



OECD:s riktlinjer för multinationella företag

Rekommendationer för
ansvarsfullt företagande globalt

HANDBOK FÖR FACKLIGA ORGANISATIONER



TUAC

TUAC, Trade Union Advisory Committee (fackliga rådgivande kommittén) är arbetstagarnas officiella röst i OECD och leder fackföreningsrörelsens arbete med OECD:s riktlinjer för multinationella företag. TUAC:s medlemmar är 59 fackliga centralorganisationer, som tillsammans företräder 60 miljoner löntagare i OECD:s medlemsländer.

<http://www.tuac.org>

<http://www.tuaoecdmguidelines.org>

OECD

OECD, Organisation for Economic Cooperation and Development (Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling) är en mellanstatlig organisation och ett forum för regeringars samarbete inom många olika politikområden. Det kan handla om allt från ekonomisk politik, arbetsmarknader och yrkeskunskaper till investeringar och ansvarsfullt företagande. OECD bildades år 1961 och har idag 34 medlemsländer.

<http://www.oecd.org/>

OECD:s riktlinjer

OECD:s riktlinjer för multinationella företag anger vad regeringarna förväntar sig av ansvarsfullt företagande. *Riktlinjerna* är unika genom att innehålla en av regeringarna stödd mekanism för hantering av klagomål mot multinationella företags agerande. *De fackliga organisationerna har med framgång använt den mekanismen.* *Riktlinjerna* är en del av OECD:s deklaration om investeringar, som innebär att regeringarna som anslutit sig till den, har förbundit sig att förbättra investeringsklimatet i sina länder och uppmuntra de positiva bidrag till ekonomiska och sociala framsteg som multinationella företag kan göra.

<http://www.oecd.org/daf/internationalinvestment/guidelinesformultinationalenterprises/>

2011 års uppdatering

OECD:s riktlinjer antogs för första gången år 1976 och har förbättrats betydligt i den senaste uppdateringen år 2011. Förbättringarna omfattar referenser till internationellt erkända normer, ett nytt kapitel om mänskliga rättigheter, antagandet av en allmän rekommendation om tillämpning av en konsekvensanalys – ”due diligence”, så att negativ påverkan undviks och åtgärdas. Andra förbättringar är ett förtydligande av att *Riktlinjerna* också gäller leverantörskedjorna och andra affärsrelationer, breddning av kapitlet om anställningar till att omfatta både arbetstagare med direkta och indirekta anställningar, samt förstärkning av den regeringsstödda klagomålsmekanismen, den så kallade nationella kontaktpunkten.

http://www.tuac.org/en/public/e-docs/00/00/08/E7/document_doc.phtml

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

Denna fackliga handbok har tagits fram med ekonomiskt stöd av Friedrich Ebert stiftelsen.



Den svenska översättningen av den fackliga handboken har gjorts möjlig genom ekonomiskt stöd från LO-TCO Biståndsnämnd.

TUAC 2012



Förord

Denna skrift beskriver OECDs riktlinjer för multinationella företag. Riktlinjerna anger vilka förväntningar som finns från stater, fackliga organisationer och andra intresseorganisationer om ett ansvarfullt företagande globalt.

Denna fackliga handbok är framtagen av OECDs fackliga rådgivande kommitté, Trade Union Advisory Committee (TUAC) to the OECD. De tre svenska fackliga centralorganisationerna LO, TCO och Saco är medlemmar i TUAC och tar tillsammans med sina medlemsförbund del i arbetet kring riktlinjerna.

I slutet av maj 2011 antog OECD-ländernas regeringar nya riktlinjer för multinationella företag. Det innebär att staterna ställer krav på att företag ska ta större ansvar för att skydda mänskliga rättigheter, om företaget exempelvis äger en fabrik eller handlar med varor eller tjänster. Riktlinjerna innebär också bättre kontroll och uppföljning av anmälningar av klagomål mot företag.

De nya riktlinjerna är ett stort framsteg för den globala fackföreningsrörelsen. Riktlinjerna kan bli ett värdefullt verktyg i arbetet med att förbättra mänskliga rättigheter och villkor i arbetslivet.

Översättningen av denna fackliga handbok har gjorts möjlig genom bidrag från Sida via LO-TCO Biståndsnämnd.

Karl Petter Thorwaldsson

Eva Nordmark

Göran Arrius

© TUAC, Trade Union Advisory Committee (fackliga rådgivande kommittén) 2014

Översättning: Kerstin Wallin

Grafisk form: TUAC

Svenskt original: MacGunnar – Information & Media

Tryck: LO-Tryckeriet, Stockholm 2014

ISBN 978-91-566-2956-3

LO 14.03 # 000



Inledning

De fackliga organisationerna har länge arbetat för att resultatet av utländska direktinvesteringar ska förde-las rättvisare – mellan och inom länderna och mellan arbetskraft och kapital – och för att multinationella fö-retag ska respektera internationella arbetslivsnormer i alla delar av de globala produktionskedjorna. Utländska direktinvesteringar och multinationella företag kan ut-göra viktiga bidrag till hållbar utveckling. Alltför ofta är de emellertid inblandade i brott mot internationella nor-mer, som gör att miljoner kvinnor och män över hela vär-l-den arbetar i fattigdom, under svåra och otrygga förhål-landen och nekas tillgång till sina mänskliga rättigheter.

OECD:s riktlinjer för multinationella företag (*Riktlin-jerna*) är ett av de få internationella verktyg som står till förfogande för fackliga organisationer när de ska försöka få multinationella företag att respektera inter-nationella normer om bra arbetsvillkor. *Riktlinjerna*, som undertecknats av regeringarna, ger rekommenda-tioner till multinationella företag om allt från anställ-ningar, förhållandet mellan arbetsmarknadens parter och mänskliga rättigheter till öppenhet, miljö och åt-gärder mot korruption.

Regeringar som undertecknar *Riktlinjerna* måste skapa nationella kontaktpunkter, som ska hjälpa till att lösa klagomål om brott mot *Riktlinjerna*. Hittills har de fackli-ga organisationerna lämnat in 145 klagomål till kontakt-punkterna. Anmälningarna har framför allt gällt kränk-ningar av föreningsfriheten och rätten att förhandla kollektivt, men också många andra frågor, som otrygga anställningar, tillgång till information, tvångsarbete, diskriminering, arbetsmiljö, miljö och korruption.

De fackliga erfarenheterna av arbetet med *Riktlinjerna* har varit både positiva och negativa. I bästa fall har

kontaktpunkterna tillhandahållit ett forum för pro-blemlösning och bidragit till att stärka facklig organi-sering och kollektiva förhandlingar. Ett fall, som blev en milstolpe, ledde till att ett globalt ramavtal under-tecknades mellan det globala facket UNI och det priva-ta multinationella säkerhetsföretaget G4S. Alltför ofta har kontaktpunkterna emellertid inte kunnat fullgöra sina uppgifter och sitt ansvar enligt *Riktlinjerna* och inte hjälpt till att få de multinationella företagen att bidra till anständigt arbete och hållbar utveckling.

Riktlinjerna förstärktes avsevärt genom 2011 års upp-datering, då bl.a. nyckelfaktorer i FN:s arbete med fö-retagande och mänskliga rättigheter fördes in och en större överensstämmelse skapades mellan å ena sidan kapitlet om sysselsättning och relationerna mellan arbetsmarknadens parter och å andra sidan ILO:s de-klaration om multinationella företag. *Riktlinjerna* gäl-ler nu entydigt arbetstagare i indirekta anställningar i leverantörskedjan. Den regeringsstödda klagomålsme-kanismen förbättrades emellertid inte tillräckligt.

På det hela taget anser TUAC att OECD:s riktlinjer idag är bättre lämpade för sitt ändamål och mer relevanta för arbetstagare över hela världen. Med publiceringen av den här handboken vill TUAC hjälpa de fackliga or-ganisationerna att använda 2011 års *Riktlinjer* på sina arbetsplatser och i kampanjer till försvar för arbets-tagarnas rättigheter och för förbättrade levnads- och arbetsvillkor.

TUAC tackar Friedrich-Ebert Stiftung för dess stöd, som gjort det möjligt att ge ut den här handboken.

John Evans, *Generalsekreterare, Trade Union Advisory Committee, OECD*

Innehåll

Termer och begrepp	V
1. Kort översikt	1
2. Innebörden av de multinationella företagens ansvar	13
2.1 Skyldighet att respektera Riktlinjerna	14
2.2 Ansvar för negativ påverkan	14
2.3 Företagens ansvar för arbetstagare	23
3. Användning av OECD:s riktlinjer för multinationella företag	27
3.1 Fackliga rättigheter	28
3.2 Omstrukturering/nedläggningar	30
3.3 Arbetsmiljö – hälsa och säkerhet	32
3.4 Osäkra anställningar (Precarious work)	34
3.5 Migrantarbetare	36
4. Anmälan av ett företag – Användning av klagomålsmekanismen	39
4.1 Klagomålsprocessen hos de nationella kontaktpunkterna	40
4.2 Anmälan av klagomål	47
5. Fackliga verktyg och resurser	51
5.1 OECD:s Riktlinjer för multinationella företag	52
5.2 ILO:s trepartsdeklaration om principer för multinationella företag och social politik	52
5.3 FN:s vägledande principer om företag och mänskliga rättigheter	53
5.4 Internationella/globala ramavtal	53
5.5 Fackliga partners	54
5.6 Fackliga nätverk	54
6. Den svenska kontaktpunkten	55
6.1 Den svenska nationella kontaktpunkten för OECD:s riktlinjer för multinationella företag	56

Termer och begrepp

TERM/BEGREPP	DEFINITION
Anmälan/Klagomål	Begrepp som används i <i>Riktlinjerna</i> och betyder då ett klagomål mot ett påstått brott mot <i>Riktlinjerna</i> . Den här handboken använder begreppet klagomål eller anmälan.
Affärsrelationer (se "leverantörsskedja")	Omfattar relationer med företagspartners, enheter i leverantörskedjan och alla andra icke-statliga eller statliga organ som har en direkt koppling till dess affärsverksamhet, produkter eller tjänster. ¹
Due diligence (se "due diligence och mänskliga rättigheter")	En konsekvensanalys med vars hjälp företag kan identifiera, förhindra och begränsa faktisk och potentiell negativa påverkan av sin verksamhet och redovisa hur de tar itu med den inom ramen för företagets system för beslutsfattande och riskhantering.² Due diligence är ett engelskt begrepp som används i affärssammanhang och vanligtvis inte brukar översättas till svenska. Om det översätts till svenska till brukar begreppet <i>konsekvensanalys</i>, <i>vederbörlig granskning</i> eller <i>tillräckliga aktsamhet</i> användas. "Due diligence" används även på svenska alltmer inom folkrättens områden med hänvisning till FNs ramverk för företag och mänskliga rättigheter. I denna text kommer det engelska begreppet due diligence användas ibland, då det ofta är svårt att översätta den på ett enkelt sätt. Det är dessutom ett vedertaget begrepp inom näringslivet. Genom att använda detta begrepp kan det bidra till att företagen blir medvetna om att bredda granskningen. Att "genomföra en due diligence" blir då en heltäckande konsekvensanalys som innehåller mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljöhänsyn, samverkan med lokalsamhället o.s.v. På flera ställen i texten kommer begreppet due diligence kompletteras med konsekvensanalys.³
Due diligence och mänskliga rättigheter (se "due diligence")	Bedömning av faktisk och potentiell påverkan på mänskliga rättigheter, insatser för att integrera och åtgärda resultaten av bedömningen, följa upp resultatet och informera om hur negativ påverkan åtgärdas. ⁴
Faktisk negativ påverkan på mänskliga rättigheter (se "negativ påverkan på mänskliga rättigheter")	En negativ påverkan på mänskliga rättigheter, som redan inträffat eller håller på att ske. ⁵
Förfarande vid problemlösning	Ett förfarande för kvalitativ förbättring som omfattar identifiering av orsakerna till ett problem och förslag till potentiella lösningar som många parter och individer kan acceptera. ⁶
Förlikning	En icke bindande tvistlösningsprocedur där en förlikningsman spelar en direkt roll för lösningen av en tvist och till och med ger parterna råd om vissa lösningar genom att lägga fram förslag till uppgörelse. ⁷
God tro	I samband med medverkan i klagomålsproceduren innebär god tro att man ska svara inom rimlig tid, bevara sekretessen när det är lämpligt, avstå från att ge en felaktig bild av processen och från att hota med eller vidta repressalier mot parterna som deltar i den. I stället ska man uppriktigt delta i procedurerna för att hitta en lösning på de problem som anmälts. ⁸

TERM/BEGREPP	DEFINITION
Hantering av en anmälan/ ett klagomål	Begrepp som används i <i>Riktlinjerna</i> för att beskriva reglerna som styr de nationella kontaktpunkternas behandling av ett klagomål/en anmälan enligt <i>Riktlinjerna</i> . Prövning av en anmälan är ingen process i juridisk mening.
Icke-bindande regler	Regler som inte är rättsliga i strikt mening, men som ändå inte saknar rättslig betydelse (exempelvis statliga riktlinjer, deklarationer eller rekommendationer).
Inflytande	Ett företags förmåga att få till stånd förändringar av felaktiga metoder som används av den del av företaget som orsakar skadan (d.v.s. negativ påverkan) ⁹
Klagomål/Anmälan	Begrepp som används i <i>Riktlinjerna</i> och då betyder ett klagomål mot ett påstått brott mot <i>Riktlinjerna</i> . Den här handboken använder begreppet klagomål eller i vissa fall anmälan.
Leverantörskedja (se ”affärsrelationer”)	Termen omfattar relationer av många olika slag, exempelvis franchising, licensiering och underleverantörskap. ¹⁰
Medling	En frivillig och vägled process där en tränad medlare hjälper parterna att förhandla fram en lösning på en tvist. Processen blir bindande först när parterna når en överenskommelse. ¹¹
Nationella kontaktpunkter	Strukturer som skapas av regeringar som undertecknat <i>Riktlinjerna</i> för att göra <i>Riktlinjerna</i> effektivare, däribland hantering av anmälningar/klagomål. Enkelt uttryckt är det ett informationsorgan och en ”klagoinstans”.
Negativ påverkan på mänskliga rättigheter	Inträffar när en åtgärd tar bort eller minskar en persons möjligheter att utnyttja sina mänskliga rättigheter. ¹²
Potentiellt negativ påverkan	En negativ påverkan som kan uppstå i frågor som regleras av <i>Riktlinjerna</i> , men som ännu inte gjort det.
Potentiellt negativ påverkan på mänskliga rättigheter	En negativ påverkan på mänskliga rättigheter som kan uppstå, men som ännu inte gjort det. ¹³
Risker för mänskliga rättigheter (se potentiell negativ påverkan på mänskliga rättigheter)	Risken för att ett företags verksamhet medför en eller flera negativa effekter för de mänskliga rättigheterna. Det gäller potentiell påverkan på mänskliga rättigheter och är något annat än riskerna företaget kan löpa på grund av att det medverkar till negativ påverkan på mänskliga rättigheter. ¹⁴
Rättelse/upprättelse	Syftar på både processerna som ska åtgärda en negativ påverkan och det materiella resultat som kan förhindra, eller gottgöra, den negativa påverkan. Det kan handla om ursäkter, återställande, rehabilitering, finansiell eller annan kompensation och sanktioner (brotts- eller administrativ påföljd som exempelvis böter) och åtgärder för att hindra skador genom exempelvis domstolsförelägganden eller garantier för att påverkan inte ska upprepas. ¹⁵
Vägledning för procedurerna	Reglerna i <i>Riktlinjerna</i> som styr de nationella kontaktpunkternas verksamhet.

AVSNITT 1. Kort översikt

Avsnitt 1 sammanfattar Riktlinjerna och de mest betydelsefulla inslagen i 2011 års uppdateringar och besvarar viktiga frågor.



FIGUR 1.1: OECD:s riktlinjer – kapitel för kapitel

KAPITEL	VAD STÅR DET I DET?	ANVÄNDS DET AV FACKEN?
I. Begrepp och principer	<i>Riktlinjerna</i> omfattar principer och normer som är förenliga med tillämpliga lagar och internationellt erkända normer. De gäller för multinationella företag inom alla branscher, oavsett var de är verksamma. Företagen bör respektera inhemska lagar. I länder där inhemska lagar inte är förenliga med <i>Riktlinjerna</i> bör företagen sträva efter att i största möjliga utsträckning respektera <i>Riktlinjerna</i> utan att bryta mot inhemsk lag.	✓
II. Allmän policy	Företagen bör bidra till hållbar utveckling, respektera mänskliga rättigheter, avstå från olämplig inblandning i lokal politisk verksamhet och från att vidta repressalier mot arbetstagare som anmäler lagstridiga metoder, brott mot <i>Riktlinjerna</i> eller företagets policy. Företagen bör använda "due diligence" (göra en konsekvensanalys) för att undvika inblandning i negativ påverkan i allt som täcks av <i>Riktlinjerna</i> , inklusive genom sin leverantörskedja eller affärskontakter och <i>vidta åtgärder</i> mot sådan påverkan när den uppstår. Företagen bör samarbeta med intressenterna så att det blir möjligt att på ett meningsfullt sätt ta hänsyn till deras åsikter när verksamhet som kan få stor påverkan på lokala samhällen planeras och beslut om dem fattas.	✓
III. Informationshantering	Företagen bör lämna information i viktiga frågor som rör deras verksamhet, struktur, finansiella situation, prestationer, ägande och styrning samt arbetstagare, och bör tillämpa höga kvalitetsstandarder för finansiell och icke-finansiell rapportering.	✓
IV. Mänskliga rättigheter	Företag bör respektera mänskliga rättigheter, vilket betyder att de bör undvika att genom sin verksamhet och sina kontakter bryta mot andras rättigheter. När så ändå sker, bör de vidta nödvändiga åtgärder för rättelse, inklusive använda sina möjligheter till inflytande så att affärspartners åtgärdar sin negativa påverkan på mänskliga rättigheter. Företagen bör ha en policy för mänskliga rättigheter, tillämpa due diligence när det gäller dem och ha infört legitima procedurer för att åtgärda faktisk negativ påverkan, som de orsakat eller bidragit till.	✓
V. Anställningar och relationer mellan arbetsmarknadens ter	Företagen bör respektera rätten att bilda och gå med i fackliga organisationer och att förhandla kollektivt. Vidare bör de bidra till att barnarbete och alla former av tvångsarbete avskaffas och respektera rätten till icke-diskriminerande anställning och sysselsättning. Företagen bör ge arbetstagarnas representanter den information de behöver för meningsfulla förhandlingar om anställningsvillkor och lämna information till arbetstagare och deras representanter så att de kan skapa sig en konkret och rättvis bild av enhetens eller hela företags resultat. Företagen bör betala bästa möjliga löner (med ett minimum som tillgodoser arbetstagarnas och deras familjers grundläggande behov), säkerställa arbetstagarnas hälsa och säkerhet, i rimlig tid förvarna om omstrukturering och nedläggningar och inte hota med att flytta verksamhet vid förhandlingar om anställningsvillkor, eller när arbetstagarna bildar eller går med i en facklig organisation.	✓

Den allmänna rekommendationen i kapitel II, om att företagen bör genomföra due diligence (konsekvensanalys), gäller alla kapitel utom de om Vetenskap och teknik (IX), Konkurrens (X) och Beskattning (XI).

KAPITEL	VAD STÅR DET I DET?	ANVÄNDS DET AV FACKEN?
VI. Miljö	Företagen bör ha miljövårdssystem för att samla in och utvärdera information om verksamhetens påverkan på miljön och arbetsmiljö samt och ge läglig information till allmänheten och de anställda om potentiell påverkan. De bör också informera och samråda med samhällen som påverkas och ge lämplig information och utbildning till arbetstagarna om miljö och arbetsmiljöfrågor.	✓
VII. Kamp mot bestickning, mutor och utpressning	Företagen bör inte erbjuda, ge eller kräva mutor av eller till en offentlig eller privat funktionär för att få eller behålla otillbörliga fördelar och inte heller använda mellanhänder, agenter, för detta ändamål. Företagen bör förbjuda eller avskräcka från betalningar av otillbörliga tjänster och bör försäkra sig om att politiska bidrag helt överensstämmer med krav på offentlighet och rapporteras till företagsledningen.	✓
VIII. Konsumentintressen	Företagen bör respektera alla i lag ställda normer för hälsa och säkerhet, ge konsumenterna tillräcklig information för att de ska kunna fatta väl underbyggda beslut, ge tillgång till mekanismer för utomrättslig tvistlösning och gottgörelse, inte lämna falska uppgifter eller utelämnat uppgifter eller på andra sätt ägna sig åt missvisande, bedrägliga eller orättvisa metoder och bör samarbeta med offentliga myndigheter för att ta itu med allvarliga hot mot den allmänna hälsan och säkerheten eller mot miljön som påverkas av deras verksamhet.	✓
IX. Vetenskap och teknik	Företagen bör använda metoder till stöd för tekniköverföring på ett sätt som bidrar till hållbar utveckling och som, i relevanta fall, skapar band till lokala offentliga forskningsinstitutioner.	
X. Konkurrens	Företagen bör bedriva sin verksamhet på ett sätt som överensstämmer med tillämpliga konkurrenslagar och förordningar och avstå från priskarteller, uppgjorda anbud och uppdelning av marknader.	
XI. Beskattning	Företagen bör bidra till värdlänternas offentliga finanser genom att i rätt tid betala sina skatter, och uppfylla både syftet och innebörden i värdlänternas skattelagar och förordningar, ge relevant information till offentliga myndigheter, inklusive när det gäller förfrågningar från andra länder, och undvika att flytta vinster och förluster i syfte att minska den skatt de är skyldiga att betala.	✓

Uppgradering av företagens sociala ansvar

Sedan OECD:s riktlinjer antogs år 1976 har de regelbundet setts över och uppdaterats; senast det skedde var år 2011. Bland de frågor som uppdaterats år 2011 finns:

- **Internationellt erkända standarder:** införandet av hänvisning till internationella erkända standarder¹⁶ tillsammans med inhemsk lagstiftning och rekommendationen att företagen, i länder där normerna i *Riktlinjerna* står i strid med inhemsk lagstiftning, bör sträva efter att respektera *Riktlinjerna* såvida det inte skulle betyda att man bryter mot inhemska lagar.¹⁷
- **Ansvar beroende på grad av påverkan:** införandet av principen att ett företags ansvar är beroende av hur stor dess negativa påverkan är, i linje med FN:s vägledande principer om företagande och mänskliga rättigheter (UNGP).
- **Leverantörskedjan och affärsrelationer:** förtydligande som innebär att multinationella företag är skyldiga att *undvika* negativ påverkan och *ta itu med* sådan påverkan som de är inblandade i igenom sina leverantörskedjor och affärsrelationer.¹⁸
- **Due diligence (konsekvensanalys):** införandet av en allmän rekommendation om att företagen bör tillämpa aktsamhet och vederbörlig granskning för att *undvika* och *ta itu med* negativ påverkan i frågor som omfattas av *Riktlinjerna*.¹⁹
- **Mänskliga rättigheter:** införandet av ett nytt kapitel som anger företags skyldighet att respektera mänskliga rättigheter, baserade på FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter (UNGP).²⁰
- **Anställda och arbetstagare:** breddning av *Riktlinjernas* omfattning så att de också gäller arbetstagare i indirekta anställningsförhållanden och i leverantörskedjan.²¹
- **Löner som tillgodoser grundläggande behov:** införandet av en ny rekommendation om att multinationella företag ska ge *"bästa möjliga löner, förmåner och arbetsvillkor"* som ska vara *"minst tillräckliga för att tillgodose arbetstagarnas och deras familjers grundläggande behov"*.²²
- **Parallella processer:** vägledning så att de nationella kontaktpunkterna inte ska avvisa eller uppskjuta ett fall bara därför att det finns andra (rättsliga) förfaranden, såvida inte handläggningen av fallet skulle medföra allvarlig skada för berörda parter.²³
- **Förstärkt klagomålsmekanism:** införandet av nya principer med krav på att de nationella kontaktpunkterna ska vara *opartiska, förutsägbara* och *rättvisa* i handläggningen av klagomål²⁴ samt av förbättrade förfaranden (inklusive tidsramar)²⁵ och regler för kompetensutveckling och kontroll (frivillig kollegial granskning, s.k. peer review) av kontaktpunkterna.
- **Proaktiv dagordning:** införandet av en ny proaktiv dagordning som kompletterar klagomålsmekanismen och som betyder att regeringar bör ta hänsyn till att det finns många intressenter när man tar itu med risker för negativa påverkan i samband med särskilda produkter, regioner, sektorer eller industrier för att främja effektiv tillämpning av *Riktlinjerna*.²⁶

2011 års uppdatering innebär att de multinationella företagens ansvar enligt *Riktlinjerna* ökade avsevärt. De steg som togs för att stärka uppföljnings- och klagomålsmekanismen var långt tillräckliga enligt fackliga och övriga intresseorganisationer. Det var den största bristen i 2011 års uppdatering.

1.1 Vad är OECD:s Riktlinjer för multinationella företag?

OECD:s Riktlinjer för multinationella företag (*Riktlinjerna*) är regeringarnas rekommendationer om normer som uttrycker vad man väntar sig av multinationella företags agerande i deras globala verksamheter. *Riktlinjerna* anger principer och normer på olika områden, från mänskliga rättigheter, sysselsättning och relationerna mellan arbetsmarknadens parter till informationshantering, miljö och beskattning (se FIGUR 1.1).

1.2 Undertecknar multinationella företag *Riktlinjerna*?

Nej. Det är regeringarna, inte de multinationella företagen, som undertecknar *Riktlinjerna*. Det betyder att *Riktlinjerna* är kvalitativt annorlunda än företags uppförandekoder. Hittills har 44 regeringar undertecknat *Riktlinjerna* – 34 OECD-länder och 10 som inte är med i OECD. Regeringar som undertecknar *Riktlinjerna* förbinder sig att tillämpa dem.

Den regeringsstödda mekanismen för anmälningar/klagomål är ett unikt kännetecken för Riktlinjerna.

1.3 Vad innebär *Riktlinjerna* för multinationella företag?

Riktlinjerna gäller alla multinationella företag med huvudkontor i något av de 44 länder som undertecknat *Riktlinjerna*. Det spelar ingen roll vilka som äger företagen, om de är statliga, offentliga eller privata, och inte heller vilken bransch de är aktiva i. Också den finansiella sektorn omfattas. Det spelar heller ingen roll om företagen bedriver verksamhet i hemlandet eller utomlands.

1.4 Hur är det med leverantörer och andra affärsrelationer?

Riktlinjerna gäller alla de multinationella företagens relationer; dotterbolag, leverantörer, underleverantörer, franchisetagare, licenstagare och andra affärspartners.

 Detta diskuteras närmare i avsnitt 2.2.

1.5 Är *Riktlinjerna* valfria för de multinationella företagen?

Nej, det är de inte. *Riktlinjerna* gäller så länge det multinationella företaget har sitt säte i ett land vars regering anslutit sig till dem. De är exempel på icke-bindande instrument. Det betyder att de inte är bindande i strikt juridisk mening men ändå inte helt saknar rättslig betydelse. Eftersom *Riktlinjerna* inte är bindande lagstiftning kan rättigheterna enligt dem inte åberopas i domstol, men eftersom 44 regeringar har gjort ett rättsligt bindande åtagande att tillämpa *Riktlinjerna*, förväntas de multinationella företagen rätta sig efter dem.

BOX 1.1: Länder som undertecknat OECD:s Riktlinjer

OECD-MEDLEMMAR

Australien, Belgien, Chile, Danmark, Estland, Finland, Frankrike, Grekland, Island, Irland, Israel, Italien, Japan, Kanada, Korea, Luxemburg, Mexiko, Nederländerna, Norge, Nya Zeeland, Polen, Portugal, Schweiz, Slovakien, Slovenien, Spanien, Storbritannien, Sverige, Tjeckien, Turkiet, Tyskland, Ungern, USA och Österrike.

ÖVRIGA

Argentina, Brasilien, Colombia, Egypten, Lettland, Litauen, Marocko, Peru, Rumänien och Tunisien.

