



Internationella Metallfederationen

Bakgrund till internationella ramavtal med IMF





Internationella Metallfederationen

Bakgrund till internationella ramavtal med IMF

***Underlag för världskonferensen om internationella ramavtal,
Frankfurt am Main, Tyskland,
26-27 september 2006***

Innehållsförteckning

Förord	1
1. Modellkodex och mer – en debatt inom IMF.....	2
2. Erfarenheter av befintliga avtal.....	4
2. Erfarenheter av befintliga avtal.....	5
2.1 <i>Initiativ till och förhandlingar om ramavtal</i>	5
2.2 <i>Jämförelse av innehållet i olika avtal.....</i>	7
Namn	7
ILOs centrala arbetsnormer	7
Global täckning	7
Leverantörer.....	7
Förhållandet till nationella lagar.....	8
2.3 <i>Genomförandet</i>	9
Indesit/Merloni	9
Volkswagen	10
LEONI	10
DaimlerChrysler	11
Regionalt genomförande.....	11
2.4 <i>Att genomdriva avtal.....</i>	12
3. Sammanfattning	14

Förord

Internationella Metallfederationen (IMF) har länge sett ett behov av mekanismer för förhandlingar på det globala planet med multinationella företag. Under de senaste tio åren har det förts aktiva debatter om internationella ramavtal (tidigare kallade uppförandekodexar) under IMF:s kongresser, och i central- och exekutivkommittéerna.

Syftet med detta papper är att hjälpa deltagarna i världskonferensen om internationella ramavtal att förbereda sig för diskussionerna genom att beskriva de historiska och politiska sammanhang inom vilka internationella ramavtal har förhandlats fram, samt att ge praktisk information om deras innehåll och om hur de har använts hittills.

Syftet är inte att föregripa diskussionen under konferensen, och det dras därför avsiktligt inga slutsatser, och det föreslås inga lösningar på de många problem som tas upp och som har uppdagats under IMF:s arbete med internationella ramavtal.

Jag vill här tacka medlemmarna i planeringsgruppen som bildats för att förbereda konferensen för deras ovärderliga hjälp med papperet, och sekretariatet som sammanställt det hela. Under arbetet med detta papper har vi också utnyttjat det arbete om internationella ramavtal som utförts av Euan Gibb, en tidigare praktikant på IMF.

Jag hoppas att ni finner detta underlag användbart, och att det hjälper er att förbereda ert deltagande i världskonferensen om internationella ramavtal. Jag ser fram emot några livliga, och kanske även kontroversiella debatter, och framförallt mot få lämna konferensen med en del tydliga rekommendationer om hur IMF skall arbeta vidare med internationella ramavtal.



Marcello Malentacchi
Generalsekreterare

1. Modellkodex och mer – en debatt inom IMF

Under IMF:s kongress år 1997 i San Francisco ställde sig kongressombuden bakom ett handlingsprogram som innehöll uppgiften att förhandla om uppförandekodexar för företag, i syfte att introducera arbetstagarnas rättigheter i den nationella arbetsmarknadsdialogen. Det stod från början klart att sådana kodexar skulle vara föremål för förhandlingar, och att dessa förhandlingar skulle leda fram till överenskommelser mellan IMF och transnationella företag. Kodexarna skulle bygga på existerande instrument, som Internationella arbetsorganisationens trepartsdeklaration om principer för multinationella företag och den sociala politiken och OECDs riktlinjer för multinationella företag. Den ursprungliga avsikten var att IMF:s exekutivkommitté skulle välja företag att inrikta sig på.

Efter kongressen bildades det en arbetsgrupp, som skulle göra rekommendationer om uppförandekodexar. Gruppen beslutade att inrikta sig på att utarbeta en modellkodex. IMF:s modellkodex godkändes sedan av IMF:s exekutivkommitté under dess möte i december 1998 (*se box, sid. 4*). Modellen byggde på Fria fackföreningsinternationalens (FFI) modell. Andra globala fackliga organisationer har använt sig av liknande modeller.

I 2001-2005 års handlingsprogram, som antogs av kongressen i Sydney, engagerade sig IMF för ett fortsatt arbete för att få modellkodexen antagen i alla företag där IMF-förbunden hade medlemmar. Målet var att förhandla fram minst ett sådant avtal i var och en av de större metallsektorerna under kongressperioden. Det ingicks sedan under denna period faktiskt tio internationella ramavtal, i fem sektorer. I sin rapport till 2005 års kongress pekade IMF:s generalsekreterare Marcello Malentacchi på problematiska aspekter av denna framgång, som att alla avtal hade ingåtts med transnationella företag som var baserade i Europa. Han manade till ansträngningar för att nå ut till företag utanför Europa, i synnerhet i Nordamerika och Asien.

År 2002 hade termen internationellt ramavtal etablerats för att tydligt skilja dessa framförhandlade avtal som IMF och medlemsförbunden verkade för, från de koder som företagen ensidigt utfärdade för att göra gällande att de tog ett samhällsansvar.

Vid denna tid hade det redan undertecknats flera ramavtal, och IMF:s exekutivkommitté kunde under sitt möte i San Diego i december 2002 bedöma framstegen och kartlägga några av de principer och problem som hade framkommit.

