



# LO-modell för internationella ramavtal för mänskliga rättigheter och villkor i arbetslivet





*April 2014*

*Denna rapport presenterades i slutet av år 2012, men har nu uppdaterats med nya fakta om slutna Internationella ramavtal med svenska multinationella företag samt några nya siffror.*

*Rapportens första del är "LO-modellen för internationella ramavtal för mänskliga rättigheter och villkor i arbetslivet". Denna policy är beslutad av LOs styrelse och har inte ändrats.*

*Rapportens andra del innehåller förklaringar och hänvisningar till befintliga avtal. Denna del är ett "levande dokument" och uppdateras med jämna mellanrum.*

*Vid frågor var god kontakta:*

*Susanne Lindberg Elmgren, LOs internationella enhet  
[sle@lo.se](mailto:sle@lo.se) eller 08-796 26 26*

# LO-modell för internationella ramavtal för mänskliga rättigheter och villkor i arbetslivet

## Förord

I ett läge där den globala arbetsmarknaden är större än någonsin, ställs allt högre krav på internationellt samarbete. Globaliseringen skapar nya produktionsmönster med allt fler multinationella företag, däribland många svenska. Detta utmanar den fackliga rörelsen att finna nya vägar för sitt arbete.

Allt fler företag har antagit uppförandekoder för hur företagen själva vill bete sig etiskt och moraliskt. Men enbart uppförandekoder räcker inte. Istället för ensidigt upprättade uppförandekoder med tveksam legitimitet förespråkar vi att företagen sluter avtal med facket om dessa frågor. Det gynnar starkare facklig organisering, väl fungerande arbetsmarknadsrelationer och stärker trovärdigheten i företagens arbetssätt. Det minskar också risken för att företag eller koncerner ställer arbetstagare i olika länder mot varandra, t.ex. vid omstrukturering av produktionen. Ur ett svenskt perspektiv är det dessutom viktigt att svenska företag inte medverkar i exploatering av andra länders arbetstagare. Dessa avtal kallas internationella (eller globala) ramavtal. På engelska blir det International (Global) Framework Agreement med förkortningen IFA eller GFA.

Internationella ramavtal spelar en viktig roll i det fackliga arbetet för mänskliga rättigheter i arbetslivet, vilket har bekräftats vid LOs kongresser år 2008 och 2012. Antalet internationella eller globala ramavtal har ökat under senare år. I juni 2006 fanns 53 avtal. Idag finns ca 90 avtal, varav nio berör svenska företag: Skanska, SCA, SKF, H&M, IKEA, Securitas, Electrolux, Saab AB (flygplan) och Loomis. Det är förbunden och de globala facken (Global Union Federation) som sluter avtal med de multinationella företagen och de flesta har ett eget modellavtal baserat på sin bransch.

Avtalsfrågor ägs av förbunden, men ökad information och erfarenhetsutbyte har efterfrågats. LOs styrelse beslutade därför 2010 att LO ska vara behjälplig i förbundens arbete genom att LOs styrelse ställer sig bakom en ”mönstermodell” hur ett internationellt ramavtal kan se ut. Då tillsattes en referensgrupp under ledning av utredare Susanne Lindberg Elmgren, LOs internationella enhet. Gruppen har arbetat med frågan och det är gruppens förslag som antogs av LOs styrelse under 2012.

”LO-modellen” blir ny policy och ger därmed också LO en tydligare roll när det gäller allmänna policyfrågor som rör företagens samhällsansvar kopplat till mänskliga rättigheter. LO kan då bli en plattform för samråd, erfarenhetsutbyte och utbildningsinsatser.

Ett gemensamt ramavtal innebär en samsyn bland LO-förbunden, som kan underlätta arbetet gentemot svenska multinationella företag som har flera förbund som motpart. LOs förbund kan också välja att ge LO mandat att ta upp diskussion eller förhandlingar med motparten för att få till stånd mer aktivt svenskt arbete med internationella ramavtal för mänskliga rättigheter och villkor i arbetslivet.

Följande texter ska ses mer som en policy än ett färdigt avtalsförslag. Frågan om internationella ramavtal ska också ses i ett större sammanhang där arbetet med att få till stånd avtal samt fackliga nätverk och uppföljningsmekanismer är det centrala.

Texten är en avvägning mellan olika förbund, sektorer med vitt skilda erfarenheter av internationellt samarbete. Ambitionen har varit att texten ska vara kortfattad och innehålla de allra viktigaste fackliga frågorna. Det är en kärna att utgå ifrån för att flytta fram de fackliga positionerna för mänskliga rättigheter i arbetslivet.

Den fackliga rösten måste höras i frågor som rör oss och våra kamrater i andra delar av världen. Vi kan inte lämna frågan till enskilda intresseorganisationer, enskilda företags- eller regeringsföreträdare. LO har tillsammans med förbunden ett ansvar att lyfta frågan om mänskliga rättigheter och arbetsvillkor gentemot näringslivet, politiska aktörer, myndigheter och intresseorganisationer samt i den allmänna debatten.

*Stockholm, november 2012*

*Karl-Petter Thorwaldsson*  
*LOs ordförande*

*Torbjörn Johansson*  
*LOs avtalsekreterare*

## Innehåll

Förord.....	2
1. LO-modell för internationella ramavtal för mänskliga rättigheter och villkor i arbetslivet - <b>avtalstext</b> .....	5
2. LO-modell för internationellt ramavtal för mänskliga rättigheter och villkor i arbetslivet - <b>kommentarer och hänvisningar</b> .....	10
3.Referensgruppens sammansättning och slutsatser .....	18
4. Några slutsatser utifrån aktuell forskning om internationella ramavtal – av Mats Wingborg .....	22
Bilaga Några värdefulla hemsidor .....	26

# **1. LO-modell för internationella ramavtal för mänskliga rättigheter och villkor i arbetslivet - avtalstext**

## **I. Inledning**

1. Idén med avtalet är att bidra till goda relationer mellan företag och fackliga organisationer, baserat på förtroende och respekt. Parterna är eniga om behovet av samverkan för att utveckla verksamheten och lösa de konflikter som kan uppkomma på ett konstruktivt sätt.
2. Avtalet är ett verktyg för parterna för att bidra till arbetstagares, såväl kvinnors som mäns, möjligheter att tillgodose sina mänskliga rättigheter och villkor i arbetslivet.
3. Detta avtal ersätter inte andra avtal eller överenskommelser. Avtalet ska ses som ett komplement till nationella kollektivavtal, överenskommelser inom Europeiska företagsråd (EWC), avtal inom koncernfackliga råd eller liknande.

