

VERDENSOMSPENNENDE RAMMEAVTALE OM PSA PEUGEOT CITROËN SITT SOSIALE ANSVAR

« En sosial forpliktelse uten grenser »

INNLEDNING

PSA PEUGEOT CITROËN er et bilindustrikonsern på verdensnivå, som baserer sin utvikling på sosialt ansvarlige retnings- og handlingslinjer i alle land hvor de er etablert og i deres forskjellige virksomhetssektorer.

PSA PEUGEOT CITROËN sluttet seg Global Compact den 9. april 2003, og forpliktet seg dermed til å overholde og fremme deres ti prinsipper, inspirert av Den universelle menneskerettighetserklæringen, Erklæringen om grunnleggende arbeidsrettigheter, Rio-erklæringen om miljø og utvikling og FN-konvensjonen mot korrupsjon.

Disse forpliktelsene er også oppført i konsernets etiske overenskomst, som er utarbeidet og distribuert til alle ansatte i mars 2003. Denne overenskomsten utgjør et vesentlig og felles referanselegeme, som hver enkelt, både ledere og ansatte, må henholde seg til og innrette seg etter under alle forhold.

Gjennom denne verdensomspennende rammeavtalen, ønsker PSA PEUGEOT CITROËN å formalisere sine forpliktelser til fordel for de grunnleggende menneskerettighetene ved å forene fagforeningene, og Det internasjonale metallarbeiderforbund (IMF) og Den europeiske metallarbeidernes sammenslutning (EMF).

[0]

Denne avtalen er en del av sosialpolitikken, som utgjør et stort fortrinn for konsernets varige økonomiske vekst og resultat. Ikrafttredelsen av denne avtalen baserer seg på en stadig sosial dialog med arbeidsmarkedets parter. Denne politikken har i flere år gitt seg uttrykk i innoverende resultat i alle land, spesielt når det gjelder de grunnleggende menneskerettighetene, like muligheter, mangfoldighet, utvikling av arbeid for kvinner, integrasjon av funksjonshemmede, osv. Fremskrittene er hele tiden et klart uttrykk for den gjennomførte politikken, med målbare målsettinger, handlinger og resultat.

Avtalepartene innrømmer forresten at virksomhetene innen bilindustri, finansiering, transport og logistikk, utvikler seg i en svært konkurransepreget og verdensomspennende kontekst, som tvinger dem til å holde seg konkurransedyktige på de respektive markedene. Denne konteksten medfører, innen rammen av den sosiale dialog, en stadig søking etter løsninger, med det som målsetning å bidra til å forene menneskelig fremgang og konsernets varige, økonomiske resultat.

Denne avtalen, som gjør det mulig å konkretisere målsettingene, bør kunne utgjøre en referanseramme for hver enkelt manager og for de undertegnende fagforeningene. Den legemliggjør en felles vilje til å fremme aktelsen for de grunnleggende menneskerettighetene (kapittel 2), personalforvaltningen og -utviklingen (kapittel 3), de sosiale kravene delt med leverandørene (kapittel 4), at den virkningen som firmaets virksomhet har på dets etableringsdistrikt tas med i betraktning (kapittel 5), håndhevelsen av disse prinsippene i hvert enkelt land (kapittel 6) og utvidelsen på lang sikt av konsernets Europa-komité til å bli en Verdenskomité (kapittel 7).

Denne avtalen er en drivende faktor for det sosiale fremskritt og bør også inspirere forholdet til deltakerne, dvs. myndigheter, industripartner, leverandører, kunder, aksjonærer og ikke-regjeringsorganisasjoner. Avtalepartene mener at ikrafttredelsene av disse forpliktelsene påkrever at de nasjonale eller lokale medspillerne innen disse områdene trekkes inn slik at de sosiale fremskrittene iverksettes på lang sikt.