Följande principer fastställdes under mötet:

- IMF bör vara involverat från början.
- En IMF-funktionär eller person som utsetts av IMF måste underteckna avtalet.
- Avtalet måste täcka in alla företags anläggningar i världen.
- Avtalet bör förhandlas fram mellan IMF och företagsledningen på det globala planet.
- Fackförbunden i företagets hemland, och globala koncernråd om det finns sådana, bör spela en ledande roll under förhandlingarna.
- Fackförbund i andra länder där företaget är etablerat bör konsulteras.

- Avtalet måste nämna ILOs centrala arbetsnormer och ålägga företaget att sätta press på sina leverantörer för att de skall tillämpa avtalets principer.
- Facket måste ha en roll i genomförandet.
- Företagsledningen måste informera arbetstagarna och facken på alla anläggningar om avtalet och om hur man kan framföra klagomål i enlighet med det.

Man lade särskild vikt vid IMF:s roll att under processen representera arbetstagare utanför företagets hemland.

Det manades till en mer kampanjriktad ansats för att sprida internationella ramavtal, och det sades att företag som starkt motsatte sig ramavtal var just det slags företag man skulle inrikta sig på.

IMF:s exekutivkommitté pekade också på uppdykande problem. Företag motsatte sig till exempel att IMF skulle vara part i avtalet och också delta i övervakningen, som de ville sköta på det nationella planet. Det hade vid denna tid blivit uppenbart att frågan om leverantörernas agerande måste tacklas, då några av de största problemen med transnationella företag fanns i deras leveranskedjor.

Endast sex veckor före exekutivkommittémötet i december 2002 hade det undertecknats ett avtal mellan General Motors Europa, GM:s europeiska koncernråd och Europeiska Metallfederationen (EMF) om sociala principer i företagets europeiska verksamheter¹. Det gav upphov till en debatt om huruvida regionala avtal var ett steg mot ett internationellt avtal, eller om de skulle stå i vägen för sådana avtal. Hittills finns det inget internationellt ramavtal med GM och inga uppenbara utsikter att uppnå ett.

Internationella ramavtal fick en hög prioritet från år 2003, och det gjordes framstegsrapporter under de påföljande mötena i exekutivkommittén. Under diskussionerna underströks det att alla berörda fackförbund måste informeras från början, att IMF skulle ha en central roll och att det krävdes ett effektivt genomförande. Ofta pekades det på vikten av att det ingicks internationella ramavtal med nordamerikanska och japanska företag, liksom på svårigheterna att uppnå sådana.

¹ Kort därefter ingicks det också ett avtal mellan Ford Europa och dess europeiska koncernråd.

IMFs modell till internationellt ramavtal

IMFs modellavtal antogs av IMF:s exekutivkommitté, som utgångspunkt för förhandlingar om internationella ramavtal med transnationella företag.

Modellavtalet har tre centrala komponenter:

- ILOs centrala arbetsnormer, och hänvisningar till dessa
- kravet att uppdragstagare och leverantörer respekterar normerna i ramavtalet
- en facklig medverkan i genomförandet.

ILOs centrala arbetsnormer

År 1998 antogs under internationella arbetskonferensen en "ILO-deklaration om grundläggande principer och rättigheter på arbetet," som sågs som ett uttryck för regeringarnas, arbetsgivarnas och arbetstagarnas engagemang för grundläggande mänskliga värderingar.

Deklarationen förpliktar ILOs medlemsländer att respektera och främja principer och rättigheter av fyra slag, oavsett om de har ratificerat de berörda ILO-konventionerna. Enligt deklarationen är dessa rättigheter universella, och gäller för alla människor i alla länder.

De fyra olika principerna är:

- Föreningsfrihet och rätt att förhandla kollektivt (ILO-konventioner 87, 98 och 135, och rekommendation 143)
- Förbud av tvångsarbete (ILO-konventioner 29 och 105)
- Förbud av barnarbete (ILO-konventioner 138 och 182)
- Förbud av diskriminering på arbetsplatsen (ILO-konventioner 100 och 111).

Dessa "centrala" konventioner är hjärtat i modellavtalet, i vilket de nämns med sina nummer.

Leverantörsbestämmelsen

I många fall sker de värsta övergreppen mot arbetstagarnas rättigheter inte i företaget som ingått det internationella ramavtalet, utan hos dess leverantörer. Därför innehåller modellavtalet en bestämmelse som innebär att företaget kommer att kräva att uppdragstagare och deras uppdragstagare, huvudsakliga leverantörer och licenstagare (franchiseföretag), tillämpar villkoren och respekterar normerna i ramavtalet när de tillverkar eller distribuerar produkter eller komponenter för företaget.

Facklig medverkan i genomförandet

Enligt modellavtalet skall det bildas en partssammansatt övervakningsgrupp. Principen är att facket måste ha en roll i kontrollen av tillämpningen av ramavtalet, och i arbetet med att kartlägga och rapportera överträdelser.

Ytterligare bestämmelser

I modellavtalet fastslås också:

- att företaget skall se positivt på fackföreningarnas verksamheter och ha en öppen attityd till deras organiseringsarbete
- att företaget under arbetskonflikter inte skall anställa arbetstagare som ersätter dem som deltar i dispyten
- att löner och förmåner som betalas för en normalarbetsvecka minst skall uppfylla lagens och branschens miniminormer, och alltid vara tillräckliga för att arbetstagarna och deras familjer skall kunna uppfylla grundläggande behov, och omfatta ett överskjutande belopp
- att arbetstiderna inte får skada arbetstagarnas hälsa eller hindra ett produktivt liv
- att arbetsmiljön skall vara säker och hygienisk, och att den bästa arbetsmiljöpraxisen skall främjas.