## **II. Vägledande principer**

1. Parterna är eniga om att det ansvarsfulla företaget baserar sin verksamhet på principer om hänsyn till människa och miljö för att bidra till en hållbar utveckling. De internationellt erkända regelverken, ILOs deklARATION om multinationella företag och social politik, OECDs riktlinjer för multinationella företag samt FNs ramverk för företag och mänskliga rättigheter, är av särskild vikt. De två sistnämnda regelverken innebär att företaget har ett ansvar att identifiera, förhindra och begränsa faktisk eller potentiellt negativ inverkan i frågor som rör mänskliga rättigheter, såväl i egen verksamhet som genom sina affärsförbindelser.
2. Situationer kan uppstå då nationell lagstiftning kommer i konflikt med internationellt erkända standarder. I sådana fall ska företaget sträva efter att upprätthålla det internationella regelverket, om detta ger bättre rättighet och skydd åt arbetstagare.
3. Avtalet gäller i första hand där företaget har direkt kontroll. När företaget inte har direkt kontroll ska företaget uppmuntra och göra det möjligt för andra affärspartner, inklusive franchise-innehavare, att verka i avtalets anda. Vid val av affärspartner ska hänsyn tas till tillämplighet av avtalets grundläggande värderingar. Företaget ska informera om detta avtals innebörd och inte sluta avtal

med leverantörer, underleverantörer och franchise-innehavare som bryter mot avtalets värderingar.

### III. Grundläggande mänskliga rättigheter i arbetslivet

1. Parterna är eniga om vikten av att upprätthålla och försvara de grundläggande mänskliga rättigheterna i arbetslivet, i synnerhet ILOs så kallade kärnkonventioner för föreningsfrihet och förhandlingsrätt, mot tvångsarbete, mot barnarbete och mot diskriminering.
  - a. Föreningsfrihet och organisationsrätt (konvention 87)
  - b. Rätt att organisera sig och förhandla kollektivt (konvention 98)
  - c. Förbud mot tvångs- och straffarbete (konvention 29)
  - d. Avskaffande av tvångsarbete (konvention 105)
  - e. Minimiålder för arbete<sup>1</sup> (konvention 138)
  - f. Avskaffande av de värsta formerna av barnarbete<sup>2</sup> (konvention 182)
  - g. Lika lön för arbete av lika värde oavsett kön (konvention 100)
  - h. Diskriminering vid anställning och yrkesutövning (konvention 111)
2. Företaget ska bidra till effektivt avskaffandet av slav- och tvångsarbete (enligt ILOs konventioner 29 och 105) och de värsta formerna av barnarbete (ILOs konvention 182) samt vidta åtgärder för att försäkra sig om att det inte finns dessa typer av arbeten i sin verksamhet och i sina affärsförbindelser.
3. Företaget strävar efter en icke-diskriminerande miljö. Ingen arbetare eller potentiell arbetare ska diskrimineras p.g.a. kön, etnisk bakgrund, ålder, sexuell läggning, funktionsnedsättning, facklig aktivitet, politisk eller religiös åskådning eller blodburen sjukdom, typ HIV/AIDS eller liknande.
4. Vid anställning, utbildning och yrkesutveckling ska kunskap, kompetens och erfarenhet vara avgörande - inte faktorer som verkar diskriminerande.

### IV. Arbetstider

1. Parterna konstaterar att arbetstiden ska baseras på överenskommelser med fackliga organisationer och ska som ett minimum motsvara nationell

---

<sup>1</sup> Minimiålder är generellt sett 15 år och i vissa fattigare länder 14 år. Barnen ska ha lämnat obligatorisk skolgång.

<sup>2</sup> Begreppet "de värsta formerna av barnarbete" är en direkt översättning av det i internationella sammanhang vedertagna uttrycket "worst forms of child labour". Det används för att beskriva den typ av arbete som riskerar att skada barnets hälsa, säkerhet och välbefinnande.



lagstiftning, nationella kollektivavtal, industristandard och internationellt erkända standarder.

2. Arbetstidens omfattning och förläggning får inte medföra hälsorisker för arbetstagare.

## **V. Arbetsmiljö och miljöhänsyn**

1. Hänsynstagande för såväl människa som miljö är av största vikt för en hållbar utveckling. Parterna är eniga om att samarbete kring i synnerhet arbetsmiljö bidrar till ett ansvarsfullt och hållbart företag.
2. Företaget ska erbjuda en säker och trygg arbetsmiljö. Arbetsmiljöarbetet ska vara förebyggande och sträva efter bästa möjliga tillämpning där både fysisk och psykosocial arbetsmiljö ska tas i beaktande. Fokus ska riktas på att eliminera – och inte bara reducera – antalet arbetsrelaterade sjukdomar och olyckor.

## **VI. Lön att leva på**

Företaget ska tillhandahålla bästa möjliga lön och anställningsvillkor som minst ska vara tillräckligt för att täcka arbetarens och dennes familjs grundläggande behov. Nivåerna i nationell lagstiftning eller nationella kollektivavtal får inte understigas.

## **VII. Anställningsförhållanden och bemanningsfrågor**

1. Parterna är ense om behovet av tydliga partsrelationer på arbetsmarknaden och menar att en trygg anställning är viktigt, såväl för den enskilde som för företagets och samhällets långsiktiga utveckling. Företaget ska sträva efter trygga anställningskontrakt där tillsvidareanställning är utgångspunkten. Eventuella uppsägningar ska ske på saklig grund.
2. Alla anställda ska erhålla ett anställningsbevis där anställningsvillkor tydligt framgår.

## **VIII. Fackligt arbete**

1. Parterna är ense om behovet av goda partsrelationer mellan företagets ledning och de anställdas valda representanter genom den fackliga organisationen. En öppen, förtroendefull och konstruktiv dialog gynnar företagets långsiktiga utveckling.

2. Företaget erkänner rätten till facklig organisering och rätten till kollektivt förhandlande om anställningsvillkor och andra frågor som berör arbetarnas intressen.
3. Företaget får inte missgynna arbetare som är medlemmar i en facklig organisation eller som deltar i fackliga aktiviteter.
4. Företaget respekterar rätten för fackliga representanters tillträde till arbetsplatser för att kunna fullgöra sitt uppdrag, i enlighet med ILOs konvention 135 om arbetstagarnas representation.
5. I det fall det inte finns en fackförening på det lokala företaget/arbetsplatsen ska företaget förhålla sig positivt till aktiviteter som syftar till att bilda en sådan.

## **IX. Öppenhet och information**

Företaget ska tillhandahålla de fackliga företrädarna läglig och ändamålsenlig information som behövs för meningsfulla förhandlingar om anställningsförhållanden. Det är särskilt viktigt vid omstruktureringar eller andra förändringar av driften. Detta ersätter dock inte eventuell lagstiftning på området.

