

Unionens politik om företagens sociala ansvar

Innehåll

Förord.....	2
CSR, Vad pratar vi om och varför	3
En hållbar samhällsutveckling	3
Fokus på företagens sociala ansvar.....	5
FN:s Agenda 2030, ett nytt CSR-ramverk.....	7
Företagens samhällsansvar	9
CSR, en ledningsfråga	9
Globala företag har globalt ansvar.....	11
Globala ramavtal, en viktig pusselbit i företagets CSR-arbete	14
Fler företag måste ta ställning för Global Deal.....	15
Små och medelstora företag och samhällsansvar	16
Branschspecifika CSR-frågor	17
De främsta CSR-utmaningarna finns i leverantörskedjan.....	18
Vägen mot ansvarsfulla upphandlingar	19
Medarbetarorganisationers inflytande ett måste i hållbara företag.....	22
Facken är ingen vanlig intressent.....	22
Unionen, en aktör på den internationella arenan.....	24
Referenser	27

Förord

Företag har en grundläggande och ovärderlig roll i samhällsbygget. Sysselsättning, innovation, utveckling, värdeskapande, inkomster till arbetstagare och stat, för att inte tala om alla de produkter och tjänster som människor varje dag använder och är beroende av. Produktion och vinst ska dock inte ske till priset av negativa effekter för samhälle, arbetstagare och miljön. Företagens sociala ansvar handlar till stor del om traditionella fackliga frågor – arbetsvillkor och mänskliga rättigheter i arbetslivet – frågor som är viktiga komponenter i utvecklingen av ett jämlikt samhälle och en hållbar global ekonomi.

Unionens ambition är att fackliga organisationer ska bidra till ökad vilja och medvetenhet hos företagen och vara med i utformandet och uppföljningen av deras arbete med att ta socialt ansvar. Den svenska modellen baseras i övertygelsen att det är arbetstagare och arbetsgivare som bäst känner verksamhetens förutsättningar och tillsammans kan komma överens om de mest effektiva lösningarna – i första hand via dialog och avtal, inte lagstiftning.

Som Sveriges största fackförbund i privat sektor har Unionen ett stort ansvar att driva på utvecklingen. Alla företag, oavsett bransch och storlek, bör definiera hur de proaktivt bidrar till framtidens samhälle. Vi är övertygade om att Unionens 650 000 medlemmar med över 30 000 förtroendevalda i elva branscher är berörda av och kan påverka arbetet med socialt ansvar på sina arbetsplatser. CSR-frågorna befinner sig fortfarande på en tydlig utvecklingsresa och detta ställer nya krav på organisationer, ledning och medarbetare – det är nu mer än någonsin uppenbart att alla delar av samhället måste sträva mot en rättvis utveckling och en omställning till en hållbar värld. Unionen vill vara med på den resan.

Rapporten är framtagen av Ann-Katrin Dolium, utredare på Unionens Politiksektion på Enheten för Avtal och Politik och ska bidra till att Unionen påverkar företagens utveckling och förändrar arbetsplatser i Sverige och internationellt till det bättre.

Henrik Ehrenberg

Samhällspolitisk chef
Stockholm, januari 2018

CSR, Vad pratar vi om och varför

En hållbar samhällsutveckling

2017 är det 30 år sedan rapporten "Vår gemensamma framtid" även kallad Bruntlandrapporten, kom ut och myntade begreppet hållbar utveckling. Den befäste att hållbar utveckling är "en utveckling som tillfredsställer dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillfredsställa sina behov". Definitionen har blivit en överordnad princip för FN:s arbete och ett övergripande mål för svensk politik inom hållbarhetsområdet. Begreppet brukar beskrivas utifrån de tre pelarna: miljömässig, social och ekonomisk hållbarhet som, då de samspelar och stödjer varandra, förväntas leda till hållbar utveckling. Omställningen till ett hållbart samhälle rymmer såväl utmaningar som möjligheter för företagen.

Vad är CSR

CSR-Corporate Social Responsibility handlar om företagens bidrag och engagemang för en hållbar utveckling och ett hållbart samhälle. Det finns en mängd olika benämningar för det vi i rapporten kommer kalla CSR: Sustainability, Sustainable Development, Social Responsibility eller Corporate Citizenship, och på svenska; hållbarhet, hållbar utveckling, företagens sociala ansvar.

Företag förväntas minimera sin negativa samhällspåverkan och maximera sin positiva påverkan i samhället, vara transparenta i sina göranden samt ta ansvar och hållas ansvariga för sina insatser. Det återspeglas bland annat i EU-kommissionens CSR-strategi som ger en definition av företagens sociala ansvar som "företagens ansvar för den egna verksamhetens konsekvenser för samhället". Det betyder också att samhällsansvaret ska vara definierat, integrerat i hela organisationen, i dess uppförande och praxis, utarbetat i dialog och samarbete med intressenter. Att samarbeta med intressenter mot gemensamma lösningar är ett av fundamenten i CSR.

Konceptet kring CSR har utvecklats och tydliggjorts under de senaste 15-20 åren. Tidigare betonades frivilligheten och självreglering. Nu läggs tonvikten på att lagstiftning, avtal, och frivillighet är olika delar som samspelar. Utvecklandet av verktyg i form av internationella ramverk och riktlinjer, så kallade "soft law" finns till stöd för företagens CSR-arbete såsom OECD:s riktlinjer för multinationella företag, FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, Global Compacts 10 principer; riktlinjer som detaljerar vad CSR täcker såsom ISO 26000; initiativ om metoder och innehåll för rapportering såsom GRI och nu FN:s Agenda 2030 med sina 17 globala

hållbarhetsmål. Som exempel har 9 000 organisationer, varav 200 svenska bolag, signerat Global Compact sedan initiativet etablerades år 2000, och 74 procent av världens största företag använder idag GRI för sin CSR-rapportering. Till dessa tillkommer olika EU-direktiv som implementeras i svensk lagstiftning, nu senast kravet på företagens rapportering om hållbarhet och mångfaldspolicy som integrerats i årsredovisningslagen.

Unga och hållbar utveckling

Intresset för företagens samhällsansvar är också en generationsfråga. Framförallt de yngre generationerna vill arbeta för organisationer och företag som har ett djupare syfte än ekonomisk vinst och attraheras av företag som kan få dem att känna att de bidrar till något som gör skillnad i världen. Detta ser dagens företag, och några av de större arbetar aktivt med sin "employer branding" som är en del av en CSR-strategi för att attrahera dessa grupper på arbetsmarknaden. Sedan 2013 har Milleniegenerationen årligen blivit tillfrågad om hur de ser företagens samhällspåverkan och undersökningen har visat en ökad positiv tilltro på företagens vilja och kapacitet att påverka världen i en positiv riktning. Denna generation är den starkaste förespråkaren för näringslivet och deras bidrag till positiva förändringar exempelvis avseende klimatfrågan, utbildning eller rättvis och hållbar ekonomisk tillväxt.