2. Erfarenheter av befintliga avtal

IMF har hittills undertecknat 15 internationella ramavtal. Det första ingicks år 2001 med Merloni (Indesit), och det senaste med PSA Peugeot Citroën (*se tabell nedan*). Av de 15 ramavtalen är åtta med företag i bilindustrin, eller leverantörer till bilindustrin. De andra avtalen är med företag i elektro- och elektronikbranschen, verkstadsbranschen, stålbranschen och flygplansindustrin. Såsom redan noterats har alla ramavtal ingåtts med företag som har sin bas i Europa.

<i>Företag</i>	<i>datum</i>	<i>land</i>	<i>industri</i>
Merloni (Indesit)	2001	Italien	hushållsapparater
Volkswagen	2002	Tyskland	bilar
DaimlerChrysler	2002	Tyskland	bilar
LEONI	2002	Tyskland	ledningarna och kabel
GEA	2003	Tyskland	verkstad
SKF	2003	Sverige	kullager och tätningar
Rheinmetall	2003	Tyskland	bildelar, vapendelar, elektronik
Bosch	2004	Tyskland	bilar, industrivaror, konsumentvaror, byggt teknik
Prym	2004	Tyskland	tryckknappar av metall, elektriska kontakter
Renault	2004	Frankrike	bilar
Röchling	2004	Tyskland	konsultföretag inom plast, bilindustri, elindustri
EADS	2005	Frankrike	flygplan, försvar
BMW	2005	Tyskland	bilar
Arcelor	2005	Luxemburg	stål
PSA Peugeot Citroën	2006	Frankrike	bilar

2.1 Initiativ till och förhandlingar om ramavtal

För att åstadkomma internationella ramavtal med transnationella företag har praxisen hittills varit att försöka få till stånd så många avtal som möjligt genom en inriktning på företag som man trodde lättare skulle acceptera ett avtal.

Det har inte funnits någon standardiserad procedur för att ta initiativet till och förhandla om de internationella ramavtal som har undertecknats hittills. När initiativet till ramavtal har kommit från europeiska koncernråd, globala koncernråd eller liknande organ, har det vanligtvis varit dessa organ som har lett förhandlingarna. I till exempel EADS fall tog det

europiska koncernrådet upp önskemålet om ett internationellt ramavtal under ett av de ordinarie mötena. Innan avtalet undertecknades skickades det till fackförbund med medlemmar i EADS över hela världen. En liknande procedur användes inom BMW. I Volkswagen var det det globala koncernrådet som inledde förhandlingarna med företaget. När förhandlingarna körde fast på grund av meningsskiljaktigheter om innehållet och om huruvida IMF skulle underteckna avtalet, fick IMF:s ordförande agera för att bryta dödläget. Ordföranden undertecknade slutligen avtalet med Volkswagen på IMF:s vägnar. I Arcelors fall var det det europeiska koncernrådet som föreslog ett internationellt ramavtal, men det var IMF som lade fram ett utkast för diskussion, och som ledde förhandlingarna.

Ramavtalen med Renault och PSA Peugeot Citroën initierades båda genom att företagsledningen kontaktade IMF direkt. Det ledde till att IMF spelade en tydlig, ledande roll under hela processen, och agerade som samordnare. I båda fallen anordnade IMF möten med de berörda medlemsförbunden, eller samrådde med dem via e-post eller per telefon, för att diskutera avgörande frågor och enas om en gemensam facklig inställning och strategi. Det bidrog till en känsla av delaktighet för fackförbund utanför hemlandet.

Den framträdande roll som de europeiska kärnråden har fått i arbetet med att initiera, förhandla om, genomföra och övervaka internationella ramavtal på det globala planet, har hållits fram som ett problem av flera IMF-förbund, och inte bara av fackförbund utanför Europa. Det brittiska medlemsförbundet Amicus skriver till exempel i sitt ståndpunktspapper om internationella ramavtal att:

"Europeiska koncernråd har för närvarande inget förhandlingsmandat, de kan ha medlemmar som är fackligt oorganiserade och kanske negativt inställda, och de representerar uppenbarligen endast arbetstagare i Europa. Ett starkt och effektivt europeiskt koncernråd kan därför spela en viktig roll genom att stödja ett initiativ till ett internationellt ramavtal, men det måste vara de nationella fackförbunden som i samarbete med, och under ledning av en eller flera globala fackliga organisationer, bestämmer om program och innehåll i en kampanj för ett internationellt ramavtal med ett multinationellt företag."