## **X. Uppföljning och konfliktlösning**

1. Parterna har slutit detta avtal i förvisning om att tillsammans lösa de problem som kan uppkomma i samband med implementeringen och uppföljningen av avtalet.
2. Om det framkommer uppgifter att avtalet inte efterlevs (överträdelse/anmärkning) ska normalt sett följande procedur användas:
  - a. Frågan i första hand löses på den lokala arbetsplatsen (mellan anställd/facklig representant och platschef)
  - b. Om frågan inte kan lösas lokalt, lyfts frågan till nationell eller företagsgruppsnivå (av relevant facklig organisation)
  - c. Om det fortfarande finns en konflikt mellan parterna, förs frågan vidare till företagets huvudkontor. Detta görs av det nationella medlemsförbundet i det land där företaget har sin hemvist, tillsammans med den globala fackliga organisationen.
3. En partsgemensam grupp bestående av 2-3 personer från vardera parter träffas ca en gång per år för att diskutera tillämpningen av ramavtalet. Gruppen ska också ha praktisk möjlighet att kontrollera anmärkningar om eventuella överträdelser mot detta avtal. Gruppen kan vid behov knyta till sig externa experter.

## **XI. Informationsspridning om ramavtalet**

1. Företaget har ansvaret att informera om avtalet inom företagen och koncernen och ser till att alla lokala arbetsplatser känner till innehållet. Företaget ansvarar för översättning till alla för företaget relevanta språk.
2. Den fackliga parten eller parterna ansvarar för att sprida kännedom om avtalet och dess innehåll till sina medlemmar och arbetstagare.
3. Parterna kan välja att ordna gemensamma aktiviteter eller annat för att bidra till att öka kunskapen om avtalets innehåll, tillämpning och genomförande.

## **XII. Avtalets giltighetstid**

Avtalet gäller tillsvidare med en uppsägningstid på 6 månader. Uppsägning sker skriftligen.

## **2. LO-modell för internationellt ramavtal för mänskliga rättigheter och villkor i arbetslivet - kommentarer och hänvisningar**

Denna del innehåller kommentarer till de olika kapitlen, med förklaringar till texten samt hänvisning till befintliga avtal eller riktlinjer. I vissa fall kommer det att refereras till IFA med svenska företag och i några fall till IFA med utländska företag eller de globala fackens modellavtal. Syftet med denna del är att läsaren ska få en förklaring till avtalstextens innehåll och kunskap om hur befintliga avtal ser ut.

### **I. Inledning**

Detta kapitel presenterar det övergripande syftet med avtalet. Syftet är att skapa ett ansvarsfullt företagande i dialog mellan arbetstagare och arbetsgivare.

De flesta svenska avtal inleds med en allmän presentation om företagets värderingar och syn på samverkan med samhället. Flera olika intressenter pekas ut: kunder, anställda, aktieägare samt samhället i stort. I SCA<sup>3</sup>s avtal poängteras vikten av dialog och det konstateras att företaget har en lång och positiv syn på samarbete med fackliga organisationer. I avtalet med Loomis<sup>4</sup> står att överenskommelsen är tänkt som ett sätt att stärka dialogen för att åstadkomma en bra utveckling av företaget och för de anställdas fackliga rättigheter.

### **II. Vägledande principer**

Dagens företag opererar på en mängd olika sätt och verkar i många länder med olika lagar och regelverk. Det är i första hand staternas regeringar som har uppgift att skydda mänskliga rättigheter. Men företag har ett stort ansvar att respektera mänskliga rättigheter och ta ansvar för det omkringliggande samhället. Inte minst när stater inte förmår upprätthållande av lagar och regler till skydd för människa och miljö. I takt med globaliseringen blir företagen allt viktigare och betydelsefulla aktörer.

Ett långsiktigt mål för den internationella fackliga rörelsen är att få till stånd bindande regler för företagens sociala ansvar. Motståndet från företagen och många regeringar

---

<sup>3</sup> SCA-avtalet är slutet med Pappersindustriarbetareförbundet och dess globala fack som numera heter IndustriALL samt SCAs Europeiska företagsråd

<sup>4</sup> Loomis avtalet är slutet med Transportarbetareförbundet samt dess globala fack UNI Global Union

har gjort att OECDs och ILOs uppförandekoder för multinationella företag enbart är frivilliga.

I första hand handlar företags ansvar för mänskliga rättigheter i arbetslivet om såsom det uttrycks i de tre internationella instrumenten: *OECDs riktlinjer för multinationella företag*, *ILOs trepartsdeklaration om multinationella företag och social policy* samt *FNs ramverk för företag och mänskliga rättigheter*. De flesta svenska IFA innehåller referens till något eller några av dessa instrument.

För fackföreningsrörelsen är det i första hand ILO, FNs trepartsorgan för arbetsmarknaden, det organ som uttalar sig om mänskliga rättigheter och villkor i arbetslivet. Det är till ILO som länder kan ställas till svars för kränkningar mot mänskliga rättigheter i arbetslivet. ILO arbetar med den så kallade Decent Work-agendan som handlar om hur alla aktörer kan bidra till arbete med bra villkor, social trygghet och dialog mellan arbetsmarknadens parter. ILO har sedan 1977 en deklaration om multinationella företag och social politik.

Det andra viktiga instrumentet rörande företagens ansvar är *OECDs riktlinjer för multinationella företag*. De är rekommendationer från 43 länders regeringar om hur företag bör hantera till exempel mänskliga rättigheter i arbetslivet, miljöhänsyn, öppenhet, konsumentskydd med mera.

Riktlinjerna är inte lagligt bindande men har hög legitimitet. Det som gör OECD-reglerna unika är regeringarnas skyldighet att inrätta en uppföljningsmekanism i varje land, en så kallad kontaktpunkt. I Sverige består kontaktpunkten av företrädare för både regeringskansliet och arbetsmarknadens parter. LO, TCO, Saco samt IF Metall och Unionen har ledamöter i NKP. Dit kan företag, fackliga organisationer och organisationer i det civila samhället, eller enskilda medborgare anmäla företag om man anser att de bryter mot 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, oavsett om man äger en fabrik eller handlar varor eller tjänster från olika affärspartners.

Riktlinjerna innebär också bättre kontroll och uppföljning av anmälningar av företag samt texter om att företag bör betala löner som motsvarar arbetarens och hennes/hans familjs grundläggande behov. De nya riktlinjerna är ett framsteg för den globala fackföreningsrörelsen och dessa kan bli ett värdefullt verktyg i arbetet med att förbättra mänskliga rättigheter och villkor i arbetslivet. Men mer arbete och resurser krävs från regeringarna för att gå från ord till handling när det gäller företagens ansvar.

På hemsida [www.tuacoecdmneguidelines.org](http://www.tuacoecdmneguidelines.org) kan mer information hämtas om OECDs riktlinjer och aktuella anmälningar mot företag (engelska).

