

Globala ramavtal - en introduktion

Vad är ett globalt ramavtal?

Globala ramavtal är ett verktyg som finns för förhandlingar mellan arbetsgivare och fackliga organisationer på global nivå.

ILO beskriver Globala ramavtal som ett *”ett framförhandlat instrument mellan ett internationellt företag och en facklig federation med målet att etablera en regelbunden dialog mellan parterna och för att garantera att företaget respekterar samma normer, de som finns i avtalet, i alla länder de verkar”* det vill säga ett verktyg för social dialog i globaliseringseran.

Det kan understrykas att globala ramavtal inte är avtal i den formella meningen. De är inte bindande, utan handlar snarare om att upprätta en arena för dialog, implementering och uppföljning där de fackliga organisationerna deltar som en av två parter. De handlar om att staka ut ett gemensamt förhållningssätt och att visa att det finns vilja att samarbeta med de fackliga organisationerna i de frågor som rör de anställdas arbetsvillkor.

Vilka företag har signerat globala ramavtal

Den franska gruppen Danone var det första företaget att signera ett globalt ramavtal 1988. De har nu totalt signerat 10 avtal inom olika områden såsom hälsa & säkerhet, utbildning och det senaste om hållbara arbeten år 2016.

Antalet företag som har avtal har ökat i antal de senaste 15 åren och i september 2018 fanns ca. 300 avtal med bas i 23 länder, flest inom industris samt tjänstesektorn, sedan bygg och trä.

Frankrike har flest, sedan Tyskland och Sverige på tredje plats. Vissa företag, som Danone och även H&M har flera avtal.

Svenska företag med globala avtal är följande i februari 2020 :

- Essity, Elanders, Electrolux, H&M, Ikea, Loomis, Saab, SCA, Securitas ,Skanska, Skandia, SKF.

Innehållet i avtalen

Innehållet i avtalet bestäms i förhandlingen mellan företaget och den fackliga parten. Syftet med globala ramavtal kan vara att säkra bra arbetsvillkor för arbetstagare i alla led, att säkra bra arbetsmiljö och vara ett avtal som fack i berörda länder kan stödja sig mot oavsett lokal lag och praxis. De flesta avtal täcker alla länder där företaget har aktiviteter, eller åtminstone där företaget har majoritetsägande.

Utgångspunkten i avtalen bör vara hur företaget ska agera, inte anvisningar för de anställdas uppträdande som vanligtvis är fokus i uppförandekoder.

Enligt ILO är de flesta avtal baserade på internationella instrument och principer. Ett ökat antal avtal, 80% av de som signerats sedan 2009, täcker även leverantörer och andra partners. Avtalen

har blivit mer och mer tekniska och ILO arbetar nu med att utvärdera socioekonomisk påverkan i länderna som avtalen kan ha.

Vissa avtal är mycket breda, som Inditexavtalet (2014) om ”anständigt arbete och arbetsvillkor och leverantörskedjan”. Andra täcker specifika områden som Danoneavtalet från 2016 om ”hållbara arbeten” som belyser viljan att minska korttidskontrakten eller H&M avtalet om respekt av grundläggande rättigheter i leverantörskedjan.

Uppföljning av avtalen

En av flera slutsatser som nämns i ett antal studier är att det är avgörande att arbetsgivarparten har förtroende för den fackliga motparten, i annat fall är det svårt att komma överens om ett internationellt ramavtal. *Av detta skäl spelar europeiska företagsråd och nationella förbund en avgörande roll för att upprätta globala ramavtal*

Förutom konsultationsmöjligheter finns uppföljningsmöten ofta inskrivna i avtalen. Det kan även vara filialbesök/ leverantörsbesök och klagomekanismer integrerade. Uppföljningen av avtalen kan vara svåra i fabriker eller leverantörer där det inte finns fack. När problem med respekt av avtalet kommer upp så finns det ofta klausuler som nämner sanktioner, men dessa är sällan preciserade. Gällande leverantörer, kan regelbundna problem tex. leda till att affärsrelationen sägs upp. Vissa avtal har också definierat KPI. Tex Renault som använder 60 indikatorer och mätningen certifieras. Andra avtal planerar in externa revisioner på uppföljning tex IKEA och Chiquita. Avtalen följs även upp i EWC / globala råd. H&M avtalet har också nationella kommittéer som följer upp avtalet och underlättar dialog mellan de olika parterna.