Ökad press på företagen

CSR är en fråga som får allt större vikt i företagen. Den har växt fram som en effekt av globaliseringen och fått ökad uppmärksamhet av press och civilsamhälle kring företagens roll och ansvar i samhället. Det finns även fler riktlinjer och normer för företagen att förhålla sig till nu än tidigare. Fem risker som driver företag att arbeta med CSR brukar framställas, med idén om att dessa ska omvandlas till möjligheter. Gemensamt för dessa är att ansvaret inte kan delegeras till någon annan:

1. Rykte: att bryta mot implicita krav och förväntningar samt bristfällig hantering av konflikter med riktlinjer och ramverk skadar företagets ryktes- och förtroendekapital
2. Marknad: att få tillgång till nya kunder, marknader, investerare om man klarar de nya krav som ställs och driver innovation
3. Juridik: att undvika tvister och böter via säkrad efterlevnad av regler och lagar
4. Intern sammanhållning: att uppnå högre lojalitet bland anställda, högre motivation och produktivitet, ökad innovation, vara en attraktiv arbetsgivare samt lägre risk för strejker och konflikter

5. Operationell effektivitet: att uppnå "licence to operate" och begränsa "Not In My Backyard (NIMBY)" det vill säga att kunna tillgodogöra sig acceptans för företagets verksamhet i det lokala samhället.

Orsak och verkan

Många företag har expanderat kraftigt i låg- och medelinkomstländer genom egna anläggningar eller genom inköp från leverantörer. Dessa länder har i praktiken, om än inte i lagstiftning, ofta svagare skydd för rättigheter i arbetslivet. Flera rapporter tyder på en höjd medvetandegrad och en attitydförändring i svenskt näringsliv de senaste åren kring denna problematik. Ett exempel är att allt fler företag har CSR-avdelningar med tjänstemän som är experter på frågorna. Dessutom är de flesta företag idag övertygade om att satsningar på socialt ansvar och miljö i de flesta fall är bra för affärerna. Till exempel visade en undersökning utförd 2015 av Demoskop att sju av tio svenska företag anser att hållbarhetsarbete är lönsamt. I dag är det få företag, oavsett storlek, som inte på något sätt förhåller sig till sitt samhällsliga ansvar gentemot sina kunder, anställda och deras representanter, ägare, civilsamhälle samt myndigheter.

Hur långt företagen har kommit med sitt CSR-arbete varierar kraftigt från bolag till bolag och mellan olika branscher. Det finns varierande bilder av huruvida svenska företag generellt sett är bättre på CSR än företag från andra länder.

De som menar att svenska och nordiska företag generellt är duktiga på att arbeta med CSR hänvisar till att svenska bolag hamnar högt upp på olika rankinglistor över CSR, till exempel Dow Jones Sustainability Index (DJSI) och att ett urval svenska storföretag regelbundet lyfts upp i internationella CSR-sammanhang. En förklaring som förts fram är den svenska modellen, där företag traditionellt uppmuntrar till dialog. Det har dock inte hindrat att flera svenska storföretag har haft problem och fått kritik för bland annat arbetsrättsliga frågor i länder där social dialog inte är lika självklar.

Fokus på företagens sociala ansvar

Unionens CSR-politik har fokus på den sociala aspekten inom CSR; på kärnan av anständig arbetsförhållanden och villkor såsom definierat av ILO:s decent work agenda och i Agenda 2030 mål 8, samt i de sociala delarna av ISO 26000. Inte för att andra områden är mindre viktiga, men fackliga organisationer har stor kunskap och lång erfarenhet av att arbeta med mänskliga rättigheter och arbetsvillkor på arbetsplatser världen över och det är i första hand där vi kan medverka och påverka bäst. De sociala frågeställ-

ningarna har också släpat efter miljöfrågor och affärsetik/korruption i företagens CSR-arbete och dess integration i verksamhetens alla delar bör säkerställas.

ISO 26000, standarden för socialt ansvarstagande

ISO 26000 lanserades 2010 och definierar vad socialt ansvar innebär och vad organisationer kan göra för att bidra till en hållbar framtid. Två av standardens sju kärnområden finns inom det sociala området:

- Mänskliga rättigheter, där vi finner rätten till att organisera sig och att förhandla kollektivt; rätten till att inte bli diskriminerad och till likabehandling samt rätten att slippa tvångs- och barnarbete.
- Arbetsvillkor och arbetsplatsrelaterade frågor där vi finner frågor kring formella villkor inom anställningen; levnadslön, försäkringar och pensioner; fortbildning och livslångt lärande; arbetstider och arbetslivsbalans; hälsa- och säkerhet; omstruktureringar och omorganisationer.

De andra fem kärnområdena inom ISO 26000 täcker in andra viktiga aspekter av företagets ansvar såsom miljö och klimat; verksamhetsstyrning; antikorruption och andra affärsprinciper; samhällsengagemang och konsument/kundrelaterade frågor.

Arbetslagarnas villkor och mänskliga rättigheter

De senaste årens utveckling inom mänskliga rättigheter och arbetslagarrättigheter förklaras bland annat av nya externa krav, exempelvis FN:s principer för företagande och mänskliga rättigheter som kom 2011, med en svensk handlingsplan 2015. Statskontoret har fått i uppdrag att analysera efterlevnaden av handlingsplanen och lämna förslag på åtgärder. Utredningen ska redovisas i mars 2018.

I den svenska handlingsplanen för företagande och mänskliga rättigheter står det tydligt att rätten att delta i kollektiva förhandlingar och rätten att bilda eller ansluta sig till fria fackföreningar är exempel på mänskliga rättigheter och att särskilda åtgärder bör vidtas för att identifiera och förhindra antifackliga policyer eller åtgärder. Detta gäller såväl i Sverige, där vi har heltäckande lagar och regleringar som internationellt där det institutionella skyddet och praxis för mänskliga rättigheter kan variera mellan olika länder. I de länder där det kan vara svårt för anställda att hävda sina mänskliga rättigheter i arbetslivet, uppmuntrar handlingsplanen företagen

att föra en dialog kring dessa frågor med intressenter såsom fackliga organisationer, arbetsgivarorganisationer och myndigheter för att identifiera problem och arbeta konstruktivt för att finna gemensamma lösningar.

FN:s Agenda 2030, ett nytt CSR-ramverk

Agenda 2030 för hållbar utveckling antogs av FN:s generalförsamling 2015. Den innebär att världens länder förbundet sig att gemensamt uppnå en ekonomiskt, miljömässigt och socialt hållbar utveckling till år 2030. Agendan innehåller 17 mål och 169 delmål som tillsammans kallas de globala målen. Målen syftar till att utrota fattigdom, säkerställa mänskliga rättigheter och ett värdigt liv för alla, samt skydda vår planet och dess naturresurser. Många aktörer har börjat identifiera vilka mål som har störst relevans för den egna verksamheten och vilket ansvar och vilka möjlighet de har att bidra till målen. En tydlig trend är att företagen kopplar sin CSR-strategi till Agenda 2030.

I en rapport från Ernst & Young 2016 kan vi läsa att 70 procent av de stora bolagen i Sverige rapporterar enligt FN:s Agenda 2030. Den huvudsakliga anledningen till att företag väljer att engagera sig i de globala målen är att ha ett gemensamt ramverk för att på ett tydligt sätt kommunicera företagets CSR-arbete. Företagen i studien har olika åsikter kring vilka mål som bör prioriteras. Några företag uppger att det är viktigt att satsa på samtliga mål, medan andra tycker att fokus bör ligga på de områden som går att påverka mest. Av målen är det framförallt mål 13 (bekämpa klimatförändringar), mål 12, (hållbar konsumtion och produktion), mål 9 (hållbar industri, innovation & infrastruktur) och sedan mål 8 (anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt) som prioriterades bland stora svenska företag.