Kapittel 1: Anvendelsesområde

Denne verdensomspennende rammeavtalen gjelder umiddelbart for hele den konsoliderte bilindustriavdelingen (forskning og utvikling, fabrikasjon, handel og støttetjenestene), og også for avdelingene for finansiering og transport og logistikk, for eksisterende og fremtidige filialer som konsernet utøver en fremherskende innvirkning på, om det så er gjennom en økonomisk aksjemajoritetsdeltakelse eller, når denne er begrenset til 50 %, gjennom konsernets ansvar i den sosiale forvaltningen av denne filialen.

PSA PEUGEOT CITROËN forplikter seg til å underrette konsernet Faurecia om denne verdensomspennende rammeavtalen, som forresten har sine egne organer for europeisk dialog, slik at det kan innlede en diskusjon med arbeidsmarkedspartenes deres om disse samme emnene.

Dessuten tilsikter enkelte bestemmelser (kapittel 4) leverandører, underleverandører, industripartner og distribusjonsnett.

Kapittel 2: PSA PEUGEOT CITROËN sine forpliktelser overfor de grunnleggende menneskerettighetene

PSA PEUGEOT CITROËN, fagforbundene og fagforeningene stadfester deres tilslutning og forplikter seg til å overholde de grunnleggende arbeidsprinsippene og rettighetene fremsatt av Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO). PSA PEUGEOT CITROËN på sin side, minner om hvor viktig det er for dem å overholde Global Compact-prinsippene, som ble lansert av FN.

Paragraf 2.1 – Fremming og sikring av menneskerettighetene anerkjent på det internasjonale plan

PSA PEUGEOT CITROËN overholder på alle dets virksomhetsområder, gjeldende lover og bestemmelser i de landene hvor konsernet utøver sin virksomhet. Med denne verdensomspennende rammeavtalen om det sosiale ansvar, ønsker PSA PEUGEOT CITROËN å gå enda lenger enn å bare overholde de nasjonale normene, ved å gi seg selv en referanseramme for de grunnleggende menneskerettighetene.

PSA PEUGEOT CITROËN fremmer sikring av menneskerettighetene i alle de land hvor konsernet er etablert, også i de områdene hvor menneskerettighetene ikke fremheves i tilstrekkelig grad.

Paragraf 2.2 – Ingen delaktighet i brudd på menneskerettighetene

PSA PEUGEOT CITROËN sørger for å avverge situasjoner eller handlinger med delaktighet i brudd på de grunnleggende menneskerettighetene. Konsernet er av den mening at denne utfordringen kommer inn under dets sosietale ansvar.

PSA PEUGEOT CITROËN fordømmer manglende overholdelser som krenker personenes rettigheter og verdighet, dårlig verbal eller fysisk behandling og forulempelser. Disse fremferdene kan belegges med straff og er gjenstand for forebyggende tiltak i alle land.

Paragraf 2.3 – Forsamlingsrett og faktisk anerkjennelse av retten til kollektiv forhandling

PSA PEUGEOT CITROËN er åpen for fagforeningsvirksomhetene og anerkjenner over hele verden, fagforeningsstillingen og arbeidernes rett til å stifte fagforeninger etter deres eget valg, og ivaretar sikring av fagforeningenes uavhengighet og pluralisme (*ILO-konvensjonen nr. 87*).

PSA PEUGEOT CITROËN forplikter seg til å beskytte medlemmene og de ansvarlige i fagforeningene og å ikke utføre noen som helst fagforeningsdiskriminering (*ILO-konvensjonen nr. 135*).

PSA PEUGEOT CITROËN anerkjenner arbeiderrepresentantenes rett til opplysning og til å blir rådspurt når det skal tas viktige avgjørelser som påvirker livet i bedriften.

PSA PEUGEOT CITROËN forplikter seg til å fremme kollektiv forhandling, en sentral faktor i den sosiale dialog (*ILO-konvensjonen nr. 98*).

Paragraf 2.4 – Eliminering av alle former for tvangs- og pliktarbeid

PSA PEUGEOT CITROËN forplikter seg til å sikre fritt valg av arbeid og fordømmer tvangsarbeid, som konstateres hver gang et arbeid påtvinges ved hjelp av trusler (det å nekte noen mat, beslagleggelse av jord, ikke-tildeling av lønning, fysisk vold, seksuell mishandling, ufrivillig arbeid i fengsel, osv.) (*ILO-konvensjonene nr. 29 og 105*).