### *FNs ramverk*

Ett nytt instrument för företagens ansvar är det ramverk som FNs råd för mänskliga rättigheter antog i juni 2011. Det är framarbetat av FNs särskilda representant för företag och mänskliga rättigheter, professor John Ruggie. Ramverket syftar till att klarlägga vägledande principer för vem som har ansvaret för att mänskliga rättigheter inte kränks. Mycket kort handlar det om att det är staters grundläggande ansvar att skydda människor, företags ansvar att tillse att deras verksamhet respekterar de mänskliga rättigheterna och att det finns effektiva system för att åtgärda kränkningar. Ramverket består av tre pelare och har titeln "Protect, Respect and Remedy" (Skydda, Respektera, Åtgärda).

Den breda uppslutningen bakom principerna gör att de numera betraktas som normgivande. Nedan finns principerna i den andra pelaren i ramverket, d.v.s. företags skyldighet att respektera de mänskliga rättigheterna.

Olika situationer som skapar ett ansvarsförhållande:

1. Företaget kan *orsaka (cause)* kränkningar av mänskliga rättigheter, t.ex. ett klädföretag som anställer barn.
2. Företaget kan *medverka till (contribute)* kränkning av mänskliga rättigheter tillsammans med annan eller via en tredje part, t.ex. ett gruvföretag som hyr in ett säkerhetsföretag som kränker lokalbefolkningens rättigheter.
3. Kränkningen kan också stå i förbindelse med företagets verksamhet, produkt eller service även om företaget inte orsakat eller medverkat till kränkningen (*linkage via operations, products or services*). T.ex. om en leverantör på egen hand agerar i strid med internationella normer eller om ett företags produkt används på ett sätt som kränker de mänskliga rättigheterna. Förbindelsen gäller affärsrelationer i hela värdekedjan, inklusive leverantörer flera led bort i kedjan och kunder.

Frågan om hur långt ansvaret i företagskedjan ska gå är kontroversiell. I flera internationella ramavtal finns ansvaret gentemot underleverantörer med och det blir allt vanligare i de nuvarande IFA. Omgivningens förväntningar på företagens ansvar har ökat på senare år. Genom partssamarbete kan man hitta former för övervakning och uppföljning.

### **III. Grundläggande mänskliga rättigheter i arbetslivet**

Kapitel 3 lyfter upp de grundläggande mänskliga rättigheterna i arbetslivet, som uttrycks i ILOs så kallade kärnkonventioner. Dessa reglerar grundläggande rättigheter för arbetare och gäller föreningsfrihet, rätt att organisera sig och förhandla kollektivt, förbud mot tvångs- och straffarbete, avskaffande av tvångsarbete, lika lön för lika

arbete oavsett kön, förbud mot diskriminering vid anställning och yrkesutövande, minimiålder för arbete och förbud mot de värsta formerna av barnarbete.

Omkring hälften av världens arbetande befolkning bor i länder som inte garanterar rätten att bilda fackföreningar. ILOs konventioner är juridiska och politiska verktyg för detta, både i Sverige och i andra länder. Konventionerna är universella och bindande för de länder som ratificerar (skriver under) dem. Alla medlemsländer måste rapportera till ILO om efterlevnaden av kärnkonventionerna, oavsett om de har ratificerat dem eller inte.

Rätten och möjligheten att organisera sig fackligt utan risk för kränkningar måste förverkligas för alla i världen. LO ska fortsätta att verka för att arbetare i Sverige och övriga världen har möjlighet att organisera sig fackligt och därigenom arbeta för anständiga arbetsvillkor. Här har den samlade fackföreningsrörelsen stora utmaningar, för att, i samarbete med progressiva politiska partier, driva utvecklingen i positiv riktning.

Alla avtal med svenska multinationella företag innehåller hänvisning till ILOs kärnkonventioner.

Kapitlet innehåller också ett stycke om att ingen arbetare ska diskrimineras. Ett växande problem på arbetsmarknaden är diskriminering p.g.a. HIV/AIDS. I avtalet med SCA uppmärksammas blodburna infektioner (t.ex. HIV/AIDS) och dess påverkan på arbetsplatsen och arbetstagarens liv. Flera medlemsförbund har olika utvecklingssamarbetsprojekt som tillsammans med svenska företag arbetar med denna fråga.

#### **IV. Arbetstider**

Arbetstider är en vanlig källa till diskussion när det gäller företagets roll och ansvar. Det flesta länder har arbetstidslagstiftning till skydd för arbetare, men det är stor skillnad mellan teori och praktik.

I avtalet med SKF<sup>5</sup> lyfts problemet fram och företaget lovar att upprätthålla lagarna i de länder där de verkar. I både Electrolux<sup>6</sup> och Saab ABs<sup>7</sup> avtal konstaterar företaget behoven av en balans mellan arbetstid och fritid.

---

<sup>5</sup> SKF-avtalet är slutet med IF Metall samt dess europeiska och globala fack som numera heter IndustriALL/Global respektive IndustriALL/Europe

<sup>6</sup> Avtalet med Electrolux är slutet med IF Metall, dess globala fack som numera heter IndustriALL/Global samt företagets Koncernfackliga råd.

<sup>7</sup> Avtalet med Saab AB är slutet med IF Metall, dess globala fack IndustriALL/Global samt Unionen och Sveriges ingenjörer på Saab AB

I IMF:s modellavtal återfinns text om att förekomsten av övertid inte ska vara en ersättning för låga reguljära löner.

## **V. Arbetsmiljö och miljöhänsyn**

Här betonas vikten av att koppla ihop frågan om miljöhänsyn med arbetsmiljö. En sund och trygg arbetsmiljö för de anställda är utgångspunkten och partssamarbete krävs för att skapa detta. Verkligheten visar att arbetsmiljö är ett stort problem. Enligt ILO sker 337 miljoner arbetsplatsolyckor varje år. Varje dag dör 6 300 arbetare p.g.a. arbetsplatsrelaterade sjukdomar eller olyckor.

Arbetet med arbetsmiljö ser olika ut beroende på arbetsplats och sektor. Här kan man utveckla avtalet att innehålla branschspecifika problem och utmaningar.

I Skanskas<sup>8</sup> avtal skrivs att marknadens bästa säkerhetsarbete ska tillämpas och SKF lyfter fram att man arbetar med ISO 14001. I Electroluxavtalet tas även frågan om behovet av trygga och säkra boendemöjligheter upp samt att företaget strävar efter att minimera inverkan på miljön. I avtalet med Saab AB står det att företaget ska tillhandahålla alla anställda en säker och hälsosam arbetsplats samt att företaget ska minimera sin miljöpåverkan.