Svenska regeringens ambition är att Sverige ska vara ledande i genomförandet av Agenda 2030 – både på hemmaplan och när det gäller att bidra till det globala genomförandet av agendan. För Unionen är det viktigt att arbetsvillkor och mänskliga rättigheter är tydligt integrerade i CSR-politiken på företagen och anser att de företag som väljer att rapportera på de mål som är mest relevanta för deras aktivitet alltid ska ha med mål 8, att verka för en inkluderande och långsiktigt hållbar ekonomisk tillväxt, full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla. Det är därför viktigt att näringslivet är den huvudsakliga aktören för att nå målet.

Andra mål som Unionen anser bör beaktas är mål 5, att uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt. Jämställdhet är en förutsättning för hållbar och fredlig utveckling. Jämställdhet uppnås när kvinnor och män, flickor och pojkar har lika rättigheter, villkor, möjligheter samt makt att själva forma sina liv och bidra till samhällets utveckling. Även mål 10,

att minska ojämlikheten inom och mellan länder är fundamental i många företagsaktiviteter, och då specifikt delmål 10.2, att möjliggöra och verka för att alla människor, oavsett ålder, kön, funktionsnedsättning, ras, etnicitet, ursprung, religion eller ekonomisk eller annan ställning, blir inkluderade i det sociala, ekonomiska och politiska livet.

Mål 12, att främja hållbara konsumtions- och produktionsmönster, innebär inte bara miljöfördelar utan även sociala och ekonomiska fördelar såsom ökad konkurrenskraft, näringslivsutveckling på en global marknad, ökad sysselsättning och förbättrad hälsa och därmed minskad fattigdom. Mål 12 har identifierats av OECD som det mål där Sverige har störst utmaningar och är relevant för flera av Unionens branscher samt för nätverket Schyst resande och organisationen Fair Trade som Unionen är medlemmar i.

Dessa mål är grunden till möjliggörandet av en rättvis omställning: ”Valet är inte mellan arbeten eller miljön, det är båda eller ingendera” som Brian Kohler uttryckte det redan 1998.²

Unionen vill

- Att anständiga arbetsvillkor och mänskliga rättigheter är tydligt integrerade i CSR-strategin på alla företag
- Att företag som använder Agenda 2030 ska relatera till mål 8; att verka för en inkluderande och långsiktigt hållbar ekonomisk tillväxt, full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla
- Att företagens CSR-arbete förhåller sig till mål 12; att främja hållbara konsumtions- och produktionsmönster

² Brian Kohler, Sustainability Director, White Collar, North America Region at IndustriAll

Företagens samhällsansvar

CSR, en ledningsfråga

CSR kan betecknas som en managementidé, det vill säga en idé om hur företagets verksamhet ska styras. Företagets CSR-arbete bidrar, när det görs på ett strukturerat sätt, till strategier, prioriteringar, styrning och kontroll. Till skillnad från standardiserade managementmodeller har grunden för CSR-arbetet satts av internationella organisationer som FN, ILO och OECD, i så kallad "soft law".

Inom CSR-området finns det idag över 100 standarder som berör allt från processer för CSR-arbetet, uppförandekoder och hållbarhetsredovisningar. Allt fler lagar reglerar CSR men de är sällan detaljstyrda då företagen själva ska veta var fokus skall ligga samt att CSR per definition är en fråga om "hur", det vill säga metod och principer.

Enligt Ernst & Young-rapporten poängteras att majoriteten av företagen tror att ett väl integrerat syfte för företaget är nyckeln till framtida framgångar. Det blir tydligare att styrelser och ledningsgrupper ser CSR som en väg att identifiera möjligheter, inte bara som ett sätt att minska risker. Styrelsernas maktposition gör dem till ideala kandidater att driva långsiktiga strategier på global nivå. 86 % av företagen i rapporten anser att styrelser bör spela en stark roll i CSR-arbetet, men medger att VD inte alltid är övertygad och engagerad samt att få styrelser faktiskt har en bra översyn över CSR-arbetet. Det finns dock tecken på att en ny generation styrelseledamöter är på ingång och två frågor ser ut att dominera agendan: digitalisering och hållbarhet.

Frågan om mångfald i styrelser har också kommit upp på företagens agenda med ökat intresse i och med ändringen i årsredovisningslagen som innebär att vissa noterade bolag i sin bolagsstyrningsrapport måste upplysa om den mångfaldspolicy som tillämpas för styrelsen, med avseende på exempelvis ålder, kön, utbildning och yrkesbakgrund. Den trädde i kraft 1 december 2016 och tillämpas första gången för det räkenskapsår som inleds närmast efter den 31 december 2016. Unionen vill att företagen tar lagen som en möjlighet att utveckla en bred analys och en mångfaldspolicy som inte är begränsad till bara kön och-eller ålder. Detta är ett utmärkt tillfälle att på allvar ta in parametrar som bakgrund och utbildning för att utmana traditionella mönster i rekryteringen till styrelser.

Med detta i åtanke är det viktigt att verksamhetsstyrningen i sin helhet har en hög målsättning och en tydlighet i de satsningar som görs inom CSR och ser affärsnyttan i det, både på kort och lång sikt. På senare tid har styrelsens ansvar poängterats, bland annat vikten av att kompetens om CSR ska finnas bland ledamöter samt att det tas hänsyn till detta när VD utses. Valberedningens roll och eventuella externa rekryteringspartners kunskap och förståelse för frågorna är central. Ledning och styrelse bör utbildas inom CSR-frågor. Många av de mest framgångsrika bolagen inom CSR-området har både en kunnig styrelse och en kunnig ledning.

Unionen vill

- Att alla styrelseledamöter ska få utbildning i CSR
- Att mångfald i styrelser tas upp som en bred fråga med tydlig policy

Integrering, genomförande och främjande av CSR i organisationen

Många rapporter har genom åren visat vikten av ett tydligt ledningsansvar för att CSR på allvar ska integreras i företagets verksamhet. Den samlade erfarenhet som finns med CSR-arbete visar vikten av att frågorna tas så högt upp i organisationen som möjligt och att kompetensen ska finnas på ledningsgruppsnivå.

Frågorna ska även tas upp i de forum där arbetstagare och arbetsgivare möts i koncernfackligt samarbete såsom Europeiska företagsråd samt i globala fackliga allianser och nätverk.

CSR är integrering av värderingar och principer som ska spegla sig i företagets policys och uppförande. Det är viktigt att ha strukturer på plats för att hantera händelser som går emot interna och externa regler. Det är viktigt att det är tydligt hur återrapportering av CSR-relaterade policys ska ske.

Policys och riktlinjer fyller en funktion, men allra viktigast är att bygga en företagskultur som bidrar till att minimera risken för oegentligheter och osunt agerande. Ett företags agerande ska vara baserat på transparens och integritet och bör aktivt föra fram värderingar och principer, utveckla styrningsmekanismer som främjar och stödjer förväntat beteende av ledning och medarbetare. Det innebär också att utveckla och använda arbetsätt och regler konsistenta med detta och göra dem kända internt och externt samt att kräva att de efterföljs av ledning, medarbetare, partners och

leverantörer. I detta arbete ingår att identifiera områden där lokala lagar och regler är i konflikt med företaget policys och hitta lösningar i linje med internationella normer och rekommendationer.