FIGUR 1.2: Nationella kontaktpunkter – gemensamma regler, olika strukturer²⁷

KONTAKTPUNKT	BESKRIVNING
Brasilien	En enhet som är gemensamt för flera myndigheter och som samordnas av finansministeriets utrikespolitiska avdelning. Totalt nio ministerier, inklusive arbetsmarknads- och sysselsättningsministeriet och Centralbanken, omfattas av den. http://www.fazenda.gov.br/sain
Frankrike	En av ett fåtal nationella kontaktpunkter som har trepartsrepresentation med företrädare för regeringen, de fackliga organisationerna och näringslivet. Den ingår i Ekonomi och finansministeriet. http://www.tresor.economie.gouv.fr/principes-directeurs-a-lintention-des-entreprises-multinationales
Italien	En statlig enhet som ligger hos Ministeriet för ekonomisk utveckling. Den samråder med en kontaktpunktskommitté som består av relevanta ministerier, fackliga organisationer och företagareföreningar. http://pcnitalia.sviluppoeconomico.gov.it/en/
Japan	En enhet som är gemensam för Utrikesministeriet, Ministeriet för hälsa, arbetsmarknad och välfärd samt Ministeriet för ekonomi, handel och industri, vilken samråder med fackliga organisationer och arbetsgivare genom sitt rådgivande organ, den japanska NKP-kommittén.
Kanada	En enhet som är gemensam för åtta ministerier, inklusive den kanadensiska myndigheten för mänskliga resurser och kompetensutveckling. Enheten leds av Ministeriet för utrikes ärenden och internationell handel (DFAIT), där sekretariatet är inrymt. http://www.ncp.gc.ca
Nederländerna	Ett självständigt organ som skapats genom en statlig förordning. Den har fyra självständiga medlemmar (av vilka en företräder arbetstagarna) och fyra regeringsledamöter som representerar olika ministerier. Denna NCP ligger hos Ministeriet för ekonomi, jordbruk och innovation. http://www.oecdguidelines.nl/
Norge	Ett självständigt organ bestående av fyra experter som företräder fackliga organisationer, näringslivet, universiteten och frivilligorganisationer. Sekretariatet finns på Utrikesministeriet. http://www.regjeringen.no/en/sub/styrer-rad-utvalg/ncp_norway.html
Sverige	Den svenska nationella kontaktpunkten (NKP) är en trepartssamverkan mellan staten, arbetsgivare och fackliga organisationer. Staten representeras av flera departement i regeringskansliet och där Utrikesdepartementet är sammankallande. Arbetsgivarna representeras av Svenskt Näringsliv och Svensk Handel. Arbetstagarna representeras av LO, TCO, Saco, IF Metall och Unionen. http://www.regeringen.se/sb/d/17198/a/209062
Syd Korea	En enhet som är gemensam för flera myndigheter och ligger hos Ministeriet för kunskapsbaserad ekonomi och omfattar ministerierna för strategi och finanser, utrikes ärenden och handel, sysselsättning, arbetskraft samt miljöministeriet. http://www.mke.go.kr/info/foreigner/guide.jsp
Storbritannien	En enhet som finansieras gemensamt av Ministeriet för företagande, innovation och färdigheter samt Ministeriet för internationell utveckling. Enheten ligger hos det förstnämnda ministeriet och leds av en särskild styrelse, som består av företrädare för regeringen samt fyra externa ledamöter. En av dessa är självständig och tre företräder fackliga organisationer, näringslivet och frivilligorganisationer. http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint
Tyskland	En statlig enhet i det federala Ministeriet för ekonomi och teknologi och som samarbetar med en ministeriegrupp och samråder med en arbetsgrupp som består av företrädare för fackliga organisationer, näringslivet, frivilligorganisationer och regeringsföreträdare. http://www.bmwi.de/English/Navigation/External-economic-policy/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises.html
USA	En enhet hos Utrikesministeriet som samarbetar med en arbetsgrupp som innehåller företrädare för flera olika ministerier, inklusive Arbetsmarknadsministeriet. Enheten samråder med ett rådgivande organ bestående av olika intressenter, och som leds av fackliga och näringslivsrepresentanter gemensamt. http://www.state.gov/usncp/

1.6 Hur upprätthålls *Riktlinjerna*?

Regeringar som undertecknar *Riktlinjerna* måste skapa en nationell kontaktpunkt för att främja och tillämpa *Riktlinjerna* och handlägga fall som rör påstådda brott mot dem. Den regeringsstödda klagomålsmekanismen är ett unikt kännetecken för *Riktlinjerna*.

1.7 Var finns klagomålsmekanismerna – de nationella kontaktpunkterna?

Det finns kontaktpunkter i alla länder som undertecknat *Riktlinjerna* och alla har statligt stöd. De flesta ingår i statsförvaltningen antingen som enskilda enheter, enheter gemensamma för flera ministerier eller som organ med representanter från regeringen och externa intressenter. Ett litet, men växande antal kontaktpunkter fungerar självständigt i förhållande till staten (se FIGUR 1.2).

1.8 Ingår fackliga organisationer i de nationella kontaktpunkterna?

Ja. Ett litet antal kontaktpunkter är trepartssammansatta och fackliga organisationer deltar på jämställd fot med regeringar och näringslivet (se FIGUR 1.2). I andra kontaktpunkter har fackliga organisationer formell representation i styrelser eller rådgivande organ, medan majoriteten av alla kontaktpunkter har procedurer för samråd med fackliga organisationer, näringsliv och frivilligorganisationer. I arbetet med att tillämpa *Riktlinjerna* förväntas alla kontaktpunkter samarbeta med fackföreningar och andra organisationer.

Alla nationella kontaktpunkter ska vara synliga, transparenta och redovisningsskyldiga i sin dagliga verksamhet och opartiska, förutsägbara och rättvisa när de behandlar klagomål.

1.9 Tillämpar de olika kontaktpunkterna samma regler?

Ja, i princip. Alla nationella kontaktpunkter ska vara *synliga, tillgängliga, öppna och redovisningsskyldiga* i sin dagliga verksamhet. När de handlägger klagomål ska de vara *opartiska, förutsägbara och rättvisa*. I praktiken finns det emellertid betydande skillnader mellan dem. Några få kontaktpunkter är ”högpresterande” och går i spetsen, medan alltför många andra inte klarar att hålla tillräcklig kvalitet.

1.10 När kan en anmälan/ett klagomål behandlas enligt *Riktlinjerna*?

Frågorna som tas upp i ett klagomål måste omfattas av *Riktlinjerna*. Anmälan måste också gälla ett företag som ägs av, eller på annat sätt är knutet till ett multinationellt företag med säte i ett av de 44 länder som undertecknat *Riktlinjerna* (se BOX 1.1). Om företaget ägs av, eller är knutet till ett multinationellt företag i ett land som *inte* undertecknat *Riktlinjerna*, kan man inte lämna in ett klagomål enligt dem. (se BOX 1.2).

 **Checklista för inlämning av klagomål finns i avsnitt 4.2.**

BOX 1.2: Exempel på ett klagomål

Om ett dotterbolag eller en leverantör till ett tyskt multinationellt företag med verksamhet i Zambia bryter mot *Riktlinjernas* bestämmelser kan det anmälas, eftersom Tyskland har undertecknat *Riktlinjerna*. Om ett dotterbolag eller en leverantör till ett kinesiskt multinationellt företag med verksamhet i Zambia bryter mot *Riktlinjernas* bestämmelser, kan det däremot inte anmälas med hänvisning till dem eftersom Kina inte tillhör undertecknarna.

När ett klagomål ska anmälas ska man först titta på hemsidan för den kontaktpunkt som anmälan ska göras till.

1.11 Var ska ett klagomål lämnas in?

Klagomål ska lämnas in direkt till en nationell kontaktpunkt och inte till OECD, som inte har någon mekanism för klagomål. När ett påstått brott mot *Riktlinjerna* begås i ett land som undertecknat dem, ska det anmälas till det landets kontaktpunkt – *världlandets* kontaktpunkt. När det påstådda brottet mot *Riktlinjerna* begås i ett land som inte undertecknat dem, ska anmälan göras till kontaktpunkten i det land där det multinationella företaget har sitt säte – *hemlandets* kontaktpunkt. När ett mål rör påstådda brott som har begåtts av ett multinationellt företag i mer än ett land och som undertecknat *Riktlinjerna*, ska kontaktpunkterna inbördes avgöra vilken av dem som ska behandla ärendet. Slutligen, om de påstådda brotten mot *Riktlinjerna* sker i ett land som inte undertecknat dem, och rör ett konsortium som omfattar flera multinationella företag, ska klagomålet lämnas in till kontaktpunkterna i *alla företags hemländer*.



Anmälan av klagomål behandlas vidare i avsnitt 4.2.

1.12 Vem kan anmäla klagomål enligt *Riktlinjerna*?

Alla organisationer, inklusive alla fackliga organisationer, vare sig de är företagsbaserade, lokala, branschvisa, nationella, regionala eller internationella, kan lämna in klagomål med hänvisning till *Riktlinjerna* så länge de har ett legitimt intresse. Alla klagomål måste lämnas in i "god tro". Fackliga organisationer kan lämna in klagomål för egen del eller tillsammans med andra fackföreningar och frivilligorganisationer. Den som använder *Riktlinjerna* för första gången uppmuntras att söka stöd hos organisationer som har erfarenhet av att använda sig av *Riktlinjerna*, vare sig det gäller nationell eller internationell nivå. Globala fackliga federationer (GUF) kan stödja sina medlemsorganisationer. Råd kan också fås från TUAC.

1.13 Vad gör en nationell kontaktpunkt med ett klagomål?

Kontaktpunkten gör en inledande bedömning för att kontrollera om anmälan kan behandlas enligt *Riktlinjernas* regler. Om ärendet godkänns, erbjuder kontaktpunkten medling mellan parterna. Om medlingen leder till att parterna kommer överens publicerar kontaktpunkten sin rapport och avslutar ärendet. Om medlingen misslyckas, granskar kontaktpunkterna i regel ärendet för att bedöma om det multinationella företaget brutit mot *Riktlinjerna*. Det är emellertid inte alla som gör en sådan granskning. I stället utformar de rekommendationer om det multinationella företagets framtida agerande. Båda metoderna överensstämmer med *Riktlinjernas* regler.



De nationella kontaktpunkternas klagomålsprocess beskrivs i avsnitt 4.1.

1.14 Täcker de nationella kontaktpunkterna de fackliga organisationernas kostnader för klagomålet?

Nej, i regel inte. Kontaktpunkterna bör täcka kostnaderna för medlingsförfarandet, inklusive ersättning till förlikningsman/medlare, men mycket få täcker parternas kostnader för medverkan i förfarandet. De fackliga organisationerna bör kontakta aktuell kontaktpunkt för att ta reda på hur den gör.

1.15 Finns det regler för inlämning av klagomål?

Ja. *Riktlinjerna* innehåller regler för hantering av klagomål. Utifrån dem publicerar den nationella kontaktpunkten sina egna förfaranden. En del kontaktpunkter kräver att klagomål ska lämnas in on-line. Det första steget när en anmälan förbereds, är att titta på webbsidan till den kontaktpunkt, som anmälan ska lämnas in

till. Om en kontaktpunkt inte publicerat sina procedurer, finns en beskrivning av informationen som en anmälan ska innehålla i avsnitt 4.2 i den här handboken.

➔ En checklista för anmälan av klagomål finns i avsnitt 4.2.

1.16 Finns det sekretessbestämmelser?

Ja. Öppenhet är ett av de nationella kontaktpunkternas viktigaste kriterier. I allmänhet förutsätts de tillämpa öppenhet i sin verksamhet. Undantag gäller emellertid under förlikning och medlingsförfaranden, då parterna måste respektera sekretess. Några få kontaktpunkter anser att också klagomålet ska vara sekretessbelagt. I allmänhet publicerar och sprider de fackliga organisationerna och frivilligorganisationerna information om sina klagomål och anser det viktigt att de ska kunna göra det.

1.17 Kan klagomål göras under sekretess

Ja, delvis. Det går att belägga delar av klagomålet med sekretess, som när det gäller berörda arbetstagares identitet. Det går däremot inte att hemligstämpla hela klagomålet och det är inte heller möjligt att hemlighålla namnet på den organisation som gör anmälan. De nationella kontaktpunkterna tar inte emot klagomål som lämnas in anonymt.

1.18 Finns det andra internationella instrument för att ställa multinationella företag till ansvar?

Ja. Det finns två andra internationella instrument av betydelse: ILO:s trepartsdeklaration om principer rörande multinationella företag och social politik (ILO MNEs Declaration 1977, reviderad 2006) och FN:s vägledande principer om företagande och mänskliga rättigheter (2011). Hittills är det bara OECD:s *Riktlinjer* som har en fungerande mekanism för klagomål. ILO:s byrå för arbetstagaraktiviteter (ACTRAV) har gett ut en handbok till ILO:s deklaration om multinationella företag och IFS har publicerat en handbok om FN:s vägledande principer.

➔ Länkar till information om dessa instrument finns i avsnitt 5.2 och 5.3.

1.19 Har *Riktlinjerna* betydelse för internationella ramavtal?

Ja. Cirka 20 procent av avtalen som förhandlats fram mellan globala fack och multinationella företag hänvisar till OECD:s riktlinjer, och fackliga organisationer har rapporterat att de använder sig av riktlinjerna i sina förhandlingar (se BOX 1.3). Globala avtal är också relevanta för tillämpningen av *Riktlinjerna*. De kan stärka konsekvensanalyserna (s.k. due diligence) genom att vara en källa till information om riskerna för negativ påverkan och om hur konflikter kan lösas (se BOX 1.4).

➔ En länk till listan över internationella ramavtal finns i avsnitt 5.4.

BOX 1.3: Exempel på internationella ramavtal som hänvisar till *Riktlinjerna*

Aker, Ballast Nedam, EADS, Electrolux, Ford, G4S, GDF SUEZ, GEA, H&M, Impregilo, ISS, Lafarge, Norsk Hydro ASA, Petrobras, Royal BAM, Staedtler, Veidekke, VolkerWessels.

BOX 1.4: Exempel på globala avtal om konfliktlösning – GDF Suez och BWI, Industrial, PSI²⁸

5.1 Vid anmälan av klagomål eller ett påstått avtalsbrott gäller följande procedur:

- a) Först ska klagomålet tas upp med ledningen för den lokala verksamheten. Arbetstagarna kan begära att bli representerade av facket.
- b) Om klagomålet inte kan lösas med den lokala ledningen, ska det hänvisas till det nationella fackförbundet inom området, som tar upp klagomålet med företaget.
- c) Alla överträdelser som inte kan lösas i överläggningar på arbetsplatsen eller på nationell nivå ska behandlas av dem som undertecknat avtalet, i nära samarbete med det globala fackets medlemmar i det aktuella landet, och rapporteras till ansvarig chef, som ska se till att problemet snarast rättas till.

1.20 Hur har fackliga organisationer använt *Riktlinjerna*?

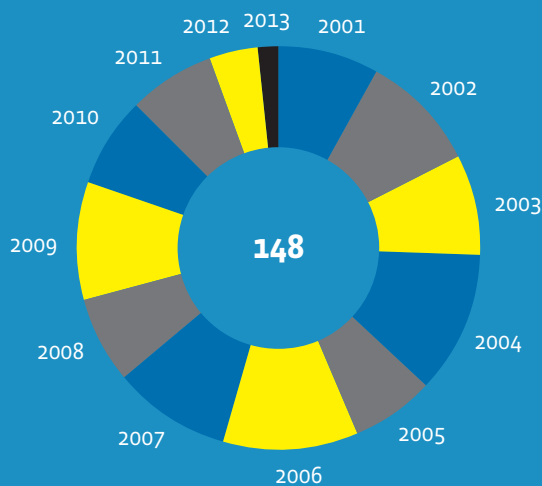
Under perioden 2000–2013 har fackliga organisationer lämnat in 148 klagomål med hänvisning till riktlinjerna. Det innebär i genomsnitt knappt 12 fackliga ärenden per år – bara ett i månaden. Majoriteten av alla klagomål (96 %) har gällt kapitel V (Sysselsättning och relationerna på arbetsmarknaden). Fackliga organisationer har också i betydande utsträckning använt kapitel II (Allmän politik). Efter uppdateringen år 2011, har de fackliga organisationerna ofta använt de nya rekommendationerna om användning av due diligence (konsekvensanalyser) för att *undvika* och *åtgärda* negativ påverkan (Kapitlen II Allmän policy och IV Mänskliga rättigheter).

VIKTIG STATISTIK

Hur många fackliga ärenden har det funnits (2001–2013)? **148**

Hur många ärenden har det varit per år, i genomsnitt? **11,4**

När lämnades de in?

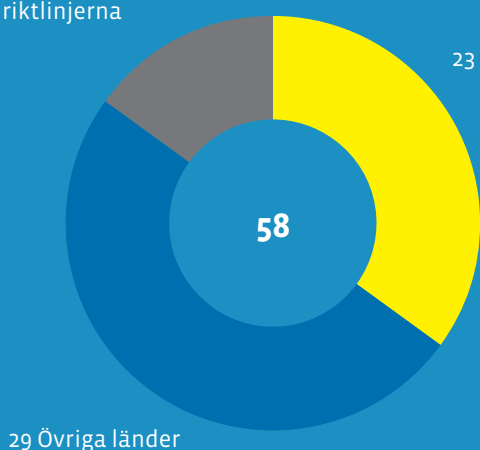


2001	12 ärenden	8,1 %
2002	14 ärenden	9,5 %
2003	12 ärenden	8,1 %
2004	17 ärenden	11,5 %
2005	10 ärenden	6,8 %
2006	16 ärenden	10,8 %
2007	14 ärenden	9,5 %
2008	10 ärenden	6,8 %
2009	14 ärenden	9,5 %
2010	11 ärenden	7,4 %
2011	10 ärenden	6,8 %
2012	6 ärenden	4,1 %
2013	2 ärenden	1,4 %

I hur många länder?

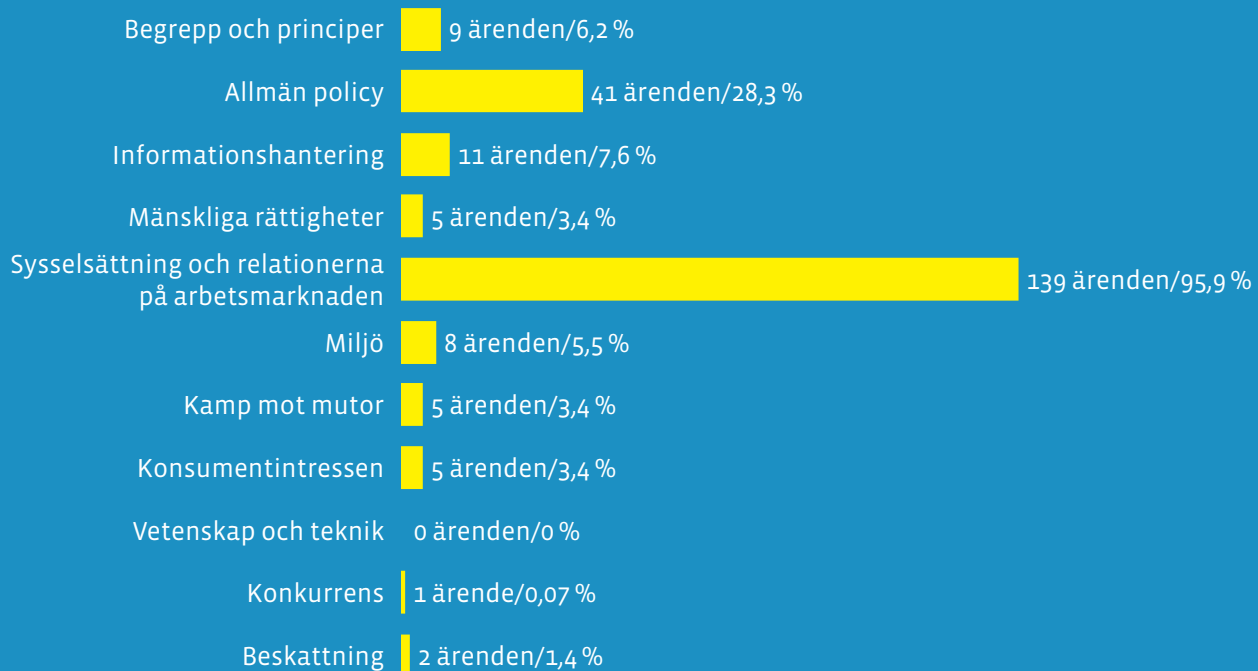
6 Icke OECD-länder som skrivit på riktlinjerna

23 OECD länder

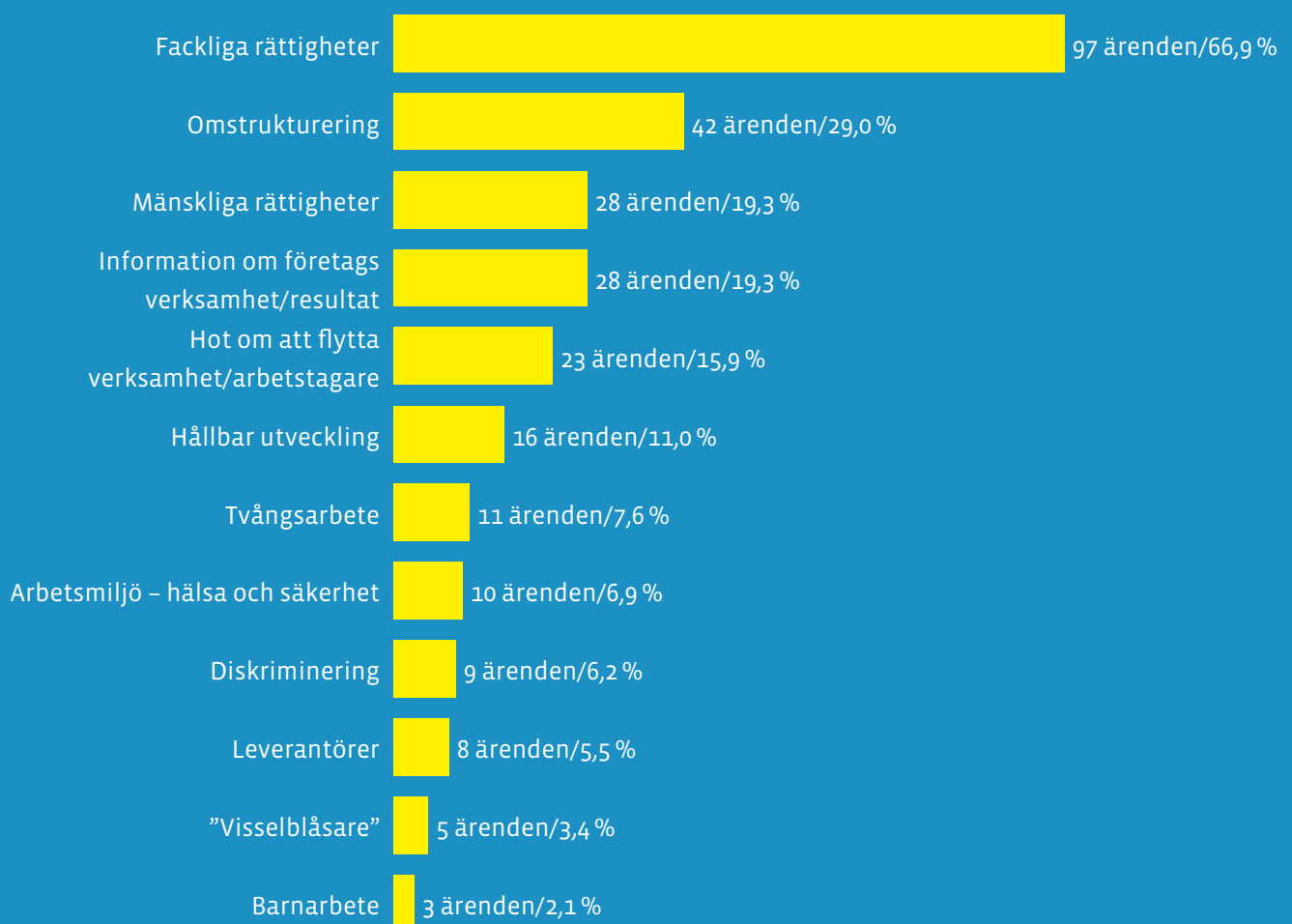


- 23 OECD länder; 81 ärenden (54,7 %)
Flest ärenden i USA (20) Sydkorea (8) och Frankrike (7)
- 6 Icke OECD-länder som skrivit på riktlinjerna; 29 ärenden (16,4 %)
Flest ärenden i Brasil (19) Peru (3) Argentina (3)
- 29 Övriga länder; 67 ärenden (37,9 %)
Flest ärenden i Burma (7) Filippinerna (7) Indien (6)

Vilka kapitel har de fackliga organisationerna använt?



Vilka frågor har tagits upp?



AVSNITT 2. De multinationella företagens ansvar

*Avsnitt 2 behandlar multinationella företags
ansvar enligt OECD:s riktlinjer.*



2.1 Skyldighet att efterleva riktlinjerna

Multinationella företag bör framför allt efterleva de principer och normer som anges i riktlinjernas rekommendationer. De gäller för alla delar av ett multinationellt företag och inom alla områden²⁹, oavsett var de bedriver sin verksamhet.³⁰ Dessutom bör multinationella företag uppmuntra sina affärsrelationer, inklusive leverantörer och underentreprenörer, att tillämpa normerna för ansvarsmedvetet företagande i linje med riktlinjerna.³¹ Om ett multinationellt företag inte respekterar någon del av riktlinjernas rekommendationer bryter det mot *Riktlinjerna*.

2.2 Ansvar för negativ påverkan

2.2.1 Negativ påverkan ska undvikas och åtgärdas

De multinationella företagen är inte bara skyldiga att efterleva riktlinjernas principer och normer utan ska också *undvika* och *åtgärda* det som kallas ”negativ påverkan” i frågor som omfattas av riktlinjerna. De multinationella företagen bör ”veta och visa” att de inte är inblandade i negativ påverkan, genom att ha ändamålsenliga processer (”due diligence”) som belyser riskerna för negativ påverkan och som gör att de kan ta itu med den. I detta fall är det ett multinationellt företags underlåtenhet att agera för att *undvika* negativa påverkan och *åtgärda* den genom ”due diligence” som utgör ett brott mot *Riktlinjerna*.

BOX 2.1: Vad betyder ”undvika och åtgärda negativ påverkan”?

En negativ påverkan är en händelse eller konsekvens av ett företags verksamhet (åtgärder eller uteblivna insatser³²). För att ta ansvar för att *undvika* och *åtgärda* negativ påverkan enligt *Riktlinjerna* måste det multinationella företaget vidta åtgärder (”due diligence”) mot negativ påverkan eller konsekvenser av sin verksamhet. Detta är ett grundläggande krav som bara gäller de rekommendationer i *Riktlinjerna* som, om företaget inte respekterar dem, skulle leda till eller skapa risk för skadliga eller andra negativa konsekvenser.³³ Det gäller inte rekommendationer som inte potentiellt kopplar multinationella företag till negativ påverkan (exempelvis rekommendationen om att multinationella företag ska upprätta kontakter med offentliga forskningsinstitut i värdländer³⁴).

Övergången från ”inflytandesfär” till påverkan som grund för avgränsningen av ansvar är bra för arbetstagarna. Företagens verksamhet kan leda till ”negativ påverkan” på alla kategorier arbetstagare, vare sig de är anställda av företaget, via ett bemanningsföretag, säsonganställda, anställda i leverantörsledet eller hos franchiseföretag. Påverkan avgörs inte av anställningsförhållandet och upphör inte vid fabriksgrändarna.

BOX 2.2: MER OM ANSVARET FÖR NEGATIV PÅVERKAN

Principen som säger att ett företags ansvar bestäms av dess ”negativa påverkan” slogs fast av FN när man där arbetade med företagande och mänskliga rättigheter.³⁵ Det nya var att det inte ska vara kontrollnivån eller ”inflytandesfären” som sätter gränserna för ett företags ansvar för mänskliga rättigheter, utan i stället företags *påverkan*. Ett viktigt steg togs när 2011 års uppdatering av OECD:s riktlinjer inte bara antog den principen utan också utvidgade den till att omfatta andra policyområden förutom mänskliga rättigheter, som omfattas av *Riktlinjerna*.

2.2.2 Hur omfattande är skyldigheten att undvika och åtgärda negativ påverkan?

Multinationella företag bör *undvika* negativa påverkan och *åtgärda* dem som de är medskyldiga till, *oavsett var de inträffar* – inklusive i deras leverantörsled och hos affärspartners. Detta breddar avsevärt ansvarsskyldigheten som *Riktlinjerna*

ålägger multinationella företag (se BOX 2.3). Det handlar inte bara om förväntningar på att multinationella företag ska uppmana affärspartners att tillämpa praxis som ligger i linje med *Riktlinjerna* (se avsnitt 2.1).

BOX 2.3: Ett exempel på breddad ansvarsskyldighet³⁶

I september 2012 hävdade den franska kontaktpunkten att företag som var aktiva i handeln med uzbekisk bomull, som skördades med hjälp av barnarbete, bröt mot *Riktlinjerna*. Kontaktpunkten fann att det multinationella företag som nämnts i anmälan inte själv brutit mot *Riktlinjerna* eftersom det under senare år inte köpt in uzbekisk bomull. Trots det hänvisade kontaktpunkten till *Riktlinjernas* bestämmelser om skyldigheten att *undvika* och *åtgärda* negativ påverkan och påminde det multinationella företag om dess ansvar för leverantörsledet. Kontaktpunkten rekommenderade företaget att fullgöra ”due diligence” och inkomma med rapport om vilka åtgärder man vidtagit för att se till att leverantörer/potentiella affärsrelationer inte skulle använda barnarbete i bomullsskörden.

2.2.3 Vilka typer av negativ påverkan bör multinationella företag undvika och åtgärda?

Enligt riktlinjerna ska multinationella företag *undvika* och *åtgärda*:

- Negativ påverkan i *frågor som omfattas av Riktlinjerna*.
- Negativ påverkan på *mänskliga rättigheter*.