År 2002 föresatte sig det tyska IMF-förbundet IG Metall att uppnå 25 internationella ramavtal före slutet av år 2010. Med nio av de hittills undertecknade 15 avtalen har IG Metall tagit en ledande roll i arbetet med att få sådana avtal till stånd. Utifrån erfarenheterna man har fått har man kunnat fastställa några av problemen, och ge råd till andra som överväger att kontakta företag om internationella ramavtal. År 2004 gav IG Metall ut en handledning för europeiska koncernråd om att ta initiativ till, förhandla om och genomföra internationella ramavtal, i vilken man skrev att europeiska koncernråd som agerade i samarbete med globala fackliga organisationer, "har den största legitimiteten för att ingå avtal som omfattar hela koncerner, i arbetstagarnas intresse."² I handledningen understryks att IMF, oavsett vilken förhandlingsprocess som används, måste informeras och involveras från första början, och att IMF alltid måste vara en signatär. Kravet på att IMF skall underteckna avtal har fått en generös tolkning. Hittills har avtal undertecknats på IMF:s vägnar av IMF:s generalsekreterare, IMF:s ordförande, en avdelningschef på IMF, nationella fackförbund, ordförande för globala koncernråd, samt Europeiska Metallfederationen (EMF).

² Sociala miniminormer i multinationella koncerner (Social Minimum Standards in Multinational Groups), Stefan Rüb, IG Metalls styrelse, 2004

I januari 2006 anordnade IMF ett seminarium om internationella ramavtal. Man kom bland annat fram till att det inte fanns några fasta regler för att fastställa vilken profil initiativtagaren till ett internationellt ramavtal skulle ha, men att IMF hade en ledande och ansvarig roll i arbetet. Det var viktigt att de berörda fackföreningarna informerades och konsulterades från början, så att det fanns en känsla av delaktighet, som kunde leda till att det internationella ramavtalet genomfördes på ett slagkraftigt sätt. Detta har påtalats av ett antal IMF-förbund utanför Europa, som inte anser sig ha informerats tillräckligt under processen. De rapporterar att det därför har blivit jämförelsevis mycket svårare att förmå fackföreningsmedlemmar att engagera sig i genomförandet.

IG Metalls erfarenheter har lett till slutsatsen att förhandlingarna måste vara mycket väl förberedda innan de inleds. Det måste utarbetas en förhandlingsstrategi. Det krävs en tydlig bild av företaget och dess beslutsstrukturer, dess anläggningar runtom i världen och den fackliga situationen på olika anläggningar, samt information om befintliga relationer mellan fackföreningar och företagsledningen.

2.2 Jämförelse av innehållet i olika avtal

Innehållet i olika internationella ramavtal är mycket olika, och skiljer sig i en del fall betydligt från IMF:s modell.

Namn

Faktumet att avtalens namn är olika, och att endast ett (med EADS) faktiskt kallas för internationellt ramavtal (International Framework Agreement), har bidragit till förvirringen om avtalens ställning och betydelse, och i synnerhet om hur de skiljer sig från företagets ensidigt utfärdade koder.

ILOs centrala arbetsnormer

I IMF:s modell till internationellt ramavtal är företagen förpliktade att respektera ILOs centrala arbetsnormer, som uttryckligen namnges med nummer. Det förekommer dock en del avsteg från denna princip. I ramavtalen med till exempel Volkswagen och DaimlerChrysler nämns inte ILOs konventioner med sina nummer, och kollektiva förhandlingar nämns inte alls. I avtalet med SKF nämns endast en ILO-konvention, som handlar om barnarbete.

Global täckning

Nästan alla internationella ramavtal uppfyller kravet att alla företagets anläggningar i världen omfattas. Undantaget är avtalet med Volkswagen, som begränsar avtalets tillämpning till länder och regioner som är representerade i koncernens globala medbestämmanderåd, vilket inte omfattar Kina.

Leverantörer

Kravet att företaget på något sätt skall engagera sig för att sätta press på leverantörer att respektera principerna i det internationella ramavtalet har tolkats på olika sätt. Flertalet av avtalen innehåller en formulering som "Företaget stöder och uppmuntrar sina leverantörer att ta hänsyn till dessa principer i sin egen företagspolitik. Det ses som en god grund för de framtida affärsrelationerna".

I två av de internationella ramavtalen är leverantörsbestämmelsen betydligt svagare än ovan. I avtalet med Merloni sägs det att "de lämpligaste instrumenten för att sörja för att direkta leverantörer respekterar ILO-konventionerna skall övervägas". I avtalet med SKF sägs helt enkelt att "SKF uppmanar sina leverantörer att ansluta sig till liknande uppförandekoder". Eftersom SKF-avtalet inte ens nämner ILOs centrala arbetsnormer förpliktar detta inte till mycket.

Det finns å andra sidan tre internationella ramavtal med betydligt bättre leverantörsbestämmelser:

Bosch: "Bosch kommer inte att arbeta med leverantörer som bevisligen inte rättar sig efter ILOs arbetsnormer."

EADS: "Att företag uppfyller EADS normer är ett kriterium för val av leverantörer. EADS förväntar sig därför att alla leverantörer erkänner och tillämpar principerna i detta ramavtal."

PSA Peugeot Citroën: "När offerter begärs av leverantörer skall PSA Peugeot Citroën sörja för att respekt för mänskliga rättigheter, såsom de definieras i kapitel 2, är en bestämmande faktor i valet av leverantörer. Bristande respekt för mänskliga rättigheter kommer att leda till en varning från PSA Peugeot Citroën. En åtgärdsplan måste då utarbetas. Brott mot dessa krav kommer att leda till sanktioner, inklusive avstängning av leverantören."