## **VI. Lön att leva på**

Lönefrågan är en klassisk facklig fråga och ofta en kontroversiell fråga, en källa till konflikt. I många länder är det ovanligt med kollektivt förhandlande för att bestämma hur produktionsresultatet ska fördelas i form av lön till arbetstagare och avkastning till aktieägare. De allra flesta länder (90 % av ILO:s medlemsländer) har system för en eller flera minimilöner, ofta baserat på sektor, region eller ålder. Men minimilöner är sällan tillräckligt för att försörja sig själv och sin familj. ILO:s lönestatistik visar att minimilöner brukar vara ca 40 % av genomsnittslön. Men det skiljer förstås mellan olika länder.

Avtalstexten är delvis hämtad från OECDs riktlinjer för multinationella företag, som i sin tur bygger på ILO:s deklARATION om multinationella företag. I Securitas finns skrivet att företaget ska ge rättvisa/rimliga/rättfärdiga löner (fair wages) och i SCA-avtalet används "fair wages" i förhållande till den aktuella marknaden.

---

<sup>8</sup> Avtalet med Skanska är slutet med Byggnadsarbetareförbundets (m.fl.) globala fack som numera heter Building Workers Union, BWI.



I IMF<sup>9</sup>s modellavtal står att lönen ska vara tillräckligt för arbetares och dennes familjs grundläggande behov samt viss ”buffertinkomst” (“... and to provide for some discretionary income”).

## **VII. Anställningsförhållanden och bemanningsfrågor**

Dagens förändrade produktionsmönster innebär också att arbetsmarknaden förändras. Det blir allt vanligare med långa leverantörskedjor, ”outsourcing”, inhyrd arbetskraft, bemanningsföretag osv. Det påverkar arbetstagares möjlighet att ställa krav och göra sin röst hörd. Det påverkar också arbetsgivarens ansvar och syn på långsiktiga relationer. Det finns en oro för att företag genom sitt sätt att organisera produktionen inte tar ansvar för arbetsvillkor inklusive arbetsmiljö. Det är inte ovanligt att inhyrda arbetare har sämre villkor än de anställda. För trygghet och förutsägbarhet för såväl arbetare som arbetsgivare är det viktigt med trygga anställningar.

I Skanskas avtal finns text om vikten av att, där det är möjligt, erbjuda tillsvidareanställningar (“...efforts must be made to offer fixed employment”). I SCAs avtal föreskrivs att outsourcing normalt leder till underrättande och förhandlande med de anställdas organisationer.

## **VIII. Fackligt arbete**

Detta kapitel kan sägas utgöra avtalets kärna. Det övergripande syftet är att bidra till att arbetare, om hon/han så önskar, kan utöva sin mänskliga rättighet att gå med i en fackförening för att hävda sina intressen. Detta är ofta i praktiken den avgörande skillnaden mellan företagens egna uppförandekoder och internationella ramavtal.

I verkligen utsätts fackliga organisationer i många länder för hårt förtryck från såväl regeringar som arbetsgivare. Varje år presenterar ”Världsfacket”, IFS/ITUC, en rapport om kränkningar av mänskliga rättigheter i arbetslivet. I Guatemala dödades 53 fackligt aktiva under de senaste sex åren och bara 1,6 procent av arbetskraften är fackföreningsmedlemmar. 18 fackligt aktiva har mördats i Colombia sedan januari 2012. I 2013 års rapport över kränkningar av mänskliga rättigheter i arbetslivet finns uppgifter om 87 länder. Fackligt aktiva har mötts av våld i 24 av dem. I 14 av de 87 har grundläggande medborgerliga rättigheter blivit kringskurna av regeringen eller av arbetsgivare. I 46 av de 87 länderna har fackligt aktiva utsatts för både avsked och hot kring sin anställningstrygghet på grund av sitt fackliga engagemang.

---

<sup>9</sup> IMF har sedan dess gått samman med det globala facket ITGLWF och bildat IndustriALL.

Många fall blev dock aldrig rapporterade, på grund av rädsla och hot som är vardag för många fackligt aktiva. Detta är ett stort problem och det är ytterst viktigt att svenska företag motverkar kränkningar av rättigheter vi tar för självklart i Sverige.

Securitas avtalet innehåller en utförlig text om processen för bildande av lokala fackklubbar och vikten av förtroendefull partsdialog. Det globala fackets nationella medlemsförbund ska meddela företaget om man avser att bidra till facklig verksamhet och företaget medverkar till att facket har tillgång till att arrangera möten.

I Loomis avtal finns liknande skrivningar och där finns också text om att facket under vissa förutsättningar har möjlighet att komma i kontakt med anställda hos Loomis kunder i syfte att organisera medlemmar.

I en bilaga i avtalet med Saab AB finns skrivningar om att företaget åtar sig att motverka bildandet av ”gula fackföreningar”, d.v.s organisationer som ofta bildas eller kontrolleras av företaget.

## **IX. Öppenhet och information**

Det är ett viktigt att företaget visar öppenhet om frågor som påverkar de anställdas arbete. Information, konsultation och förhandlingar blir extra viktiga om stora förändringar av företagets verksamhet planeras. IFA-texten bygger på skrivningar hämtade från europeiska företagsråd samt OECDs riktlinjer.

I OECDs riktlinjer finns följande: ”Företagen bör (...) ge arbetstagarnas företrädare den information som behövs för att förhandlingar om anställningsvillkor ska vara meningsfulla” samt ”ge arbetstagarnas företrädare nödvändiga resurser för att verkningfulla kollektivavtal ska komma till stånd”.

## **X. Uppföljning och konfliktlösning**

Detta stycke fokuserar på uppföljning av avtalet. Ett avtal blir bara ord på ett papper om det inte finns system att följa upp avtalets innebörd. Valfungerande mekanismer för övervakning och uppföljning är centralt för att ett internationellt ramavtal för mänskliga rättigheter ska bidra till en positiv utveckling för båda parter. Och även om båda parter har ett gemensamt intresse, kommer det att komma konflikter från tid till annan om hur avtalet ska tolkas. En mogen partsrelation bygger system för att hantera dessa konflikter. Det är i detta sammanhang viktigt att parterna kommer överens om hur uppföljning av avtalet ska finansieras.

Securitas och UNI/Transport har skapat en implementeringsgrupp (2+2) som ansvarar för övervakningen av avtalet. Gruppen möts en gång per år i samband med årsmöte för Europeiska företagsrådet, EWC. Gruppen kan besluta att tillsätta lokala implemen-

teringsgrupper. Gruppen tar upp tolkningar av avtalet och kan ge rekommendationer till de olika parterna hur frågan ska lösas. Liknande arbetssätt finns i avtalet med Loomis.

Parterna som slutit SCAs avtal träffas en gång per år för att följa upp efterlevnaden av avtalet. Representanter för SCAs Europeiska företagsråd deltar också i mötet. Vid speciella omständigheter kan även fackliga representanter från berörd arbetsplats eller land delta.