2.2.3.1 Negativa påverkan i frågor som omfattas av Riktlinjerna

Riktlinjerna (Kapitel II) anger att multinationella företag har ett allmänt ansvar för att *undvika* att bli inblandade i någon negativ påverkan inom något område som omfattas av *Riktlinjerna* och *åtgärda* sådan påverkan när den uppstår.³⁷ Den allmänna ansvarsskyldigheten gäller alla kapitel (inklusive *Sysselsättning och relationerna på arbetsmarknaden*) utom de som rör *Vetenskap och teknik (IX)* och *Beskattning (XI)*.³⁸

2.2.3.2 Negativ påverkan för mänskliga rättigheter

Riktlinjerna (Kapitel IV) anger också att de multinationella företagen har en konkret skyldighet att respektera mänskliga rättigheter. Det betyder att företagen bör *undvika* att kränka andras – inklusive arbetstagares – mänskliga rättigheter och ingripa för att *åtgärda* negativ påverkan på mänskliga rättigheter som de ger upphov till (se BOX 2.4). Företagens skyldighet att respektera mänskliga rättigheter gäller oavsett om ett värdland undertecknat fördrag om mänskliga rättigheter, eller om de kan eller vill fullgöra sina åtaganden i fråga om mänskliga rättigheter, och innefattar alla internationellt erkända mänskliga rättigheter (se BOX 2.5)³⁹.

BOX 2.4 Vad betyder ”negativ påverkan på mänskliga rättigheter”⁴⁰

FN definierar ”negativ påverkan på mänskliga rättigheter” som det som sker ”när en åtgärd upphäver eller minskar en individs förmåga att utnyttja sina mänskliga rättigheter”.

En ny global standard

Mänskliga rättigheter är rättigheter som alla har därför att de är människor. Rättigheterna gäller alla, utan hänsyn till ras, religion, nationalitet, etnicitet, kön, sexuell läggning, funktionshinder eller annan status. Av tradition har det varit stater – och inte ickestatliga enheter, som exempelvis företag – som ålagts skyldigheter i internationella rättsliga instrumenten för mänskliga rättigheter. Det började förändras under 1970-talet när OECD:s riktlinjer för multinationella företag (1976) och ILO:s trepartsdeklaration om principer för multinationella företag och social politik (1977) antogs. Internationella allmänna normer för mänskliga rättigheter som definierade företagets ansvar fanns emellertid inte förrän i juni 2011, då FN:s Råd för Mänskliga Rättigheter ställde sig bakom *Vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter* (se avsnitt 5.3). De *Vägledande principerna* införde FN:s ramverk ”Skydda, respektera, åtgärda” som omfattar tre pelare: I. Staters skyldighet att skydda mänskliga rättigheter, II Företagens skyldighet att respektera mänskliga rättigheter och III Tillgång till rättelse.⁴² Företagens skyldighet att respektera mänskliga rättigheter är den nya globala standarden för förväntat agerande från deras sida, oavsett var de är verksamma. Begreppen och rekommendationerna togs in som ett nytt avsnitt i kapitlet om mänskliga rättigheter (IV) i 2011 års uppdatering.

Företag kan inte välja och vraka vilka rättigheter de ska respektera. *Riktlinjerna* anger klart och tydligt att företagen kan orsaka negativ påverkan på alla internationellt erkända rättigheter, även om de i praktiken koncentrerar sig på sådana rättigheter som löper störst risk (i enskilda länder, sektorer eller produkter), eller de rättigheter som påverkas mest. Företagens skyldighet att respektera rättigheterna omfattar därför alla mänskliga rättigheter. *Riktlinjerna* rekommenderar att de multinationella företagen under alla förhållanden respekterar internationellt erkända rättigheter som skrivits in i följande allmänna deklarationer/konventioner:

- Den allmänna deklarationen om de mänskliga rättigheterna (1948)
- Den internationella konventionen om medborgliga och politiska rättigheter (1966)

Respekt för mänskliga rättigheter är den globala standarden för förväntat agerande från företagets sida, oberoende av staternas förmåga och/eller vilja att fullgöra sina skyldigheter i fråga om mänskliga rättigheter, och minskar inte dessa skyldigheter.

– Kommentar till Kapitel IV Mänskliga rättigheter,
OECD:s Riktlinjer för multinationella företag

- Den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (1966)

och de principer som rör grundläggande rättigheter som slagits fast i:

- ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetet (1998).

Riktlinjerna betonar också att när företag är inblandade i negativ påverkan på individer som tillhör särskilda grupper eller folk – kvinnor, barn, migrantarbetare och deras familjer, människor som tillhör nationella eller etniska, religiösa och språkliga minoriteter, personer med handikapp och ursprungsbefolkningar – bör hänsyn tas till andra specialnormer som angår deras specifika, internationellt erkända rättigheter. Dessa normer är:⁴³

- Konventionen om undanröjande av alla former av diskriminering av kvinnor (1979)
- FN:s konvention om barns rättigheter (1989)
- Den internationella konventionen om skydd för alla migrantarbetares och deras familjers rättigheter (1990)
- Deklarationen om rättigheter för personer som tillhör nationella eller etniska, religiösa och språkliga minoriteter (1992)
- Konventionen om handikappades rättigheter (2006)
- FN:s deklaration om ursprungsbefolkningars rättigheter (2007).

2.2.4 På vilket sätt är multinationella företag inblandade i negativ påverkan?

Riktlinjerna identifierar tre sätt där multinationella företag kan vara inblandade i negativa påverkan.

- a. **Orsak:** företagen kan *orsaka* negativ påverkan *genom sin egen verksamhet*, inklusive i sina leverantörsled (exempelvis franchising, licensiering och underleverantörskap).
- b. **Bidrag:** företagen kan *bidra* till en negativ påverkan *genom sin egen verksamhet*, inklusive i sina leverantörsled (exempelvis franchising, licensiering och underleverantörskap)⁴³.
- c. **Koppling till en negativ påverkan:** en negativ påverkan kan också vara kopplad till ett multinationellt företags verksamhet, produkter eller tjänster, genom ett affärsförhållande (affärspartners, enheter i leverantörsledet och andra icke-statliga eller statliga aktörer)⁴⁴.

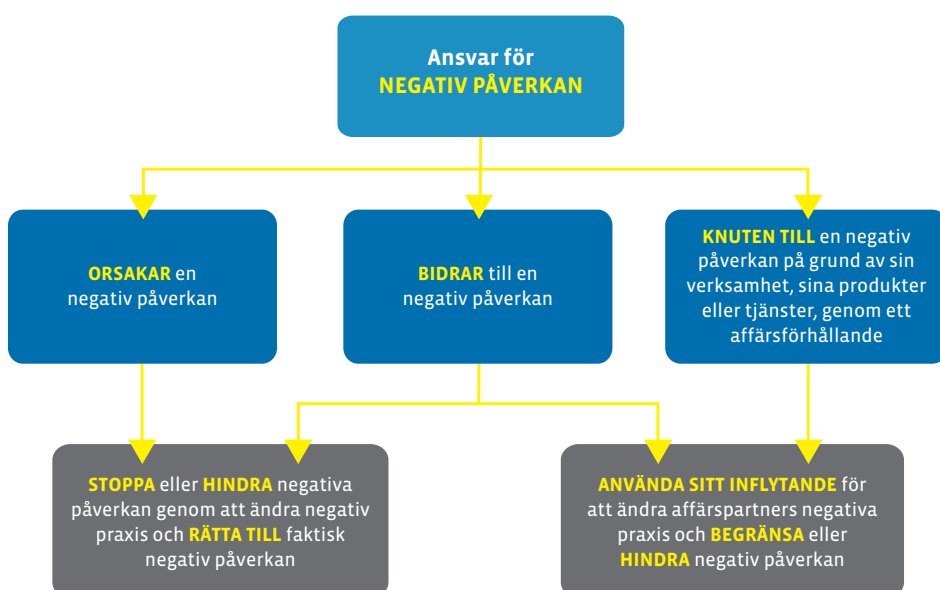
2.2.5 Vad bör multinationella företag göra för att undvika och åtgärda negativ påverkan?

Vad de kan göra för att *undvika* eller *åtgärda* beror på hur inblandade de är:

- a. **Stoppa, förhindra, åtgärda:** om det multinationella företaget har *orsakat* eller riskerar att orsaka en negativ påverkan bör åtgärder vidtagas för att stoppa den om den redan inträffat, eller förhindra att den uppstår. Företaget ska "rätta till" ("gottgöra") *faktisk* negativ påverkan (se avsnitt 2.2.6).
- b. **Stoppa, förhindra, åtgärda och använda sitt inflytande:** om det multinationella företaget *bidrar* eller riskerar att bidra till en negativ påverkan bör det vidta åtgärder för att stoppa detta om den negativa effekten redan inträffat, eller förhindra sin medverkan innan den negativa påverkan uppstår. Företaget bör också använda sitt inflytande för att få de andra enheterna att ändra sin negativa praxis och begränsa ("minska") eller hindra deras negativa påverkan. De multinationella företagen bör "åtgärda" sitt bidrag till faktisk negativa påverkan (se avsnitt 2.7).
- c. **Använda sitt inflytande:** om en faktisk eller potentiell negativ påverkan genom ett affärsförhållande är *kopplad* till det multinationella företags verksamhet, produkter eller tjänster, bör det multinationella företaget använda sitt inflytande för att få den andra enheten att ändra sin negativa praxis för att begränsa eller förhindra den negativa påverkan.

Nivån på det multinationella företags inflytande över en affärspartner påverkar inte företagets skyldighet att ta itu med negativ påverkan. Det multinationella företags ansvar bestäms av dess påverkan.

FIGUR 2.1: Ansvar för negativ påverkan



FIGUR 2.2: Att inse ansvaret för negativ påverkan

VAD MENAS MED INBLANDNING?	EXEMPEL	PRÖVNING	SVAR
1. EGEN VERKSAMHET – DIREKT PÅVERKAN			
1.a ORSAKAR en negativ effekt	För en antifacklig kampanj i det multinationella företaget.	Det multinationella företaget kan stoppa eller förebygga all negativ påverkan genom att förändra sina antifackliga metoder.	Faktisk påverkan: Stoppa: upphöra med alla negativa metoder som påverkar arbetstagarnas rätt att bilda och ansluta sig till en facklig organisation. Åtgärda⁴⁵ - Garanterar att arbetstagarnas fackliga organisationer fritt kan bilda och ansluta sig till andra fackliga organisationer utan trakasserier, repressalier och hotelser. Avtal om tillträde för fackliga organisationer. Potentiell påverkan Förebygga - Upprätta och offentliggöra policyåtaganden om föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar, undertecknade på högsta möjliga nivå. - Tillämpa fortlöpande konsekvensanalyser i fråga om mänskliga rättigheter för arbetstagaers och fackliga organisationer. - Ge garantier för rätten att organisera fackföreningar - Utbilda ledningen i föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar
2. LEVERANTÖRSLED OCH AFFÄRSPARTNERS – INDIREKT PÅVERKAN			
2.A BIDRA till negativ påverkan ⁴⁶	Påtvingat och alltför omfattande övertidsarbete i en fabrik som levererar elektronik till fler än ett multinationellt företag (olika varumärken) utan att lagstadgad övertidsersättning betalas.	Det multinationella företaget kan stoppa eller förhindra en del, men inte all negativ påverkan genom att ändra sina egna metoder.	Faktisk påverkan Stoppa: Upphöra med egna skadliga upphandlingsmetoder. Åtgärda: - Retroaktiv lön för olagligen underbetald övertid - Minskning av arbetstiden - Införandet av regelbundna raster. Användning av och strävan efter ökat inflytande: - använda inflytande för att få leverantörer att ändra metoderna som leder till påtvingad övertid. - samarbeta med andra märkesföretag för att öka inflytandet och se till att de ändrar sina upphandlingsmetoder. Potentiell påverkan: Förebygga: - Publicera ett policyuttalande om mänskliga rättigheter - Införa åtaganden för mänskliga rättigheter i all policy och alla förfaranden i företaget, inklusive upphandling, - Genomföra konsekvensanalyser för mänskliga rättigheter i samarbetet med arbetstagarna och fackliga organisationer. - Ta itu med låga löner och stödda löner som det går att leva på.
2.b. KOPPLAT till en negativ påverkan på grund av sin verksamhet, sina produkter eller tjänster, genom ett affärsförhållande.	En återförsäljare köper in T-shirts från en leverantör som också tillverkar skor. Skottillverkningen sker med hjälp av barnarbete.	Det multinationella företaget varken orsakar eller bidrar till användningen av barnarbete men är kopplat till det genom en affärsrelation.	Användning av och strävan efter ökat inflytande: - använda sitt inflytande för att få leverantören att ändra sina skadliga metoder och stoppa användningen av barnarbete. - Överväga att avbryta förhållandet om leverantören inte slutar använda barnarbete.

Riktlinjerna förklarar att *bidra* till negativ påverkan betyder att orsaka, underlätta eller stimulera en annan enhet till att orsaka negativ påverkan. Det inbegriper inte mindre bidrag.

BOX 2.5 Vad betyder ”rättelse”⁴⁷

Rättelse handlar om ”såväl processen för att gottgöra en negativ påverkan som de reella resultat som kan förhindra, eller gottgöra den negativa påverkan”.

2.2.6 Vilket ansvar har multinationella företag för att ge rättelse av negativ påverkan?

Rättelse gäller både *processerna* för att rätta till påverkan och själva rättelsen (se BOX 2.5). Enligt *Riktlinjerna* bör multinationella företag ha eller medverka i legitima processen för rättelse⁴⁸ och åtgärda faktisk negativ påverkan som de *orsakat* eller *bidragit till*⁴⁹.

Tänkbara processer för rättelse omfattar konfliktmekanismer på operativ nivå, upprättade av företagen för att underlätta dialog och samverkan med individer/grupper som kan drabbas av negativ påverkan på mänskliga rättigheter.

Konfliktlösningsmekanismerna bör vara legitima, öppna, tillgängliga, förutsägbara och rättvisa⁵⁰. *Riktlinjerna* betonar att dessa mekanismer inte får undergräva de fackliga organisationernas roll i arbetsrelaterade konflikter⁵¹.

Även om tänkbara åtgärder för rättelse inte beskrivs i *Riktlinjerna*, innefattas åtgärder som ursäkter, ekonomisk eller annan kompensation eller förelägganden för att hindra att negativa påverkan uppstår igen (se BOX 2.6).

BOX 2.6 Ett exempel på "rättelse"⁵²

Tänkbar rättelse omfattar

- ursäkter
- restitution (=återställande till innan den negativa påverkan)
- rehabilitering
- ekonomisk eller annan kompensation
- sanktioner (för brott eller administrativa straff, som böter)
- förebyggande av skada genom exempelvis förelägganden eller garantier för att händelsen inte upprepas

2.2.7 Vilket ansvar har multinationella företag för att använda sitt inflytande?

Om ett multinationellt företag eller dess verksamhet, produkter eller tjänster *bidrar* till en negativ påverkan, eller om det är *kopplat* till en negativ påverkan, har företaget skyldighet att använda sitt inflytande och se till att den andra enheten ändrar sina felaktiga metoder så att omfattningen eller risken för en negativ påverkan minskar (se BOX 2.7 och 2.8).

Riktlinjerna erkänner att nivån på det multinationella företagets inflytande varierar beroende på faktorer som⁵³

- produktionens kännetecken
- antalet leverantörer
- leverantörsledets struktur
- avtalsvillkor
- hur *betydelsefull* leverantören/affärspartnern är (d.v.s. om denne levererar en produkt eller tjänst som det saknas rimligt alternativ till).

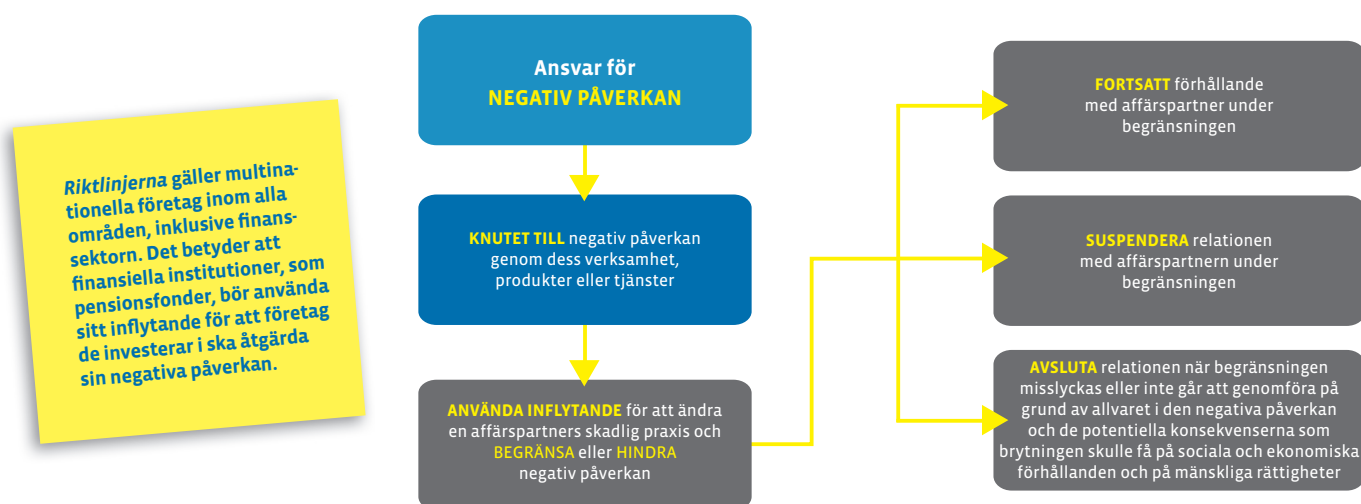
2.2.8 Hur bör multinationella företag reagera på en affärspartners negativa påverkan?

Riktlinjerna erkänner likaså att de multinationella företagens faktiska reaktion på negativ påverkan som orsakas av affärspartners, inklusive om det kommer att avbryta förhållandet, kommer att variera beroende på:

- hur stort inflytandet är.
- den negativa påverkans *svårighetsgrad* och *sannolikhet*.
- hur *betydelsefull* affärspartnern är för det multinationella företaget⁵⁴.
- den potentiella sociala och ekonomiska negativa konsekvenserna, inklusive påverkan på mänskliga rättigheter, av ett beslut om att avveckla samarbetet⁵⁵.

FIGUR 2.3 innehåller ändamålsenliga reaktioner som *Riktlinjerna* identifierat för multinationella företag med negativ påverkan genom affärspartners verksamhet, och de vidareutvecklas i FIGUR 2.4⁵⁶.

FIGUR 2.3: Inflytande och begränsning



FIGUR 2.4: Åtgärder mot affärspartners negativa påverkan⁵⁷

	HAR INFLYTANDE	SAKNAR INFLYTANDE
Avgörande affärsförhållande	A • BEGRÄNSA risken för att den negativa påverkan kvarstår/återuppstår. • Om UTAN FRAMGÅNG:	B • Försöka ÖKA INFLYTANDET. • Om detta LYCKAS: försöka begränsa risken för att den negativa påverkan kvarstår/återuppstår. • Om detta MISSLYCKAS: • Överväga att AVVECKLA/AVSLUTA relationen, med hänsyn tagen till • i) potentiell social och ekonomisk negativ påverkan av avvecklingen. • ii) påverkans allvarlighetsgrad.
Icke-avgörande affärsförhållande	C • Försöka BEGRÄNSA risken för att den negativa påverkan kvarstår/återuppstår. • Om detta MISSLYCKAS, vidta åtgärder för att avbryta förhållandet med hänsyn till potentiella, sociala och ekonomiska negativa konsekvenser av brytningen.	D • Utnyttja rimliga möjligheter till ökat inflytande för att BEGRÄNSA risken för att den negativa påverkan kvarstår/återuppstår. • Om detta är OMÖJLIGT eller MISSLYCKAS, överväg att LÄMNA/AVBRYTA förhållandet.

BOX 2.7: Vad menas med "Inflytande"?⁵⁸

Inflytande avser ett företags förmåga att åstadkomma ändringar av felaktiga metoder som används av en enhet som påverkar mänskliga rättigheter negativt.

BOX 2.8 Vad menas med "begränsa"?⁵⁹

Faktisk negativ påverkan: "Begränsa" syftar på åtgärder som vidtas för att minska omfattningen av faktiskt negativ påverkan på mänskliga rättigheter, inklusive kvarvarande påverkan som sedan kan kräva rättelse.

Potentiell negativ påverkan: "Begränsa risk" avser åtgärder som vidtas för att minska sannolikheten för att en viss negativ påverkan på mänskliga rättigheter ska uppstå.

BOX 2.9 Vad menas med "konsekvensanalys"?⁶⁰

Riktlinjerna definierar konsekvensanalys som "den process som gör att företag kan identifiera, förhindra, begränsa och svara för hur de hanterar sin faktiska och potentiellt negativa påverkan, som en integrerad del av företagets system för beslutsfattande och riskhantering."

2.2.9 Vilket ansvar har multinationella företag för att fullgöra konsekvensanalys ("due diligence")?

Enligt Riktlinjerna bör multinationella företag fullgöra en konsekvensanalys för att uppfylla sin skyldighet att *undvika* och *åtgärda*

- negativ påverkan i frågor som omfattas av Riktlinjerna.
- negativ påverkan på mänskliga rättigheter.

2.2.9.1 Konsekvensanalys i fråga om negativ påverkan i frågor som omfattas av riktlinjerna.

Kapitel II (Allmän policy) anger de multinationella företagens skyldighet att "veta och visa" att de uppfyller sin skyldighet att *undvika* negativ påverkan i frågor som omfattas av Riktlinjerna och att *åtgärda* den negativa påverkan som de är inblandade i. Det betyder att de ska ha en process för riskhantering som samlar in nödvändig information för att bedöma risken för att negativa påverkan ska uppstå, identifiera faktisk negativ påverkan som har uppstått och redovisa hur detta hanterats. Den här processen kallas "due diligence" (se BOX 2.11).⁶¹

2.2.9.2 Konsekvensanalys och mänskliga rättigheter

Kapitel IV (Mänskliga rättigheter) anger de multinationella företagens konkreta ansvar för att verkställa en konsekvensanalys i fråga om mänskliga rättigheter⁶² inom ramen för deras skyldighet att *undvika* och *åtgärda* negativ påverkan på mänskliga rättigheter. Riktlinjerna identifierar de viktigaste stegen som är aktuella i detta sammanhang (se BOX 2.12). De beskrivs mer detaljerat i FIGUR 2.5.

Konsekvensanalys (Due Diligence) enligt Riktlinjerna bör framför allt koncentreras på de risker som företagets verksamhet medför för samhället – miljön, lokalsamhället, rättighetsinnehavare, arbetstagare, konsumenter – och inte på riskerna för företaget.

Internationella ramavtal – globala avtal som förhandlats fram mellan globala fack och multinationella företag – kan spela en roll under due diligence processen genom att fungera som källa till information om negativ påverkan, ett sätt att studera ett händelseförlopp och en mekanism för att ge upprättelse.

BOX 2.10: Vad betyder ”due diligence för mänskliga rättigheter”?⁶³

Riktlinjerna definierar due diligence (konsekvensanalys) för mänskliga rättigheter som en process som ”innebär en bedömning av faktisk och potentiell påverkan på mänskliga rättigheter, integrering av och åtgärder som motiveras av resultaten av bedömningen, spårning av reaktioner och spridning av information om hur påverkan åtgärdas”.

FIGUR 2.5: Mer om due diligence (konsekvensanalys) för mänskliga rättigheter⁶⁴

DUE DILIGENCE FÖR MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER		TUAC:S KOMMENTAR
Omfattning: vad avgör omfattningen av due diligence för mänskliga rättigheter?	Identifieringen av negativ påverkan på mänskliga rättigheter som • orsakas av det multinationella företaget, • det multinationella företaget <i>bidragit till</i> och som • genom en affärspartner är kopplad till det multinationella företags verksamhet, produkter eller tjänster.	Se avsnitt 2.2.4–2.2.5 i den här handboken.
Nivå: Vad är det som avgör vilken grad av due diligence som ska gälla för mänskliga rättigheter?	• Allvaret i den faktiska och potentiella negativa påverkan. • Verksamhetens art och lokalisering (land, region, produktionssektor). • Företagets storlek.	Nivån av due diligence ska avgöras av hur allvarlig den negativa påverkan är.
Kännetecken: Vad kännetecknar due diligence för mänskliga rättigheter?	• Koncentrerad på riskerna att människor med rättigheter skadas av företagets verksamhet och inte på riskerna för företaget. • Pågår.⁶⁵ • Rör intressenter.	Arbetstagare tillhör dem som har rättigheter. Risken för negativ påverkan förändras över tid, varför due diligence måste vara permanent. Konsekvensanalys för mänskliga rättigheter bör direkt omfatta potentiellt drabbade individer och deras legitima representanter. ⁶⁶ Här ingår arbetstagare och deras fackliga organisationer.
Steg: Vilka är stegen i due diligence för mänskliga rättigheter.	1. Att offentligt förbinda sig att respektera mänskliga rättigheter.⁶⁷ 2. Föra in detta policyåtagande i alla delar av företaget.⁶⁸ 3. Identifiera faktisk och potentiell negativ påverkan.⁶⁹ 4. Integrera resultaten och vidta åtgärder för att <i>undvika</i> och <i>åtgärda</i> negativ påverkan. 5. Rätta till faktisk påverkan som det multinationella företaget <i>orsakat</i> eller <i>bidragit till</i>. 6. Spåra reaktionerna. 7. Sprida information om hur negativ påverkan angrips.	Policyuttalanden om mänskliga rättigheter bör antas på högsta möjliga nivå i företaget på basis av relevant intern/extern experts. Information om dem bör spridas såväl Internt som externt. ⁷⁰ Policyuttalanden om mänskliga rättigheter bör komma till uttryck i verksamhetsplanering och procedurer. Integreringen av MR-perspektivet bör drivas av den högsta företagsledningen. Ansvar bör fördelas och beslutsprocesser upprättas. ⁷¹ Tänkbara reaktioner på åtgärder mot negativa påverkan som orsakas av affärspartners beskrivs i FIGUR 2.3 och 2.4. Det multinationella företaget bör aktivt delta i rättelse för faktisk negativ påverkan, antingen på egen hand eller i samarbete med andra aktörer (se avsnitt 2.2.6). Spårning av reaktioner kräver utveckling av indikatorer och återkoppling från drabbade intressenter. ⁷² Informationen bör vara ändamålsenlig, tillräckligt regelbunden och tillgänglig. ⁷³

2.3 Företagens ansvar för arbetstagare

Rekommendationerna i *Riktlinjerna* gäller olika arbetstagarkategorier ("anställda", "arbetstagare", "arbetstagare i ett anställningsförhållande"), vilket betyder att svaret på frågan om en viss grupp arbetstagare omfattas av riktlinjerna är beroende av vilken rekommendation det gäller. I allmänhet gäller rekommendationerna antingen "alla arbetstagare" eller dem som anses *"ha ett anställningsförhållande med det multinationella företaget"*, inklusive anställda via bemanningsföretag och kontrakt (se BOX 2.11).

Utgångspunkten för multinationella företags skyldighet att *undvika* att bli inblandade i negativ påverkan (i frågor som omfattas av riktlinjerna) och att *åtgärda* sådan påverkan *oavsett var den uppstår* vidgar företagets skyldighet till att gälla anställda i leverantörskedjan och andra affärsrelationer (för sådana rekommendationer som potentiellt blandar in det multinationella företaget i en negativ påverkan). Här ingår anställda i franchise- och licensförhållanden samt hos underleverantörer⁷⁴ och andra ickestatliga eller statliga affärspartners⁷⁵. De multinationella företagens nya och utvidgade ansvar för arbetstagare enligt riktlinjerna sammanfattas i FIGUR 2.6.

BOX 2.11: Mer om för arbetstagare: indirekt anställning

Kapitel V (*Sysselsättning och relationerna på arbetsmarknaden*) handlar om "arbetstagare anställda av det multinationella företaget" och "arbetstagare som har en anställning för företaget".⁷⁶ Kommentaren förklarar att dessa begrepp avser arbetstagare som har ett "anställningsförhållande med det multinationella företaget"⁷⁷ och att företag som "vill förstå omfattningen av sitt ansvar enligt Kapitel V" bör studera kriterierna i ILO:s rekommendation 198 om Anställningsförhållanden (2006)⁷⁸ för att avgöra om det finns ett sådant anställningsförhållande. Dessa är:

- 13 a *Det faktum att arbete* utförs enligt en annan parts ledning och kontroll innebär att arbetstagaren integreras i företagets organisation, att arbetet utförs enbart eller huvudsakligen för en annan person, måste utföras personligen av arbetstagaren under fastställd arbetstid eller på en särskild arbetsplats eller enligt överenskommelse med den part som beställt arbetet, att det har en viss varaktighet och kontinuitet, kräver arbetstagarens tillgänglighet eller sker med redskap, material och maskiner som tillhandahålls av den part som beställt arbetet.
- 13 b periodisk betalning av ersättning till arbetstagaren, det faktum att sådan ersättning utgör arbetstagarens enda eller huvudsakliga inkomst, föreskrifter om betalning i natura som livsmedel, bostad eller transport, erkännandet av rättigheter som veckovila och årliga semestrar, betalning av den part som beställer arbetet för resor som arbetstagaren gör för att utföra det eller frånvaron av ekonomisk risk för arbetstagaren.

Kommentaren till Kapitel V anger också att multinationella företag förväntas "organisera sina relationer till arbetarna på ett sådant sätt att de inte bidrar till, uppmuntrar eller deltar i en praxis av förtäckt anställning".⁷⁹

FIGUR 2.6: Vilka arbetstagare?