Förhållandet till nationella lagar

Det kan vara värt att notera att man i alla internationella ramavtal, med undantag för avtalet med Arcelor, på något sätt relaterar avtalets tillämplighet till nationella lagar. I de flesta fallen innebär detta inget annat än att företaget förpliktar sig att rätta sig efter nationella lagar. Det ger upphov till frågan om det endast är efter att ha undertecknat ett internationellt ramavtal som ett företag förpliktar sig att respektera lagarna i länderna där man bedriver verksamhet, eller om företagen likställer sitt ansvar enligt det internationella ramavtalet med att inte bryta mot lagar, snarare än att uppfylla internationellt erkända arbetsnormer.

Mer oroande är skrivningarna i avtalen med Volkswagen och LEONI, där uppfyllandet av målen i ramavtalen underställs hänsyn till "tillämplig lag och sedvanor" i olika länder och orter. Det är oklart vad det kan ha för effekt att införa en sådan bestämmelse. Syftet med avtalet är att höja normerna när de nationella lagarna är otillräckliga för att uppfylla ILO-normerna, och bestämmelser som dessa kan urholka detta syfte. IMF-förbund i USA har påpekat att företag med verksamhet där ständigt framhåller att federala och delstatliga lagar har företräde framför fackliga rättigheter i internationella ramavtal som företagen har undertecknat på det globala planet (se stycket om att genomdriva ramavtal nedan).

I avtalet med LEONI görs det ett försök att undvika detta scenario med följande skrivning: "Alla anställdas grundläggande rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar och representativa organ för arbetstagare bekräftas. Respekten för denna mänskliga rättighet får dock inte bryta mot nationella lagar och gällande avtal, om dessa inte kränker ILO-konventionerna 87 och 98. Föreningsfriheten och rätten att organisera garanteras också i länder där föreningsfriheten och rätten att organisera inte erkänns som en rättighet." Tillämpningen av denna bestämmelse har ännu inte testats, och det är oklart hur företaget kommer att fastställa huruvida något specifikt lands arbetslagar kränker de berörda ILO-konventionerna.

När man tar ställning till innehållet i ett internationellt ramavtal är det bra att komma ihåg IG Metalls varning i sin handledning om ramavtal: "Det är bättre att inte ha något internationellt ramavtal alls än att ha ett svagt avtal: ett svagt och tandlöst avtal förbättrar bara företagets framtoning, men leder knappast till några förbättringar i arbetstagarnas villkor." Dessutom har erfarenheten visat att svaga avtal påverkar framtida förhandlingar om internationella ramavtal, genom att ge företagsledningar som endast vill ha ett begränsat avtal en strategisk fördel.

2.3 Genomförandet

Erfarenheterna har visat att ett effektivt genomförande förutsätter betydande resurser för att anordna möten, upprätthålla nätverk och samordna verksamheter. Det står också klart att IMF inte har resurserna som krävs för att självt hantera ett sådant genomförande i alla företag med vilka det har ingåtts internationella ramavtal.

Genomförandet av de existerande internationella ramavtalen har varit något ojämnt. I en del fall har det inte vidtagits några åtgärder alls, förutom att se till att de anställda har fått del av avtalet på lämpligt språk (och i vissa företag har inte ens detta gjorts). I andra fall har det vidtagits konkreta åtgärder för att bygga upp internationella fackliga nätverk och utarbeta handlingsplaner för att på bästa sätt utnyttja ramavtalet för att utöka den fackliga täckningen i företaget och dess leverantörer, samt för att sörja för att klagomål tas på allvar.

I vissa företag med ramavtal, som Prym och Rheinmetall, har IMF ännu inte tagit några steg för att genomföra avtalen, och är heller inte medvetet om att fackliga organisationer har tagits några sådana steg på det globala planet.

Nedan följer några exempel på företag där ramavtalet har genomförts på ett aktivt sätt:

Indesit/Merloni

Ramavtalet med Merloni var det första som IMF undertecknade (år 2001), men det första mötet för att genomföra det ägde rum först i mars 2006. Fackombud och nationella och lokala fackliga samordnare från Storbritannien, Ryssland och Italien deltog. Huvudsyftet var att planera samordnade åtgärder för att genomföra ramavtalet.

Deltagarna utbytte information om läget i arbetsmarknadsrelationerna med Indesit/Merloni i sina respektive länder. Det gällde i synnerhet kollektivavtal, sysselsättningstrender, den praktiska respekten av arbetstagarnas och de fackliga rättigheterna, arbetstider och ersättningar, samt jämställdheten mellan könen.

Mötesdeltagarna fastställde att IMF och medlemsförbunden måste:

- etablera en systematisk samordning (med inriktning på regelbundna informationsutbyten och en bevakning av avtalets genomförande) och välja en kontaktperson i varje produktionsenhet och i varje berörd fackförening, liksom i IMF:s sekretariat
- kontakta företagsledningen för att anordna ett möte med IMF för att diskutera den framtida övervakningen av respekten för avtalets bestämmelser och avtalets genomförande i leveranskedjan

- inleda en diskussion mellan IMF och medlemsförbunden i Turkiet och Polen om organiseringen av arbetstagarerna på Indesit/Merlonis anläggningar
- samla information om Indesit/Merloni i Kina och ta ställning till en handlingsplan för att genomföra ramavtalet där
- anordna periodiska möten för att samla arbetstagarrepresentanter och fackliga samordnare från alla Indesit/Merlonis anläggningar
- ha ett nära samarbete med EMF och det europeiska koncernrådet i Indesit/Merloni med avseende på alla verksamheter som rör genomförandet av ramavtalet, inklusive gemensamma möten och regelbundet informationsutbyte
- informera och involvera arbetstagarare och deras representanter i alla dessa verksamheter.