Det är även viktigt att CSR inte endast förblir en ledningsfråga utan att alla medarbetare förstår vikten av frågorna och har en roll att spela. I många företag lever CSR-frågorna fortfarande sitt eget liv och det är viktigt att få in frågorna i affärsenheterna. CSR ska vara en naturlig del i arbetet för att nå framåt och få hållbarhet att bli en del av värdeskapandet. En effekt av det kan bli att inte längre lägga fokus på en separat CSR-redovisning, utan en integrerad finansiell och extrafinansiell redovisning som vi kommer att se mer av. Tanken är att en integrerad redovisning bidrar till att CSR-tänket genomsyrar hur man gör affärer, och att det affärsmässiga tänket genomsyrar CSR-arbetet.

Unionen vill

- Att Europeiska företagsråd, och andra internationella forum där arbetstagare och arbetsgivare möts, regelbundet tar upp CSR på agendan
- Att företaget aktivt måste involvera de anställda och deras representanter i CSR-arbetet och ge dem möjlighet att utveckla företagets policys och arbete inom detta område
- Att de anställda ska få utbildning för att kunna vara delaktiga i CSR-arbetet

Globala företag har globalt ansvar

Drygt en tredjedel av den totala arbetskraften i svenska företag arbetar utomlands och en fjärdedel av de anställda inom näringslivet i Sverige har en utländsk arbetsgivare, och den utvecklingen kommer troligen att fortsätta baserad på de indikationer som kommer ifrån Unionens klubbar.

Den globala marknaden och dess utmaningar

CSR har de senaste åren kommit högt upp på företagens agendor, inte minst inom de multinationella företagens sfär där Unionen har starka medlemsintressen. Enligt FN-organet Unctad:s definition 2002 var mer än 5000 av världens totalt 63 000 multinationella företag svenska år 2002, endast 3 länder hade fler. Detta har ändrats något och det är allt svårare att sätta en egentlig nationalitet på företagen, men Sverige är fortfarande en stor och viktig internationell aktör och har med sina uttryckta ambitioner om exemplaritet skapat förväntningar och tagit på sig ett ansvar.

I dagens globaliserade värld har de traditionella rollerna för stat och företag börjat luckras upp. Detta speglas i internationella riktlinjer som alltmer inkluderar företagens, inte bara staters, ansvar i utvecklingen mot ett hållbart samhälle. Företagens CSR-arbete kan ha djupgående påverkan i framförallt låg- och medelinkomstländer. Inom företagsvärlden pågår en diskussion om staters respektive företagens roll när det gäller ansvarstagande. Det kan argumenteras att företag i låginkomstländer alltid bidragit till samhället genom infrastruktur såsom el, vägar, skolor, sjukvård, ibland uppbyggnaden av hela byar, avskärmade från statlig involvering. Skillnaden med CSR, trots att det kan finnas liknelser, är just att företagen ska utgå från intresser i samhället inte bara sina egna behov. Dessutom ska företagen inte förbise statliga och lokala myndigheter och ta över deras roll såsom fallet var förr i de så kallade patriarkala företagen.

Det är de globala företagens makt att påverka som hamnat i fokus och skapat både förväntningar (i frågan att maximera positiv samhällspåverkan), som kritik (i sin potentiellt stora negativa påverkan såsom social dumpning då de har makten att styra marknadsregler och i vissa fall politiken). Mot denna bakgrund är det naturligt att kräva att företagen följer internationella normer, inte endast nationell lagstiftning.

I projektet Hållbart Värdeskapande, definierar företagen de största utmaningarna i ett globalt CSR-arbete:

- Hur företaget tolkar gränsdragning kring ansvaret – vilket är avgörande för att kunna ta ansvar.
- Hur företaget kartlägger de risker som finns i företaget inklusive i leverantörsledet och hur de hanterar dessa risker.
- Hur företaget agerar på "svåra" marknader som ställer särskilt krav på hur företaget säkrar kunskap och insikter om företagskultur och affärsprocesser.
- Hur företaget förhåller sig till de många olika uppförandekoder som förekommer (egna, kundernas, underleverantörernas, branschstandarder etc.).

- Hur företaget rapporterar på bästa sätt för att skapa transparens och insikter såväl internt som externt i samarbete med sina intressenter

CSR-rapportering, en uppvisning i transparens, dialog och strategi

Regeringen har beslutat att det från och med 2017 blir obligatoriskt för stora bolag att hållbarhetsrapportera. Lagändringen har sin bakgrund i ett EU-direktiv (2014/95/UE) där målet är att det ska bli lättare att analysera företagens hållbarhetsarbete och att öka förtroendet för företagen. Rapporteringen ska innehålla de icke-finansiella upplysningar som behövs för förståelsen av företagets utveckling, ställning, resultat och konsekvenserna av dess verksamhet.

Alla större bolag ska redovisa hur de arbetar med miljö, sociala frågor, arbetsmiljö, mänskliga rättigheter och antikorrup­tion. Med "stora företag" menas alla som uppfyller minst två av följande tre villkor: minst 250 anställda, en balansomslutning på minst 175 miljoner kronor och en nettoomsättning på minst 350 miljoner kronor. Hållbarhetsrapporten ska innehålla en kort beskrivning av företagets affärsmodell, en beskrivning av den policy som företag följer i dessa frågor och resultatet, väsentliga risker som är kopplade till företagets verksamhet, men också företagets verksamhet och relevanta icke-finansiella resultatindikatorer.

Förhoppningen är att lagen ska driva på utvecklingen mot en mer transparent redovisning av företagets CSR-arbete. På så sätt blir det lättare för intressenter att värdera företagen utifrån ett helhetsperspektiv och inte bara baserat på ekonomisk prestanda. Grunden för att ta fram en trovärdig och korrekt hållbarhetsredovisning är självklart att identifiera de områden där organisationen har sin största påverkan och att utifrån det ta fram korrekt data.

Uppförandekoder, ett verktyg med begränsningar

Företagens frivilliga åtaganden, som till exempel uppförandekoder, kan utgöra komplement till globala ramverk och konventioner, lagstiftning och avtal men ensidiga åtaganden kan aldrig ersätta dessa.

Företagens uppförandekoder brukar beskrivas som en del av deras arbete med CSR och ska integrera värderingar och principer som företaget förväntar sig av dem som ska följa koden: deras förväntade uppförande. Uppförandekoder ska ägas av ledning och medarbetare för att ha en mening, vilket bidrar till att säkerställa att koden inte innehåller principer som inte genomförs i praktiken eller att viktiga områden saknas. Den ska ingå i ett

program som förklarar, informerar, utbildar inom hela organisationen för att ha effekt, inklusive externa partners och leverantörer.

Huvudproblemet med uppförandekoderna, förutom att de ofta fortfarande är ensidiga utfästelser, är att de inte bidragit till att stärka den fackliga organiseringen och kollektiva förhandlingsrätten trots att fackliga rättigheter ofta finns med i koden. Det räcker inte med att företag lovar att respektera fackliga rättigheter, företagen måste också aktivt bjuda in fackliga organisationer till arbetsplatserna och låta fackliga företrädare presentera sin verksamhet för att visa att de ser facklig aktivitet och social dialog som positivt. Fackliga företrädare bör även få inflytande på utformningen av uppförandekoderna.