DE VIKTIGASTE REKOMMENDATIONERNA SOM GÄLLER ARBETSTAGARE	OMFATTNINGEN AV MULTINATIONELLA FÖRETAGS ANSVAR FÖR ARBETSTAGARE	
	REKOMMENDATION	NEGATIV PÅVERKAN ⁸⁰
KAPITEL II ALLMÄNNA POLICYS		
A 4. Uppmuntra till utveckling av humankapital, i synnerhet genom att skapa sysselsättningstillfällen och underlätta utbildning av anställda . (Kommentaren förklarar att rekommendationen omfattar både utbildning och utveckling av anställda och "icke diskriminering" i metoder för anställning och befordran. Det är bara den senare delen som potentiellt gör att det multinationella företaget är inblandat i negativ påverkan. ⁸¹)	Anställda	Anställda som drabbas av diskriminering vid metoder för anställning och befordran som det multinationella företaget <i>orsakar, bidrar till</i> eller är <i>knutet till</i> , inklusive i leverantörsledet och andra affärsrelationer. ⁸²
A 8. Främja medvetenhet om och respekt för arbetstagare som är anställda av multinationella företag i fråga om företagspolicy genom ändamålsenlig spridning av information om den policyn, inklusive genom utbildningsprogram.	Arbetstagare i ett anställningsförhållande till det multinationella företaget inklusive anställda via kontrakt eller bemanningsföretag enligt definition i ILO:s rekommendation 198 (se BOX 2.11).	Alla arbetstagare som kan bli påverkade av utebliven information och utbildning om policys (exempelvis om mänskliga rättigheter och arbetsmiljö) som det multinationella företaget <i>orsakar, bidrar till</i> eller är <i>kopplat till</i> , inklusive i leverantörsledet och andra affärsrelationer.
A 9. Avstå från diskriminerande eller disciplinära åtgärder mot arbetstagare som lämnar trovärdiga rapporter till ledningen eller, i förekommande fall, till behöriga offentliga myndigheter om metoder som strider mot lagar, <i>Riktlinjerna</i> eller företagets policys. ³ OBS! SE FOTNOT FÖR SVENSKT FÖRTYDLIGANDE!	Arbetstagare	Alla arbetstagare som kan påverkas negativt av avsaknaden av skydd för visseblåsares aktiviteter som det multinationella företaget <i>orsakar, bidrar till</i> eller är <i>knutet till</i> , inklusive i leverantörsledet och andra affärsrelationer. ² OBS! SE FOTNOT FÖR SVENSKT FÖRTYDLIGANDE!
KAPITEL V SYSSELSÄTTNING OCH RELATIONER PÅ ARBETSMARKNADEN		
1.a Respekt för det multinationella företags anställdas rätt att efter eget val bilda fackföreningar och representativa organisationer.	Arbetstagare i ett anställningsförhållande med det multinationella företaget inklusive anställda via kontrakt och bemanningsföretag enligt definition i ILO:s rekommendation 198 (se BOX 2.13)	Alla arbetstagare som kan påverkas av en kränkning av deras rätt att bilda eller gå med i en facklig organisation och rätten att förhandla kollektivt , när företaget <i>orsakar, bidrar till</i> eller är <i>knutet till</i> kränkningarna, inklusive via leverantörsledet och andra affärsrelationer.
1.b Respekt för det multinationella företags anställdas rätt att få fackföreningar och representativa organisationer de själva väljer erkända som parter i kollektivavtal med rätt att delta i konstruktiva förhandlingar.		
1.c Bidra till effektiv utrotning av barnarbete och vidta omedelbara och effektiva åtgärder för att se till att de värsta formerna av barnarbete snarast förbjuds och avskaffas. (Kommentaren förklarar att den här rekommendationen omfattar den positiva roll som multinationella företag kan spela genom att angripa de grundläggande orsakerna till fattigdom och höja standarden på barns utbildning. Detta omfattar mer än att bara undvika och åtgärda negativ påverkan.)	Alla barn som kan tänkas påverkas av ansträngningarna att effektivt utrota barnarbete.	Allt barnarbete som multinationella företag <i>orsakar, bidrar till</i> eller är <i>knutet till</i> , inklusive via leverantörsledet och andra affärsrelationer.
1.d Bidra till att alla former av tvångsarbete och obligatoriskt arbete avskaffas och vidta ändamålsenliga åtgärder för att se till att sådant arbete inte förekommer i deras verksamhet.	Alla arbetstagare som kan tänkas påverkas av ansträngningarna att avskaffa alla former av tvångsarbete och obligatorisk arbete, inklusive i deras verksamhet.	Alla arbetstagare som kan påverkas av tvångsarbete och obligatoriskt arbete som multinationella företag <i>orsakar, bidrar till</i> eller är <i>knutna till</i> , inklusive via leverantörsledet och andra affärsrelationer.
1.e. Vägledas i all sin verksamhet av principen om jämställdhet och lika behandling i anställning och inte diskriminera sina arbetstagare på grund av ras, hudfärg, kön, religion, politisk uppfattning, nationellt ursprung eller social eller annan ställning när det gäller anställning eller sysselsättning.	Arbetstagare	Alla arbetstagare som eventuellt drabbas av en kränkning av deras rätt till frihet från diskriminering som det multinationella företaget <i>orsakar, bidrar till</i> eller är <i>knutet till</i> , inklusive i leverantörsledet eller andra affärsrelationer.
2.a Ge arbetstagarrepresentanterna de resurser som kan krävas för att hjälpa till att utveckla effektiva kollektivavtal.	Arbetstagare	Alla arbetstagare som drabbas av en kränkning av deras rätt till kollektiva förhandlingar på grund av brist på resurser , som det multinationella företaget <i>orsakar, bidrar till</i> eller är <i>knutet till</i> , inklusive i leverantörsledet eller andra affärsrelationer.
2.b Lämna arbetstagarnas representanter den information de behöver för meningsfulla förhandlingar om anställningsvillkor.	Arbetstagare	Alla arbetstagare som kan påverkas av en kränkning av rätten till kollektiva förhandlingar på grund av bristande information , som det multinationella företaget <i>orsakar, bidrar till</i> eller är <i>knutet till</i> , inklusive i leverantörsledet eller andra affärsrelationer.
2.c Lämna information till arbetstagarnas och deras representanter så att de kan skapa sig en sann och rättvis bild av verksamhetens och, i förekommande fall, hela företags resultat.	Arbetstagare	Alla arbetstagare som kan tänkas påverkas negativt av underlåtenheten att lämna ändamålsenlig information om företagets prestation , som det multinationella företaget <i>orsakar, bidrar till</i> eller är <i>knutet till</i> , inklusive i leverantörsledet eller andra affärsrelationer.

DE VIKTIGASTE REKOMMENDATIONERNA SOM GÄLLER ARBETSTAGARE	OMFATTNINGEN AV MULTINATIONELLA FÖRETAGS ANSVAR FÖR ARBETSTAGARE	
	REKOMMENDATION	NEGATIV PÅVERKAN ⁸⁰
3. Främja samråd och samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare och deras representanter i frågor av ömsesidigt intresse.	Arbetstagare	Alla arbetstagare som kan påverkas av avsaknaden av samråd i frågor av ömsesidigt intresse , som det multinationella företaget <i>orsakar, bidrar till</i> eller är <i>knutet till</i> , inklusive i leverantörsledet eller andra affärsrelationer.
4.a Iakttäta standarder för anställning och relationer på arbetsmarknaden som inte är mindre gynnsamma än de som iakttas av jämförbara arbetsgivare i värdlandet.	Arbetstagare	Alla arbetstagare som kan påverkas av underlåtenhet att tillämpa normer för anställningar och relationer på arbetsmarknaden som är mindre gynnsamma än de som tillämpas i värdlandet , som det multinationella företaget <i>orsakar, bidrar till</i> eller är <i>knutet till</i> , inklusive i leverantörsledet eller andra affärsrelationer.
4.b Multinationella företag som bedriver verksamhet i utvecklingsländer där det kanske inte finns jämförbara arbetsgivare, ska tillämpa bästa möjliga löner, förmåner och arbetsvillkor inom ramen för värdregeringens politik. En koppling bör göras till företagets ekonomiska situation, men förmånerna bör minst vara tillräckliga för att tillgodose arbetstagarnas och deras familjers grundläggande behov .	Arbetstagare	Alla arbetstagare som kan påverkas negativt av underlåtenhet att betala löner som är tillräckliga för att tillgodose arbetstagarnas och deras familjers grundläggande behov , som det multinationella företaget <i>orsakar, bidrar till</i> eller är <i>knutet till</i> , inklusive i leverantörsledet eller andra affärsrelationer.
4.c Vidta ändamålsenliga åtgärder för att garantera god arbetsmiljö i sin verksamhet.	Arbetstagare	Alla arbetstagare som kan påverkas av underlåtenheten att garantera god arbetsmiljö , när det multinationella företaget <i>orsakar eller bidrar till</i> underlåtenheten eller är <i>knutet till</i> den, inklusive i leverantörsledet eller andra affärsrelationer.
5. I sin verksamhet i största möjliga omfattning anlita lokala arbetstagare och ge utbildning för att öka kunskapsnivån i samarbete med arbetstagarrepresentanter och, i förekommande fall, statliga myndigheter.	Arbetstagare	Alla arbetstagare som kan påverkas av underlåtenheten att garantera jämställda utbildningsmöjligheter när det multinationella företaget <i>orsakar eller bidrar till</i> underlåtenheten eller är <i>knutet till</i> den, inklusive i leverantörsledet eller andra affärsrelationer. ⁸³
6. När man överväger förändringar i sin verksamhet, som skulle få stor inverkan på sysselsättningen, och i synnerhet i samband med nedläggning av en enhet och kollektiva permitteringar eller avskedanden, ska företaget ge rimligt varsel om förändringarna till företrädarna för arbetstagare som har ett anställningsförhållande med företaget, deras organisationer och i förekommande fall, till relevanta statliga myndigheter och samarbeta med arbetstagarrepresentanterna och myndigheterna för att så långt möjligt minska de negativa konsekvenserna av åtgärderna.	Arbetstagare som har ett anställningsförhållande med det multinationella företaget , inklusive anställda via kontrakt och bemanningsföretag enligt definitionen i ILO:s rekommendation nr 198 (se BOX 2.11).	Alla arbetstagare som kan påverkas av negativa sysselsättningseffekter på grund av underlåtenhet att ge möjlighet till meningsfullt samarbete för att begränsa inverkan av omstrukturering eller nedläggning av en enhet, när det multinationella företaget <i>orsakar eller bidrar till</i> underlåtenheten eller är <i>knutet till</i> den, inklusive i leverantörsledet eller andra affärsrelationer.
7. Att inom ramen för förhandlingar i god tro med arbetstagarrepresentanter om anställningsvillkor, eller när arbetstagare utnyttjar rätten att organisera sig, inte hota att flytta hela eller delar av verksamheten från det aktuella landet och inte flytta arbetstagare från företagets enheter i andra länder för att orättvist påverka förhandlingarna eller hindra utövande av föreningsfriheten.	Arbetstagare	Alla arbetstagare som kan påverkas negativt på grund av hot om att flytta verksamhet eller arbetstagare under förhandlingar i god tro , när det multinationella företaget <i>orsakar eller bidrar till</i> underlåtenheten eller är <i>knutet till</i> hoten, inklusive i leverantörsledet eller andra affärsrelationer.
8. Göra det möjligt för behöriga representanter för arbetstagare i ett anställningsförhållande med företaget att förhandla kollektivt om relationen mellan arbetstagare och ledning och låta parterna samråda i frågor av ömsesidigt intresse med representanter för ledningen som har befogenhet att fatta beslut i dessa frågor.	Arbetstagare som har ett anställningsförhållande med det multinationella företaget inklusive arbetstagare på kontrakt och från bemanningsföretag enligt definition i ILO:s rekommendation nr 198 (se BOX 2.11).	Alla arbetstagare som kan påverkas av en kränkning av deras rätt till kollektiva förhandlingar när det multinationella företaget <i>orsakar eller bidrar till</i> kränkningen eller är <i>knutet till</i> den, inklusive i leverantörsledet eller andra affärsrelationer.
KAPITEL VI MILJÖ		
7. Ge arbetstagarna tillräcklig utbildning i miljövard och säkerhetsfrågor, inklusive hanteringen av farligt material och förebyggande av miljöolyckor, liksom i mer allmänna områden av miljövard som förfaranden för miljökonsekvensbedömning, PR och miljöteknik.	Arbetstagare	Alla arbetstagare som kan påverkas negativt av underlåtenhet att ge tillräcklig utbildning i frågor om miljö och arbetskydd när det multinationella företaget <i>orsakar eller bidrar till</i> underlåtenheten eller är <i>knutet till</i> den, inklusive i leverantörsledet eller andra affärsrelationer.

AVSNITT 3. Användning av OECD:s riktlinjer

*Avsnitt 3 ger exempel på fackliga frågor som kan
behandlas med hjälp av Riktlinjerna.*



3.1 Fackliga rättigheter

3.1.1 Vad kan Riktlinjerna användas för?

Majoriteten av alla fackliga klagomål (ca 65 %) som lämnats in under *Riktlinjerna* har gällt föreningsfriheten och rätten att bilda fackföreningar och förhandla kollektivt. *Riktlinjerna* kan användas för att försvara rättigheterna som anställda, arbetstagare på kontrakt och arbetstagare i andra delar av leverantörsledet har.

3.1.2 Vilket ansvar har multinationella företag enligt Riktlinjerna?

Enligt *Riktlinjerna* är multinationella företag skyldiga att:

- Respektera arbetstagarnas rätt att bilda eller gå med i fackföreningar.
- Respektera arbetstagarnas rätt att förhandla kollektivt.
- Ge resurser för medverkan i utvecklingen av effektiva kollektivavtal.
- Ge information som krävs för meningsfulla förhandlingar om anställningsvillkor.
- Offentliggöra en policy för mänskliga rättigheter som innehåller ett åtagande att respektera föreningsfriheten och kollektiva förhandlingar.
- Fullgöra en konsekvensanalys (due diligence) för mänskliga rättigheter för att *undvika* att bli inblandade i kränkningar av arbetarnas föreningsfrihet och rätt att förhandla kollektivt samt att *åtgärda* effekterna av sådana kränkningar när de inträffar, inklusive i leverantörsledet och andra affärsrelationer.
- Engagera arbetstagare och fackliga organisationer i tillämpningen av konsekvensanalys (due diligence) för mänskliga rättigheter.⁸⁴
- Upphöra med skadliga metoder som *orsakar* eller *bidrar* till kränkningar av fackliga rättigheter.
- Ge *rättelse* av faktiska kränkningar av fackliga rättigheter som det multinationella företaget *orsakat* eller *bidragit* till.
- Använda *sitt inflytande* så att affärspartners *begränsar* eller *hindrar* kränkningar av fackliga rättigheter i

BOX 3.1 Vilka mänskliga rättigheter? Fackliga rättigheter

Rätt till föreningsfrihet
ICCPR (Artikel 22)⁸⁵
1998 ILO Declaration (Artikel 2)⁸⁶

Rätten att bilda och gå med i fackföreningar
ICESCR (Artikel 8)⁸⁷

Rätten att förhandla kollektivt
1998 ILO Declaration (Artikel 2)



de fall där det multinationella företaget *bidragit* till eller är *kopplat* till sådan negativ påverkan.

- Informera om hur kränkningar av fackliga rättigheter åtgärdats.

3.1.3 Vilka frågor kan behandlas?

De frågor som kan behandlas under *Riktlinjerna* är bl.a. följande:

- Antifackliga kampanjer
- Kränkningar av arbetstagares rätt att bilda och gå med i fackliga organisationer.
- Repressalier mot fackföreningsmedlemmar (minskning av arbetstid, disciplinstraff, diskriminering vid anställning, fördelning av arbetsuppgifter, avskedanden, löner, förmåner, befordringar, förflyttningar eller omplaceringar, uppsägningar, utbildning och pension) (se BOX 3.2).

BOX 3.2 Ett exempel: Fackliga rättigheter – Benin och Kanada

I november 2010 lämnade IUL, det globala facket för bl.a. livsmedels-, hotell och restauranganställda, in en anmälan till den franska nationella kontaktpunkten om att hotellkedjan ACCOR hade kränkt föreningsfriheten och rätten till kollektiva förhandlingar i Benin och Kanada. I Benin vägrade ledningen delta i förhandlingar om kollektivavtal och införde på egen hand en ny lönepolitik. I Kanada ägnade ledningen sig åt en rad antifackliga aktiviteter, inklusive repressalier mot fackföreningsmedlemmar på tre hotell där det inte fanns någon fackförening men där de anställda begärde erkännande och förhandlingsrätt. Den franska kontaktpunkten accepterade klagomålet och försökte lösa konflikten utan att tillhanda-hålla medling. Den senaste informationen finns på TUAC:s hemsida <http://www.tuacoecdmguidelines.org/CaseDescription.asp?id=142>.

- Företags vägran att erkänna fackliga organisationer.
- Företags vägran att delta i kollektiva förhandlingar (se BOX 3.2).
- Underlåtenhet att ge arbetarrepresentanterna information som är nödvändig för meningsfulla förhandlingar om anställningsvillkor.
- Underlåtenhet att ge arbetarrepresentanterna resurser för utveckling av effektiva kollektivavtal.
- Underlåtenhet att fullgöra konsekvensanalyser (due diligence) för mänskliga rättigheter.

3.1.4 Vilka är de relevanta bestämmelserna?

Relevanta bestämmelser i *Riktlinjerna* anges i BOX 3.3:

- Kapitel IV (mänskliga rättigheter): alla bestämmelser.
- KAPITEL V (Anställning och relationerna på arbetsmarknaden): punkterna 1.a, 1.b, 1.e, 2.a, 2.b och 8.

Hänvisningarna och bestämmelser i andra relevanta instrument anges i BOX 3.4.

BOX 3.4: Vilka bestämmelser? Andra instrument – fackliga rättigheter

Internationell konvention om civila och politiska rättigheter (1966)

Artikel 22.1 Var och en har rätt att frihet att bilda föreningar med andra, inklusive rätt att bilda och gå med i fackliga organisationer till skydd för sina intressen.

Internationell konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (1966)

Artikel 8, 1.a Var och en har rätt att bilda fackliga organisationer och gå med i fackliga organisationer han/hon själv väljer.

ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet (1998)

Artikel 2: att respektera, främja och i god tro tillämpa principerna om de grundläggande rättigheterna... d.v.s.

a) föreningsfrihet och erkännande av rätten att förhandla kollektivt.

ILO:s konvention (nr. 87) om föreningsfrihet och skydd för rätten att organisera (1948)⁹⁰

ILO:s konvention (nr. 98) om rätten att organisera och bedriva kollektiva förhandlingar (1949)⁹¹

ILO:s konvention om diskriminering 158 (nr. 111) om anställning och sysselsättning⁹²

ILO:s trepartsdeklaration om principer för multinationella företag och socialpolitik (1977, reviderad 2006)⁹³

Artiklarna 41–56 om relationerna på arbetsmarknaden.

BOX 3.3 Vilka bestämmelser? OECD:s Riktlinjer – fackliga rättigheter

KAPITEL IV – Mänskliga rättigheter

Förtagen bör sträva efter

1. att respektera de mänskliga rättigheterna, vilket innebär att de bör undvika att kränka andras mänskliga rättigheter och åtgärda en negativ påverkan som de kan vara inblandade i.
2. att i sin egen verksamhet undvika att orsaka eller bidra till en negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna och åtgärda detta i de fall en sådan uppstår.
3. att försöka hitta metoder för att förhindra eller begränsa en negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna som står i direkt samband med företagets affärsverksamhet, produkter eller tjänster genom en affärsförbindelse, även om de inte själva bidrar till denna negativa påverkan.
4. att ha ett policyåtagande om att respektera mänskliga rättigheter.
5. att genomföra granskning (due diligence) med utgångspunkt i de mänskliga rättigheterna utifrån verksamhetens storlek, karaktär och sammanhang och med utgångspunkt i hur stor risken för kränkningar är.
6. Att vidta rättelse eller samarbeta genom legitima processer vid kränkningar av de mänskliga rättigheterna om de har kommit fram till att de har orsakat eller bidragit till dessa kränkningar.

KAPITEL V – Anställningsförhållanden och relationerna mellan arbetsmarknadens parter

Förtaget bör

- 1 a) respektera rätten för personer som är anställda av det multinationella företaget att fritt bilda eller ansluta sig till fackförbund och arbetstagarorganisationer de själva väljer.
- 1 b) respektera rätten för personer som är anställda av det multinationella företaget att fritt välja vilka fackförbund och arbetsgivarorganisationer som ska förhandla kollektivt och delta i konstruktiva diskussioner, antingen enskilt eller genom arbetsgivarorganisationer med deras företrädare i syfte att nå en uppgörelse om anställningsvillkor.
- 1 e) låta principen om lika möjligheter och lika behandling på arbetsplatsen genomsyra hela verksamheten och inte diskriminera de anställda vid anställningen eller på arbetsplatsen på grundval av etnisk tillhörighet, hudfärg, kön, religion, politisk åsikt, nationell härkomst eller socialt ursprung eller **annan ställning** ...⁸⁸

Kommentar till rekommendation V.1.e

54. Hänvisningen till principen om icke-diskriminering vid anställning och på arbetsplatsen i punkt 1 e är avsedd att tillämpas i exempelvis följande fall: **vid själva anlitandet och i fråga om arbetsuppgifter, avsked, lön och förmåner, befordran, förflyttning eller omlokalisering, uppsägning, utbildning och pension.** Listan över otillåtna diskrimineringsgrunder, som är hämtad från ILO-konvention 111 från 1958, konvention 183 om moderskapsskydd från 2000, konvention 159 om anställning av personer med funktionsnedsättning från 1983, rekommendation 162 om äldre arbetstagare från 1980 och rekommendation 200 om hiv och aids på arbetsplatsen från 2010, anger att all åtskillnad, all uteslutning och allt gynnande på dessa grunder strider mot konventionerna, rekommendationerna och koderna. Begreppet "annan ställning" i *riktlinjerna* avser fackligt arbete och personliga egenskaper som ålder, funktionsnedsättning, graviditet, civilstånd, sexuell läggning och hiv.⁸⁹

- 2 a) ge arbetstagarnas företrädare nödvändiga resurser för att verkställbara kollektivavtal ska komma till stånd.
- 2 b) ge arbetstagarna och deras företrädare den information som behövs för att förhandlingarna om anställningsvillkor ska vara meningsfulla.
8. göra det möjligt för behöriga företrädare för arbetstagarna att i sin anställning förhandla om och arbets- och anställningsförhållanden och tillåta att parterna i frågor av ömsesidigt intresse konsulterar företrädare för ledningen, som är behöriga att fatta beslut i dessa frågor.

3.2 Omstrukturering/ Nedläggningar

3.2.1 Hur kan riktlinjerna användas i dessa sammanhang?

Nästan en tredjedel (30 %) av alla fackliga ärenden som anmälts enligt *Riktlinjerna* har gällt omstruktureringar eller nedläggning av enheter/verksamhet och företagens underlåtenhet att samråda med arbetstagarna och de fackliga organisationerna och att ge information eller varsel i rimlig tid.

3.2.2 Vilka skyldigheter har multinationella företag enligt Riktlinjerna?

Enligt *Riktlinjerna* är de multinationella företagen skyldiga att:

- Ge arbetstagarna och deras representanter information som krävs för att de ska kunna skapa sig en sann och rättvis bild av enhetens och hela företags resultat.
- Lämna punktlig och korrekt information, inklusive om aktiviteter, struktur, finansiell situation och prestationer för företaget som helhet och affärslinjer/geografiska områden.
- Främja samråd och samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i frågor av ömsesidigt intresse.
- I rimlig tid varsla om ändringar i verksamheten som kan få stora konsekvenser för sysselsättningen.
- Ge tillfälle till meningsfullt samarbete med arbetstagare och statliga representanter för att minska negativ påverkan på sysselsättningen som följer av omstrukturering/nedläggning, inklusive att varsla i förväg.

BOX 3.5 Ett exempel – omstrukturering/nedläggning – Peru⁹⁴

I mars 2009 lämnade Central National de la Mujer Minera del Peru och den nationella centralorganisationen CUT PERU in en anmälan till den peruanska kontaktpunkten om avskedande av 47 kontraktsanställda gruvarbetstagare i gruvan Rosaura Mining Unit. Gruvan tillhörande Perubar S.A., ett dotterbolag till det schweiziska multinationella företaget Glencore AG. Klagomålet gällde Perubars underlåtenhet att informera om och samråda med arbetarna om sina beslut och ge rimliga motiv till nedläggningen av driften i Rosaura. Den peruanska kontaktpunkten avvisade klagomålet med motiveringen att det pågick rättsprocesser (se avsnitt 4.1.1) men försökte få till stånd medling under domstolsprocessen.

ILO:s deklaration om multinationella företag kan vara till hjälp för en tolkning av Riktlinjerna eftersom den är mer utförlig.

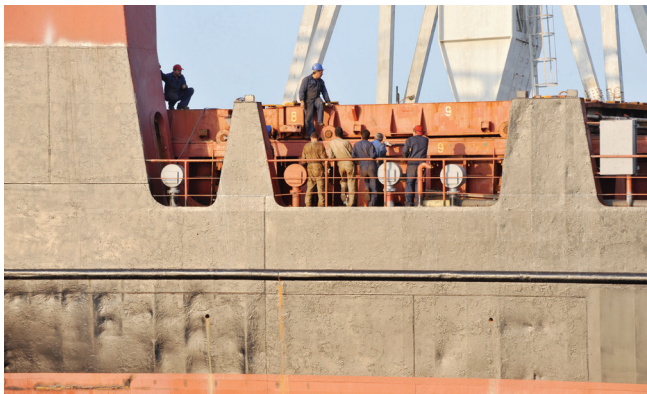
– **Kommentar till Kapitel V Sysselsättning och relationer på arbetsmarknaden, OECD:s Riktlinjer för multinationella företag**

- Förverkliga due diligence för att *undvika* och *åtgärda* negativ påverkan till följd av omstrukturering/nedläggning, inklusive i leverantörsledet och andra affärsrelationer.
- Rätta till de negativa effekterna på sysselsättningen till följd av omstrukturering/nedläggning i de fall där det multinationella företaget *orsakat* eller *bidragit* till den påverkan inklusive i leverantörsledet.
- Använda sitt *inflytande* så att affärspartners *be-gränsar* negativ inverkan på sysselsättningen till följd av omstrukturering/nedläggning i de fall där det multinationella företaget *bidragit* eller är *kopplat* till de negativa effekterna.

3.2.3 Vilka frågor kan tas upp?

Följande frågor är exempel på vad som kan tas upp med hänvisning till *Riktlinjerna*:





- Underlåtenhet att lämna information om enhets/företagets prestationer.
- Underlåtenhet att i rimlig tid varsla om omstrukturering/nedläggning.
- Underlåtenhet att fullgöra *due diligence* för att identifiera och åtgärda negativ påverkan på arbetstagare vid omstrukturering/nedläggning.
- Underlåtenhet att samarbeta med fackliga organisationer för att begränsa den negativa påverkan av omstrukturering/nedläggning.
- Underlåtenhet att ge rättelse när det multinationella företaget orsakat eller bidragit till den negativa påverkan på sysselsättningen.
- Underlåtenhet att använda sitt *inflytande* så att affärspartners begränsar den negativa påverkan på sysselsättningen när det multinationella företaget bidragit eller är kopplat till denna negativa påverkan.

3.2.4 Vilka är de relevanta bestämmelserna?

Riktlinjernas relevanta bestämmelser anges i BOX 3.7:

- Kapitel II (Allmän policy), punkterna A.10, A.11 och A.12.
- Kapitel III (Information), punkt 1
- Kapitel V (Sysselsättning och relationerna på arbetsmarknaden) punkterna 2.c, 3 och 6.

BOX 3.6 Ett exempel: omstrukturering/nedläggning – Belgien⁹⁵

I januari 2011 fann den belgiska kontaktpunkten att säkerhetsföretaget Brink's hade underlåtit att ge ändamålsenlig information om sin omstrukturering till arbetarrepresentanterna och inte heller hade varslat i rimlig tid om försäljningen av en del av Brink's Belgium. Den belgiska kontaktpunkten rekommenderade att Brink's Group skulle främja respekt för Riktlinjerna i alla företag i gruppen, och i synnerhet för bestämmelserna om att i god tid lämna transparent ekonomisk och finansiell information.

BOX 3.7: Vilka bestämmelser? OECD:s riktlinjer – Omstrukturering/Nedläggning

KAPITEL II Allmän policy

A 10. Genomföra riskbaserad *due diligence*, till exempel genom att genomföra *due diligence* i sina riskhanteringssystem, för att identifiera, förhindra och begränsa faktisk och potentiellt negativ påverkan på sätt som beskrivs i punkterna 11 och 12 och svara för hur denna påverkan hanteras.

A 11. Undvika att orsaka eller bidra till negativ påverkan i frågor som omfattas av riktlinjerna genom sin egen verksamhet och hantera denna när den uppstår.

Kommentar till rekommendation II A.11

17. Att undvika att orsaka eller bidra till negativ påverkan i frågor som omfattas av riktlinjerna gäller såväl den egna verksamheten som verksamheten i leverantörskedjan. Relationer i leverantörskedjan finns i en mängd olika former, till exempel franchising, licensiering och underleverantörer.