Paragraf 2.5 – Reell avskaffelse av barnearbeid

PSA PEUGEOT CITROËN fordømmer og forbyr barnearbeid.

Minstealderen for adgang til sysselsetting i konsernet er fastsatt til 18 år, dvs. en høyere alder enn den som fastsettes av internasjonale standarder hvor alderen for adgang til sysselsetting er 15 år (*ILO-konvensjonen nr. 138*).

For de landene eller regionene hvor økonomien og skolesystemet ikke er tilstrekkelig utviklet, og for å kunne bidra til å bøte på disse manglene, vil minstealderen for adgang til sysselsetting kunne fastsettes til 16 år, samtidig som det vernes om ungdommenes helse og garanteres for deres sikkerhet.

I dette tilfellet vil bedriften gi de berørte ansatte mulighet til å få spesifikk opplæring, for å bidra til at de får høyere almen- og yrkesutdanning.

Det vil også kunne bli foreslått forskjellige typer kontrakter for å følge de unge opp gjennom studiene og hjelpe dem til å få adgang til arbeidslivet (f.eks. lærlingkontrakter, osv.).

Paragraf 2.6 – Eliminering av diskriminering mht. arbeid og yrkesutøvelse

PSA PEUGEOT CITROËN forplikter seg til å ikke diskriminere noen pga. kultur, nasjonalitet, kjønn, religion, fagforenings- eller politiske overbevisninger, erfaringsforskjeller, fysiske forskjeller, yrkeserfaring, alder, helsetilstand og seksuell legning ved rekruttering og avansementsmuligheter (*ILO-konvensjonen nr. 111*).

PSA PEUGEOT CITROËN akter å anvende og fremme, utover de legale vedtekter, de beste fremgangsmåter for å bekjempe rasisme, kjønnsdiskriminering, fremmedhat, homofobi og mer generelt sett intoleranse mot forskjeller og å garantere for privatlivets fred.

Paragraf 2.7 – Bekjempelse av korrupsjon og forebyggelse av interessekonflikter

PSA PEUGEOT CITROËN forplikter seg til å bekjempe alle typer korrupsjon. Konsernet vil sørge for å vekke de ansattes interesse for denne utfordringen gjennom forskjellige kommunikasjons- og/eller opplæringsplaner.

Konsernets ansatte skal unngå enhver konfliktsituasjon mellom konsernets interesser og deres personlige eller deres nærmestes interesser, i samsvar med bestemmelsene i konsernets etiske overenskomst.

Dermed utelukker enhver medlem av personalet økonomisk engasjement hos en leverandør eller kunde, unntatt hvis det foretas via kjøp av børsnoterte verdipapirer innen rammen av forvaltningen av en beholdning av verdipapirer og i samsvar med vedtektene som forbyr bruk av forkunnskap.

Kapittel 3: PSA PEUGEOT CITROËN sine forpliktelser mht. forvaltning og personalutvikling

Paragraf 3.1 – Ansvarlig forvaltning av sysselsetting og faglig kompetanse

- **Rekrutteringer basert på mangfoldighet og like muligheter**

PSA PEUGEOT CITROËN forplikter seg til at ingen av rekrutteringsprosessens etapper skal være diskriminerende. Personer med forskjellig bakgrunn gir opphav til komplementaritet, sosial likevekt og økonomisk effektivitet.

Innen denne rammen iverksettes prosesser og midler for å unngå all slags diskriminering og fremme like muligheter.

- **Utvikle morgendagens faglige kompetanser gjennom videreutdanning**

PSA PEUGEOT CITROËN forplikter seg til å forberede og utvikle de påkrevde faglige kompetansene gjennom videreutdanning.

PSA PEUGEOT CITROËN sørger for at alle de ansatte får mulighet til å gå på kurs, spesielt de som er beregnet på å forbedre deres faglige kompetansenivå med henblikk på større beherskelske av nye teknologier, utstyr, systemer og prosesser.

