i møtearenaer hvor arbeidstakerrettigheter diskuteres, bidra med erfaringsutveksling med søsterorganisasjoner i andre land, bidra i utformingen av både lovverk og ikke-juridisk bindende avtaler som direktiver, resolusjoner og konvensjoner. Påvirkning av myndigheter og andre beslutningstakere i policyprosesser er også en del av dette arbeidet. Plassen tillater ikke å nevne alle prosjekter, men under følger en oppsummering:

På nordisk nivå jobber YS for å vedlikeholde og forsterke det nordiske samarbeidet ved å videreutvikle det strategiske partnerskapet mellom nordiske land på områder som er viktig for arbeidstakere. Det viktigste samarbeidsforumet for vårt nordiske arbeid er Nordens Faglige Samorganisasjon (NFS). NFS er paraplyorganisasjonen for arbeidstakerorganisasjoner (hovedorganisasjoner) i Norden. Samarbeidet skal fremme fagorganisertes interesse i bred forstand, gjennom erfaringsutveksling, påvirkningsarbeid og samarbeid. Målet er å fremme et bærekraftig, inkluderende og rettferdig arbeidsliv, sosialt, økonomisk og økologisk, både i Norden, Europa og globalt.

På europeisk nivå jobber vi aktivt innenfor ETUC med å styrke arbeidstakeres rettigheter og anstendige arbeidsforhold, i relevante EU direktiver og annen EU-lovgivning. YS er også medlem i Eftas konsultative komite, som er en rådgivende komite der partene i arbeidslivet gir råd om utviklingen av Efta-samarbeidet. Eftas konsultative komité behandler saker som faller inn under Efta-konvensjonen, inkludert Eftas frihandelsavtaler. En viktig del av dette arbeidet er innføringen av, og oppfølgingen av, Trade and Sustainable development (TSD) kapitler i Eftas handelsavtaler, som inneholder krav til klima- og miljø og arbeidsliv.

YS er også med i BASTUN-samarbeidet. BASTUN (Baltic Sea Trade Union Network) er et nettverk som blant annet jobber for styrking av sosial dialog og trepartssamarbeid i Østersjøregionen. Et viktig element i BASTUN-møtene (to per år) er gjensidige orienteringer og erfaringsutveksling om aktuelle saker og utfordringer i respektive land. BASTUNs viktigste samarbeidspartnere og påvirkningsarenaer er Østersjørådet (The Council of Baltic Sea States (CBSS)) og den parlamentariske østersjøkonferansen (The Baltic Sea Parliamentary Conference (BSPC)). Selv om Norge ikke grenser til Østersjøen er forumet viktig for YS både på grunn av arbeidsinnvandring fra østersjølandene til Norge, og for norske bedrifters virksomhet i Østersjøregionen.

YS er i tillegg medlem i TUAC, som er den internasjonale fagbevegelsens rådgivende organ til Organisasjonen for europeisk økonomisk samarbeid (OECD). TUAC spiller en svært viktig rolle i det viktige arbeidet OECD gjør innenfor økonomi og sosial utvikling. Organisasjonen er sammensatt av representanter fra alle arbeidstakerorganisasjoner i Europa og har en rådgivende status ovenfor OECD og dens ulike komiteer. I 2024 ble YSleder Hans-Erik Skjæggerud valgt inn som nordisk styremedlem i TUAC.

På det globale nivået er YS aktiv i saker innenfor FN-byrået International Labour Organization (ILO), hvor vi arbeider for å styrke internasjonalt konvensjonsvern av arbeidstakere

Styrke oppslutningen om etisk handel

Har virksomheten i rapporteringsåret gjort tiltak for å styrke oppslutningen om etisk handel:

Det viktigste arbeidet YS gjør på dette feltet er å arbeide opp mot arbeidsgivere og regjeringer, for å styrke arbeidstakeres rettigheter. I tillegg arbeider også YS internt i egen organisasjon med disse utfordringene, herunder aktivt informasjonsarbeid ovenfor egne forbund og medlemmer, og styrke bevisstheten om dette blant egne ansatte.

Hvis ja, beskriv kortfattet de viktigste tiltakene:

Tiltak	Beskrivelse
Leverandørdialog	Innføre rutine for å sende ut etisk handelskjema til alle nye og eksisterende leverandører. Innhente dokumentasjon på etiske retningslinjer.
Kartlegging	Gjennomføre en risikoanalyse på trykksaker og profileringsartikler, med kartlegging av produksjonsland og arbeidsvilkår.
Kompetanseheving	Arrangere intern workshop for sekretariatet om ansvarlige innkjøp og praktisk bruk av risikoanalyseverktøy.
Samarbeid	Utforske samarbeid med andre fagforeninger eller aktører i Etisk handel Norge for felles tiltak mot høy-risiko-leverandørkjeder (f.eks. trykkerier i Asia).

Trinn 4: sette mål, gjennomføring og resultater

Prioriterte aktiviteter/mål i rapporteringsåret

Aktivitetene fra rapporteringsåret videreføres til gjeldende år, se under.

Prioriterte aktiviteter/mål for kommende rapporteringsår

Aktiviteter:
Gjennomføre en risikokartlegging av utvalgte leverandører og/eller utvalgte prosjekter internasjonalt.
Konkretisere rutiner for arbeidet med etisk handel internt i YS-sekretariatet.
Et møte med EH-ansvarlig, innkjøpsansvarlig, internasjonal sekretær og andre nøkkelpersoner i YS- sekretariatet settes opp for å gjennomgå denne rapporten, samt legge en plan for videre forankring og gjennomføring av målsetningene frem mot innrapporteringen for 2024.

Trinn 5: Kommunikasjon eksternt

Deling av kompetanse og erfaringer

Har organisasjonen i rapporteringsåret delt kunnskap om eller erfaringer med etisk handel med bedrifter eller andre organisasjoner?

Som arbeidstakerorganisasjon driver vi et aktivt arbeid med å dele erfaringer om arbeidslivsrelaterte spørsmål med både aktører i Norge og internasjonalt. Erfaringsdeling om etisk handel spesielt har vi ingen konkrete eksempler å vise til fra det siste året.

Trinn 6: Varslingskanaler og klagemekanismer

Har virksomheten sørget for at arbeidstakere i leverandørkjeden og i eventuelle partnerprosjekter har tilgang på fungerende varslingskanaler eller klagemekanismer?

Varsling om uanstendige arbeidsforhold på vegne av våre medlemmer er en av YS sine hovedoppgaver. YS sine medlemsforbund bistår tillitsvalgte og medlemmer med juridisk hjelp i arbeidsforholdet. Dette kan gjelde situasjoner hvor medlemmet har blitt sagt opp, ikke får lønnen de har rett til etter gjeldende tariffavtale, eller har ulovlig arbeidstid. YS har en nettside med epostadressen til sekretariatet og kontaktinformasjon til hver ansatt. Vår kontaktinformasjon er altså lett tilgjengelig for våre samarbeidspartnere og andre, dersom noen har behov for å kontakte oss angående en varsling eller klagesak.

Kontakt:

Sander Riis Eilertsen

Tittel: Rådgiver for samfunnspolitikk og kommunikasjonsrådgiver

Epost: sander.eilertsen@ys.no

Tlf: +47 99 32 16 95