Unionen vill

- Att företagen följer de internationella lagar och riktlinjer som finns
- Att företagen identifierar och arbetar strukturerat med sina CSR-utmaningar och involverar fackliga organisationer i väsentlighetsanalysen
- Att företagens CSR-arbete ska innefatta det sociala perspektivet och säkra kompetens om mänskliga rättigheter i det globala arbetslivet
- Att fackliga organisationer medverkar och påverkar företagens CSR-rapportering
- Att fackliga rättigheter i uppförandekoderna måste följas upp. Vidare bör fackliga representanter få inflytande över kodernas utformning.
- Att Europeiska företagsråd följer upp CSR-verktyg såsom uppförandekoder

Globala ramavtal, en viktig pusselbit i företagens CSR-arbete

Företag som bedriver verksamhet internationellt och speciellt i länder med bristande social lagstiftning och/eller efterföljande av lagar och regler har ett särskilt ansvar att verka för fackliga och mänskliga- samt arbetsrättsliga rättigheter i arbetslivet. När företaget verkar globalt måste de i större utsträckning än tidigare samverka med den globala fackliga rörelsen. Globala ramavtal är det enda verktyg som finns för förhandlingar mellan arbetsgivare och fackliga organisationer på global nivå.

Syftet med globala ramavtal är bland annat att säkra bra arbetsvillkor för arbetstagare i alla led, att säkra bra arbetsmiljö och vara ett avtal som fack i berörda länder kan stödja sig mot oavsett lokal lag och praxis. Utgångspunkten i avtalen bör vara hur företaget ska agera, inte anvisningar för de anställdas uppträdande som vanligtvis är fokus i uppförandekoder.

Ett globalt ramavtal löser inte automatiskt alla problem med arbetsvillkor globalt, men ska stödja facklig organisering och skapa en struktur för lösning av konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare. Avtalen måste innehålla en skrivning om hur efterlevnaden av avtalen ska följas upp samt hur tvister ska lösas om någon av parterna bryter mot överenskommelsen. Avtalen bör reglera att en partssammansatt grupp på global nivå tillsätts för att lösa eventuella tvister. Avtalen bör också stödja uppbyggnaden av ett fackligt nätverk inom företaget och organisering av anställda i olika länder, för att underlätta efterlevnaden av det globala ramavtalet. Uppföljning av avtal kräver resurser. Företaget måste tilldela resurser till detta för att avtalen ska vara effektivt.

Unionen är medlem i fem globala fack: IndustriALL, UNI, BWI, IUF och ITF och via dessa är Unionen intressent i flera globala ramavtal. Exempelvis så har Industrisektorn 49 avtal, tjänstesektorn (UNI) 35 avtal och Bygg & Trä (BWI) 20 avtal. IUF var det första facket att signera ett globalt ramavtal med det franska företaget Danone redan 1988. I juni 2015 fanns 112 stycken med bas i 23 länder, de flesta i Europa. Frankrike har flest, sedan Tyskland och Sverige på tredje plats. De svenska företag som har signerat globala avtal är: Elanders, Electrolux, H&M, Ikea, Loomis, Saab, SCA, Securitas, Skanska, Skandia, SKF.

Fler företag måste ta ställning för Global Deal

I september 2017 är det ett år sedan statsminister Stefan Löfvén tillsammans med flera andra lanserade initiativet Global Deal. Syftet är att utveckla den sociala dialogen på den globala arbetsmarknaden i linje med Agenda 2030 mål 17, genomförande och globalt partnerskap. Det är ett verktyg för att nå flera av Agenda 2030 målen, inte minst mål 8 om en inkluderande tillväxt och anständiga arbetsvillkor.

Ett långsiktigt framgångsrikt företagande förutsätter ett socialt och miljömässigt ansvarstagande. Det handlar om att företagen säkrar de anställdas rätt till anständiga arbetsvillkor, det handlar om utbildning och social välfärd, men också om innovativa företag som utvecklar dialog och samverkan med sina medarbetare och leverantörer. I förlängningen leder detta till fler och bättre jobb och mer hållbara samhällen.

För Unionen är det uppenbart att många företag i Sverige ligger i framkant när det gäller socialt och miljömässigt ansvar på hemmaplan. De svenska företagen har gynnats starkt av den utvecklade svenska partsmodellen på nationell nivå och borde därför vara exemplariska och ställa sig bakom Global Deal och social dialog.

Global Deal är inte någon sanktions- eller rättsinstans, utan ett initiativ att ställa sig bakom och vara med och dela goda exempel som kan driva utvecklingen framåt. Det är ett ständigt pågående arbete som fler och fler företag, fack och regeringar måste engageras i. Ytterst handlar det om att säkra en rättvis utveckling mot en hållbar värld.

Unionen vill

- Att svenska exportföretag ska signera globala ramavtal som en del i sitt CSR-arbete
- Att globala ramavtal har tydliga uppföljnings- och kontrollmekanismer samt har resurser till uppföljning och tillsyn
- Att svenska företag ska ansluta sig till Global Deal

Små och medelstora företag och samhällsansvar

Generellt är bilden att det är i stora företag som CSR diskuteras regelbundet, exempelvis på fackliga styrelsemöten, i bolagsstyrelsen och i internationella samverkansråd. Det är oftast stora företag som har både resurserna och många gånger flera internationella kontaktytor, som gör det både nödvändigt och lönsamt att jobba med CSR-frågor. CSR är dock viktigt i alla företag oavsett storlek. En studie

gjord av Företagarna och Beyond Intent från 2015 visar att 86 procent av svenska små och medelstora företag anser att det är viktigt eller mycket viktigt för företag att ta samhällsansvar och bedriva CSR-arbete, medan endast cirka hälften av företagen faktiskt gör det. Det är främst kapacitets- och resursfrågor som utgör hinder för många små och medelstora företag att aktivt arbeta med CSR enligt rapporten. Rapporten visar att arbetsförhållanden och arbetsvillkor, som hälsa- och säkerhet i arbetet och fackliga relationer är CSR-områden som prioriteras av svenska små och medelstora företag.

Företagen i undersökningen listar stärkt konkurrenskraft, initiativ från ledningen och marknadsföring på topp tre av anledningarna att sätta igång ett CSR-arbete. 56 procent svarar att kundnöjdheten påverkas positivt av deras CSR-arbete och var tredje företagare säger att CSR-arbetet har bidragit till ökad lönsamhet, fler uppdrag och fler kunder. Var fjärde företagare angav även att det hjälpt vid offentliga upphandlingar. I en studie gjord av Svensk Handel 2015 frågade de sina medlemmar om synen på CSR och lönsamhet, sju av tio svarade då att hållbarhetsarbetet var lönsamt redan på kort sikt. Åtta av tio svarade att det är lönsamt på lång sikt. Även i denna rapport sades drivkrafterna vara en tydlig koppling till lönsamhet och konkurrenskraft samt till riskhantering.