Avtalepartene er av den formening at yrkesopplæring er ett av de verktøyene som gjør det mulig å fremme en større likestilling mellom de ansatte, uavhengig av kjønn, opprinnelse, opprinnelig utdannelse, helsetilstand, arbeidsbetingelser eller -tid. PSA satser altså på en voluntarisk politikk på dette området.

- **Fremme avansementsmuligheter**

PSA PEUGEOT CITROËN forplikter seg til å sørge for å gi de ansatte like muligheter med hensyn til avansementsmuligheter og bevegelighet. Metodene for evaluering av personalet baserer seg på et upartisk og klart bedømmelsesgrunnlag, i samsvar med avtalen om mangfoldighet og sosial kohesjon i bedriften, underskrevet av arbeidsmarkedets parter i Frankrike i september 2004.

Det er iverksatt prosesser og indikatorer for å sikre lik behandling.

PSA PEUGEOT CITROËN oppfordrer alle ansatte til å være aktive medspillere når det gjelder deres avansementsmuligheter.

- **Deltakelseskanaler for de ansatte**

PSA PEUGEOT CITROËN forplikter seg til å opplyse de ansatte regelmessig om bedriftsdriften og om de faktorer som vil kunne påvirke arbeids- og sysselsettingsvilkårene, direkte og indirekte, spesielt gjennom lokale organ som representerer de ansatte og fagforeningene.

PSA PEUGEOT CITROËN forplikter seg til å fremme de ansattes deltakelse og ta deres initiativ med i betraktning.

- **En sosial tilnærming av virksomhetsutviklinger**

PSA PEUGEOT CITROËN forplikter seg til, ved en eventuell virksomhetsutvikling, å opplyse og samråde seg med arbeiderrepresentantene i rette tid.

Det er viktig for PSA PEUGEOT CITROËN å ledsage de ansatte i alle omdannelser av virksomhet og arbeid.

Paragraf 3.2 – Attraktive arbeidsvilkår

- **Avlønninger**

PSA PEUGEOT CITROËN anvender avlønninger som er koherente i forhold til hva som er vanlig på markedene, for alle dens virksomheter (bilindustri, finansiering, transport og logistikk) og forplikter seg til gi lønn som er høyere eller lik de vilkår som fastsettes i landets lovgivning eller i kollektive overenskomster.

Dermed tilsvarer lønninger og godtgjørelser utbetalt for fulltidsarbeid, minst lovfestet minstelønn og garantert og/eller vedtatt minstelønn for yrket, og de skal gjøre det mulig for de ansatte å ha sømmelige levevilkår.

PSA PEUGEOT CITROËN anerkjenner prinsippet om lik avlønning, spesielt mellom menn og kvinner, for et arbeid med samme verdi og resultat (*ILO-konvensjonen nr. 100*).

Konsernets lønnspolitikk tilsikter å sørge for upartiskhet, rettferdighet og klarhet mht. regler som fastsetter avlønnen.

I tillegg utbetales det et utbytteandelsystem tilknyttet bedriftens resultat, til hele personalet for å omfordele vekstresultatet og verdidannelsen som de ansatte har bidratt til gjennom deres arbeid.

- **Sosial beskyttelse**

PSA PEUGEOT CITROËN oppretter i alle land, dekning av frivillig forsikring som dekker risiko tilknyttet dødsfall, uførhet og arbeidsudyktighet.

PSA PEUGEOT CITROËN oppretter også etter hvert i alle land, tilleggspensjonsordninger med fastsatte forsikringsbidrag, for å bøte på nedgangen i utskiftingsprosentene for de lovpliktige pensjonsordningene, og tilleggsordninger for helse avhengig av utviklingen i den lovpliktige sykeforsikringen.

Paragraf 3.3 – Arbeidsvilkår som tilsvarer de beste internasjonale standarder

- **Forhandlet tilretteleggelse av arbeid**

PSA PEUGEOT CITROËN forplikter seg til at arbeidstiden alltid skal være lik eller kortere enn tiden som fastsettes i landets lovgivning eller i kollektive overenskomster i det berørte land.