I IFA med SKF är det koncernfacket/globala företagsrådets (World Works Council) presidium och ledningen för Kvalitet och Personalenheten (Group Management, Quality and Human Resources) på AB SKF som kommer att övervaka uppföljningen.

En grupp mellan IKEA och BWI/Byggnads träffas två gånger per år för att följa implementeringen av sitt IFA. Om brott (contravention) skulle ske, ska även dessa tas upp i gruppen för diskussion och eventuella åtgärder.

Avtalet med Saab AB följs upp en gång om året i närvaro av fyra fackliga representanter, två representanter från IF Metall, en från Unionen och en från Sveriges Ingenjörer.

## **XI. Informations spridning om ramavtalet**

För att ett ramavtal ska kunna tillämpas är förstås kunskapen om avtalets förekomst och innehåll avgörande. Båda parter har ett ansvar i detta. I det flesta svenska IFA finns text om behovet att sprida kännedom om ramavtalet. Parternas hemsida kan vara en viktig kanal för informations spridning. Utbildningsinsatser är en annan viktig åtgärd.

## **XII. Avtalets giltighetstid**

Vid avtalsslutande bestäms i regel hur länge avtalet ska gälla. Securitas gäller ett år i taget med 6 månaders uppsägningstid. SCAs avtal är giltigt i två år och kan därefter blir förlängt eller omförhandlat.

### **3. Referensgruppens sammansättning och slutsatser**

Gruppens arbete har letts av Susanne Lindberg Elmgren, LOs internationella enhet, som har haft ansvaret för avtalstexten och framtagande av slutrapport. Malgosia Stefaniak har ansvarat för administrativt stöd.

Följande personer har ingått i referensgruppen:

Nicklas Tempel, Elektrikerförbundet

Torbjörn Jonsson, Fastighetsanställdas förbund

Leif Mettävainio, GS, Facket för Skogs-, Trä- och Grafisk bransch

Erik Andersson, Industrifacket Metall

Christer Larsson, Pappersindustriarbetareförbundet

Jonny Fransson, Transportarbetareförbundet

Joakim Oscarsson, Kommunalarbetareförbundet

Peter Sjöstrand, Målareförbundet

Björn Lind, SEKO Facket för service och kommunikation

Dennis Henningsson, Byggnadsarbetareförbundet

Maria Nyberg, 2010/11 samt Claudia Jiménez Guala 2012, Handelsanställdas förbund

Pauli Kristiansson, Livsmedelsarbetareförbundet

Sofie Rehnström, LO/Arbetslivsenheten

Reine Boström, LO/Kommunikationsenheten

(Therese Guovelin, Hotell och Restaurang Facket, referensperson)

#### **Fem utmaningar för arbetet framöver**

Gruppen har diskuterat det behov av samråd och erfarenhetsutbyte som finns mellan förbunden. Gruppen har också samtalat om hur samarbetet inom LO kan bidra till att det fackliga perspektivet förstärks inom såväl företag som i den allmänna debatten.

Gruppen har haft en öppen diskussion om framsteg och förhandlingar, om motgångar och utmaningar. Sammanfattningsvis kan fem utmaningar och aktörer skönjas.

#### **1. Svenska multinationella företag**

Arbetet med internationella ramavtal gentemot de svenska multinationella företagen är en central fråga. Många företag samarbetar med olika intresseorganisationer i det civila samhället beträffande vissa frågor som rör mänskliga rättigheter, t.ex. i kampen mot barnarbete. Det är dock inte lika vanligt att man lyfter fram samarbetet med facket. Ett av syftena med ett ramavtal är att få företagen att se partssamarbete som ett självklart arbetssätt även internationellt.

Kring företagen finns en stor industri med revisionsbyråer, konsulter som arbetar med kunskapsuppbyggnad, kontroll och uppföljning. Det finns ofta en uttalad vilja att hitta

former för att förbättra arbetsvillkor inom företagskedjan, vilket är bra. Men synsättet och arbetet har avgörande brister. Detta arbetssätt utgår ifrån att någon utifrån ska företräda arbetarnas intressen i andra delar av världen. Vårt eget fackliga arbetssätt handlar om hur vi stärker arbetare inom företagen och företagskedjan för att de själva kan höja sina röster och påverka sina arbetsvillkor.

Globaliseringen innebär att allt fler svenska företag finns i länder som är icke demokratiska och/eller har svag arbetsmarknadslagstiftning med begränsad partsdialog. Då är det viktigt att den svenska erfarenheten av partssamarbete kan bidra till en positiv utveckling.

Då handlar det om att i kontakt med de svenska multinationella företagen förbättra det internationella arbetet för att bygga en social dialog på företagens produktionsställen och hos deras underlevernatörer. Kontakter kan även ske med företag som inte är svenska i juridisk mening, men där svenska fackliga organisationer har goda relationer. Där kan ett internationellt ramavtal spela en viktig roll.

## **2. De globala facken**

Det är de globala facken och deras nationella förbund som sluter internationella avtal med företagen. De globala facken (Global Union Federation, GUF) har ofta en fastslagen modell för internationella ramavtal. Olika globala fack har olika strategi när det gäller antal avtal samt omfattning och uppföljning.

Det har hänt mycket de senaste åren. De första avtalen innehöll främst referens till ILOs kärnkonventioner, medan de senare innehåller ett bredare spektrum av frågor. De flesta avtalen finns inom sektorerna bygg, industri, handel men det finns numera flera avtal inom offentlig service.

I gruppens arbete har det framkommit att det inom globala facken finns olika syn på vad ett avtal bör innehålla. Svenska medlemsförbund har ansett att vissa modellavtal innehåller för många frågor och för långtgående krav. De svenska förbunden har ibland svårigheter att komma till förhandlingsbordet, då de svenska företagen ofta inte är intresserade av att förhandla tillsammans med de globala facken. I detta avseende handlar modellavtalet om att bidra till en gemensam och trovärdig strategi inom det globala facket.

Inom de globala facken finns en utvecklingstendens där ledningen för dessa vill centralisera förhandlingarna till den globala nivån. Detta menar LOs förbund är fel väg att gå. Förhandlingarna för internationella ramavtal är en fråga som principiellt utgår från de nationella medlemsförbunden.

### **3. Fackligt förtroendevalda - intern mobilisering**

En central fråga av annan karaktär är hur vi sprider information och förankrar det internationella arbetet inom LOs förbund. Gruppen har diskuterat utmaningen att förankra och få förtroendevalda på olika nivåer att lyfta frågan om avtal rörande mänskliga rättigheter i arbetslivet. Många gånger upptas det fackliga engagemanget av mer direkta och påtagliga utmaningar. Det behövs också mer kunskap och diskussion bland bolagsstyrelserepresentanter och de som innehar koncernfackliga uppdrag.