Mot denna bakgrund kan vi anta att det finns ett utrymme för samarbete och gemensamt lärande mellan fack och små- och mellanstora företag gällande arbetet med att identifiera och arbeta med sitt samhällsansvar i Sverige och i sin värdekedja.

Unionen vill

- Att små och medelstora företag ska identifiera och arbeta med sitt samhällsansvar i Sverige och i sin värdekedja
- Att facket och ledningen på små företag samarbetar och utvecklar ett gemensamt lärande om företagets CSR-frågor

Branschspecifika CSR-frågor

Många branscher idag är i stor utsträckning globala och konkurrensutsatta och många av de sociala utmaningarna handlar om att samhällsutvecklingen kommit olika långt i olika delar av världen. CSR-utmaningarna är

gemensamma för flera företag i olika sektorer då många företag har verksamhet i och använder sig av underleverantörer i samma delar av världen.

När lagstiftning och efterlevnad av lagar inom exempelvis arbetsrätt inte är lika etablerade i alla länder, är det viktigt att företag som verkar på dessa marknader inte gör avkall på sitt eget ansvar. Bristande arbetsmiljö, överträdelse av lagar om arbetstid och låga löner är exempel på brister i det sociala ansvarstagande som förekommer på många håll i världen. Här kan Unionens interna branschexpertis vara till stor nytta och på ett konkret sett bidra till företagets konkurrenskraft och vidare samhällsansvar.

Unionen tar in de främsta CSR-utmaningarna i all ny branschpolitik. Unionen vill se en utveckling av partsgemensamt arbete i CSR-frågor som är relevanta för båda parter. Dessa kan, beroende på bransch, täcka utmaningar inom alla CSR-områden.

Unionen vill

- Att företag är med i relevanta branschriktade CSR-samarbeten
- Att partsgemensamt arbete i CSR-frågor utvecklas och bidrar till hållbart företagande

De främsta CSR-utmaningarna finns i leverantörskedjan

Den största sociala påverkan ett företag har finns idag oftast i dess leverantörskedja. Globaliseringen har medfört globala och komplexa värdekedjor. Det har medfört effektivitetsförbättringar och kostnadsreduceringar men också medfört nya risker och problem med bland annat arbetsförhållanden. Utvecklingen av företagets CSR-arbete har inte hållit samma takt som deras expansion i låg- och medelinkomstländer och deras ansvar för mänskliga rättigheter och arbetsförhållanden har inte från början prioriterats i samma utsträckning som miljöfrågor och affärsprinciper. En effekt av globaliseringen har varit flytt av verksamhet till låglöneländer eller större andel inköp från låglöneländer. Det pågår inom alla multinationella företag där Unionen har många medlemmar. Unionen har därför ett ansvar för att stödja det fackliga arbetet i strävan efter bättre arbetsförhållanden i länder där jobb eller inköp utvecklas.

Vägen mot ansvarsfulla upphandlingar

Företag är idag ansvariga för sin påverkan igenom hela sin värdekedja. Det poängterades vid uppdateringen av OECD:s riktlinjer för multinationella företag 2011 och uppmärksammas genom de regelbundna skandaler som uppkommit på senare år inom flera branscher såsom textil-, gruv- och telekombranschen. Såväl nationell lagstiftning som lagstiftning på EU-nivå och internationella riktlinjer ställer allt högre krav på företag att motverka risker i sina leverantörskedjor och de senaste åren har flera tillkommit, till exempel den brittiska Modern Slavery Act, den franska lagstiftningen om företagens globala ansvar, den amerikanska Dodd-Frank Act och the California Transparency in Supply Chains Act samt en ny ISO- standard 20400 om hållbara leverantörsled.

EU:s direktiv om offentlig upphandling (2014/24/EU) kan också nämnas och den svenska implementeringen med den nya lagen om offentlig upphandling (2016:1145) i vilken det finns kraftigare skrivningar om arbetsrättsliga villkor än i tidigare LOU som är frågor Unionen tillsammans med TCO aktivt drivit. Vi konstaterar att privata upphandlingar har större möjligheter till innovation i frågan om ansvarsfulla upphandlingar men ser positivt på att ökade krav nu kan ställas i skattefinansierade upphandlingar även om skrivningarna kunnat vara ännu tydligare.

Verktyg och processer

De flesta stora företag har idag program och verktyg för att säkra sin leverantörskedja som har ifrågasatts under de sista åren då det konstant uppdagas fortsatta problem. Arbetsmiljöarbetet i företagens leverantörskedjor har visat grava brister i form av utbredd förekomst av anmärkningar vid sociala revisioner. Sociala revisioner har i praktiken inte kunnat säkerställa arbetsmiljön eller bra villkor för arbetstagarna. Inom företaget faller ansvaret inte bara under inköpsavdelning utan berör till exempel CSR, kvalitet, R&D, risk och kontroll. Företag förväntas ha identifierat de vanligaste och allvarligaste riskerna i leverantörskedjan inom hälsa och säkerhet, arbetsvillkor, mänskliga rättigheter, miljö och korruption både ur ett geografiskt och ett branschperspektiv samt ha handlingsplaner på plats.

En utmaning för företagen är att de ofta har en begränsad makt att påverka leverantören. Tillverkarna är inte alltid små fabriker med några hundra anställda. Det kan vara multinationella koncerner med flera hundratusen anställda. Köparna kan vara förhållandevis små. Byter företag leverantör handlar det om en liten andel av volymen och påverkar inte dess agerande. I ett sådant system är det inte uppenbart att köparen kan ställa krav på verksamheten. Vi kan nog räkna med framtida nya lagar och regleringar

inom området samt mer kollaborativa lösningar mellan företag och olika intressenter för att gemensamt hitta lösningar på systemiska problem.

Unionen ser ett behov av kompetensutveckling bland inköpare och upphandlare inom CSR-frågor för att se förändring och förbättring i praktiken. Brist på uppföljningskompetens hos inköpare har identifierats inom flera branscher enligt CSR Sweden. Vi ser behovet av att företagen säkrar att de som utför revisioner har kompetens om fackliga rättigheter och arbetsmiljö. Unionen vill se att gapet mellan uppförandekoder och inköpspolicy med förväntade praktiska åtgärder minskar, och att svenska bolag sätter inköpare mer i fokus för sitt CSR-arbete.

Unionen vill

- Att uppköpande företag och myndigheter ställer krav på efterföljelse av ILO:s kärnkonventioner samt i möjligaste mån på kollektivavtal
- Att de som genomför sociala revisioner måste ha kompetens avseende fackliga rättigheter, arbetsrätt och arbetsmiljö samt genomför intervjuer med arbetstagare och fackliga organisationer lokalt

Samarbete och partnerskap med medarbetarorganisationer

Samarbetsmetoder och partnerskap måste utvecklas i linje med Agenda 2030 målet 17, genomförande och globalt partnerskap. Det handlar om att välja leverantörer och fabriker med omsorg som delar företagets målsättning och vilja att driva en hållbar utveckling. Partnerskap för hållbar utveckling handlar mycket om att dela kunskap och ha gemensamt ägandeskap och ansvar för att tillsammans kunna åstadkomma mer än vad var och en kunnat göra som enskild aktör. Företagen måste arbeta med frågor på organisatorisk nivå genom att se till att förhandling och överenskommelser med anställda och deras företrädare kommer till stånd hos leverantörerna samt på individnivå genom utbildning i ledarskap och social dialog hos leverantörens ledning.