A 12. Försöka förhindra eller begränsa en negativ påverkan när de inte har bidragit till den, när den trots det är direkt kopplad till företagets verksamhet, produkter eller tjänster genom en affärsförbindelse. Avsikten är inte att lägga över ansvaret från den verksamhet som orsakar den negativa påverkan på företaget som den har en affärsförbindelse med.

Kommentar till rekommendation II A.12

Med affärsförbindelse avses relationer med affärspartners, verksamheter i leverantörskedjan och alla andra icke-statliga eller statliga verksamheter som är direkt kopplade till företaget, produkterna eller tjänsterna.

KAPITEL III Informationshantering

1. Företag bör se till att korrekt information om alla väsentliga frågor som rör verksamheten, organisationen, den finansiella situationen, resultatet, ägarförhållandet och styrningen offentliggörs i rätt tid. Informationen bör offentliggöras för företaget som helhet och per affärsområde eller geografiskt område när det är lämpligt.

KAPITEL V Anställning och relationerna på arbetsmarknaden

2 c) Ge arbetstagarna och deras företrädare information som ger dem möjlighet att få en korrekt och rättvisande bild av resultatet för den del av verksamheten som berör dem eller om det är lämpligt för företaget i sin helhet.

3. Främja samråd och samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare och deras företrädare i frågor av ömsesidigt intresse.

Kommentar till rekommendation V.3

56. Hänvisningen till samrådsformerna för arbetstagarnas delaktighet i punkt 3 i kapitlet är hämtad från ILO-rekommendation 94 från 1952 om samråd och samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare på företagsnivå. Den är även förenlig med en bestämmelse i ILO-deklarationen om multinationella företag.

6. Vid planerad förändring av verksamheten, som kan få stor inverkan på arbets- eller anställningsförhållandena, särskilt vid nedläggningar som medför kollektiva friställningar eller uppsägningar, underrätta arbetstagarnas företrädare i skälighets tid i förväg om förändringen i fråga och när det är lämpligt informera berörda myndigheter samt samarbeta med arbetstagarnas företrädare och berörda myndigheter för att i största möjliga utsträckning begränsa de negativa effekterna. Ledningen bör, utifrån omständigheterna i varje enskilt fall, underrätta arbetstagarna om förändringen innan ett slutgiltigt beslut fattas. Det finns även andra sätt att skapa ett meningsfullt samarbete i syfte att begränsa effekterna av sådana beslut.

3.3 Arbetsmiljö – hälsa och säkerhet

3.3.1 I vilken utsträckning är Riktlinjerna användbara?

Riktlinjernas rekommendationer om arbetsmiljö kan användas av arbetstagare i ett multinationellt företags egen verksamhet, men också av arbetarna i leverantörsledet och andra företagsförhållanden som potentiellt drabbas av negativ påverkan på arbetsmiljön som det multinationella företaget är inblandat i.

3.3.2 Vilket ansvar har de multinationella företagen enligt Riktlinjerna?

Enligt *Riktlinjerna* är de multinationella företagen skyldiga att:

- Vidta nödvändiga åtgärder för att garantera en ändamålsenlig arbetsmiljö i den egna verksamheten.
- Tillämpa gällande regler och industriella standarder, även om detta inte krävs i nationella lagar och förordningar.
- Respektera arbetarnas rättigheter att lämna en osäker arbetssituation.
- Avstå från repressalier mot arbetstagare som med stöd av *Riktlinjerna* anmäler brott mot arbetsmiljöslagstiftning.
- Anta en policy för mänskliga rättigheter som innehåller arbetsmiljö
- Garantera att företagens policyåtaganden i fråga om arbetsmiljö är inbakad i operativa procedurer och policys.
- Främja arbetstagarnas medvetenhet om och respekt för arbetsmiljöpolicys genom information och utbildning.
- Genomföra en konsekvensanalys (due diligence) för att undvika att bli inblandade i negativ påverkan när det gäller arbetsmiljö och åtgärda sådan påverkan som de är inblandade i, inklusive i leverantörsledet och affärsförbindelser.
- Engagera arbetstagarna och de fackliga organisationerna i processen för *due diligence*.

BOX 3.8: Vilka mänskliga rättigheter? Arbetsmiljö – hälsa och säkerhet

Rätten till trygga och hälsosamma arbetsvillkor
ICESCR (artikel 7).

Rätten till hälsa
ICESCR (artikel 12)

- Stoppa skadliga metoder som *orsakar* eller *bidrar till* negativ påverkan på arbetstagarnas hälsa och säkerhet.
- *Gottgöra* faktisk negativ påverkan på arbetstagarnas hälsa och säkerhet när det multinationella företaget *orsakar* eller *bidragit till* denna påverkan.
- Använda sitt *inflytande* så att affärspartners *be-gränsar* sin negativa påverkan när det multinationella företaget *bidragit* eller är *kopplat till* sådan påverkan.
- Sprida information om hur negativ påverkan på arbetstagarnas hälsa och säkerhet åtgärdats.

3.3.3 Vilka frågor kan tas upp?

Frågorna som kan tas upp under *Riktlinjerna* omfattar alla arbetsmiljöfrågor, inklusive:

- Brandskydd
- Inlåsningsav arbetstagare av säkerhetsskäl.
- Exponering av arbetstagare för farliga substanser, buller och damm.
- Underlåtenhet att tillhandahålla ändamålsenlig skyddsutrustning.
- Underlåtenhet att genomföra en konsekvensanalys (due diligence) för arbetsmiljö.
- Underlåtenhet att tillhandahålla utbildning om miljö och arbetsmiljö, inklusive om hantering av farliga ämnen.
- Repressalier mot arbetstagare som i god tro rapporterat brott mot arbetsmiljöslagstiftning eller *Riktlinjerna*.

BOX 3.9: Ett exempel: Arbetsmiljö – Brasilien⁹⁶

I maj 2006 anmälde fackförbundet Sipetrol SP (förbundet för arbetstagare inom biprodukter och malm i delstaten São Paulo) och frivilligorganisationen CAVE (Det Gröna Alternativet) Shell och Esso till kontaktpunkterna i Brasilien och Nederländerna för att företagen underlåtit att svara på klagomål från delstatens hälsovårdsminister om kränkningar av federal, delstatlig och kommunal arbetsmiljöslagstiftning om att exponering för produkter som innehöll farliga kemikalier hade orsakat sjukdomar. Den brasilianska kontaktpunkten accepterade ärendet men meddelade att man inte lyckades samla parterna för medling på grund av pågående rättegångsförfaranden (se Avsnitt 4.1.1).

Företag kan påverka praktiskt taget alla internationellt erkända mänskliga rättigheter.
– Kapitel IV Mänskliga rättigheter, OECD:s Riktlinjer för multinationella företag

BOX 3.10: Vilka bestämmelser? OECD:s riktlinjer – hälsa och säkerhet (arbetsmiljö)

KAPITEL II, Allmän policy

A 8. Öka de anställdas kunskap om och efterlevnad av företagspolicyen genom lämplig spridning av policyen samt genom utbildningsprogram.

A 9. Avstå från diskriminerande eller disciplinära åtgärder gentemot anställda, som med ärligt uppsåt meddelar ledningen, eller berörd myndighet, om praxis som strider mot lagen, riktlinjerna eller företags policy.

Punkterna A 10, A 11 och A 22 (se BOX 3.7)

KAPITEL IV, Mänskliga rättigheter

Punkterna 1, 2, 3, 4, 5, 6 (se BOX 3.3)

KAPITEL V, Anställning och relationerna på arbetsmarknaden

4.c Vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa arbetstagarnas hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.

Kommentar till rekommendation V 4.c:

57. Hänvisningen till hälsa och säkerhet på arbetsplatsen innebär att multinationella företag förväntas följa gällande regelverk och branschstandarder för att minimera olycksrisken och hälsorisker som uppkommer i samband med eller under. Företagen uppmuntras arbeta för att förbättra arbetsmiljön i alla delar av verksamheten även då detta kanske inte formellt krävs enligt befintliga bestämmelser i de länder där de är verksamma. De uppmuntras också värna om arbetstagarnas möjlighet att lämna arbetet när det finns rimliga skäl att anta att en överhängande och allvarlig arbetsmiljörisk föreligger. Häls- och säkerhetsaspekten återkommer på andra ställen i riktlinjerna, särskilt i kapitlen om konsumentintresset och miljön, vilket är ett uttryck för dess betydelse och komplement till andra rekommendationer. ILO-rekommendation 194 från 2002 innehåller en vägledande lista över arbetsskador samt praxis och anvisningar som företagen kan ha nytta av vid tillämpningen av denna rekommendation i riktlinjerna⁹⁷.

KAPITEL VI Miljö

7. Ge arbetstagarna lämplig utbildning om miljö-, hälso- och säkerhetsfrågor, inklusive hantering av farlig utrustning och förebyggande av miljöolyckor och mer allmänna miljöledningsområden, till exempel förfaranden för miljökonsekvensbedömning, PR och miljöteknik.

Kommentar till rekommendation VI.7

Företagen har en viktig uppgift när det gäller att utbilda de anställda i miljöfrågor. De uppmuntras att fullgöra detta ansvar i så stor utsträckning som möjligt, särskilt inom områden som är direkt hänförliga till människors hälsa och säkerhet.



© MITZA A/ILO

3.3.4 Vilka är de relevanta bestämmelserna?

Riktlinjernas relevanta bestämmelser är angivna i BOX 3.10:

- Kapitel II (Allmän policy) punkterna A.8, A.9, A.10, A.11 och A.12.
- Kapitel IV (Mänskliga rättigheter): alla bestämmelser.
- Kapitel V (Anställning och relationer på arbetsmarknaden): punkt 4.c
- Kapitel VI (Miljö): punkt 7.

Hänvisningarna och bestämmelserna i andra relevanta instrument anges i BOX 3.11.

BOX 3.11: Vilka bestämmelser? Andra instrument – Hälsa och säkerhet – Internationell konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (1966)

Artikel 7 – erkännande av vars och ens rätt till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor, särskilt

- a) anständiga livsvillkor för dem själva och deras familjer i enlighet med bestämmelser i denna konvention,
- b) trygga och hälsosamma arbetsvillkor.

Artikel 12

1. erkännande av vars och ens rätt till bästa möjliga fysiska och psykiska hälsa.

...

2. De åtgärder som vidtas för att uppnå fullständigt erkännande av denna rätt ska omfatta vad som krävs för
b) förbättring av alla delar av miljö- och arbetshygienen.

ILO:s lista över yrkessjukdomar i rekommendation nr 194 från 2002.

ILO:s trepartsförklaring av principer om multinationella företag och socialpolitik (1977, reviderad 2006).

Arbetsmiljö: artiklarna 38–40.

3.4 Osäkra anställningar

3.4.1 Vilken nytta kan man ha av Riktlinjerna?

Riktlinjerna kan användas för att försvara rättigheter och förbättra arbetsvillkoren för varje arbetstagar som kan vara drabbad av negativ påverkan i frågor som omfattas av *Riktlinjerna* och som det multinationella företaget är inblandat i, oavsett hur anställningsförhållandet ser ut. De kan också användas vid fackliga kampanjer mot osäkra anställningar för att ta itu med missbruket av kontraktsanställningar (se BOX 3.14).

3.4.2 Vilket ansvar har multinationella företag enligt Riktlinjerna?

Enligt *Riktlinjerna* är de multinationella företagen skyldiga att:

- Följa *Riktlinjernas* rekommendationer.
- Undvika att bli inblandade i negativ påverkan av arbetstagare i osäkra anställningar när det gäller frågor som omfattas av Riktlinjerna och åtgärda sådan påverkan när de uppstår.

3.4.3 Vilka ärenden kan tas upp?

Man kan ta upp alla frågor som omfattas av *Riktlinjerna* och som påverkar arbetstagare i osäkra anställningar, inklusive:

- Mänskliga och fackliga rättigheter.
- Diskriminering.
- Arbetsvillkor
- Hälsa och säkerhet (arbetsmiljö)
- Levnadsvillkor.

BOX 3.12: Vilka mänskliga rättigheter? Osäkra anställningar⁹⁸

Föreningsfrihet

ICCPR (Artikel 22)
1998 ILO:s deklaration (Artikel 2)

Rätten att bilda och med i fackliga organisationer

ICESCR (Artikel 18)

Rätten att förhandla kollektivt

1998 ILO:s deklaration (Artikel 2)

Rätten att inte utsättas för diskriminering i anställning och sysselsättning

1998 ILO:s deklaration (Artikel 2)

Rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor

ICESCR (Artikel 7)

Rätten till en ändamålsenlig levnadsstandard (ändamålsenlig kost, kläder och bostad)

ICESCR (Artikel 11)

3.4.4 Vilka är de relevanta bestämmelserna?

Alla rekommendationer som kan blanda in det multinationella företaget i negativ påverkan för arbetstagar är relevanta, inklusive (se BOX 3.15):

- Kapitel II (Allmän politik): punkterna A.1, A.10, A.11, A.22 och A.13.
- Kapitel IV (Mänskliga rättigheter): alla bestämmelser.
- Kapitel V (Anställning och relationerna på arbetsmarknaden): alla bestämmelser.

Referenser och bestämmelser i andra relevanta instrument anges i BOX 3.16.

BOX 3.13: Vad menas med "osäker anställning"?

Osäker anställning syftar på arbete som antingen är tidsbegränsat (tillfälligt, säsongsbundet eller för viss tid) eller som utförs i ett "triangelförhållande" där arbetstagaren är anställd av en förmedling eller annan mellanhand men arbetar för ett annat företag. Osäkra anställningar kännetecknas av låga löner, få förmåner och hög grad av osäkerhet.

BOX 3.14 Ett exempel: Osäker anställning – Pakistan⁹⁹

I oktober 2008 och mars 2009 lämnade IUF, det globala facket för bl.a. livsmedels-, jordbruks-, hotell- och restauranganställda, två klagomål mot Unilever till kontaktpunkten i Storbritannien om anställningspraxis på två fabriker i Pakistan, där kontrakt med osäkra anställningsvillkor användes i stor utsträckning. IUF hävdade att missbruket av kontrakt för osäkra anställningar nekade arbetarna deras rätt att företräddas av en facklig organisation med en relation för kollektiva förhandlingar med Unilever, som var den verkliga arbetsgivaren. Sedan den brittiska kontaktpunkten bistått med medling, gick Unilever med på att omvandla osäkra kontrakt till direkta och fasta anställningar. På så sätt ökade andelen fackföreningsmedlemmar på båda fabrikerna avsevärt. I gengäld gick de lokala fackföreningarna med på att dra tillbaka alla stämningar. Framgångsrik lösning på dessa konflikter ledde till att Unilever erkände IUF och till en formell kontakt med företaget.

BOX 3.15 Vilka bestämmelser OECD:s Riktlinjer – osäkra anställningar

Kapitel II Allmän policy

A.1 Bidra till ekonomiska, miljömässiga och sociala framsteg i syfte att nå en hållbar utveckling. Punkterna A.10, A.11 och A.12 (se BOX 3.7).

A.13 Hantera en negativ påverkan när det gäller frågor som omfattas av riktlinjerna och då det är praktiskt möjligt uppmuntra affärspartners, inbegripet leverantörer och underleverantörer, att tillämpa principerna för ett ansvarigt företagande i överensstämmelse med riktlinjerna.

Kapitel IV Mänskliga rättigheter

Punkterna 1, 2, 3, 4, 5 och 5 (se BOX 3.3)

Kapitel V. Anställningsförhållanden och relationer mellan arbetsmarknadens parter

Fackliga rättigheter, punkterna 1.a, 1.b, 1.e, 2.a, 2.b och 8 (se BOX 3.3). *Omstrukturering och nedläggning*, punkterna 2.c och 6 (se BOX 3.7), *Arbetsmiljö* punkt 4.c (se BOX 3.10). 4.b När multinationella företag bedriver verksamhet i utvecklingsländer, där jämförbara arbetsgivare kanske inte finns, bör de erbjuda bästa möjliga löner, förmåner och arbetsvillkor inom ramen för regeringspolitiken. Dessa bör stå i proportion till företagets ekonomiska ställning, men vara åtminstone tillräckliga för att tillgodose arbetstagarnas och deras familjers grundläggande behov.



BOX 3.16: Vilka bestämmelser Övriga instrument – osäkra anställningar

Internationell konvention om medborgerliga och politiska rättigheter (1966)

Artikel 22 (se BOX 3.4).

Internationell konvention om medborgerliga och politiska rättigheter (1966)

Artikel 7, rätten för var och en att åtnjuta rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor och i synnerhet

a) ersättning vilken som ett minimum ska ge alla arbetstagar:

i) skälig lön och lika ersättning för arbete av lika värde utan åtskillnad av något slag; i synnerhet ska kvinnorna tillföräkras arbetsvillkor som inte är sämre än männens och er-hålla lika lön för lika arbete.

ii) en godtagbar tillvaro för dem själva och deras familjer enligt bestämmelserna i denna konvention.

b) trygga och sunda arbetsförhållanden

c) samma möjligheter för alla att bli beförade i sitt arbete till en lämplig högre tjänst utan hänsyn till andra förhållanden än tjänstgöringstid och kompetens.

d) vila, fritid och skälig begränsning av arbetstiden, återkommande betald semester samt lön på allmänna helgdagar.

Artikel 8... a) Rätten för var och en att bilda fackföreningar och ansluta sig till en fackförening efter eget val.

Artikel 11.1 Rätten för var och en till en tillfredsställande levnadsstandard för sig och sin familj, däribland tillräckligt med mat och kläder, och en lämplig bostad samt till ständigt förbättrade levnadsvillkor.

ILO:s konvention nr 100 (1951) om lika lön för män och kvinnor (1951)¹⁰⁰

ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet (1998)

Artikel 2. se BOX 3.4.

ILO:s rekommendation nr. 198 om anställningsförhållanden (2006)

ILO:s trepartsdeklaration om principer för multinationella företag och socialpolitik (1977, reviderad 2006).

3.5 Migrerande arbetare

3.5.1 Hur kan Riktlinjerna användas?

Riktlinjerna gäller alla arbetstagare som kan påverkas av negativa effekter i frågor som omfattas av *Riktlinjerna* och som det multinationella företaget är inblandat i, inklusive i leverantörskedjan. De kan användas för att försvara rättigheter och förhindra exploatering av migrerande arbetare.

3.5.2 Viket ansvar har multinationella företag enligt Riktlinjerna

Riktlinjerna erkänner att migrantarbetares mänskliga rättigheter kan vara särskilt utsatta och kräva särskild uppmärksamhet (se BOX 3.20).¹⁰¹ Enligt *Riktlinjerna* har de multinationella företagen skyldighet att:

- Efterleva rekommendationerna i *Riktlinjerna*.
- Undvika att bli inblandade i negativ påverkan på migrerande arbetare i frågor som omfattas av *Riktlinjerna* och åtgärda sådan påverkan när den uppstår.
- Respektera migrerande arbetstagares mänskliga rättigheter, inklusive de som anges i konventionen om migrerande arbetare (1990) (se BOX 3.17 och 3.21).

3.5.3 Vilka frågor kan tas upp?

Man kan ta upp all negativ påverkan på migrerande arbetstagare i frågor som omfattas av *Riktlinjerna* och som det multinationella företaget är inblandat i, inklusive

- Diskriminering
- Arbetsvillkor
- Levnadsvillkor
- Innehållen lön
- Konfiskering av pass/ID-handlingar
- Olagliga avgifter i samband med anställningen
- Skuldsalveri
- Tvångsarbete

BOX 3.17: Vilka mänskliga rättigheter Migrantarbetare¹⁰²

Rätten till frihet från slaveri, trälldom, tvångs- eller påtvingat arbete
Artikel 11 (Konventionen om migrerande arbetare)

Rätten till privatliv
Artikel 14 (Konventionen om migrerande arbetare)

Rätten till egendom
Artikel 15 (Konventionen om migrerande arbetare)

Rätten till en behandling som inte är mindre förmånlig än den som gäller för medborgare i den stat anställningen gäller, när det gäller lön och andra arbets- och anställningsvillkor
Artikel 25 (Konventionen om migrerande arbetare)

Rätten att bilda och fritt gå med i en facklig organisation i det land där anställningen äger rum
Artikel 40 (Konventionen om migrerande arbetare)



- Fysiskt våld
- Sexuellt våld
- Barnarbete

3.5.4 Vilka är de relevanta bestämmelserna?

Alla bestämmelser som kan tänkas innebära att multinationella företag blir inblandade i negativ påverkan på migrerande arbetstagare är relevanta, inklusive (se BOX 3.20):

- ✓ Kapitel II (Allmän policy): punkterna A.1, A.10, A.11, A.12 och A.13.
- ✓ Kapitel IV (Mänskliga rättigheter): alla bestämmelser.
- ✓ Kapitel V (Anställning och relationerna på arbetsmarknaden): 1.a, 1.b, 1.c, 1.d, 1.e, 4.b och 4.c.

Valda bestämmelser från konventionen om migrerande arbetstagare anges i Box 3.21.

BOX 3.18 Ett exempel: migrantarbetare i Nederländerna¹⁰³

I juli 2012 lämnade den nederländska fackliga centralorganisationen FNV in ett klagomål till landets kontaktpunkt om olika löner för migrantarbetare från främst östeuropeiska länder som arbetade i Nederländerna. Arbetstagarna hyrdes in från bemanningsföretag som Nuon och Mitsubishi anlitade som underentreprenörer för att bygga ett nytt elkraftverk. FNV hävdade att migrantarbetarna skulle avlönas på samma grunder som nederländska arbetstagare, enligt kollektivavtalet som gäller för byggarbetsplatsen. I klagomålet hävdades att Nuon och Mitsubishi enligt *Riktlinjerna* borde uppmuntra sina underentreprenörer att tillämpa *Riktlinjerna* och borde fullgöra due diligence för att undvika negativ påverkan och åtgärda sådan påverkan som de var inblandade i. Den senaste informationen finns att läsa på TUAC:s webbsida <http://www.tuacoecd-mneguidelines.org/CaseDescription.asp?id=165>

BOX 3.19 Ett exempel: migrantarbetare i Argentina¹⁰⁴

I juni 2011 lämnade frivilligorganisationen Centro de Derechos Humanos y Ambiente (CEDHA) och SOMO in ett klagomål till den nederländska kontaktpunkten om levnads- och arbetsvillkoren för tillfälliganställda arbetstagare på det nederländska multinationella företaget Nideras verksamhet för majsberedning i Argentina. I klagomålet dokumenterades brott mot Kapitel IV (Mänskliga rättigheter) och V (Anställning och relationerna på arbetsmarknaden) i fråga om ändamålsenliga levnadsvillkor, brist på arbetarskydd, innehållna löner, trakasserier av arbetstagare som ville sluta på anläggningen och otillräcklig information om villkoren och arbetsplatsen. Efter medling från den nederländska kontaktpunkten förband Nidera sig att stärka sin policy för mänskliga rättigheter och tillämpa tillbörlig aktsamhet i fråga om dem.

BOX 3.20: Vilka bestämmelser? OECD:s Riktlinjer – migrerande arbetstagare

Kapitel II. Allmän policy

Punkterna A.1, A.10, A.11, A.12 och A.13 (se BOXAR 3.7 och 3.15)

Kapitel IV. Mänskliga rättigheter

Punkterna 1, 2, 3, 4, 5, 6 (Se BOX 3.3)

Kommentar till Kapitel IV

40. Beroende på omständigheterna kan företagen behöva överväga ytterligare normer. Företagen bör till exempel ägna särskild uppmärksamhet åt personer som tillhör en viss grupp eller befolkning så att de inte riskerar att kränka deras mänskliga rättigheter. FN:s instrument har i detta avseende utvecklats ytterligare och avser särskilt rättigheter för ursprungsbefolkningar, personer som tillhör en nationell eller etnisk, religiös och språklig minoritet, kvinnor, barn, personer med funktionsnedsättning och **migrerande arbetstagare och deras familjer**.

Kapitel V. Anställning och relationer mellan arbetsmarknadens parter

1.a, 1.b, 1.3, 4.b, 4.c (se BOXES 3.3, 3.10 och 3.15)

1.c Bidra till faktiskt avskaffande av barnarbete och vidta omedelbara och effektiva åtgärder för att säkerställa förbudet mot och avskaffande av de värsta formerna av barnarbete.

Kommentar till Rekommendation V.1.c

I punkten 1.c rekommenderas att företagen bidrar till avskaffandet av alla former av tvångsarbete och obligatoriskt arbete, en annan princip som är hämtad från **ILO-deklarationen från 1988** och **ILOs konvention 182** om de värsta formerna av barnarbete. De sedan länge etablerade ILO-instrumenten om barnarbete är **konvention 138**¹⁰⁵ och **rekommendation 146**¹⁰⁶ (som båda antogs 1973) om minimiålder för arbete.

1 d) Bidra till avskaffandet av alla former av tvångsarbete och obligatoriskt arbete och vidta åtgärder för att säkerställa att varken tvångsarbete eller obligatoriskt arbete förekommer i verksamheten.

Kommentar till Rekommendation V.1.d

53. Punkt 2 d) rekommenderar att företagen bidrar till avskaffandet av alla former av tvångsarbete och obligatoriskt arbete, en annan princip som är hämtad från ILO-deklarationen från 1998. Hänvisningen till denna centrala arbetsrelaterade rättighet är baserad på **ILO-konventionerna 29 från 1930**¹⁰⁷ och **105 från 1957**¹⁰⁸.

4.a Följ normer för arbets- och anställningsförhållanden och relationer mellan arbetsmarknadens parter som inte är mindre gynnsamma än de normer som följs av jämförbara arbetsgivare i värdlandet.

BOX 3.21: Vilka bestämmelser?

Konventionen om migrerande arbetstagare

ALLA MIGRANTARBETARE

Artikel 11:

1. Inga migrerande arbetstagare eller medlem av hans eller hennes familj skall hållas i slaveri eller trälldom.
2. Inga migrerande arbetstagare eller medlem av hans eller hennes familj skall tvingas att utföra tvångsarbete eller annat påtvingat arbete.

Artikel 14:

Inga migrerande arbetstagare eller medlem av hans eller hennes familj ska utsättas för godtyckliga eller olagliga ingripanden i sitt privat- och familjeliv, korrespondens eller annan kommunikation.

Artikel 15:

Inga migrerande arbetstagare eller medlem av hans eller hennes familj skall godtyckligt berövas egendom.

Artikel 25:

1. Migrerande arbetstagare skall åtnjuta en behandling som inte är mindre förmånlig än den som gäller för medborgare i den stat anställning äger rum, vad gäller ersättning och:
 - a) Andra arbetsvillkor, det vill säga, övertid, arbetstid, veckovila, semester med bibehållen lön, säkerhet, hälsa, uppsägning av anställningsförhållandet och andra arbetsvillkor som enligt nationell lagstiftning och praxis, omfattas av dessa villkor;
 - b) Andra anställningsvillkor, det vill säga, minimiålder för sysselsättning, begränsning av arbete och andra frågor som enligt nationell lagstiftning och praxis, betraktas som en anställningstid.

Artikel 26:

- a) att delta i möten och aktiviteter i fackföreningar och alla andra föreningar som fastställts i enlighet med lag,
- b) fritt gå med i någon fackförening och en sådan förening enligt ovan,
- c) söka stöd och hjälp från någon fackförening och någon sådan förening enligt ovan.

MIGRANTARBETARE MED PAPPER

Artikel 40

1. Migrerande arbetstagare och deras familjemedlemmar skall ha rätt att bilda föreningar och fackföreningar i den stat där de är anställda.

AVSNITT 4. Användning av klagomålsmekanismen

Avsnitt 4 beskriver processen för klagomål till det statliga nationella kontaktpunkterna och ger en checklista för anmälan av klagomål.