Ett problem som gruppen har lyft är svårigheterna att ”ha koll på” vad som händer inom företaget internationellt. Det blir särskilt allvarligt om det finns tecken på att företaget inte sköter sig och det kommer diffusa anklagelser som inte går att följa upp. För att ett internationellt ramavtal ska fungera i praktiken krävs fackliga nätverk och internationella kontakter. En facklig part är medansvarig för ett slutet internationellt ramavtal och uppföljning och utvärdering är centralt i detta avseende. Resursfrågan är förstås också avgörande.

En gemensam LO-modell kopplad till utbildning, material, tvärfackliga mötesplatser och andra aktiviteter kan verka mobiliserande. För att det ska bli möjligt krävs att LO och förbunden gemensamt prioriterar detta.

### **4. Strategiskt utvecklingssamarbete**

Kopplingen till utvecklingssamarbete har också berörts i gruppen. LO och förbunden har och har haft många projekt för att bygga upp fackliga organisationer i olika delar av världen. Fokus i projekten är ofta att ge grundläggande facklig utbildning och erfarenhetsutbyte. Då är internationellt ramavtal inte något som har första prioritet, vilket är naturligt.

De flesta projekt äger rum i länder med svag eller ingen demokratisk tradition eller partsrelation. Det kan också vara i svaga stater, vars regeringar är ointresserade eller ovilliga att stärka mänskliga rättigheter i arbetslivet.

Dock kan det fackliga arbetet med internationella ramavtal förhoppningsvis bidra till ett gemensamt strategiskt tänkande inom utvecklingssamarbetet. Särskilda projekt kan utvecklas för att stödja fackliga nätverk där internationella ramavtal kan spela en viktig roll.

### **5. Allmän opinionsbildning – facket i den nationella debatten**

Den fackliga rösten måste höras i frågor som rör oss och våra kamrater i andra delar av världen. Vi kan inte lämna frågan till enskilda intresseorganisationer, enskilda företags- eller regeringsföreträdare. LO har tillsammans med förbunden ett ansvar att

lyfta frågan om mänskliga rättigheter och arbetsvillkor gentemot politiska aktörer, myndigheter och intresseorganisationer samt i den allmänna debatten.

”LO-modellen” blir en ny policy och ger därmed också LO en tydligare roll när det gäller allmänna policyfrågor som rör företagens samhällsansvar kopplat till mänskliga rättigheter. LO kan då bli en plattform för samråd, erfarenhetsutbyte och utbildningsinsatser.

## 4. Några slutsatser utifrån aktuell forskning om internationella ramavtal – av Mats Wingborg

Allt fler arbetstagare i Europa är anställda av ett utlandsägt transnationellt företag. Motsvarande utveckling finns i andra delar av världen.<sup>10</sup> Ur ett fackligt perspektiv ställer detta allt större krav på koncernfacklig samverkan och att upprätta internationella ramavtal (International Framework Agreement, IFA).

Det första internationella ramavtalet antogs 1988 genom en överenskommelse mellan det globala facket IUF och det transnationella företaget Danone. Sedan dess har antalet internationella ramavtal successivt ökat. I dag finns ett hundratal IFA. Många IFA har funnits i mer än ett årtionde, vilket har möjliggjort att avtalen har kunnat utvärderas och studeras. En rad studier som granskar de internationella avtalens effekter har publicerats under de senaste åren.

Från början var idén hos de globala facken att internationella ramavtal framför allt skulle bidra till att stärka den fackliga organiseringen och inte minst de globala fackens medlemsorganisationer. Men i takt med att IFA har fått större genomslag har dess betydelse för att stärka efterlevnaden av ILO:s kärnkonventioner blivit allt viktigare. IFA har också blivit allt mer betydelsefulla för att få de transnationella företagen att erkänna de globala facken som en förhandlingspart.<sup>11</sup>

Samtidigt har olika internationella ramavtal fått allt mer olika utformningen. Möjligen kan nästa steg i processen bli att formulera mer enhetliga avtal.<sup>12</sup> En omfattande diskussion handlar om vad avtalen bör innehålla och vad det är realistiskt att ställa för krav på innehållet i avtalen.<sup>13</sup>

Med IFA finns en möjlighet att förbättra de anställdas villkor i globala koncerner, men avgörande är hur avtalen förankras och följs upp. En av flera betydelsefulla faktorer är att det finns mekanismer och procedurer för hur brott mot IFA ska hanteras.<sup>14</sup> Flera olika fallstudier pekar på detta. I studierna finns och många detaljerade förslag till hur de internationella ramavtalen ska kunna bli mer effektiva.

---

<sup>10</sup> *Multinational companies and collective bargaining*, Eurofound 2009.

<sup>11</sup> Helfen, Markus, Fichter, Michael & Sydow, Jörg, *Regulation Labour Relations in Global Production Networks: Insights on International Framework Agreements*, in "Regulating Labor Relations", 2011.

<sup>12</sup> *Globalizing Labour Relations Across the Atlantic*, American Institute for Contemporary German Studies, 2010.

<sup>13</sup> Helfen, Markus & Fichter, Michael, *Building transnational union networks around global production networks: A step towards globalizing industrial relations?*, Freie Universität Berlin, 2011.

<sup>14</sup> Papadakis, Konstantinos, *Shaping Global Industrial Relations. The impact of International Framework Agreements*, ILO, 2011.



En slutsats, som återkommer, är att internationella ramavtal möjliggör förbättringar för arbetstagarna, men att ett avtal i sig inte är någon garanti för förbättringar. För att avtalet ska få effekt krävs en aktiv implementering.<sup>15</sup>

Några studier analyserar själva karaktären hos de internationella ramavtalen. Ofta betonas att de skiljer sig från andra former av avtal: ”Det är viktigt att understryka att internationella ramavtal inte är avtal i den formella meningen. De är inte bindande, utan handlar snarare om att upprätta ett kontrollsystem där de fackliga organisationerna är inbjudna som part.”<sup>16</sup> Hittills har brott mot internationella ramavtal inte används för att stämna transnationella företag i domstol. Detta är för det mesta inte heller det fackliga syftet med avtalen.<sup>17</sup> De globala avtalen har därför en något svagare rättslig ställning än de nationella kollektivavtalen.<sup>18</sup>

I det sammanhanget analyseras även relationen mellan företagens uppförandekoder och internationella ramavtal. En idé är att uppförandekoderna kan omvandlas till internationella ramavtal. Men en annan syn är att uppförandekoderna och de internationella ramavtalen delvis fyller olika funktion.<sup>19</sup> För att se till att uppförandekoderna efterlevs använder de transnationella företagen interna och externa kontroller. Men mekanismen för att följa upp de internationella ramavtalen handlar snarare om en fortlöpande dialog mellan företag och fackliga organisationer. Av detta har många transnationella företag dragit slutsatsen att de har behov av både uppförandekoder och internationella ramavtal.<sup>20</sup>

För fackliga organisationer är en huvudfråga hur man ska få fler arbetsgivare att sluta internationella ramavtal. I den strävan är det intressant att studera hur de nuvarande avtalen har uppkommit. Flera olika bakgrunder kan noteras; avtal som uppstått genom en omvandling av uppförandekoder, avtal som har sin bakgrund i europeiska företagsråd, avtal som drivits fram av ett nationellt fackförbund i det land där det transnationella företaget har sitt huvudkontor etc. En av flera slutsatser som nämns i ett antal studier är att det är avgörande att arbetsgivarparten har förtroende för de fackliga motparten, i annat fall är det svårt att komma överens om ett internationellt ramavtal. Just av detta skäl spelar europeiska företagsråd och nationella förbund en avgörande roll för att upprätta globala ramavtal.