Forskning har visat att det är svårt att under revisioner identifiera problem med respekt för fackliga rättigheter. Unionen ser vikten av att företagens arbete med leverantörer främjar facklig organisering och möjligheten att

förhandla kollektivt. Det är det enda sättet att påvisa att fackliga rättigheter respekteras och få till stånd förbättringar som involverat arbetstagarna på arbetsplatsen. Unionen vill att fackliga representanter från Sverige ska kunna delta i revisioner hos leverantörer vilket bidrar positivt till erfarenhetsutbyte och dialog samt gemensamt lärande.

Unionen vill

- Att fack och arbetsgivare i samverkan bedriver ett aktivt och systematiskt arbete med att säkra arbetsförhållanden i leverantörskedjan
- Att i de länder där det kan vara svårt för anställda att hävda sina mänskliga rättigheter i arbetslivet, ska företagen föra en dialog med fackliga organisationer för att identifiera problem och arbeta konstruktivt för att finna gemensamma lösningar
- Att företagens interna och externa revisioner hos leverantörer involverar facket i Sverige och i leverantörslandet

Medarbetarorganisationers inflytande ett måste i hållbara företag

CSR handlar till stor del om traditionellt fackliga frågor som mänskliga rättigheter och arbetsvillkor på arbetsplatsen samt om metoder såsom dialog och förhandlingar. Dessa två CSR-områden finns med i alla CSR-standarder och riktlinjer och metoderna är kärnan i hur CSR fungerar. Trots det är fackliga organisationer inte ofta med i de olika forum som diskuterar och bedriver CSR-arbetet i och utanför företagen. Det har också skapats nya befattningar i företagen som inte har varit naturliga kontaktytor för fackliga företrädare och organisationer exempelvis de som sköter investerarelationer, ekonomisk styrning, inköp, kvalitet och miljö samt risk. Fackliga organisationer bidrar idag främst genom avtal som kan ha nationell, europeisk eller internationell täckning. Detta måste utvecklas och breddas då medfackliga organisationer har lång erfarenhet, stora och internationella nätverk och finns dagligen inne på arbetsplatser världen över. Nya typer av projekt och samarbeten ska utvecklas. Ett exempel är samarbetsavtalet Unionen och Internationella livsmedelsarbetarfederationen, IUF, signerat med Systembolaget 2017 gällande fackliga rättigheter och arbetsvillkor hos vinproducenter världen över.

Facken är ingen vanlig intressent

Företagens CSR-arbete har intressentmodellen som utgångspunkt, det vill säga att identifiera de grupper och organisationer som påverkar eller påverkas av ett företags verksamhet och att etablera en kontinuerlig dialog med dessa. Modellen har blivit den främsta metoden för företagens CSR-arbete och är rekommenderat i gängse använda riktlinjer såsom ISO 26000 och GRI.

Anställda och framförallt de fackliga organisationerna faller ofta bort från intressentkartan, trots att en etablerad metod för att analysera varje enskild intressent visar att anställda och fackliga organisationer borde vara en viktig primär intressent för företagen. För fackföreningsrörelsen är denna roll helt central och de fackliga förväntningarna på företagens ansvar för anställda är tydligt uttryckta. För att ett företag ska anses ta sitt ansvar krävs att företaget är en god arbetsgivare enligt de normer som är överenskomna inom ILO samt att företaget uppfyller lagar och kollektivavtal. Mer än någonsin så ökar pressen på företagen att integrera nya idéer och röster i deras aktiviteter samt att visa att deras verksamhet skapar värde för de samhällen där de är etablerade. Social dialog, speciellt i den svenska modellen, finns

redan etablerad och behöver endast bredda frågeställningar och medverkandeforum.

Det är troligt att förväntningar på företagen kommer skifta till att få ännu mer fokus på hållbarhet på den lokala nivån, på samhällsutmaningar och rättvis fördelning av värdeskapande. En tydlig trend är upprättandet av nätverk, koalitioner och samarbeten mellan företag och organisationer för att skapa nya mål och standarder för hållbar utveckling och i dessa ska facket vara en självklar aktör. Här kan facken även ha en viktig koordinerande roll via lokala, regionala och internationella nätverk som kan bidra till stabilitet och kontinuitet i dialogen samt minska risken för konflikter och missförstånd.

Unionen tror på värdet i att medarbetarorganisationer har inflytande i företagens CSR-arbete och vill att Unionens fackliga företrädare i företagen ska kunna bidra till att arbetstagarnas rättigheter i ett globalt perspektiv hamnar högre upp på agendan. Facken är de enda intressenterna som finns dagligen på arbetsplatsen över hela världen och vet hur det fungerar dagligen i praktiken med företagets policys och processer. Unionen arbetar för att de fackliga organisationernas kontaktytor i företagen breddas. En viktig del i detta är att fackliga representanter ska vara involverade på lokal nivå i uppföljningen och på europeisk och global nivå i konsekvensanalys och rapportering av CSR-strategier.

Unionen vill

- Att fackliga organisationer nationellt, regionalt och internationellt ska vara med i dialog och samarbete i de CSR-frågor som de har kunskap och erfarenhet av
- Att företagens CSR-arbete ska ske i samverkan med de anställda och deras fackliga organisationer
- Att fackliga företrädare ska medverka i intressentdialoger centralt och lokalt där företaget har verksamhet
- Att lokala fackliga företrädare och ledamöter i Europeiska Företagsråd ska ges verktyg och möjligheter att förvärva kompetens i CSR-frågor
- Att det ska utgå facklig tid för CSR-arbete för fackliga företrädare på företaget.
- Att de fackliga centralorganisationerna tar tydligare ställning för fackets plats i arbetet med hållbart företagande

Unionen, en aktör på den internationella arenan

När företagen är multinationella krävs det att facket arbetar internationellt, att de stödjer fack i världen, utvecklar globala företagsnätverk och allianser samt förhandlar globala ramavtal.

Huvudsyftet med internationellt fackligt arbete är att stödja anställda i andra länder som önskar organisera sig fackligt och arbeta för bättre arbetsvillkor. Ju fler medlemmar världen över, ju mer kan vi bidra till företagens CSR-arbete även i Sverige. Det är också ett sätt att värna den konkurrensutsatta sektorn i Sverige på lång sikt. Genom att verka för förbättring av arbetsvillkor globalt, finns bättre möjligheter att bibehålla goda arbetsvillkor i Sverige på lång sikt.

Unionen som Sveriges största förbund och det största tjänstemannaförbundet i världen har ett ansvar att stötta vänner och kollegor i andra delar av världen. Vi tror på samarbete och dialog och att Sverige och Unionen har mycket att bidra med.

Unionens Kongress beslöt att det under perioden 2016-19 är än mer angeläget att bygga nationella och internationella inflytandestrukturer. Den

fackliga rörelsens styrka är bland annat dess gedigna nätverk och den kunskap som finns om hur det går till dagligen på miljontals arbetsplatser världen över. Den rikedom bör kunna användas mer i företagens CSR-arbete.