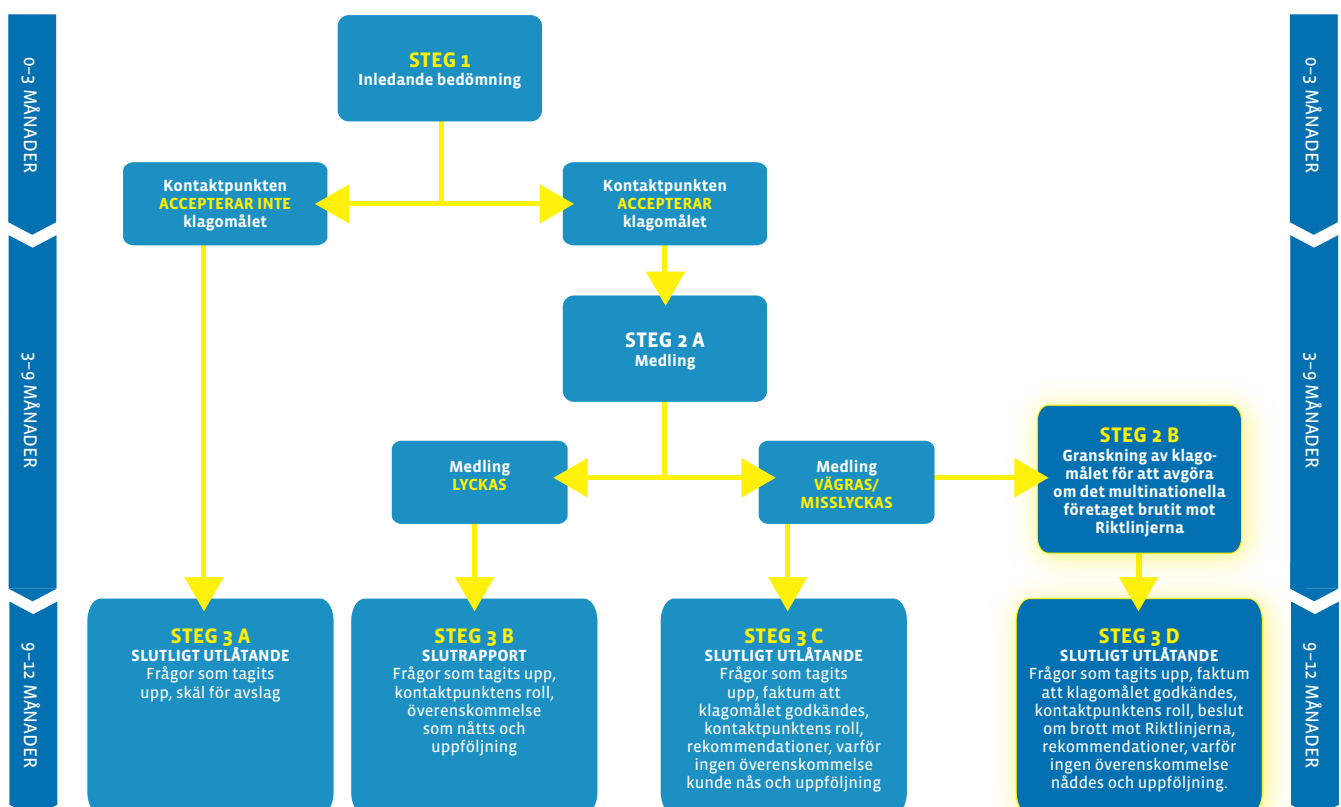
4.1 Kontaktpunktens klagomålsprocess

En av de viktigaste uppgifterna för en nationell kontaktpunkt (NKP) är att handlägga klagomål över påstådda brott mot *Riktlinjerna* som anmäls av fackliga och frivilligorganisationer. *Riktlinjerna* innehåller en trestegsprocess för klagomål och den ska genomföras inom en tolv månadersperiod.¹⁰⁹

- *Steg 1:* Inledande bedömning
- *Steg 2:* Förlikning/medling
- *Steg 3:* Slutrapport/Slutligt utlåtande¹¹⁰

Förutom dessa tre steg genomför en majoritet av kontaktpunkterna¹¹¹ en *granskning* av ärendena när medling inte accepteras eller misslyckas, innan de lämnar sitt slutliga utlåtande. Det steget beskrivs inte i *Riktlinjerna*. Hela processen, inklusive granskningen, visas i FIGUR 4.1 och beskrivs i det följande.

FIGUR 4.1: De nationella kontaktpunkternas klagomålsprocess



4.1.1 Steg 1: Inledande bedömning – behörighet

0–3 MÅNADER

3–9 MÅNADER

9–12 MÅNADER

De nationella kontaktpunkterna gör först en inledande bedömning för att se om klagomålet kan behandlas under *Riktlinjerna*. Den inledande bedömningen bör vara avslutad inom tre månader.

4.1.1.1 Vad gör kontaktpunkten?

Alla kontaktpunkter bör genomföra följande steg:

- ✓ Bekräfta att klagomålet tagits emot.
- ✓ Informera det multinationella företaget om klagomålet och begära en första reaktion.
- ✓ Begära ytterligare information från de klagande, om det behövs.
- ✓ Meddela parterna resultatet av den inledande bedömningen, inklusive skälen till att kontaktpunkten beslutat avslå ärendet.

4.1.1.2 Vad begär en kontaktpunkt?

För att ett klagomål ska kunna behandlas enligt *Riktlinjerna* kontrollerar kontaktpunkten att¹¹²:

- Det finns en tydlig koppling mellan det multinationella företaget och frågorna som tas upp i klagomålet.
- Det multinationella företaget har huvudkontor i ett land som undertecknat *Riktlinjerna*.
- De frågor som tas upp i klagomålet omfattas av *Riktlinjerna*.
- Målet ligger inom kontaktpunktens behörighetsområde.
- Den fackliga organisationen som lämnat in klagomålet har ett legitimt intresse i frågorna.

Kontaktpunkterna ska inte avslå ett ärende eller avstå från att behandla ett klagomål/ärende enbart därför att andra (rättsliga) processer har förts, håller på att föras eller är tillgängliga för berörda parter...

Box 4.1 Mer om den inledande bedömningen: parallella processer

Parallella processer (domstols- eller andra rättsliga förfaranden) har tidigare varit den främsta anledningen till att klagomål avvisats. Enligt 2011 års Riktlinjer bör de nationella kontaktpunkterna inte avvisa ett ärende bara därför att andra (rättsliga) processer *har genomförts, håller på att genomföras eller finns tillgängliga för berörda parter*, såvida inte handläggningen av ärendet skulle medföra allvarlig skada för parterna som är inblandade i de processerna.¹¹³

4.1.2 Steg 2 A: Förlikning/medling: problemlösning

0–3 MÅNADER

3–9 MÅNADER

9–12 MÅNADER

När kontaktpunkten godkänt ett ärende kommer den att erbjuda sin hjälp för att parterna ska kunna lösa problemet som tagits upp, och ge parterna tillgång till förlikning och medling.¹¹⁴ Denna process bör vara slutförd inom sex månader.

BOX 4.2: Vad menas med "förlikning"?¹¹⁵

"Ett icke-bindande förfarande för konfliktlösning där en förlikningsman spelar en ganska direkt roll i den faktiska lösningen av tvisten och ger parterna råd och förslag till en uppgörelse."

BOX 4.3: Vad menas med "medling"?¹¹⁶

"En frivillig och vägledad process där en skicklig medlare hjälper parterna att förhandla fram en lösning av konflikten. Förfarandet är inte bindande förrän parterna kommer överens."

Om brottet mot Riktlinjerna sker i ett land som undertecknat Riktlinjerna kommer värdlandets kontaktpunkt att handlägga ärendet, men bör samarbeta med kontaktpunkten i hemlandet.

4.1.2.1 Vad gör den nationella kontaktpunkten?

Riktlinjerna anger inte stegen för förliknings-/medlingsförfarandet. På grundval av existerande praxis kan man emellertid vänta sig att kontaktpunkten ska:

- söka råd från relevanta myndigheter, inklusive ambassader, företags- och arbetstagarrepresentanter, frivilligorganisationer och andra experter.
- samråda med andra berörda kontaktpunkter (i *hemlandet* eller med andra *hemländers* kontaktpunkter).
- organisera gemensamma eller separata möten med parterna inför förlikning/medling.
- klargöra frågorna som ska behandlas i förlikningen/medlingen.
- identifiera frågor som ska sekretessbeläggas, som arbetstagarnas identiteter.
- identifiera parter som ska delta i förlikningen/medlingen.
- utse en neutral förlikningsman/medlare som båda parter kan acceptera.
- upprätta uppdragsbeskrivning för förlikning/medling, inklusive mål, grundläggande regler, begränsningar för sekretessen och en tidplan.

Viktigt: Medan kontaktpunkten kan väntas täcka kostnaderna för förlikning/medling, **betalar de flesta kontaktpunkter inte kostnaderna för parterna som deltar i medlingen.**

4.1.2.2 Vad kräver kontaktpunkten?

Erfarenheten visar att fackliga organisationer kan förvänta sig uppmaningar att lämna in eller uppfylla följande krav:

- Utse en enda facklig kontaktpunkt.
- Skriftligen samtycka till förlikning/medling.
- Att parterna som deltar ska ha befogenhet att fatta bindande beslut.
- Vilja att delta i förlikningen/medlingen i "god tro" – med andra ord, att gå med i dialogen för att nå en överenskommelse.
- Åta sig att respektera sekretessen så länge förlikningen/medlingen pågår.
- Ha resurser för att bekosta deltagandet i processen om kontaktpunkten inte gör det.

Medlingen i ett ärende med hjälp av OECD:s Riktlinjer gjorde det möjligt för G4S och UNI att lösa en långvarig tvist på ett sätt som var gynnsamt för företaget, dess anställda och deras fackliga organisationer. Medan G4S och UNI slutligen utformade sitt eget avtal stimulerade medlarens deltagande och själva förfarandet dem att söka lösningar på de svåra problem som togs upp i vårt ärende och att enas om ett system för problemlösning i framtiden. Det blev en vändpunkt i vårt förhållande.

– Christy Hoffman,
biträdande generalsekreterare i den globala fackliga federationen UNI

BOX 4.4: Mer om förlikning och medling: de nationella kontaktpunkternas praxis

När det gäller förlikning och medling kan kontaktpunkterna delas in i två grupper. Den första gruppen, som både Storbritannien och USA ingår i, utser en extern, professionell förlikningsman/medlare som genomför processen. Kontaktpunkterna i den andra gruppen, med bl.a. Tyskland, Norge och Nederländerna, genomför förlikningen/medlingen själva. Dessutom finns det en del kontaktpunkter som har ganska begränsad erfarenhet av att tillhandahålla förlikning/medling. På grund av skillnaderna i fråga om praxis och erfarenheter kommer standarden på förlikning/medling troligen att variera mellan kontaktpunkterna också i fortsättningen.

BOX 4.5: Mer om förlikning och medling: sekretess

Fackliga organisationer är ense om att parterna bör respektera sekretessen under förlikning/medling. Några få kontaktpunkter anser emellertid att också problemet som tas upp i klagomålet bör hållas hemligt och att det är "ond tro" att offentliggöra det. Den fackliga inställningen, som bygger på reglerna i *Riktlinjerna*¹¹⁷, innebär att sekretess bara ska gälla så länge förliknings/medlingsförfarandet pågår, med undantag för extraordinära omständigheter, som om de klagande löper risk eller om parterna själva är ense om att sekretess skulle vara det bästa för tillämpningen av *Riktlinjerna*.

BOX 4.6: Ett exempel på förlikning och medling¹¹⁸

Under år 2006 lämnade UNI in ett klagomål till Storbritanniens kontaktpunkt om påstått brott mot *Riktlinjerna* som begåtts av G4S i Demokratiska Republiken Kongo (DRC), Malawi, Mozambique och Nepal. Problemen som togs upp gällde arbetstagarnas rätt att gå med i facket, betalning av lagstadgad minimilön och övertidsersättning. Innan förlikningsprocessen startade ombads parterna bekräfta att de skulle tillämpa förlikningsmannens rekommendationer om ingen överenskommelse kunde nås. Detta stimulerade båda sidor att enas. Följden av dialogen som fördes hos kontaktpunkten i Storbritannien blev att UNI och G4S år 2008 undertecknade ett globalt ramavtal.

4.1.3 Steg 2 B: Granskning – när förlikning/medling misslyckas

0–3 MÅNADER

3–9 MÅNADER

9–12 MÅNADER

Det finns inga garantier för att förlikningen/medlingen ska lyckas. Endera parten kan vägra att delta i medlingen (tidigare har flera multinationella företag gjort det) eller så kan de delta men misslyckas med att nå en överenskommelse. Om förlikningen/medlingen inte accepteras eller misslyckas, är det bästa för kontaktpunkterna att göra en granskning av ärendet för att se om det skett ett brott mot Riktlinjerna. Några få kontaktpunkter gör ändå inte en sådan granskning (se BOX 4.7).

4.1.3.1 Vad gör den nationella kontaktpunkten?

Riktlinjerna innehåller ingen beskrivning av granskningsfasen. På grundval av befintlig praxis hos kontaktpunkterna kan de fackliga organisationerna vänta sig att kontaktpunkten:

- Tar reda på fakta, inbegripet från ambassader, statstjänstemän i värdlandet och representanter för näringslivet, arbetstagarna, frivilligorganisationer och mellanstatliga organisationer, som ILO.
- Samråder med andra berörda kontaktpunkter i hemlandet eller andra länder som undertecknat *Riktlinjerna*.
- Begär ytterligare information från de klagande och det multinationella företaget, när det är nödvändigt.

BOX 4.7: Mer om granskning

Alla nationella kontaktpunkter är ense om att problemlösning genom förlikning/medling är själva kärnan i kontaktpunktsprocessen. Sättet att arbeta med problemlösningen gör att kontaktpunkterna kan identifiera tillfällen till "att tillämpa andan i Riktlinjerna" och ofta gå utöver de frågor som tas upp i det inledande klagomålet.¹¹⁹ Kontaktpunkterna är emellertid inte ense om vad de ska göra när förlikningen/medlingen misslyckas. Praxis skiljer sig åt mellan majoriteten av dem, som vill göra en granskning för att bedöma om det skett ett brott mot *Riktlinjerna*, och de som inte vill det. TUAC anser att det är mycket viktigt att alla kontaktpunkter gör en granskning om förlikningen/medlingen misslyckas. Hotet om en granskning fungerar som en "käpp" som får de multinationella företagen till förhandlingsbordet. Utan det är kontaktpunktsystemet svagt. Dessutom kan det finnas ärenden där kontaktpunktens enda rimliga svar är att göra en granskning av ärendet och bedöma om ett brott mot *Riktlinjerna* skett.

BOX 4.8: Ett exempel på granskning¹²⁰

Med anledning av ett klagomål som lämnats in av frivilligorganisationen Global Witness mot Afrimex verksamhet i Demokratiska republiken Kongo gjorde kontaktpunkten i Storbritannien i augusti 2008 en granskning av ärendet och kom fram till att Afrimex hade "underlåtit att bidra till hållbar utveckling i regionen, inte respekterat mänskliga rättigheter eller påverkat affärspartners och leverantörer för att få dem att följa Riktlinjerna" och att "Afrimex inte genomfört due diligence i leverantörsledet och inte vidtagit ändamålsenliga steg för att bidra till att avskaffa barn- och tvångsarbete i gruvorna och heller inte vidtagit åtgärder för att påverka villkoren i gruvorna".

4.1.3.2 Vad kräver kontaktpunkten?

De fackliga organisationerna kan räkna med att följande krav ställs på dem:

- Svar inom rimlig tid när information begärs.
- Information som är korrekt och bekräftad.

4.1.4 Steg 3: Slutrapporter/utlåtanden Kommunikation och spridning av information

0–3 MÅNADER

3–9 MÅNADER

9–12 MÅNADER

Det sista steget i klagomålsprocessen innebär att den nationella kontaktpunkten ska lämna sin slutrapport/slutliga utlåtande.¹²¹ Innehållet i slutrapporten eller utlåtandet varierar beroende på om parterna kommit överens och om kontaktpunkten gjort en granskning av ärendet om medlingen misslyckats. Under alla förhållanden och oavsett resultatet, måste kontaktpunktens slutrapport/utlåtande offentliggöras. Det är också bra om kontaktpunkterna skickar sina slutliga rapporter/utlåtanden till relevanta ministerier (Se FIGUR 4.9).

BOX 4.9 Mer om spridning av information om konsekvenserna

Det finns inga formella sanktioner mot multinationella företag som vägrar delta i kontaktpunktsprocessen eller som bryter mot *Riktlinjerna*, men de kan ändå drabbas av konsekvenser. Kontaktpunkterna uppmanas skicka sina slutliga rapporter/utlåtanden till berörda statliga myndigheter (t.ex. exportkreditorgan, enheter för offentlig upphandling, utvecklingsorgan) som kan väntas ta hänsyn till det multinationella företags agerande när de fattar sina beslut. Dessutom kan offentligt tillgängliga slutrapporter och utlåtanden från en nationell kontaktpunkt användas av institutionella investerare som enligt *Riktlinjerna* har ansvar för att använda sitt inflytande för att garantera att de företag som de investerar i åtgärdar negativ påverkan. Fackliga organisationer kan informera institutionella investerare om klagomål som lämnats in med hänvisning till *Riktlinjerna*, antingen direkt eller genom de globala fackliga federationernas kommitté om arbetstagarnas kapital (se avsnitt 5.5).

För att främja en sammanhängande policy uppmanas de nationella kontaktpunkterna att informera dessa statliga myndigheter om sina utlåtanden och rapporter när kontaktpunkten vet att de är relevanta för en viss myndighets policy och program.¹²²

– Kommentar till vägledning om de nationella kontaktpunkternas arbetsformer, OECD:s riktlinjer för multinationella företag

FIGUR 4.2: Klagomålsprocessen: Slutrapport/utlåtande

RESULTAT	INNEHÅLL I SLUTRAPPORTEN/ UTLÅTANDET	NÄSTA STEG
3A Ärendet avslås	Slutligt utlåtande¹²³ - Parternas namn (såvida den nationella kontaktpunkten inte anser att det är fel att offentliggöra dem) - Datum då frågorna tagits upp - Beskrivning av de aktuella frågorna - Skäl till att ärendet avslagits.	• Publicering av det Slutliga utlåtandet
3B Ärendet godkänns och parterna kommer överens	Slutrapport¹²⁴ • Parternas namn • Datum då frågorna tagits upp • Beskrivning av de aktuella frågorna • Det faktum att ärendet godkänts och att den nationella kontaktpunkten erbjöd sin hjälp • Kontaktpunkten roll • Datum då en överenskommelse nåddes • Detaljer om överenskommelsen (i den omfattning som parterna är ense om att offentliggöra information) • Uppföljning för förverkligande av överenskommelse, om parterna kommit överens om det.	• Publicering av Slutrapport • Spridning av Slutrapporten till relevanta statliga myndigheter • Den nationella kontaktpunktens uppföljning av tillämpningen av överenskommelsen i enlighet med villkoren i den
3c. Ärendet godkänns, parterna misslyckas med att komma överens	Slutligt utlåtande¹²⁵ • Parternas namn • Datum då frågorna tagits upp • Beskrivning av de aktuella frågorna • Det faktum att ärendet godkändes och att den nationella kontaktpunkten erbjöd sin hjälp • Kontaktpunktens roll • Observationer om varför förfarandet inte ledde till en överenskommelse • Rekommendationer till det multinationella företaget om framtida agerande i linje med tillämpningen av Riktlinjerna • Uppföljning av rekommendationerna inom viss tid, om kontaktpunkten anser det lämpligt.	• Publicering av <i>det Slutliga utlåtandet</i> • Överlämnande av utlåtandet till relevanta statliga myndigheter • Den nationella kontaktpunktens uppföljning av tillämpningen av rekommendationerna i enlighet med det slutliga utlåtandet
3D Ärendet godkänns, parterna misslyckas med att komma överens, kontaktpunkten granskar ärendet.	Slutligt utlåtande¹²⁶ • Parternas namn • Datum då frågorna tagits upp • Beskrivning av de aktuella frågorna • Det faktum att ärendet godkändes och att kontaktpunkten erbjöd sin hjälp. • Kontaktpunktens roll • Observationer om varför förfarandet inte ledde till en överenskommelse • Resultat av prövning av huruvida det skett ett brott mot Riktlinjerna • Rekommendationer till det multinationella företaget om framtida agerande i linje med tillämpningen av Riktlinjerna • Rekommendation om uppföljning med tidsram	• Publicering av <i>det Slutliga utlåtandet</i>, • Överlämnande av utlåtandet till relevanta statliga myndigheter • Den nationella kontaktpunktens uppföljning av tillämpningen av rekommendationerna i enlighet med det slutliga utlåtandet

4.2. Submitting a Complaint – A Trade Union Checklist

FIGURE 4.3: Pre-complaint Checklist

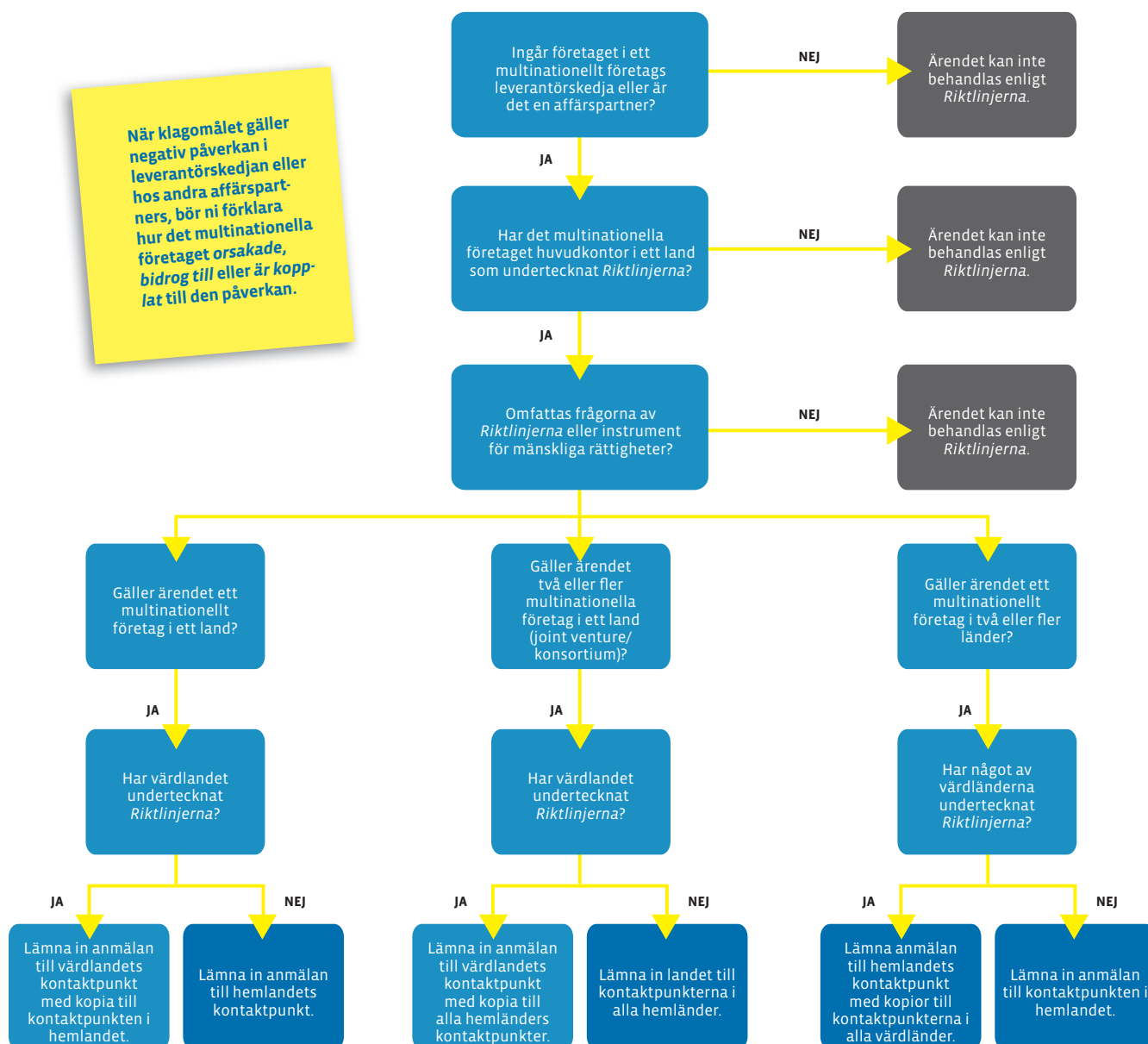
1. Fackligt stöd: Har ni sökt stöd från fackliga organisationer som har erfarenhet av att lämna in klagomål enligt <i>Riktlinjerna</i>?	✓ Nationella förbund eller centralorganisationer ✓ Globala fackliga federationer (GUFs) ✓ OECD:s fackliga rådgivande kommitté (TUAC)
2. Behörighet: Har ni kontrollerat om klagomålet kan tas upp enligt <i>Riktlinjerna</i>?	✓ Frågorna omfattas av <i>Riktlinjernas</i> punkter. ✓ Det finns en koppling mellan de frågor som tas upp i klagomålet och det multinationella företags verksamhet och affärsförhållanden. ✓ Det multinationella företaget har sitt huvudkontor i ett land som undertecknat <i>Riktlinjerna</i>. (Se BOX 1.1)
3. Inga snabba lösningar: Är ni beredda att delta i en process som kan pågå i upp till tolv månader?	✓ Ni är medvetna om att den nationella kontaktpunktens tidplan för förfarandet är tolv månader. ✓ Ni har resurser och tid tillräckligt för att delta i hela processen.
4. Skydd för arbetstagare: Är ni oroliga för att arbetstagare eller andra kan drabbas av repressalier?	✓ Ni är medvetna om att kontaktpunkten vanligen skickar klagomålet till det multinationella företaget. ✓ Ni vet att ni kan begära sekretess för en del av anmälan, exempelvis att arbetstagarnas identitet ska hållas hemlig för företagen. ✓ Ni är medvetna om att anmälan inte kan göras anonymt.
5. God tro: Vill ni delta i en förlikning/medling i god tro?¹²⁷	✓ Ni vet att den nationella kontaktpunkten först erbjuder förlikning/medling för att försöka lösa problemen som tagits upp i klagomålet. ✓ Ni är medvetna om att "god tro" innebär att ni ska:¹²⁸ • svara inom rimlig tid • respektera sekretessen under förlikningen/medlingen. • inte förvränga processen • inte hota berörda parter med repressalier • delta i syfte att nå en överenskommelse
6. Offentlighet: Har ni funderat på hur ni ska offentliggöra ert klagomål?	✓ Ni har tittat på den nationella kontaktpunktens webbsida och är medvetna om dess inställning till offentliggörande av klagomålet?
7. Medverkan i processen: Har ni funderat på vem som ska delta i förliknings-/medlingsprocessen och hur det ska finansieras?	✓ Ni är medvetna om att representanterna i förlikningen/medlingen bör ha befogenhet att göra bindande åtaganden för de klagandes räkning. ✓ Ni är medvetna om att det kan bli så många som två eller tre förliknings-/medlingsmöten. ✓ Ni har kontrollerat läget och vet att den nationella kontaktpunkten kanske inte betalar parternas kostnader för medverkan. ✓ Om resurserna är begränsade, har ni funderat på fackliga partners som kan stödja er medverkan/representera er i kontaktpunktsprocessen?

FIGUR 4.4: Checklista för anmälan

1. Nationell kontaktpunkt: Har ni identifierat rätt kontaktpunkt?²¹²⁹	✓ Ni anmäler ärendet till kontaktpunkten i värdlandet, eftersom det påstådda brottet mot <i>Riktlinjerna</i> inträffade i ett land som undertecknat dem. ELLER ✓ Ni anmäler ärendet till kontaktpunkten i hemlandet, därför att det påstådda brottet mot <i>Riktlinjerna</i> skedde i ett land som inte undertecknat dem. ELLER ✓ Ni anmäler ärendet till kontaktpunkten i hemlandet och ber den leda förfarandet, samtidigt som anmälan kopieras och skickas till de andra relevanta kontaktpunkterna eftersom det påstådda brottet mot <i>Riktlinjerna</i> gällde samma multinationella företag i olika länder som inte alla undertecknat <i>Riktlinjerna</i>. ELLER ✓ Ni skickar kopior av samma ärende till flera nationella kontaktpunkter eftersom det påstådda brottet mot <i>Riktlinjerna</i> skedde i ett land som inte undertecknat dem och gällde ett konsortium av multinationella företag från olika länder som undertecknat <i>Riktlinjerna</i>.
2. Klagomål: Har ni förklarat vem ni är och hur ni berörs av ärendet?	✓ Ni har namngivit den/de fackliga organisationerna och andra som deltar i anmälan, tillsammans med en kort beskrivning och kontaktuppgifter. ✓ Ni har förklarat ert intresse i ärendet (t.ex. era medlemmar drabbas av brottet mot <i>Riktlinjerna</i>). ✓ Ni har givit kontaktpunkten en enda kontaktpreferens.
3. Företagen: Har ni lämnat uppgifter om alla företag som är inblandade och om förhållandet mellan dem?	✓ Ni har namngivit den lokala enhet som är inblandad i den påstådda negativa påverkan eller brottet mot <i>Riktlinjerna</i> och kontaktuppgifter till den. ✓ Ni har angivit det multinationella företags namn, landet där det har sitt huvudkontor och kontaktuppgifter till det. ✓ Ni har förklarat kopplingen mellan den/de lokala enheterna som är inblandade i brottet mot <i>Riktlinjerna</i> och det multinationella företaget. ✓ Ni har förklarat kopplingen mellan de frågor som bryter mot <i>Riktlinjerna</i> och aktiviteterna eller relationen till det multinationella företaget.
4. Bestämmelser i riktlinjerna: Har ni hänvisat till aktuella bestämmelser i <i>Riktlinjerna</i> och Kommentaren?	✓ Ni har parat ihop de frågor som tas upp i klagomålet med relevanta punkter i <i>Riktlinjerna</i>. ✓ Ni har hänvisat till relevanta punkter i kommentarerna till <i>Riktlinjerna</i>. ✓ Ni har citerat artiklar i relevanta instrument om mänskliga rättigheter och ILO:s arbetslivsnormer.
5. Beskrivning av fakta och omständigheter: Har ni gett den nationella kontaktpunkten en grundlig beskrivning av fakta och omständigheter?	✓ Ni har gett kontaktpunkten en beskrivning av relevanta fakta och omständigheter. ✓ Ni har tagit med relevanta datum och platser. ✓ Ni har bifogat stödjande dokumentation (exempelvis relevant brevväxling, mötesprotokoll, utdrag ur kollektivavtal, intyg, utdrag ur nationella lagar).