PSA PEUGEOT CITROËN forplikter seg til å overholde de periodiske hvilepausene og fridagene som minst tilsvarer de vilkår som er fastsatt av landets lovgivning eller av de kollektive overenskomster.

Svingningene i etterspørsel og bilindustriens mangfoldighet medfører nødvendigvis omlegginger av arbeidstid og tilretteleggelse av arbeid, som fastsettes og iverksettes innen rammen av den sosiale dialog og oppnådd enighet, ifølge gjeldende forhandlede sedvaner og regler i hvert enkelt land.

- **Helse, sikkerhet og arbeidsforhold**

Den eneste forsvarlige målsettingen for PSA PEUGEOT CITROËN, er å arbeide uten at det oppstår ulykker. Konsernet forplikter seg til at effektive politikker for helse og sikkerhet på arbeidet basert på forebygging, føres i de forskjellige virksomhetene i form av konkrete handlingsplaner som trekker inn enhver person ifølge ansvarsnivå, og også arbeidsmarkedets parter (*ILO-konvensjonen nr. 155*).

PSA PEUGEOT CITROËN forplikter seg til å gradvis forbedre ergonomien på arbeidspostene og å prøve å finne en stilling for enhver ansatt, som er i samsvar med dennes evner, uten diskriminering.

PSA PEUGEOT CITROËN fører en aktiv helsepolitikk, som først og fremst er rettet mot forebygging av patologier som kan oppstå eller utvikles pga. arbeidet.

Konsernet fremmer også virksomheten til de som arbeider innen helsesektoren for å spre informasjons- og forebyggingsinitiativ beregnet på de ansatte, om forskjellige emner som f.eks. aids eller kjønnssykdommer.

Paragraf 3.4 – Overføring av disse forpliktelsene og forhandling i filialene

I tillegg til de alminnelig brukte landsforhandlingene (f.eks.: lønninger, arbeidstid og tilrettelegging), forplikter hver enkelt filial seg til å forhandle med fagforeningene, iverksettelsen av handlinger som svarer til prinsippene og forpliktelsene i dette kapitlet, spesielt mht. opplæring, avansementsmuligheter og arbeidssikkerhet.

Kapittel 4: Leverandører, underleverandører, industriparter og distribusjonsnett, som står felles om de sosiale krav

Uten å overta det rettslige ansvaret til sine leverandører, underleverandører, industriparter og distribusjonsnettverk, forplikter PSA PEUGEOT CITROËN seg til å overbringe denne avtalen til disse bedriftene og krever at de retter seg etter ILOs internasjonale overenskomster nevnt tidligere.

PSA PEUGEOT CITROËN krever at leverandørene deres tar på seg den samme forpliktelsen med hensyn til deres egne leverandører og underleverandører.

Når det gjelder anbudsforespørsler, forplikter PSA PEUGEOT CITROËN seg til å sikre at menneskerettighetene slik de defineres i kapittel 2, er et avgjørende bedømmelsesgrunnlag i valget av leverandører som kommer til å bli en del av panelet.

Alle brudd på menneskerettighetene bør medføre korrektive handlingsplaner etter advarsel fra PSA PEUGEOT CITROËN. Hvis disse rettighetene ikke sikres, medfører dette sanksjoner som på lang sikt kan føre til utelukkelse fra panelet.

En spesifikk prosess vil også iverksettes i forhold til små leverandør- og underleverandørbedrifter, slik at de gradvis kan anvende ILOs standarder som er nevnt tidligere.

Kapittel 5: Bedriftsvirksomhetens innvirkning på etableringsområdet skal tas med i betraktning

PSA PEUGEOT CITROËN forplikter seg til å fremme sysselsetting og opplæring av den lokale, aktive befolkningen, og slik bidra til økonomisk og sosial vekst overalt hvor konsernet er etablert.

Slik prioriterer PSA PEUGEOT CITROËN den lokale befolkningen for å besette ledige stillinger og utvikler lokal integrasjon i den grad det er mulig.