Argument för globala ramavtal

Bidrar till förbättringar på arbetsplatser:

- Avtalen har fördelen att vara en produkt av direkta förhandlingar mellan företaget och fackföreningar, och täpper till luckor i globala mekanismer för att garantera arbetstagares rättigheter. De har visat sig speciellt fördelaktiga i länder där rättigheter är svaga eller inte finns alls men där företaget har aktiviteter. Fack och arbetstagare ser i avtalet ett sätt att etablera mer demokratiska relationer med företaget och bättre arbetsförhållande längs värdekedjan.
- Niklas Egels-Zandén, Professor Management & Organisation på Göteborgs Universitet, säger att man genom globala ramavtal kan nå förbättringar på de områden som fortfarande är eftersatta. Han anser att globala ramavtal har bättre förutsättningar att lyckas än enbart uppförandekoder och kontroller.
- Som nämnts. Så arbetar ILO med att utvärdera påverkan som avtal har i olika länder
- Det är ett effektivt sätt att komma överens om utmaningar inom företaget tex hälsa och säkerhet, och komma överens om att förbättrings mål och hur dessa ska följas upp i samarbete med fackliga organisationer

En struktur för att lösa motsättningar:

- Globala ramavtal/forum skapar en möjlighet att lyfta tvister till en högre nivå. Det kan underlätta uppgörelser mellan parterna och bidra till att lösa lokala konflikter. Det skapar i sin tur en långsiktighet. Genom en social dialog minskar risken för att konflikter övergår i strejker. En del arbetsgivare har den helt felaktiga bilden att det blir färre arbetskonflikter med svaga fackföreningar.
- ILO men även företagen refererar till avtalen som ett effektivt redskap för att respektera arbetstagarens rättigheter även i leverantörskedjan. Enligt ILO har bla H&M avtalet inom haft ”stor påverkan i konfliktlösningar”.
- Även i länder med svaga fackföreningar eller där fria fackföreningar inte tillåts, som i Kina, kan de globala ramavtalen och mötena/forumen spela en positiv roll. Exempelvis genom att företaget försöker hitta andra vägar för att ta del av de anställdas åsikter.
- Globala ramavtal används inte för att stämna arbetsgivare. Det har hittills aldrig förekommit och det är inte syftet med avtalen. Egentligen finns inga sanktionsmöjligheter, internationell strejkrätt saknas.
- Relationen mellan fackföreningar och arbetsgivare ser väldigt olika ut och det finns olika sätt att hantera konflikter. På grund av dessa skillnader ska ett globalt nätverk eller ramavtal vara inriktat på grundläggande rättigheter och det som kan utgöra den minsta nämnaren när det gäller sociala rättigheter. Men även det är ett viktigt steg som skapar stadga och långsiktighet. Tex kan man ta fram underlag som innehåller mekanismer för att tillsammans kunna lösa problem. Dialogen skapar respekt och ömsesidig förståelse för varandras ståndpunkter.

Signal att företaget tar internationella normer på allvar:

- Företagen nämner att avtalen utvecklas inom ramen för deras hållbarhetsarbete. Det är också en signal internt (arbetstagare i andra länder, arbetstagarrepresentanter) som externt (investerare, leverantörer, NGOs, fack) att företaget tar principerna på allvar. Det är ett sätt för företaget att via sitt engagemang att respektera vissa principer.
- Globala ramavtal ökar företagens sociala etiska trovärdighet, att företagen tecknat globala ramavtal bidrar till att företagen blir accepterade av SRI fonder och index
- Företagen har ofta redan uttryckt att de står bakom innehållet i det globala ramavtalet, bland annat genom formuleringar i uppförandekoder och/eller via Global Compact. Då borde de också kunna visa de fackliga organisationerna att de står bakom innehållet och underteckna ett globalt ramavtal.

Exempel:

Företagens fabrikschefer i USA nästan alltid motståndare till globala ramavtal. De gör vad de kan för att stoppa avtalen. De vill ha fria händer att sätta käppar i hjulet för facklig verksamhet. Vi svarar att företagen genom att skriva på ett globalt avtal visar att de är villiga att följa ILO:s kärnkonventioner och OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Ett globalt ramavtal är ett slags kvitto på att företagen respekterar konventionerna.

Skapar en struktur för dialogen mellan företag och fackföreningar inom ett företag:

- Ett globalt ramavtal ska underlätta för företaget och facket att tillsammans utveckla företaget och lösa tvister som uppkommer. De multinationella företagen behöver en struktur för dialogen med de fackliga organisationerna. Med globala ramavtal eller nätverk kan en sådan struktur skapas.
- De globala ramavtalen kan också bidra till att företagen får bättre insyn i verksamheten hos leverantörer och entreprenörer. Ofta har koncernledningarna ganska dåliga kunskaper om detta.
- En fördel som förts fram av företag har också varit att ha ett enda fack som kontakt för förhandlingar, för hela världen.
- Globala ramavtal skapar en möjlighet för företagen att dra nytta av fackföreningsrörelsens internationella nätverk.
- I Tyskland har mer än 20 stora industriföretag slutit globala ramavtal. Erfarenheterna är goda. Avtalen har bidragit till ett förbättrat samarbetsklimat. Inget företag har sagt upp avtalet.
- Flera företag ser på det globala ramavtalet som en del i hållbargetsarbetet och som ett verktyg för att få ambitionerna att fungera i praktiken och ge resultat.