6. Det multinationella företagets kännedom: Har ni informerat den nationella kontaktpunkten om att det multinationella företaget har kännedom om de frågor som tas upp i ärendet?	✓ Ni har informerat kontaktpunkten om att det multinationella företaget känner till de frågor som tagits upp i anmälan. ✓ Ni har informerat kontaktpunkten om relevanta möten/brevväxling med företaget och det aktuella läget.
7. Parallella förfaranden: Har ni underrättat den nationella kontaktpunkten om andra inhemska eller internationella förfaranden?¹³⁰	✓ Ni har informerat om att domstols- eller andra relevanta förfaranden slutförts eller pågår, och resultaten av dem. ✓ Ni har förklarat varför kontaktpunkten som handlägger ärendet kan bidra till lösningen av frågorna utan att orsaka allvarlig skada för parterna.
8. Skydd för arbetstagarna: Är ni oroliga för att arbetstagare och andra kan drabbas av repressalier?¹³¹	✓ Ni är medvetna om att kontaktpunkten i regel skickar anmälan till det multinationella företaget. ✓ Ni vet att ni kan begära att delar av klagomålet beläggs med sekretess; exempelvis att berörda arbetstagares identitet ska hållas hemlig för företagen. ✓ Ni vet att klagomålet inte kan göras anonymt. ✓ Ni har angivit skälen till att ni begär sekretess.
9. Rättelse som begärs: Har ni talat om vad ni vill att den nationella kontaktpunkten ska göra?	✓ Ni har förklarat att ni vill delta i förlikningen/medlingen. ✓ Ni har talat om att ni anser att en medling under ledning av kontaktpunkten kan bidra till att lösa de problem som tagits upp i klagomålet. ✓ Ni har meddelat kontaktpunkten vilka frågor ni skulle vilja ta upp i medlingen, inklusive tänkbar rättelse (exempelvis att den fackliga organisationen ska erkännas som part i kollektiva förhandlingar, att avskedade arbetstagare ska återanställas eller att en arbetarskyddskommitté ska bildas).
10. Informera TUAC: Har ni hållit TUAC informerad?	✓ Ni har skickat en kopia av klagomålet till TUAC. ✓ Ni har uppmärksammat TUAC på förseningar eller problem i kontaktpunktsprocessen. ✓ Ni har informerat TUAC om de viktigaste händelserna. ✓ Ni har informerat TUAC om resultatet.

FIGUR 4.5: Kan ärende behandlas enligt Riktlinjerna?



AVSNITT 5. Resurser

Avsnitt 5 räknar upp de viktigaste resurserna för OECD:s Riktlinjer och andra relevanta instrument, tillsammans med fackliga kontakter.



5.1 OECD:s Riktlinjer för multinationella företag

OECD:s fackliga rådgivande kommitté (TUAC)

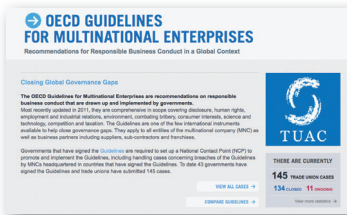
TUAC är arbetstagarernas officiella röst i OECD. TUAC:s medlemmar är 59 fackliga centralorganisationer som tillsammans representerar 60 miljoner arbetstagare i OECD:s medlemsländer. TUAC leder fackföreningsrörelsens arbete med OECD:s riktlinjer och samarbetar med OECD om policyutveckling. Kommittén ger också stöd till fackliga organisationer över hela världen genom rådgivning om inlämnande av klagomål och genomför utbildningar tillsammans med partnerorganisationer. TUAC har en särskild webbsida om *Riktlinjerna* och på den publiceras fackliga ärenden som fackliga organisationer lämnat in med hänvisning till Riktlinjerna. Vidare innehåller den profiler och kontaktuppgifter för de statliga klagomålsmekanismerna, de nationella kontaktpunkterna.

Tel.: +33 1 55 3737337

E-post: tuac@tuac.org

TUAC: <http://www.tuac.org>

TUAC Guidelines: <http://www.tuacoecdmneginelines.org>



OECD Watch

OECD Watch är en paraplyorganisation som består av över 80 frivilligorganisationer från hela världen. Den bedriver kampanjer och lobbyverksamhet för policies om OECD:s Riktlinjer. OECD Watchs sekretariat ger råd och stöd till frivilligorganisationer om hur man ska göra anmälningar enligt OECD:s Riktlinjer. Det har också en online-databas med alla ärenden som frivilligorganisationer lämnat in med hänvisning till *Riktlinjerna*. Vidare ger man ut kvartalstidskriften *Quarterly Case Updates* och har publicerat en handbok för civilsamhället, *Civil Society Guide to the Guidelines*.

Tel.: +31 20 6391291

e-post: info@oecdwatch.org

OECD Watch: <http://www.oecdwatch.org>

OECD Watch Cases: <http://oecdwatch.org/cases>

OECD Watch Guide: <http://www.oecdwatch.org/guide>

Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD)

OECD ger ut OECD riktlinjer på engelska, franska och tyska, tillsammans med en rad annat material.

<http://www.oecd.org/daf/internationalinvestment/guidelinesformultinationalenterprises/>

Nationella kontaktpunkter (NKPs)

En lista över nationella kontaktpunkter – klagomålsmekanismer med statligt stöd – tillsammans med länkar till deras webbsidor och kontaktuppgifter finns på både TUAC:s och OECD:s webbsidor:

TUAC: <http://www.tuacoecdmneginelines.org/contact-points.asp>

OECD: <http://www.oecd.org/daf/internationalinvestment/guidelinesformultinationalenterprises/2012NCPContactDetails.pdf>



5.2 ILO:s trepartsdeklaration med principer om multinationella företag och socialpolitik

ILO:s trepartsdeklaration med principer om multinationella företag och socialpolitik (1977, senast reviderad 2006) är ett officiellt internationellt instrument som anger standard för företags uppförande när det gäller sysselsättning, utbildning, arbets- och levnadsvillkor och relationerna mellan arbetsmarknadens parter. Kapitel V (Anställningar och relationerna mellan arbetsmarknadens parter) i OECD:s riktlinjer och ILO:s trepartdeklaration överlappar i stora delar varandra. ILO:s trepartsdeklaration gäller alla multinationella företag.

International Labour Organisation (ILO)

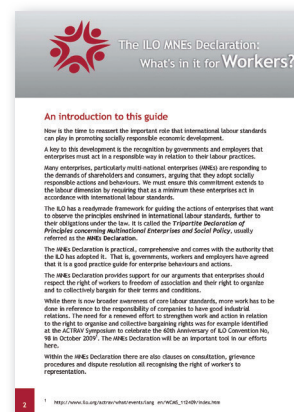
ILO:s deklaration om multinationella företag finns på ILO:s webbsida på följande språk: *arabiska, engelska, franska, indonesiska (Bahasa Indonesia), italienska, kinesiska (mandarin), ryska, spanska och tyska.*

ILO:s deklaration om multinationella företag: http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang-en/index.htm

Bureau for Worker's Activities (ACTRAV)

ACTRAV har givit ut en guide till ILO:s deklaration om multinationella företag. Den finns på arabiska, engelska, franska, kinesiska (mandarin), ryska och spanska.

The ILO MNE Declaration: What's in it for Workers? http://www.ilo.org/actrav/what/pubs/WCMS_152797/lang-en/index.htm



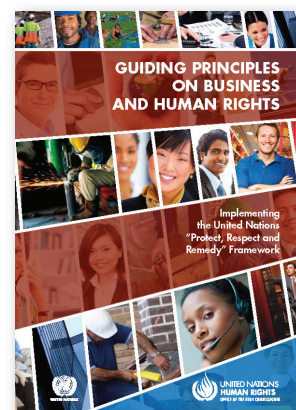
5.3 FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter

FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter är ett nytt internationellt instrument som anger standarder för företagens agerande när det gäller mänskliga rättigheter. Pelare II, företagens skyldighet att respektera mänskliga rättigheter, lägger grunden till Kapitel IV (Mänskliga rättigheter) i OECD:s Riktlinjer. FN:s vägledande principer gäller *alla företag*.

FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter

FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter publicerar länkar till tillgängliga resurser om *FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter* (2011), inklusive själva principerna, på engelska, franska och spanska samt en tolkande vägledning om företagens skyldighet att respektera mänskliga rättigheter.

<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Tools.aspx>

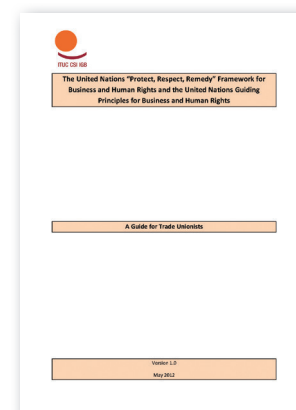


Internationella Fackliga Samorganisationen (IFS): Briefing Note and Guide

IFS har gett ut en kort information och handbok om FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter (2011). Båda dokumenten finns på engelska, franska och spanska.

The United Nations "Protect, Respect, Remedy", Briefing Note for Trade Unionists: <http://www.ituc-csio.org/the-united-nations-protect-respect.html>

The United Nations "Protect, Respect, Remedy", Framework for Business and Human Rights och The United Nations Guiding Principles for Business and Human Rights, A Guide for Trade Unionists: http://www.ituc-csio.org/IMG/pdf/12-04-23_ruggie_background_fd.pdf



Business and Human Rights Resource Centre

Centret för företag och mänskliga rättigheter driver en rad användbara portaler, inklusive om *FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter* och Working Group on Business and Human Rights:

Guiding Principles on Business and Human Rights: <http://business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home/Protect-Respect-Remedy-Framework/GuidingPrinciples>

Working Group on Business and Human Rights: <http://www.business-humanrights.org/Documents/UNWorkingGrouponbusinesshumanrights>

5.4 Internationella/globala ramavtal (IFAs /GFAs)

Internationella/globala ramavtal är avtal som förhandlas fram mellan globala fackliga federationer och multinationella företag. De globala federationernas råd publicerar den fullständiga listan på internationella/globala ramavtal.

<http://www.global-unions.org/framework-agreements.html>

5.5 Globala fackliga federationer

Building and Woodworkers' International (BWI)

The Building and Woodworkers' International (BWI) är den globala federation som representerar arbetstagare inom byggnads-, byggnadsmaterial-, skogs- och närallgande industrier. BWI har 328 nationella förbund som medlemmar och dessa representerar 12 miljoner arbetstagare i 130 länder.

Tel.: +41 22 827 37 77

E-post: info@bwint.org

Web: <http://www.bwint.org>

Education International (EI)

Education International (EI) representerar lärare och andra som arbetar med utbildning och har 394 anslutna organisationer som representerar 30 miljoner arbetstagare i 171 länder och territorier. Medlemmarna kommer från alla delar av utbildningssektorn – från förskola till universitet.

Tel: +32 2 224 06 11

E-post: headoffice@ei-ie.org

Web: <http://www.ei-ie.org/>

IndustriALL

Den globala federationen IndustriALL företräder 50 miljoner arbetstagare i 140 länder inom gruv-, energi- och tillverkningssektorerna.

Tel: +41 22 308 5050

E-post: info@industrialunion.org

Web: <http://www.industrialunion.org/>

International Transport Workers' Federation (ITF)

Den internationella transportarbetarfederationen (ITF) har 681 transportarbetarförbund i 148 länder som medlemmar. Tillsammans representerar de 4,5 miljoner transportarbetare.

Tel: +44 20 7403 2733

E-post: mail@itf.org.uk

Web: <http://www.itfglobal.org/>

International Federation of Journalists (IFJ)

Den internationella journalistfederationen är journalisternas globala röst och företräder 550 000 journalister i 150 nationella förbund i 119 länder.

Tel: +32 223 5 22 00

E-post: ifj@ifj.org

Web: <http://www.ifj.org>

Internationella Fackliga Samorganisationen (IFS)

Den internationella fackliga samorganisationen (IFS) är den främsta internationella fackliga organisationen som representerar arbetstagarnas intressen över hela världen.

Tel: +32 2 224 0211

E-post: info@ituc-csi.org

Web: <http://www.ituc-csi.org/>

International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF)

Den fackliga internationalen för anställda inom livsmedels- och jordbrukssektorn samt i hotell, restauranger, catering, tobaks- och närallgande verksamheter, IUL, samlar 336 fackförbund i 120 länder och representerar över 12 miljoner arbetstagare som arbetar i jordbruk och på plantager, i beredning av livsmedel och drycker, på hotell och restauranger.

Tel: +41 22 793 22 33

E-post: iuf@iuf.org

Web: <http://cms.iuf.org/>

Public Services International (PSI)

PSI, den internationella fackliga organisationen för offentliga tjänster, företräder 20 miljoner kvinnor och män som arbetar med att tillhandahålla livsviktiga offentliga tjänster i 150 länder.

Tel: +33 45 040 64 64

E-mail: psi@world-psi.org

Web: <http://www.world-psi.org>

UNI Global Union

Den globala federationen UNI har 900 medlemsorganisationer inom handel och servicesektor och ger internationell röst och nationell plattform åt 20 miljoner arbetstagare inom handel och tjänstesektor; allt från nattvakten på ditt kontor till den berömda Hollywoodregissören av din favoritfilm.

Tel: +41 22 365 21 00

E-post: contact@uniglobalunion.org

Web: <http://www.uniglobalunion.org>

5.6 Globala fackliga nätverk

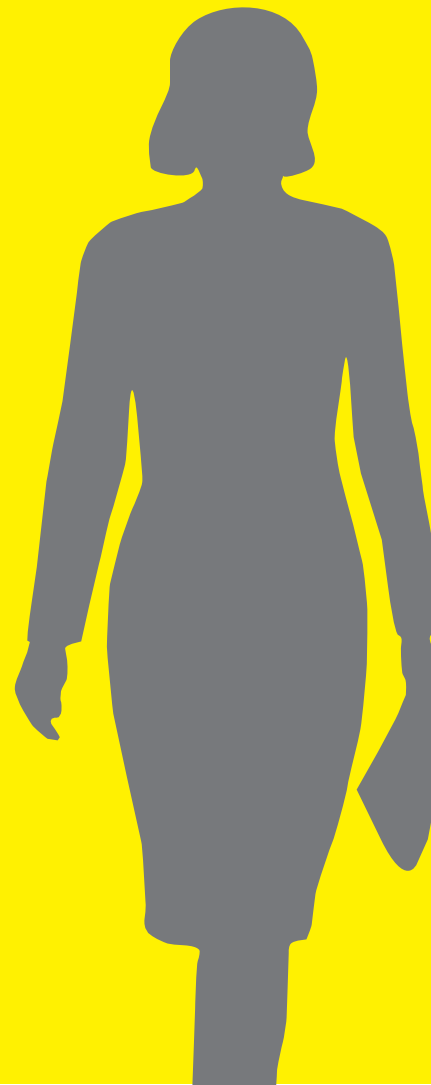
Committee on Workers' Capital

Kommittén för arbetstagarnas kapital (CWC) är ett internationellt nätverk för dialog och åtgärder för ansvarsfull investering av arbetstagarnas kapital. Dessa pengar investeras i företag som verkar i en global ekonomi med allt mer komplicerade leverantörskedjor. Genom att utnyttja inflytandet som pensionssparandet ger, kan arbetstagarna påverka företagets respekt för mänskliga och fackliga rättigheter, deras finansiella hållbarhet och minimera negativa miljöeffekter.

Web: <http://www.workerscapital.org/>

AVSNITT 6. Den svenska kontaktpunkten

Avsnitt 6 handlar om den svenska nationella kontaktpunkten för OECD:s riktlinjer för multinationella företag.



6.1 Den svenska nationella kontaktpunkten för OECD:s riktlinjer för multinationella företag

Alla anslutna länder stödjer och främjar riktlinjerna genom nationella kontaktpunkter. Den svenska nationella kontaktpunkten (NKP) är en trepartssamverkan mellan staten, arbetsgivare och fackliga organisationer. Staten representeras av flera departement i regeringskansliet och där Utrikesdepartementet är sammankallande. Arbetsgivarna representeras av Svenskt Näringsliv, Svensk Handel. Arbetstagarna representeras av LO, TCO, Saco, IF Metall och Unionen.

Eftersom riktlinjerna är rekommendationer har den nationella kontaktpunkten (NKPn) inga sanktionsmöjligheter. Kontaktpunktens huvuduppgift är att främja att företagen följer riktlinjerna, att hantera klagomål och medverka till att lösa problem genom dialog och medling.

För att belysa hur hanteringen av en anmälan kan gå till, följer en redovisning av de fall som behandlats av den svenska nationella kontaktpunkten. Det är inte många till antalet, med har spelat viktiga roller för att utveckla tillämpningen av riktlinjerna. Framför allt anmälan mot företaget Viggo från 1980 och anmälan mot det amerikanska dotterbolaget till Electrolux 1983 visade att riktlinjerna kunde vara viktiga verktyg för den internationella fackliga rörelsen.

Ibland har svenska fackliga organisationer också använt sin möjlighet att göra en anmälan som ett sätt att understryka sina krav och förväntningar på företaget. Det skedde till exempel i konflikten mellan GS-facket och IKEAs dotterbolag Swedwood, där företaget agerade fackföreningsfientligt i Danville, USA. Efter som konflikten till slut fick en lösning, gjordes ingen anmälan¹.

Viggo (1980) Förhandling mellan anställda och företagsledning²

Det första fallet gällde det svenska företaget Viggo, ägt av ett utländskt multinationellt företag. Fallet gällde i korthet tolkningen av regeln om de anställdas rätt till förhandling med sådana representanter för en företagsledning, som är bemyndigade att fatta beslut i de frågor förhandlingen avser. Företaget Viggo uppgav till de fackliga organisationerna att företagsledningen i Sverige inte hade rätt att förhandla om frågor kopplade till lokaliseringen av företags framtida expansion. Detta protokollfördes i ett förhandlingsprotokoll mellan arbetsgivarna och de fackliga organisationerna i Sverige. I samband med vissa överväganden och beslut inom koncernen om bl.a. lokaliseringen av koncernens framtida expansion, skrev Svenska Industritjänstemannaförbundet, Sveriges Arbetsledareförbund och Svenska Fabriksarbetareförbundet till den utländska koncernledningen och begärde förhandlingar med denna. Organisationerna anförde att beslut som är av betydelse för de svenska anställda fattas av koncernledningen och att riktlinjerna i sådana fall innebär en skyldighet för koncernledningen att själv förhandla.

Den utländska koncernledningen avvisade denna begäran med hänvisning till ett utlåtande från Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF, numera Svenskt Näringsliv) enligt vilken den åberopade att paragrafen inte innebär någon skyldighet för en koncernledning att förhandla med fackliga organisationer vid dotterbolag i ett annat land. Koncernledningen hänvisade de fackliga organisationerna till möjligheten att förhandla med det svenska dotterbolagets företagsledning. Detta fall

¹ http://www.gsacket.se/home/gs/content.nsf/aget?openagent&key=gs_startside_oacceptabla_forhallanden_pa_ikea_foretaget_swedwood_212714

² Beskrivning av de enskilda klagomålen/anmälningarna för åren 1980–2007 är direkt hämtade ur Regeringskansliets handbok för OECD riktlinjer som utkom 2006 samt det officiella uttalandet om Nordea 2007.

var således en konkret tvist där det förelåg två motstridiga tolkningar och där följaktligen ett förtydligande från OECD:s sida behövdes.

De berörda svenska fackliga organisationerna begärde via TUAC att dåvarande investeringskommittén skulle förtydliga innebörden i dåvarande paragraf 9 i kapitlet om sysselsättning och arbetsmarknadsfrågor. Med anledning av detta fann OECD det nödvändigt att göra ett förtydligande beträffande paragrafens tillämpning. OECD:s förtydligande av paragrafen innebar att de svenska fackliga organisationerna gavs rätt att förhandla antingen direkt med det utländska moderbolaget till Viggo lokaliserat i Storbritannien, eller genom att moderbolaget sände förhandlare till det svenska dotterbolaget.

En tredje väg som stod öppen var att moderbolaget kunde bemyndiga det svenska dotterbolaget att ha rätt att förhandla, vilket var den väg som valdes i detta fall. Företagsledningen i Sverige kunde därmed inte efter OECD:s förtydligande hävda att de inte hade förhandlingsrätt. Frågan löstes i praktiken därefter genom förhandlingar mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna i Sverige.

Amerikanskt dotterbolag till Electrolux 1989 – Rätten för de anställda att låta sig representeras av fackföreningar

Det amerikanska stålarbetareförbundet kontaktade i maj 1989 den amerikanska nationella kontaktpunkten och anklagade det svenskägda dotterbolaget i USA för att bryta mot OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Anklagelserna gällde rätten för de anställda att låta sig representeras av fackföreningar som regleras i paragraf 1 i kapitlet om sysselsättning och förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Den amerikanska kontaktpunkten översände till den svenska kontaktpunkten – utan eget ställningstagande – parternas skriftväxling för lämpligt övervägande.

I den svenska kontaktpunkten diskuterades vilka delar av riktlinjerna som var relevanta i det föreliggande fallet. Paragraf 1 i dåvarande kapitlet om sysselsättning och förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och paragraf 8 i inledningen till riktlinjerna samt till den förra paragrafen gjorda särskilda förtydliganden bedömdes som relevanta. Där sägs att innebörden i riktlinjerna är att företagen inom ramen för nationella lagar och praxis bör visa en positiv inställning till verksamheten i fackföreningar och i synnerhet inta en öppen attityd när det gäller organisationsfrågor. Likaså när det gäller ett moderbolags ansvar innebär det rent praktiskt, i den mån moderbolaget utövar en faktisk kontroll över dotterbolaget, att också moderbolaget har ett ansvar för att dotterbolaget iakttar riktlinjerna.

Med anledning av kontaktpunktens ställningstagande inbjöd industriministern VD:n för det svenska moderbolaget till Industridepartementet. Fallet avslutades med att industriministern i ett brev till det svenska moderbolaget begärde att det skulle uppmana det aktuella amerikanska dotterbolaget att strikt följa OECD:s riktlinjer och särskilda förtydliganden i anslutning till dessa.

Sandvik och Atlas Copco Anmälan från enskilda organisationer rörande mänskliga rättigheter och miljöhänsyn (2003)

Attac Sverige och Miljöförbundet Jordens Vänner (MJV) lämnade den 17 februari 2003 in två anmälningar till den svenska nationella kontaktpunkten rörande Sandviks och Atlas Copcos respektive verksamheter i Ghana. Enligt anmälningarna bröt de svenska företagen, genom affärsförbindelser och aktivt samarbete med huvudsakligen de två gruvföretagen Ashanti Goldfields och Ghana Australian Goldfields, mot bl.a. de delar av OECD:s riktlinjer som rör mänskliga rättighe-

ter och miljöhänsyn. Anmälningarna var de första till den svenska nationella kontaktpunkten under de reviderade riktlinjerna från år 2000, de första som rörde ett företags verksamhet i ett icke OECD-land samt de första som initierats av en enskild organisation. Då det material som anmälarna lämnade in var ofullständigt, samlade den nationella kontaktpunkten in ytterligare information om de frågor som anmälningarna berörde. Parallellt med detta reste båda företagen till Ghana för att studera förhållandena på plats. Även Metallindustriarbetarförbundet reste till området för att undersöka förhållandena. Den nationella kontaktpunkten tog del av information från de berörda företagen, Metallindustriarbetarförbundet samt från den svenska ambassaden i Nigeria. Den nationella kontaktpunkten tog även del av kompletterande information från bl.a. den enskilda ghanesiska organisationen WACAM (Wassa Association of Communities Affected by Mining).

Det material kontaktpunkten tog del av visade på de miljömässiga och sociala problem som finns i samband med gruvutvinningen i Ghana, men också att det fanns etablerade processer i form av regelverk och juridiska institutioner för att tackla dessa problem. Det framkom dock också att dessa processer och institutioner brottas med svårigheter som brukar förknippas med utvecklingsländer, såsom t.ex. bristande resurser och kapacitet.

I samband med anmälningarna uppkom frågan hur långt det multinationella företags ansvar sträcker sig i förhållande till affärspartner och värdlandets regering. I OECD:s riktlinjer berörs denna fråga i paragraf 2:10, enligt vilken företagen bör: ”då det är möjligt, uppmuntra affärspartner, inklusive leverantörer och underleverantörer, att tillämpa principer för bedrivande av verksamhet som är förenligt med riktlinjerna”.

Företagen och anmälarna var inte eniga om hur paragraf 2:10 skulle tolkas. Centralt i detta sammanhang var vad man lägger i begreppet affärspartner. Företagen menade att de lokala bolagen var att betrakta som kunder och att riktlinjerna därmed inte var tillämpliga samt att om kontaktpunkten skulle hålla företagen ansvariga för sina kunders verksamhet skulle det innebära en utvidgning av paragraf 2:10. Den andra dimensionen i tolkningen av 2:10 rörde huruvida den informationsskyldighet som där tillskrivs företagen gäller generellt eller endast i de fall där beteende som inte är förenligt med riktlinjerna har konstaterats eller där en sådan misstanke finns.

Med anledning av anmälningarna höll kontaktpunkten fem extra möten. Därtill hölls separata möten med anmälarna respektive de berörda företagen samt ett gemensamt informationsmöte med samtliga parter. Själva insamlandet av information och handläggningen togs upp av investeringskommittén som ett lämpligt arbetssätt med specifika ärenden i icke anslutna stater. De båda fallen avslutades i juni 2003 med ett uttalande från kontaktpunkten som alla parter i kontaktpunkten stod bakom. Uttalandet lades ut på regeringens hemsida.

Mot bakgrund av den information som kontaktpunkten hade tillgång till och samlade in bedömde kontaktpunkten att Atlas Copcos och Sandviks roll i de enskilda fallen var begränsad och att de båda företagen inte hade brustit i efterlevnaden av OECD:s riktlinjer vad gäller mänskliga rättigheter och miljöhänsyn. Samtidigt uppmanade NKP Atlas Copco och Sandvik att åtgärda vad som framkommit i fråga om bristfällig kunskap om innehållet i riktlinjerna hos dotterbolag och bland personal på plats i Ghana.

Nordea – anmälan från enskilda organisationer rörande miljöhänsyn vid finansiering av företags verksamhet (2006–2008)

Nationella kontaktpunkten erhöll den 12 juli 2006 en anmälan från den argentinska miljö- och människorättsorganisationen CEDHA (Centro de Derechos Humanos e Ambiente) med medsignatur av den norska miljöorganisationen Bellona angående Nordeas delfinansiering av det finska företaget Botnias bygge av en pappersmassafabrik i Uruguay. Samma anmälan sändes också till den norska kontaktpunkten. Handläggningen av anmälan skedde i samråd mellan de svenska och norska kontaktpunkterna, men huvudansvaret lades hos den svenska NKP:n då Nordeas huvudkontor ligger i Stockholm. Svenska och norska NKP beslutade den 15 november 2006 att ta upp anmälan formellt. Bedömningen baserades på procedurreglerna i OECD:s riktlinjer och att dessa kunde gälla även finansiella institutioner med hänvisning till kap 2:10.

CEDHA hade tidigare anmält Botnia till den finska NKP. I anmälan av Botnia hävdades att företaget inte följt riktlinjerna och som en konsekvens av detta menade anmälaren att Botnias partners, i det här fallet Nordea, därmed inte heller följt riktlinjerna. I denna kompletterande anmälan framfördes att Nordea kunde ha ett självständigt ansvar, utan direkt koppling till Botnia. CEDHA ville göra gällande att Nordea inte följt kapitel II Allmän policy, par 1, 2, 5, 7 (bidra till ekonomisk, social och miljömässig utveckling, hållbar utveckling, mänskliga rättigheter mm), kapitel III Offentliggörande av information, par 1 och 2 (säkerställa att relevant information offentliggörs), kapitel V Miljö, introduktion och kommentarer samt paragraferna 1–6. Miljökapitlet reflekterar översiktligt innehållet i Rio-deklarationen om miljö och utveckling, inklusive Agenda 21, olika konventioner samt ISO standarder för miljöledningssystem.

Nordeas roll kan beskrivas som ”arranging bank”, som ansvarar för att byggnationen finansieras även av andra banker. Enligt anmälaren CEDHA ansvarade Nordea för en delfinansiering motsvarande 300 miljoner USD. Summan bekräftades inte av Nordea. Världsbanksorganet IFC (International Finance Corporation) har beviljat Botnia lån på 170 miljoner USD och MIGA (Multinational Investment Guarantee Agency) en garanti på upp till 350 miljoner USD.

Kontakt och informationsinhämtning har under processen skett med berörda departement inom regeringskansliet, svenska ambassader och övriga berörda parter.

Representanter för den svenska NKP har enskilt och tillsammans med CEDHA träffat Nordea. Vissa möten ägde rum tillsammans med den norska och finska kontaktpunkten. Svenska NKP arrangerade dialogmöte mellan anmälaren och företaget då parternas enades om att fortsatt dialog var nödvändigt. Efter mötet medverkade NKP till uppföljande skriftlig kommunikation mellan CEDHA och Nordea.

Enligt Nordea hade banken i det aktuella ärendet följt ordinarie behandlingsrutin för projekt- och riskbedömning, där de enligt uppgift tillämpat procedurer liknande de som finns inom ramen för EquatorPrinciples. Under processens gång antog Nordea EquatorPrinciples i februari 2007 och anslöt sig till UN Principles for Responsible Investments från den 1 november 2007.