Ved en eventuell utvikling av virksomheten, forplikter PSA PEUGEOT CITROËN seg til å informere landets myndigheter på forhånd og samarbeide med disse for å sikre bedre ivaretagelse av de lokale interesser.

Kapittel 6: Oppfyllelse av de grunnleggende sosiale forpliktelsene

Den verdensomspennende rammeavtalen som er underskrevet av PSA PEUGEOT CITROËN, IMF, EMF, fagforeningene for hovedlandene, som er innmeldt der og ikke innmeldte fagforeninger, skal anvendes i hvert land hvor enheter som kommer inn under avtalens anvendelsesområde (kapittel 1) er representert.

Avtalepartene forplikter seg, gjennom den sosiale dialog, til å fastsette handlinger for de fire forrige kapitlene, som vil bli iverksatt for å håndheve denne rammeavtalen. De forskjellige avdelingenes (bilindustri, finansiering, transport og logistikk) særegenheter og konkurransedyktighet på de forskjellige markedene, vil bli tatt med i betraktning. Dette etableringsarbeidet vil føre til opprettelsen av et arbeidsprogram i hovedlandene.

PSA PEUGEOT CITROËN forplikter seg til å gi grundig informasjon til konsernets ansatte om innholdet i denne avtalen. Denne teksten vil altså bli distribuert i hele konsernet via interne kommunikasjonsverktøy og oversettes til alle språk.

Enhver ansatt som har vanskeligheter med å fortolke denne avtalen eller tvil når det gjelder håndhevelsen av den, kan avgi rapport om dette til sin overordnede, til personalsjefen og personalavdelingen og/eller til en fagforeningsrepresentant, uten at dette skal være til skade for vedkommende.

Kapittel 7: Oppfølging av avtalen og opprettelse av Verdenskomiteen

Oppfølgingen av denne verdensomspennende rammeavtalen skal foretas på et dobbelt nivå.

I hvert enkelt av hovedlandene vil det bli opprettet sosiale, lokale observatorier samensatt av ledelsene for personalavdelingen og fagforeningene. Disse sosiale observatoriene vil foreta en årlig oppfølging av håndhevelsen av den verdensomspennende rammeavtalen, gjennom et fellesdokument som er utarbeidet i fellesskap av avtalepartene.

På konsernets nivå, vil det bli fremlagt en årlig rapport om håndhevelsen av avtalen i de berørte land, i den Utvidede europeiske komité, på PSA PEUGEOT CITROËN sitt sosiale ansvar.

Hva angår utviklingen på verdensnivå av konsernets virksomheter, er avtalepartene enige om at det er av deres egen interesse å opprette en Verdenskomité på lang sikt.

Som et første skritt, vil den nåværende Europakomiteen i konsernet PSA PEUGEOT CITROËN bli utvidet med representanter fra fagforeningene i de landene som svarer til antall ansatte fastsatt i Europakomiteens avtale. (f.eks.: Argentina, Brasil). Disse representantene vil bli invitert til plenarmøtene med observatørstatus.

Avtalepartene er enige om å gjøre opp status etter 3 år, for å ta en avgjørelse mht. muligheten til en varig omdannelse til Verdenskomité, idet de europeiske direktiv kommer til å gjelde juridisk for de europeiske filialene og den Utvidede europeiske komiteen.

Alle komiteens planarmøter vil finne sted etter et forberedende møte med organrepresentantene, og med representantene for EMF og IMF tilstede.

Kapittel 8: Avsluttende bestemmelser

Alle fagforeningenes underskrift gjør at denne avtalen gjelder umiddelbart for et ubestemt tidsrom.

Partene er enige om å møtes hvert tredje år, for å utarbeide en global rapport over de iverksatte virksomhetene og forutse nødvendige tilretteleggingstiltak, gjennom tilleggsbestemmelser til avtalen, spesielt med henblikk på de lovgivende eller forskriftsmessige utviklingene.

I tilfelle uoverensstemmelser mellom de forskjellige språklige versjonene, er det den franske versjonen som er gyldig.

Denne verdensomspennende rammeavtalen vil bli gjenstand for en offisiell meddelelse til de statlige og administrative organ i hvert enkelt land.