---

<sup>15</sup> *Focus: Global Framework Agreements: Compliance*, i ”International Trade Union Rights, Volym 18”, Dick Blin mfl, 2011.

<sup>16</sup> *Case study: Securitas*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008.

<sup>17</sup> Helfen, M, Fichter, Michael & Sydow, Jörg, in ”Regulating Labor Relations”, 2011.

<sup>18</sup> Helfen, Markus & Fichter, Michael., Freie Universität Berlin, 2011.

<sup>19</sup> Helfen, Markus, Fichter, Michael & Sydow, Jörg in ”Regulating Labor Relations”, 2011.

<sup>20</sup> *Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level*, Eurofound, 2008.

## Referenser

*Case study: Securitas, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008.

*Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008.

*Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level, Case study: Telefónica*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008.

*Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level, Case study: IKEA*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007.

Fichter, Michael & Sydow, Jörg, *Organization and Regulation of Employment Relations in Transnational Production and Supply Networks. Ensuring Core Labor Standards through International Framework Agreements?*, PM, odatemat.

Fichter, Michael mfl, *Globalising Labour Relations. On Track with Framework Agreements?*, Friedrich Ebert Stiftung, 2012.

*Focus: Global Framework Agreements: Compliance*, i "International Trade Union Rights, Volym 18", Dick Blin mfl, 2011.

*Globalizing Labour Relations Across the Atlantic*, American Institute for Contemporary German Studies, 2010.

Helfen, Markus & Fichter, Michael, *Building transnational union networks around global production networks: A step towards globalizing industrial relations?*, Freie Universität Berlin, 2011.

Helfen, Markus, Fichter, Michael & Sydow, Jörg, *Regulation Labour Relations in Global Production Networks: Insights on International Framework Agreements*, i "Regulating Labor Relations", 2011.

*Multinational companies and collective bargaining*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2009.

Papadakis, Konstantinos, *Shaping Global Industrial Relations. The impact of International Framework Agreements*, ILO, 2011.

Ruggie, John, *Ruggie Framework*, FN, 2008.

Stevis, Dimitris, *International framework agreements and global social dialogue: Parameters and prospects*, ILO, 2010.

Focus: Global Framework Agreements: Compliance, i "International Trade Union Rights, Volym 18", Dick Blin mfl, 2011.

Globalizing Labour Relations Across the Atlantic, American Institute for Contemporary German Studies, 2010.

Helfen, Markus & Fichter, Michael, *Building transnational union networks around global production networks: A step towards globalizing industrial relations?*, Freie Universität Berlin, 2011.

Helfen, Markus, Fichter, Michael & Sydow, Jörg, *Regulation Labour Relations in Global Production Networks: Insights on International Framework Agreements*, i "Regulating Labor Relations", 2011.

Multinational companies and collective bargaining, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2009.

Papadakis, Konstantinos, *Shaping Global Industrial Relations. The impact of International Framework Agreements*, ILO, 2011.

Ruggie, John, *Ruggie Framework*, FN, 2008.

Stevis, Dimitris, *International framework agreements and global social dialogue: Parameters and prospects*, ILO, 2010.

## Bilaga Några värdefulla hemsidor

[www.lo.se](http://www.lo.se) (klicka vidare Internationellt/Globalt/Företag och mänskliga rättigheter i arbetslivet samt direkt till de svenska medlemsförbunden)

[www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org) Internationella Fackliga Samorganisationen, International Trade Union Confederation

[www.ilo.org/multi](http://www.ilo.org/multi) International Labour Organisation, ILO och deras arbete gentemot multinationella företag

[www.tuacoedmneguidelines.org](http://www.tuacoedmneguidelines.org) Databas och information om OECDs riktlinjer för multinationella företag

[www.tuac.org](http://www.tuac.org) Trade Union Advisory Committee to the OECD.

[www.global-unions.org/framework-agreements](http://www.global-unions.org/framework-agreements) Gemensam hemsida för globala fackliga organisationer. Här finns en sammanställning över alla internationella ramavtal.

[www.bwint.org](http://www.bwint.org) The Building and Woodworkers International, BWI (svenska medlemsförbund är Byggnadsarbetareförbundet, GS-facket, Målareförbundet)

[www.industriall-union.org](http://www.industriall-union.org) IndustriALL, (IF Metall, Pappersindustriarbetareförbundet, Elektrikerförbundet)

[www.itfglobal.org](http://www.itfglobal.org) The International Transport Workers' Federation, ITF; (Transportarbetareförbundet, Kommunalarbetareförbundet, SEKO Facket för service och kommunikation)

[www.world-psi.org](http://www.world-psi.org) Public Service International, PSI (Kommunalarbetareförbundet, SEKO-Facket för service och kommunikation, Transportarbetareförbundet)

[www.iuf.org](http://www.iuf.org) International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations, IUF (Livsmedelsarbetareförbundet, Hotell och RestaurangFacket, Kommunalarbetareförbundet)

[www.uniglobalunion.org](http://www.uniglobalunion.org) Union of service sector workers (Handelsanställdas förbund, GS-facket, Fastighetsanställdas förbund)

[www.fim-musicians.org](http://www.fim-musicians.org) International Federation of Musicians (Musikerförbundet)

[www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home/Protect-Respect-Remedy-Framework/GuidingPrinciple](http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home/Protect-Respect-Remedy-Framework/GuidingPrinciple) Information om FN:s ramverk och principer för företag och mänskliga rättigheter

[www.sis.se/iso26000](http://www.sis.se/iso26000) Information om den internationella standarden ISO 26000 om socialt ansvarstagande, där frågan om social dialog, kollektivt förhandlande och ramavtal finns med.



Rapporten beställs från LO-distribution:  
lo@strombergdistribution.se  
Telefax: 026-24 90 26

April 2014  
ISBN 978-91-566-2964-8  
[www.lo.se](http://www.lo.se)