Volkswagen

I Volkswagen har det tagits flera steg för att genomföra det internationella ramavtalet. År 2003 skickades en enkät till arbetstagarrepresentanter och personalledningar i de olika företagen och anläggningarna för att undersöka vilka åtgärder som hade vidtagits för att informera arbetstagarerna om avtalet. Man frågade också om var och en av bestämmelserna i avtalet hade genomförts på anläggningarna. Dessutom genomfördes intervjuer om svaren på enkäten med delegationerna som deltog i mötet i det globala koncernrådet i VW år 2003.

Det enda svaret på enkäten som tydde på en möjlig kränkning av ILOs centrala arbetsnormer gällde frågan om "trabajadores de confianza" (förtroendeanställda) i Volkswagen de México, som handlade om att anställda på ett konstgjort sätt klassificerades som förtroendetjänstemän och på så sätt hindrades från att ansluta sig till samma fackföreningar som arbetare. En andra undersökning genomfördes år 2005, och resultaten presenterades för det globala koncernrådet år 2006. Den enda inrapporterade möjliga kränkningen gällde återigen att tjänstemän i Mexiko förvägrades rätten att ansluta sig till arbetarnas fackförening.

Undersökningen visade att varken företagsledningen eller arbetstagarrepresentanterna i alla företag och på alla anläggningar uppfyllde sina förpliktelser att informera leverantörsföretag om ramavtalet och dess bestämmelser. Mer positivt var att Autoeuropa i Portugal rapporterade att medbestämmanderådet hade regelbundna möten med medbestämmanderåd och fackföreningar på leverantörernas anläggningar.

En del överträdelser i leverantörsföretag i Tyskland har rapporterats in direkt till företagsnämnden i Wolfsburg, och man har sedan löst problemen i samråd med företagsledningen. Volkswagens styrelse har beslutat att framtida leverantörer kommer att behöva bekräfta sin vetskap om det internationella ramavtalet i samband med den direktkopplade leveransprocessen, och att detta kommer att ingå i den allmänna granskningsproceduren för leverantörer.

LEONI

Ett aktivt genomförande av ramavtalet med LEONI inleddes år 2005 med ett möte i Tyskland för arbetsplatsrepresentanter och fackliga funktionärer. Syftet var att främja en bättre förståelse av ramavtalet bland fackföreningarna, att skapa nätverk som spände över anläggningar och länder, samt att utarbeta olika sätt att genomföra ramavtalet och använda det som ett organiseringsverktyg. Tyngdpunkten låg på att hjälpa fackföreningar att organisera anställda på oorganiserade anläggningar.

Ett positivt resultat har varit att IMF:s medlemsförbund Solidaritatea Metal har kunnat organisera två stora LEONI-anläggningar i Rumänien och genomföra kollektiva förhandlingar i en av dem. Det har också inletts ett arbete för att kontakta idag organiserade anläggningar i Polen, Slovakien och Ukraina.

En andra sida av genomförandet har varit att det utvecklats en direkt dialog mellan IMF och den globala koncernledningen. Representanter från IMF, IG Metall och det europeiska koncernrådet på LEONI sammanträffade med företagsledningen i juni 2006. Diskussionerna inriktades då på övervakningen av anläggningarnas efterrättelse och på hur avtalet kunde genomföras bland leverantörerna.

IMF:s arbete för att genomföra ramavtalet med LEONI har visat följande:

- Trots ledningarnas försäkringar har arbetstagarna (och även cheferna) på anläggningarna mycket liten kunskap om det internationella ramavtalet.
- Det krävs mycket mer arbete för att kartlägga leverantörer och säkerställa att de är medvetna om ramavtalet. Företaget har ännu inte kunnat visa att leverantörer informeras om det.
- Fackliga representanter i företaget kan kontakta arbetstagare i andra länder genom företagets interna nätverk, och stödja en facklig organisering. Fackliga ombud på mötet om att genomföra ramavtalet har var och en fått i uppdrag att kontakta arbetstagare på oorganiserade anläggningar och informera dem om ramavtalet.

DaimlerChrysler

År 2003 anordnade det globala personalrådet på DaimlerChrysler tillsammans med företaget en hearing av experter – varvid även IMF deltog – för att samla idéer och perspektiv om det internationella ramavtalet, dess genomförande och övervakningen av det. Det deltog också representanter från ILO, FFI, IG Metall och en rad icke-statliga organisationer som arbetade med frågor som rörde arbetstagare. Budskapet var att genomförandet inte fick utesluta några intressenter, och att fackföreningarna visserligen var bäst på att bevaka internationella ramavtal, men att man välkomnade hjälp från erkända icke-statliga organisationer, särskilt när fackföreningarna var svaga, eller när det saknades fackföreningar.

Regionala IMF-möten i bilindustrin har gett ytterligare tillfällen för att diskutera genomförandet i DaimlerChrysler under workshopar om företaget. Sådana workshopar har också varit till nytta i andra bilföretag med internationella ramavtal. I Brasilien fastställde man till exempel år 2005 att man ville prioritera informationsutbyte, en effektiv kommunikation med sikte på kollektiva aktioner, samt användning och förbättring av nätverk, i det regionala arbetet för att genomföra ramavtalet.