För ett företag som finns globalt är betydelsen av goda relationer och samarbeten med ett fackförbund i Sverige, och i förlängningen med fack i hela världen, ovärderligt. FN:s rapportör John Ruggie som utvecklade riktlinjerna för företag och mänskliga rättigheter poängterade att facket är den bästa av kontrollmekanismer. Fackliga organisationer tar sig olika uttryck i olika delar av världen liksom den roll de spelar i samhället. Det de har gemensamt världen över är att de är medlemsdrivna organisationer, representerar arbetstagare samt att de har en internationell syn på arbete och samhälle som bidrar till att de befinner sig i centrum av diskussioner om ekonomisk transformation.

Fackförbund är gräsrotsorganisationer med makten att förändra arbetsplatser och samhällen. Flera rapporter har visat att låg organisationsgrad leder till att fackets roll är mer reaktiv och konfliktbenägen, medan en hög organisationsgrad leder till dialog och samarbete som tillför förbättringar för arbetstagare, företagen och samhället. Facken är inte de enda organisationerna som effektivt kan bidra till en inkluderande och hållbar ekonomisk utveckling men dess demokratiska grund och internationella karaktär ger den en speciellt viktig roll i processen.

Unionen har flera projekt i låg- och medelinkomstländer tillsammans med internationella fackliga federationer via Union to Union. Dessa projekt, valda för deras relevans för Unions medlemsgrupper, är en viktig del av Unionens arbete att bidra till de stora exportföretagens globala ansvar och har fokus på just organisering och uppbyggnad av starka fack i länder där många svenska företag har leverantörer och egna verksamheter.

Unionen vill

- Vara en aktiv aktör internationellt
- Verka för att CSR finns på Europeiska företagsrådets agenda
- Kunna påverka europeiska och internationella federationer i frågor som är viktiga för våra medlemmar
- Fortsätta leda och medverka i internationella projekt som bidrar till organisering i låg- och medelinkomstländer i branscher som är relevanta för våra medlemmar
- Stödja tjänstemän att organisera sig
- Utveckla bilaterala samarbeten med fackföreningar i andra länder
- Bidra till ökad förståelse för värdet av facklig medverkan i företagens CSR-arbete gällande mänskliga rättigheter och arbetsvillkor på en global marknad

Referenser

- CSR - varujippo eller vägen till en bättre värld, Unionen 2013
- Sammanfattning av Univärld 16, 2017
- The Deloitte Millennial Survey 2017
- TCO:s policy för socialt ansvar i det globala arbetslivet, 2013
- Forskningsrapport: Gärna högre, men anpassade hållbarhetskrav, Företagarna och Beyond Intent, 2015
- Sveriges politik för hållbart företagande, 2015
- Nationell handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter, Regeringen 2015
- Företagens rapportering om hållbarhet och mångfaldspolicy, Regeringen 2016
- Svenska företags syn på hållbarhet och lönsamhet, AP7 och 2050, 2016
- Enterprise 2020 Manifesto THE FUTURE FOR EUROPE WE NEED, CSR Europe & Enterprise 2020
- Achieving the Sustainable Development Goals - A challenge for business too, PwC 2015
- Inequality and Labor Market Institutions, IMF 2015
- Sustainability efforts in Swedish companies: How do they engage with the United Nations' 2030 Agenda? EY June 2017
- Agenda 2030 med dess 17 mål och 196 delmål
- ISO26000 standarden
- <https://www.advokaten.se/Tidningsnummer/2016/nr-6-2016-argang-82/svenska-foretag-arbetar-mer-aktivt-med-hallbarhet/>
- Sammandrag av gruppdiskussioner MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER – TEMA FÖR SEMINARIUM AV PROJEKT HÅLLBART VÄRDESKAPANDE, 2015
- CSR Spotlight rapporten, <http://halvarsson.se/arets-csr-spotlight-rapport-har-lanserats/>
- Hållbarhet i svenska företag, Demoskop 2015
- <https://www.edie.net/news/7/Sustainability-will-distinguish-leading-businesses-in-next-decade>, 2017
- <https://www.edie.net/news/7/EY--Corporate-purpose-crucial-in-uncertain-global-economy/>, 2017
- <http://sloanreview.mit.edu/projects/corporate-sustainability-at-a-crossroads/>
- https://www.bsr.org/reports/BSR_Future_of_Stakeholder_Engagement_Report.pdfhttps://doc-agenda2030delegationen.s.google.com/viewerng/viewer?url=http://agenda2030delegationen.se/wp-content/uploads/2017/07/Kortversion-Fi2016_01-Rapport-170601-1.pdf&hl=en
- http://ry.com/media/3155/fit_for_purpose_booklet_2016.pdf

- Globalisering och multinationella företag. Jättar, djävlar, änglar: en skrift om multinationella företag, Svenskt näringsliv
- Intervju med Parul Sharma i Aktuell Hållbarhet nr 7, 2017

UNIONENS POLITIK OM FÖRETAGENS SOCIALA ANSVAR beskriver vår syn på företagens sociala ansvar och vår ambition att fackliga organisationer ska bidra till ökad vilja och medvetenhet hos företagen och vara med i utformandet och uppföljningen av deras arbete med att ta socialt ansvar. Frågorna befinner sig fortfarande på en tydlig utvecklingsresa och detta ställer nya krav på organisationer, ledning och medarbetare – det är nu mer än någonsin uppenbart att alla delar av samhället måste sträva mot en rättvis utveckling och en omställning till en hållbar värld. Alla företag, oavsett bransch och storlek, bör definiera hur de proaktivt bidrar till framtidens samhälle. Vi är övertygade om att Unionens 650 000 medlemmar med över 30 000 förtroendevalda i elva branscher är berörda av och kan påverka arbetet med socialt ansvar på sina arbetsplatser.

Unionens politik har fokus på den sociala aspekten inom hållbarhet. Fackliga organisationer har stor kunskap och lång erfarenhet av att arbeta med mänskliga rättigheter och arbetsvillkor på arbetsplatser världen över och det är i första hand där vi kan medverka och påverka bäst. Facken är de enda intressenterna som finns dagligen på arbetsplatsen över hela världen och vet hur det fungerar dagligen i praktiken med företagens policys och processer. När företaget verkar globalt Anser Unionen att de i större utsträckning än tidigare ska samverka med den globala fackliga rörelsen. CSR är dock viktigt i alla företag oavsett storlek. I små och medelstora företag finns ett utrymme för samarbete och gemensamt lärande mellan fack och företag gällande arbetet med att identifiera och arbeta med sitt samhällsansvar i Sverige och i sin värdekedja.

Unionen tar från och med 2017 in de främsta CSR-utmaningarna i all ny branschpolitik för attföra upp de mest relevanta frågeställningarna på agendan.

Politiken ska under 2018 kompletteras en med en handbok med syftet att vägleda Unionens förtroendevalda i arbetet att medverka i och bidra till arbetsplatsens CSR - arbete. Unionen erbjuder även CSR-kurser med högskolepoäng i samarbete med Luleå Tekniska Universitet.

Du som är tjänsteman på en arbetsplats i den privata sektorn kan vara medlem i Unionen. En stor del av Unionens medlemmar har högskoleutbildning och många är chefer. Utöver våra yrkesverksamma medlemmar välkomnar Unionen även egenföretagare och studenter. Unionen är Sveriges största fackförbund med 650 000 medlemmar. Vår vision är att skapa trygghet, framgång och glädje i arbetslivet.