Den svenska Nationella Kontaktpunkten prövade genom sin behandling av ärendet riktlinjernas tillämpning för den finansiella sektorn och huruvida Nordea hade ett självständigt ansvar som delfinansiär och leverantör av finansiella tjänster till företaget Botnia. NKP konstaterade att riktlinjerna kan och bör tillämpas

”Då det är möjligt, uppmuntra affärs-partner, inbegripet leverantörer och underleverantörer, att tillämpa principer för bedrivande av verksamhet som är förenliga med riktlinjerna”

på den finansiella sektorn likväl som för andra multinationella företag. Följande regel i riktlinjerna ansåg NKP vara av särskilt intresse i detta avseende:

Den svenska Nationella Kontaktpunkten fann inte stöd för de klagomål som anförts om att Nordea skulle ha brutit mot OECDs riktlinjer avseende Nordeas delfinansiering av Botnias pappersmassfabrik i Uruguay. Till grund för ställningstagandet ligger dels de möten, som hållits i syfte att medverka till en lösning genom diskussion och dialog, dels frågor och svar som utväxlats mellan parterna med NKP som medlare/mellanhand. Bedömningen styrktes av International Finance Corporations (IFC) miljöstudie av projektet samt fackliga organisationers besök på plats och stöddes till fullo av den norska NKP: n. Ärendet avslutades januari 2008.

I sitt slutliga uttalande riktade den svenska Nationella Kontaktpunkten en uppmaning till Nordea och andra aktörer inom den finansiella sektorn till största möjliga transparens och öppenhet med information. Det är av största vikt att företag, för att skapa större förståelse hos allmänheten för sin verksamhet, är känsliga för allmänhetens alltmer långtgående krav på information.

Statkraft – anmälan av Jijnevaerie sameby, 2012

Den 29 oktober 2012 anmälde Jijnevaerie sameby det norska statliga vindkraftsbolaget Statkraft till den svenska och norska NKP:n. I anmälan hävdas att det norska statliga vindkraftsbolaget Statkraft kränker ursprungsbefolkningens, i det här fallet samernas, rättigheter genom sin miljöpåverkan i områden där samerna bedriver renskötsel. Den svenska och norska NKP:n behandlade anmälan gemensamt och ett initialt utlånade på engelska finns att läsa på <http://www.regeringen.se/content/1/c6/20/90/62/fa3ae445.pdf>

Electrolux i Thailand – anmälan från Swedwatch 2013

Nedan återges den nationella kontaktpunktens utlåtande som presenterades 29 september 2013.

Ärendet

Den 9 april 2013 anmälde Swedwatch Electrolux till den svenska Nationella Kontaktpunkten. Swedwatch hävdar i sin anmälan att arbetare och fackligt aktiva på Electrolux fabriker i Thailand blivit avskedade eller suspenderade från sina arbeten efter vad företaget har hävdat varit illegala strejker. Enligt Swedwatch har företaget inte respekterat OECD:s riktlinjer, kapitel V arbets- och anställningsförhållanden och relationer mellan arbetsmarknadens parter (punkt 1,3, 4 och 7) samt kapitel I punkt 2 (se länk nedan för anmälan³).

Enligt Electrolux finns felaktiga uppgifter i anmälan (se länk för företagets svar⁴). I ett förtydligande från Electrolux (se bilagd länk) påpekas även att företaget har samarbetat med IndustriALL och IF Metall för att finna en lösning. Samtliga avskedade eller suspenderade anställda har erbjudits återanställning. Fram till den 2:e augusti 2013, har företaget antingen återanställt avskedade eller nått en förlikning med övriga avskedade alternativt suspenderade anställda. Electrolux har i ett avtal med IndustriALL och IF Metall enats om att genomföra gemensam utbildning för den lokala ledningen och det lokala facket (se länk⁵).

Anmälaren

Swedwatch är en ideell förening och partipolitiskt obunden researchorganisation vars syfte är att minska sociala och miljömässiga missförhållanden kopplade

3 <http://www.regeringen.se/content/1/c6/20/90/62/c426a04f.pdf>

4 <http://www.regeringen.se/content/1/c6/20/90/62/bf8ab977.pdf>

5 <http://www.regeringen.se/content/1/c6/20/90/62/d3ebbc35.pdf>

till svenska företags verksamhet i utvecklings- och låglöneländer. Swedwatch är inte direkt part i anmälan i och med att de inte formellt företräder de anställda men med utgångspunkt från dess verksamhet bedöms den ha ett principiellt intresse av händelserna mellan Electrolux och företags anställda i Thailand.

Nationella Kontaktpunktens bedömning

Nationella Kontaktpunkten har beslutat att formellt inte ta sig an anmälan då parterna, d.v.s. företaget och facket har inlett en dialog för att finna en lösning på konflikten. I detta skede anser NKP:n att detta arbete bör fortgå. NKP:n uppmuntar parterna att fortsätta denna dialog och menar att det i första hand är upp till arbetsmarknadens parter att finna en lösning på konflikten. I sammanhanget kan nämnas att IF Metall, som är en av fackföreningarna i den svenska NKP:n, har haft en roll i syfte att underlätta dialogen mellan parterna, d.v.s. fack och arbetsgivare i Thailand och har varit Electrolux behjälplig i uppdatering av företagets uppförandekod. Även om NKP:n formellt inte tar sig an fallet kommer NKP:n att följa utvecklingen av denna dialog, dock anser NKP:n i nuläget att parterna själva bör få fullfölja det arbete som inletts. NKP:n ser fram emot en återslagrapportering från Electrolux under hösten om hur dialogen har utvecklats. För Electrolux fortsätta arbete med den sociala dialogen vill NKP:n speciellt understryka kapitel V punkt 2a–c i riktlinjerna, vilket rör relationer mellan arbetsmarknadens parter och förutsättningarna för fackligt arbete och en god social dialog:

- 2a. Ge arbetstagarnas företrädare nödvändiga resurser för att verkningsfulla kollektivavtal ska komma till stånd,
- 2b. Ge arbetstagarnas företrädare den information som behövs för att förhandlingarna om anställningsvillkor ska vara meningsfulla,
- 2c. Ge arbetstagarna och deras företrädare information som ger dem möjlighet att få en korrekt och rättvisande bild av resultatet för den del av verksamheten som berör dem eller om det är lämpligt för företaget i sin helhet.

Syftet med NKP:ns arbete är i första hand framsyftande och att en konstruktiv lösning uppnås. NKP:n vill emellertid i sammanhanget understryka vikten av att OECD:s riktlinjer för multinationella företag respekteras och att kunskapen om dessa ökas, inte minst på lokal nivå. Företag och fack kan här tillsammans spela en viktig roll.

Enligt riktlinjerna har de multinationella företagen ett ansvar att efterleva riktlinjernas principer och normer samt att undvika och åtgärda det som kallas ”negativ påverkan” i frågor som omfattas av riktlinjerna. De multinationella företagen bör ”veta och visa” att de inte är inblandade i negativ påverkan, genom att ha konsekvensanalyser (”due diligence”) som belyser riskerna för negativ påverkan och som gör att de kan ta itu med den. Även här kan en god social dialog bidra till att motverka en negativ påverkan och finna former för eventuell åtgärd.

Mölnlycke Health Care AB, Thailand – anmälan från Swedwatch, 2013

Nedan återges den nationella kontaktpunktens utlåtande som presenterades 29 september 2013.

Ärendet

Den 9 april 2013 anmälde Swedwatch Mölnlycke till den svenska Nationella Kontaktpunkten. Swedwatch hävdar i sin anmälan att arbetare och fackligt aktiva på Mölnlyckes fabriker i Thailand blivit avskedade eller suspenderade från sina arbeten efter vad företaget har hävdat varit illegala strejker. Enligt Swedwatch har företaget inte respekterat OECD:s riktlinjer, kapitel V arbets- och anställningsförhållanden och relationer mellan arbetsmarknadens parter (punkt 1,3, 4 och 7)

samt kapitel I punkt 2 (länk för anmälan⁶). Enligt Mölnlycke stämmer inte vissa uppgifter i anmälan (se bilagd länk för företagets svar⁷).

Mölnlycke har tillbakavisat anklagelserna och menar att det har handlat om en illegal strejk och att företaget fått rätt i domstol. Enligt Mölnlycke är tvisten numera avslutad efter att parterna har nått en rättsligt bindande överenskommelse i domstol, en överenskommelse som alla inblandade har bedömt vara acceptabel.

Anmälaren

Swedwatch är en ideell förening och partipolitiskt obunden researchorganisation vars syfte är att minska sociala och miljömässiga missförhållanden kopplade till svenska företags verksamhet i utvecklings- och låglöneländer. Swedwatch är inte direkt part i anmälan i och med att de inte formellt företräder de anställda, men med utgångspunkt från dess verksamhet bedöms ha ett principiellt intresse av händelserna mellan Mölnlycke och företagets anställda i Thailand.

Nationella Kontaktpunktens bedömning

Nationella Kontaktpunkten har gjort bedömningen att inlagan faller under OECD:s riktlinjer, men att arbetsplatskonflikten avseende de avskedade arbetarna och fackligt aktiva numera är avslutad i och med att arbetarna gått med på en förlikning. Dessutom har en social dialog inletts mellan den lokala företagsledningen och fackklubben. I och med dessa åtgärder anser NKP:n att det i nuläget inte finns anledning att formellt ta sig an anmälan. För NKP:ns vidkommande är det centrala att Mölnlycke har inrättat ett arbete för att stärka samrådsförandet mellan arbetsgivare och anställda enligt OECD:s riktlinjer för multinationella företag. NKP:n uppmuntrar parterna att fortsätta denna dialog. I sammanhanget kan nämnas att IF Metall och Unionen, som båda ingår i den svenska NKP:n, har haft en roll i syfte att underlätta dialogen mellan parterna, d.v.s. fack och arbetsgivare i Thailand.

För Mölnlyckes fortsatta arbete med den sociala dialogen vill NKP:n speciellt understryka kapitel V punkt 2a–c i riktlinjerna, vilket rör relationer mellan arbetsmarknadens parter och förutsättningarna för fackligt arbete och en god social dialog:

- 2a. Ge arbetstagarnas företrädare nödvändiga resurser för att verkningsfulla kollektivavtal ska komma till stånd,
- 2b. Ge arbetstagarnas företrädare den information som behövs för att förhandlingarna om anställningsvillkor ska vara meningsfulla,
- 2c. Ge arbetstagarna och deras företrädare information som ger dem möjlighet att få en korrekt och rättvisande bild av resultatet för den del av verksamheten som berör dem eller om det är lämpligt för företaget i sin helhet.

Även om NKP:n formellt inte tar sig an fallet kommer NKP:n att följa utvecklingen av denna dialog, dock anser NKP:n i nuläget att parterna själva bör få fullfölja det arbete som inletts. NKP:n ser fram emot en återrapportering från Mölnlycke under hösten om hur dialogen har utvecklats.

Syftet med NKP:ns arbete är i första hand framtidsinriktat och att en konstruktiv lösning uppnås. NKP:n vill emellertid i sammanhanget understryka vikten av att OECD:s riktlinjer för multinationella företag respekteras samt framhålla att riktlinjerna sträcker sig längre än att uppfylla nationell lagstiftning och att kunskapen om dessa ökas, inte minst på lokal nivå. Företag och fack kan här tillsammans spela en viktig roll.

⁶ <http://www.regeringen.se/sb/d/17198/a/209062>

⁷ <http://www.regeringen.se/content/1/c6/20/90/62/bc498118.pdf>

- 1 OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Commentary on Chapter II, General Policies, punkt 14, s. 23.
- 2 OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Commentary on Chapter II, General Policies, punkt 14, s. 23.
- 3 Detta stycke är ett tillägg i den svenska översättningen, för att förklara begreppet Due diligence.
- 4 OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Commentary on Chapter IV, Human Rights, punkt 45, s. 34
- 5 The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide, 2012, s. 5
- 6 NCP Mediation Manual (The Consensus Building Institute), 2012, s. 20.
- 7 NCP Mediation Manual (The Consensus Building Institute), 2012, s. 21.
- 8 Part II. Implementation Procedures of the OECD Guidelines, Commentary on the Procedural Guidance, Implementation in Specific Instances, punkt 21, s. 81.
- 9 OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Commentary on Chapter IV, Human Rights, punkt 19, s. 24.
- 10 OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Commentary on Chapter II, General Policies, punkt 17.
- 11 NCP Mediation Manual (The Consensus Building Institute), 2012, s. 21
- 12 Op. cit.
- 13 Op. cit.
- 14 The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide, 2012, s. 6–7
- 15 The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide, 2012, s. 7.
- 16 Kapitel I, Begrepp och principer, punkt 1.
- 17 Kapitel I, Begrepp och principer, punkt 1.
- 18 Commentary on Chapter II, General Policies, punkt 17.
- 19 Kapitel II, Allmän policy, punkterna A.10, A.11, A.12.
- 20 Kapitel IV, Mänskliga rättigheter.
- 21 Detta behandlas vidare i avsnitt 2.3 i den här handboken.
- 22 Kapitel V, Anställning och relationerna mellan arbetsmarknadens parter, punkt 4.b)
- 23 Kommentar till Implementation Procedures of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, I Commentary on the Procedural Guidance for NCPs, punkt 6.
- 24 Op. cit. Punkt 22. Principerna bygger på principerna för en effektiv konfliktlösningsmekanism som anges i FN: s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter (UNGP) 2011
- 25 Kommentar till Procedural Guidance, punkt 40.
- 26 Avsnitt II Tillämpningsförfaranden för OECD:s riktlinjer, ändring av rådets beslut om OECD:s riktlinjer för multinationella företag, II, Investeringskommittén, punkt 8.
- 27 Det finns sammanlagt 44 nationella kontaktpunkter. Deras profiler och kontaktuppgifter finns på TUAC:s webbsida om OECD:s riktlinjer, <http://www.tuac.oecd.mneguidelines.org/contact-points.asp>
OECD har också en lista på nationella kontaktpunkter på sin webbsida: <http://www.oecd.org/investment/guidelinesformultinationalenterprises/oecdguidelinesformultinationalenterpriseslinks.htm>
- 28 GDF Suez and Global Unions Global Agreement on Fundamental Rights, Social Dialogue and Sustainable Development, 16 november 2010. <http://www.bwint.org/pdfs/GDFgobagreeEN.pdf>
- 29 Kapitel I, Begrepp och principer, punkt 4.
- 30 Ibid. Punkt 3.
- 31 Kapitel II, Allmän policy, punkt A.13
- 32 Kommentar till Kapitel IV, Mänskliga rättigheter, punkt 42.
- 33 Riktlinjerna förklarar att rekommendationen om att fullgöra due diligence och undvika och åtgärda negativ påverkan "gäller i de frågor som omfattas av Riktlinjerna och som är förenade med negativ påverkan". (Kommentar till Kapitel II, Allmän policy, punkt 14).
- 34 Kapitel IX, Vetenskap och teknik, punkt 5.
- 35 Skydda, respektera och ge rättelse: ramar för företagande och mänskliga rättigheter, rapport från generalsekreterarens särskilda sändebud för mänskliga rättigheter och multinationella och andra företag, John Ruggie, april 2008, <http://198.170.85.29/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf>
- 36 Klagomålet riktade sig mot det franska multinationella företaget Devcot S.A. av de franska frivilligorganisationerna Sherpa och European Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR). Den franska kontaktpunkten fann att Devcot S.A. under senare år inte själv hade varit inblandad i handeln med bomull från Uzbekistan, men att handeln med bomull därifrån är ett brott mot Riktlinjerna.
- 37 Företagen bör "Undvika att orsaka eller bidra till negativ påverkan i frågor som omfattas av Riktlinjerna sin egen verksamhet och hantera denna när den uppstår" och bör "sträva efter att hindra eller begränsa en negativ påverkan när de inte har bidragit till den, när den trots det är direkt kopplad till företagets verksamhet, produkter eller tjänster genom en affärsförbindelse". Kapitel II, Allmän policy, punkterna 11 och 12.
- 38 Kommentar till Kapitel II, Allmän policy, punkt 14
- 39 Kommentar till Kapitel IV, Mänskliga rättigheter, punkterna 38 och 39.
- 40 The Corporate Responsibility to Respect Human rights, An Interpretive Guide, 2012, s. 5
- 41 IFS har givit ut en handbok för detta arbete: "Protect, Respect, Remedy", Framework for Business and Human Rights och FN:s Guiding Principles for Business and Human Rights. A Guide for Trade Unionists http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/12-04-23_ruggie_background_fd.pdf
- 42 Riktlinjerna hänvisar inte specifikt till vart och ett av dessa dokument, men som framgår av "företagen kan behöva överväga ytterligare normer. Företagen bör till exempel ägna särskild uppmärksamhet åt personer som tillhör en viss grupp eller befolkning så att de inte riskerar att kränka deras mänskliga rättigheter. Förenta nationernas instrument har i detta avseende utvecklats ytterligare och avser särskilt rättigheter för ursprungsbefolkningar, personer ..." (Kommentar till Kapitel IV, punkt 40.) FN:s Interpretive Guide to the Corporate Responsibility to Respect Human Rights (2012), som Kapitel IV bygger på, namnger dessa instrument (The Corporate Responsibility to Respect Human Rights. An Interpretive Guide, 2012, s. 12)
- 43 Kommentaren till Kapitel II förklarar att ansvaret för att "undvika att orsaka eller bidra till negativ påverkan i frågor som omfattas riktlinjerna gäller såväl den egna verksamheten som verksamheten i leverantörskedjan. Relationer i leverantörskedjan finns i en mängd olika former, till exempel franchising, licensiering och underleverantörer." Kommentar till Kapitel II, Allmän policy, punkt 17.
- 44 Kommentar till Kapitel II, Allmän policy, punkt 14.
- 45 Även om dessa åtgärder kan vidtas för att rätta till situationen kanske det inte är möjligt att helt gottgöra skadan som orsakats av en antifacklig kampanj.
- 46 Riktlinjerna betonar att skyldigheten att använda inflytande för att begränsa affärspartners negativa påverkan inte lägga över ansvaret från den enhet som orsakar den negativa påverkan till det multinationella företaget. (Kapitel II, Allmän policy, punkt A.12)
- 47 Riktlinjerna definierar inte rättelse. Denna definition är hämtad från Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An interpretive Guide, 2012, s. 7
- 48 Kapitel IV, Mänskliga rättigheter, punkt 6.
- 49 "... faktiskt påverkan hanteras genom rättelse", Kommentar till Kapitel II, Allmän policy, punkt 14.
- 50 Kommentar till Kapitel IV, Mänskliga rättigheter, punkt 46.
- 51 Op. cit.
- 52 Riktlinjerna säger ingenting om vad rättelsen ska innebära. Den här listan kommer från Commentary on Guiding Principle 25 i United Nations Guiding Principle for Business and Human Rights, 2012. Principerna ligger till grund för Kapitel IV, Mänskliga rättigheter.
- 53 Kommentar till Kapitel II, Allmän policy, punkt 21. Kommentar till Kapitel IV, Mänskliga rättigheter, punkt 43.
- 54 Kommentar till Kapitel II, Allmän policy, punkt 21.
- 55 Kommentar till Kapitel II, Allmän policy, punkt 22.
- 56 Op. cit.
- 57 Figur 2.4 återger ett diagram som presenterades i den tolkande vägledningen till företagets skyldighet att respektera mänskliga rättigheter (The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide, 2012, s. 50).
- 58 Kommentar till Kapitel II, Allmän policy, punkt 19. Kommentar till Kapitel IV, Mänskliga rättigheter, punkt 42.
- 59 The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide 2012, s. 7.
- 60 Kommentar till Kapitel II, Allmän policy, punkt 14.
- 61 Se Kommentar till Kapitel II, Allmän policy, punkt A.10
- 62 Kapitel IV, Mänskliga rättigheter, punkt 5.
- 63 Kommentar till Kapitel IV Mänskliga rättigheter, punkt 45
- 64 Riktlinjerna beskriver inte due diligence-processen i detalj. Vägledningen i Figur 2.5 bygger på de element som anges i OECD:s riktlinjer och i beskrivningen av due diligence för mänskliga rättigheter som finns i UNGP (som Kapitel IV bygger på). Se Avsnitt 5.3.
- 65 Kommentar till Kapitel IV (Mänskliga rättigheter), punkt 45.
- 66 United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011, princip 18.
- 67 Kapitel IV (Mänskliga rättigheter), punkt 44.
- 68 Kommentar till Kapitel IV (Mänskliga rättigheter), punkt 44.
- 69 Op. cit. punkt 45
- 70 Op. cit. punkt 44.
- 71 United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011, Princip 19

- 72 Op. cit. Princip 20
- 73 Op. cit. Princip 21
- 74 Kommentar till Kapitel II, Allmän policy, punkt 17.
- 75 Op. cit. punkt 14.
- 76 Kapitel V Sysselsättning och relationerna på arbetsmarknaden, punkterna 1 a, 1 b, 6 och 8.
- 77 Kommentar till Kapitel V, Sysselsättning och relationerna på arbetsmarknaden, punkterna 49 och 50.
- 78 ILO:s rekommendation nr 198 om relationerna mellan arbetsmarknadens parter, 2006, http://222.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312535:NO
- 79 Kommentar till Kapitel V, Sysselsättning och relationerna på arbetsmarknaden, punkterna 49 och 50.
- 80 Riktlinjerna säger tydligt att företagens ansvar för att förebygga eller gottgöra negativ påverkan även om de inte själva orsakat eller bidragit till den, om påverkan är knuten till deras verksamhet, produkter eller tjänster genom ett affärsförhållande, inte innebär att ansvar flyttas från den enhet som orsakar den negativa påverkan.
- 81 Kommentar till Kapitel II, Allmän policy, punkt 5.
- 82 Alla arbetstagare som kan drabbas av negativ påverkan som det multinationella företaget är inblandat i, omfattar också arbetstagare i leverantörskedjor, franchising, licensiering och hos underleverantörer och andra affärsförhållanden.
- 83 Se ILO:s Human Resources Development Recommendation, 2004 (nr. 195).
- 84 Kapitel IV (Mänskliga rättigheter) i Riktlinjerna anger att detta ligger i linje med FN:s allmänna principer. Även om Riktlinjerna inte hänvisar till att potentiellt drabbade grupper och andra intressenter ska delta, är förväntningar om att så ska ske uttryckt i UNGP, Princip 18).
- 85 Internationell konvention om civila och politiska rättigheter (1966) <http://www2ohchr.org/english/law/ccpr.htm>.
- 86 ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetet (1998), <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/com-dtxt.htm>
- 87 Internationell konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (1966), <http://www2.ohchr.org/english/law/cescr.htm>
- 88 Kursiverat här.
- 89 Op. cit.
- 90 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO
- 91 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:P12100_INSTRUMENT_ID:312233:NO
- 92 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO
- 93 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf
- 94 TUAC Case Profile <http://www.tuacoecdmneguidelines.org/CaseDescription.asp?id=62>
- 95 Pressmeddelande från den belgiska kontaktpunkten den 20 januari 2011 http://economie.fgov.be/fr/binaries/brincks_en_tcm326-119457.pdf
- 96 TUAC Case Profile <http://www.tuacoecdmneguidelines.org/CaseDescription.asp?id=46>
- 97 Kursiverat här
- 98 Rättigheterna som anges i detta exempel har bara informationssyfte. Riktlinjerna erkänner att företagen kan påverka alla rättigheter och att de därför bör respektera alla internationellt erkända mänskliga rättigheter som finns i de instrument som nämns i BOX 2.5 i Avsnitt 2 i handboken.
- 99 Storbritanniens kontaktpunkt, Slutligt utlåtande: Klagomål från International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Association mot Unilevers plc fabrik i Khanewal, Pakistan. <http://www.bis.gov.uk/files/files3915.pdf> den brittiska kontaktpunktens slutliga utlåtande över klagomål från International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Association mot Unilever plc om Pakistans Rahim Yar Khan-fabrik, <http://www.bis.gov.uk/files/files3915.pdf>
- 100 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO
- 101 Kommentar till Kapitel IV (Mänskliga rättigheter), punkt 40.
- 102 Detta är en del av de rättigheter som anges i den internationella konventionen om skydd för alla migrantarbetare och deras familjers rättigheter (1990) <http://www2.ohchr.org/english/law/cmw.htm>. Enligt Riktlinjerna bör företagen respektera alla rättigheter i denna konvention.
- 103 TUAC Case Profile, <http://www.tuacoecdmneguidelines.org/CaseDescription.asp?id=165>
- 104 Slutligt utlåtande från Nederländernas nationella kontaktpunkt: http://www.oesorichtlijnen.nl/wp-content/uploads/final_statement_nidera.pdf, OECD Watch Case Database, http://oecdwatch.org/cases/Case_220
- 105 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12200_INSTRUMENT_ID:312283:NO
- 106 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12200_INSTRUMENT_ID:312484:NO
- 107 Konvention nr 29 om tvångsarbete, 1930. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12200_INSTRUMENT_ID:312174:NO
- 108 Konvention nr 105 om avskaffande av tvångsarbete, 1957, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12200_INSTRUMENT_ID:312250:NO
- 109 Del 2. Implementation Procedures of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Procedural Guidance, C Implementation in Specific Instances, punkterna 1–5, s. 72–74.
- 110 När parterna når en överenskommelse i den process som leds av den nationella kontaktpunkten, gör denna en slutrapport. Om ärendet inte godkänns eller om medling inte accepteras eller misslyckas, skriver kontaktpunkten ett slutligt utlåtande.
- 111 Detta syftar på majoriteten av de nationella kontaktpunkterna som behandlat klagomål – hittills ca 60 % av alla kontaktpunkter.
- 112 Del 2. Implementation Procedures of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Commentary on the Procedural Guidance, Initial Assessment punkt 26, s. 82.
- 113 Del 2. Implementation Procedures of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Commentary on the Procedural Guidance, Initial Assessment punkt 26, s. 83
- 114 Del 2. Implementation Procedures of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Procedural Guidance, C Providing Assistance to the Parties, punkterna 28–29, s. 83–84.
- 115 Riktlinjerna definierar inte ”förlikning”. Denna definition är hämtad från handledningen för kontaktpunkternas medling (The Consensus Building Institute), 2012, s. 21.
- 116 Riktlinjerna definierar inte ”medling”. Denna definition är hämtad från handledningen för kontaktpunkternas medling (The Consensus Building Institute), 2012, s. 21.
- 117 Del II, Implementation Procedures of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Commentary on the Procedural Guidance, Core Criteria for Functional Equivalence in the Activities of NCP, Transparency, punkt 9, s. 79.
- 118 TUAC Case Profile <http://www.tuacoecdmneguidelines.org/CaseDescription.asp?id=18>
- 119 NCP Mediation Manual (The Consensus Building Institute) 2012
- 120 UK NCP, Slutligt utlåtande från Storbritanniens kontaktpunkt för OECD:s riktlinjer för multinationella företag: Afrimex (UK) Ltd. Slutligt utlåtande. <http://www.bis.gov.uk/files/file47555.doc>
- 121 Den nationella kontaktpunkten skriver en slutrapport när parterna blir överens, annars skrivs ett slutligt utlåtande.
- 122 Del II, Implementation Procedures of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Commentary on the Procedural Guidance, Conclusion of the Procedures, punkt 37.
- 123 Avsnitt II, Implementation Procedures of the OECD Guidelines, Procedural Guidance, C Implementation in Specific Instances, punkt 3.a och Commentary on Procedural Guidance, Conclusion of the Procedures, punkt 32 s. 84.
- 124 Avsnitt II, Implementation Procedures of the OECD Guidelines, Procedural Guidance, C Implementation in Specific Instances, punkt 3.b och Commentary on Procedural Guidance, Conclusion of the Procedures, punkt 34 s. 84.
- 125 Avsnitt II, Implementation Procedures of the OECD Guidelines, Procedural Guidance, C Implementation in Specific Instances, punkt 3.c och Commentary on Procedural Guidance, Conclusion of the Procedures, punkt 35 s. 85.
- 126 Scenario 3D tas inte alls upp i 2011 års Riktlinjer. Den här beskrivningen bygger på några nationella kontaktpunkters aktuella praxis.
- 127 Avsnitt II, Implementation Procedures of the OECD Guidelines, Commentary on the Procedural Guidance, Providing Assistance to the Parties, punkt 30 s. 84.
- 128 Avsnitt II, Implementation Procedures of the OECD Guidelines, Commentary on the Procedural Guidance, Implementation in Specific Instances, punkt 21, s. 81.
- 129 Avsnitt II, Implementation Procedures of the OECD Guidelines, Commentary on the Procedural Guidance, Coordination Between NCP:s in Specific Instances, punkt 23–24, s. 82.
- 130 Avsnitt II, Implementation Procedures of the OECD Guidelines, Commentary on the Procedural Guidance, Initial Assessment, p. 26, s. 83.
- 131 Avsnitt II, Implementation Procedures of the OECD Guidelines, Commentary on the Procedural Guidance, *Providing Assistance to the Parties*, punkt 30, s. 84.



TUAC - OECD

15 rue Lapérouse - 75016 Paris - France

Tel : +33 (0) 1 55 37 37 37

Fax : +33 (0) 1 47 54 98 28

E-post: tuac@tuac.org

Web: www.tuac.org

ISBN 978-91-566-2956-3