Ett färskt initiativ inom DaimlerChrysler har varit att förhandla om arbetsmiljönormer som en utvidgning av ramavtalet. Dessa normer omfattar samråd och övervakning tillsammans med representanter för arbetstagarna, och de tillämpas, liksom även ramavtalet, även på leverantörer.

Regionalt genomförande

I Latinamerika har det anordnats ett regionalt seminarium om att genomföra och övervaka internationella ramavtal. Det ägde rum i Brasilien i november 2005, och samlade representanter för medlemsförbund och arbetsplatsombud i företag med

ramavtal, inklusive Volkswagen, DaimlerChrysler, LEONI, SKF, Arcelor, Bosch och Renault.

Man enades om en handlingsplan, som bland annat omfattade:

- en informationskampanj om internationella ramavtal
- upprättandet av kommunikationsnätverk mellan fackföreningar i samma företag och mellan fackföreningar som omfattades av ramavtal i olika företag
- strategier för genomförandet, inklusive en regional karta över leverantörer
- arbete för tillsammans med icke-statliga organisationer ta fram projekt för en social övervakning.

Det argentinska medlemsförbundet ASIMRA försöker för närvarande utnyttja ramavtalen i Renault, SKF och Volkswagen för att organisera tjänstemän, en kategori arbetstagare som företagen ofta försöker utesluta från den fackliga täckningen.

I södra Afrika anordnar IMF:s regionkontor workshopar om internationella ramavtal som samlar representanter från företag med ramavtal och leverantörsföretag. Syftet är att de skall bistå varandra med genomförandet. Representanter från anläggningar tar med sig lista på leverantörer till mötena. Listorna används sedan för att välja ut leverantörsföretag för organiseringsåtgärder, och resurserna fördelas i enlighet med detta. Under dessa workshopar har man tagit upp följderna av att ramavtalen används för att åtgärda klagomål. Fackombud har rapporterat att fackföreningar i leverantörers anläggningar mer och mer förlitar sig på att arbetstagare i Europa skall ta upp deras intressefrågor. Det får till följd att fackföreningarna försvagas och får en sämre förmåga att hantera dispyter. Under många globala möten uppmanas fackombud att inte agera lokalt, utan att ta upp alla dispyter med det berörda koncernrådet. Ett annat problem är att leverantörer förmår arbetstagare och lokalsamhällen att skylla nedläggningar, som beror på åtgärder för att genomdriva ramavtal, på fackföreningarna i företaget med ramavtal.

Alla regionala IMF-representanter har nyligen sammanträtt i Sydafrika, och de betonade då den roll som kunde spelas av IMF:s regionkontor för att genomföra ramavtalen. Mötesdeltagarna diskuterade också regionkontorens behov av att inrikta sig på att bygga upp starka nationella fackförbund, inte bara som en förutsättning för att effektivt kunna genomföra ramavtalen, utan också för att skapa förhållanden som innebar att man kunde sätta press på transnationella företag som motsatte sig förhandlingar om och att ingå internationella ramavtal med IMF. Detta var särskilt viktigt eftersom det i vissa regioner fanns få verksamma företag med internationella ramavtal, eller inga alls.

2.4 Att genomdriva avtal

Det är viktigt att inse, från allra första början, att det inte finns några rättsliga mekanismer för att genomdriva ramavtal på det globala planet. Det betyder att bestämmelserna i internationella ramavtal nästan helt bygger på fackföreningarnas styrka och förmåga att tvinga företagen att åtgärda klagomål.

Hittills har det förekommit få klagomål om kränkningar av internationella ramavtal, och ännu färre sådana klagomål som lett till att problemen lösts. Mest erfarenhet av klagomålshantering på grundval av ramavtal har utan tvekan avtalet med DaimlerChrysler gett. Tio konkreta fall av kränkningar har fastställts. Sju av dem har gällt leverantörer, och

tre har gällt återförsäljare. De flesta klagomålen gällde kränkningar av bestämmelserna om föreningsfrihet och rätten att förhandla kollektivt.

Klagomål på grundval av ramavtal förmedlas till det globala medbestämmanderådet, antingen via IMF, eller direkt. Detta råd består av representanter från anläggningar över hela världen, och det arbetar samordnat med IMF för att hantera klagomål. Alla fall har hittills åtgärdats genom följande procedur:

- Påstådda kränkningar signaleras till DaimlerChryslers ledning.
- DaimlerChryslers ledning gör en utredning.
- Det skickas ett brev till leverantören, med en uppmaning om att utreda fallet och att respektera ramavtalet.
- I vissa fall har det anordnats lokala solidaritetsaktioner.

Ett exempel på ett fall som lösts på grundval av det internationella ramavtalet med DaimlerChrysler, och som ofta nämns, gäller Ditas, en turkisk leverantör till företaget. År 2002 tog anställda i Ditas till stridsåtgärder på grund av arbetsgivarens vägran att respektera fackliga rättigheter på arbetsplatsen och att förhandla med fackföreningen, vilket stred mot ILO-konventionerna 87 om föreningsfrihet och 98 om rätten att förhandla kollektivt, liksom mot bestämmelsen om leverantörer i det internationella ramavtalet med DaimlerChrysler. Ett brev från det globala medbestämmanderådet till DaimlerChryslers ledning om kränkningarna bidrog betydligt till att man kunde nå en förhandlingslösning.

I Brasilien har åtta leverantörer ersatts av andra på grund av fackföreningarnas påtryckningar på företaget om att genomdriva det internationella ramavtalet. IMF-förbundet CNM-CUT har med framgång kunnat hävda att en arbetsnedläggelse på DaimlerChrysler, med anledning av att företaget Grob kränkte leverantörsbestämmelsen i ramavtalet, varit laglig.

Utanför DaimlerChrysler finns det endast få exempel på att kränkningar av ramavtal behandlats och åtgärdats, antingen av företaget självt eller av dess leverantörer. Det är möjligt att kränkningar tagits upp och lösts på det nationella planet, men att det inte rapporterats till IMF, för att det inte har varit nödvändigt för att lösa konflikten. Exempel på sådana fall skulle dock vara mycket användbara för att öka medvetenheten om hur internationella ramavtal kan användas.

Under världskonferensen om Bosch i Tyskland år 2006 framfördes det ett antal klagomål om företagens agerande. Några av dem gällde kränkningar av ramavtalsbestämmelser om föreningsfrihet och rätten att förhandla kollektivt, diskriminering och rätten till lika lön. Det stod klart under mötet att Boschledningen inte var beredd att hantera klagomål på grundval av det internationella ramavtalet centralt. Man vidhöll att de bör hanteras lokalt.

Ett av klagomålen under mötet handlade om Boschs anläggning Doboy i Wisconsin, USA. När medlemmar gick i strejk under en konflikt om kollektiva förhandlingar tvingade ledningen dem tillbaka till arbetet genom att hota att anställa permanenta ersättare, något som är tillåtet enligt USAs arbetsrätt, men sannolikt inte enligt det internationella ramavtalet. IMF kräver att den tyska Boschledningen som ansvarar för att genomföra ramavtalet bekräftar att ett sådant agerande inte är förenligt med avtalet och hindrar ledningen i USA från att bryta mot det på detta sätt. Det sker också liknande ansträngningar för att få BMW att stoppa arbetsgivarens motstånd mot fackliga

organisierungsansträngningar vid företagets anläggning i Spartanburg i USA, även det en kränkning av det internationella ramavtalet.

SKF har, trots att man undertecknat ett internationellt ramavtal, visat sig vara oförmöget eller ovilligt att genomföra det på det nationella planet. Det australiska fackförbundet *Australian Workers' Union* har en dispyt med SKF i Australien med anledning av företagets vägran att förhandla med förbundet, trots att det internationella ramavtalet fastslår att företaget respekterar alla anställdas rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar som de själva väljer, och att förhandla kollektivt. SKF i Australien har till och med gått så långt som till att säga att fackförbundet kan ha brutit mot Australiens arbetsrätt genom att skriva till SKF:s koncernledning i Sverige, och därmed försöka tvinga företaget till att förhandla med förbundet.

Dessa fall illustrerar hur svårt det är att genomdriva bestämmelserna i ett internationellt ramavtal i brist av ett globalt regelverk för arbetsmarknadsrelationerna.

IMF arbetar för närvarande för att få till stånd ett internationellt ramavtal med Mahle, en tysk leverantör till bilindustrin. Mahle levererar både till DaimlerChrysler och till Volkswagen, med vilka IMF redan har ramavtal. Ett utkast har förhandlats fram, men det kan inte undertecknas, eftersom Mahle vägrar att acceptera IMF som signatär. På grundval av bestämmelsen i både DaimlerChryslers och Volkswagens ramavtal, att företagen stöder och uppmuntrar leverantörer att införa liknande bestämmelser, kontakter IMF nu dessa företag för att uppmana dem att sätta press på Mahle och förmå företaget att underteckna avtalet med IMF. Detta fall kommer att vara ett test på om leverantörsbestämmelsen i ramavtalen med DaimlerChrysler och Volkswagen kan genomdrivas.

3. Sammanfattning

IMF har verkat för internationella ramavtal under nästan tio år. Hittills har 15 internationella ramavtal undertecknats. Erfarenheterna som har vunnits innebär att ett antal principer har kunnat fastslås, men dessa principer har inte tillämpats konsekvent. I synnerhet har det uppkommit frågor om hur man skall kunna sörja för medverkan och delaktighet från fackföreningsmedlemmar utanför Europa och företagets hemland. Avsaknaden av internationella ramavtal med företag utanför Europa har tagits upp vid upprepade tillfällen.

I vissa fall är innehållet i internationella ramavtal inte förenligt med IMF:s modellavtal, till exempel genom att det inte hänvisas direkt till ILO:s centrala arbetsnormer. I andra fall kan bestämmelserna som kräver att leverantörer respekterar samma normer vara svagt formulerade.

Erfarenheterna av att genomföra internationella ramavtal har visat att detta arbete är resurskrävande, och att det inte nödvändigtvis stöds av företagen. Ickedestomindre innebär det möjligheter att skapa nätverk och att organisera.

I en del fall har dispyter som rör kränkningar av internationella ramavtal kunnat lösas, men det tas allt oftare upp klagomål om att företagets agerande i ett visst land inte överensstämmer med dess engagemang på det globala planet. Dessa klagomål har hittills inte åtgärdats.