

6TH UNI GLOBAL UNION  
WORLD CONGRESS 2023

UNI  
global  
union

**RISING  
TOGETHER**

PHILADELPHIA



# ÄNDRA REGLERNA FÖR ATT UTKRÄVA ANSVAR FRÅN FÖRETAG

[#UNIRisingTogether](#)



# ÄNDRA REGLERNA FÖR ATT UTKRÄVA ANSVAR FRÅN FÖRETAG

Den globala ekonomin domineras av ett minskande antal mycket stora multinationella företag. 60 % av den globala handeln i den reala ekonomin är beroende av värdekedjorna i endast 50 företag. Många av dessa företag använder affärsmodeller som bygger på exploatering och kränkning av mänskliga rättigheter. Storföretagens roll när det gäller att driva på anställningspraxis och affärsverksamhet inom UNI:s sektorer kan inte underskattas, och ett viktigt område för UNI:s och våra medlemsförbunds arbete är att få företagen att ta ansvar för sina handlingar.

Under de senaste åren har det blivit ett större fokus på de multinationella företagens ansvarstagande för vad som händer i hela deras globala fotavtryck. Arbetstagarna och den bredare allmänheten har tappat tålamodet när det gäller företagens så kallade agenda för företagens sociala ansvar, som ofta inte är något annat än ett PR-trick. De kräver - och lyckas i vissa fall få igenom - lagstiftningsåtgärder, förstärkning av befintliga instrument och införande av nya.

UNI spelar en avgörande roll när det gäller att stötta fackföreningar världen över för att se till att företagen uppfyller sina skyldigheter gentemot arbetstagarna när det gäller mänskliga rättigheter. Vi bygger fackliga allianser inom multinationella företag, utvecklar organiseringsstrategier, driver kampanjer för och lyckas få igenom globala avtal på dessa företag, samt använder internationella standarder som OECD:s riktlinjer för att hålla multinationella företag ansvariga för sina handlingar. Detta arbete fortsätter att göra verklig skillnad för arbetstagare över hela världen.

## GLOBALA RAMAR FÖR ANSVARSSKYLDIGHET

Globala institutioner som Internationella arbetsorganisationen (ILO), OECD och FN har utvecklat standarder och mekanismer för att hantera globala företags agerande. Det innebär generellt sett att företagen är skyldiga att respektera arbetstagarnas rättigheter. Dessa förfaranden har dock fortfarande många svagheter, bland annat det faktum att de sällan kan verkställas rent praktiskt, om ens alls.

ILO:s grundläggande rättigheter och principer utgör en grund för arbetstagares rättigheter i många av dessa globala instrument. 2022 fick fackföreningarna en stor framgång när ILO lade till en säker och hälsosam arbetsmiljö som en grundläggande rättighet 2022. Alla 187 medlemsländer i ILO måste hålla sig till de konventioner som anges som grundläggande rättigheter. Utmaningen är fortfarande att genomföra och respektera dem.

ILO:s bredare roll som ett trepartsorgan som för samman fackföreningar, arbetsgivare och regeringar är fortfarande viktig. Det har inte varit en enkel väg framåt, men utvecklingssteg som trepartsdeklarationen om principer för multinationella företag och överenskommelsen 2022 om en trepartsarbetsgrupp för att fortsätta ILO:s arbete med leveranskedjor, har skapat nya möjligheter inom ILO:s ramverk för att hålla företag ansvarsskyldiga. Under senare år har vi dock också sett att arbetsgivarnas företrädare, Internationella arbetsgivarorganisationen, oftare lägger hinder i vägen och utmanar grundläggande arbetsnormer, inklusive rätten att strejka. Hela den globala fackföreningsrörelsen fortsätter att arbeta för att stå emot dessa attacker och stärka ILO där det är möjligt.



I [OECD:s riktlinjer](#) för multinationella företag fastställs normer för ansvarsfullt företagande i en rad frågor som mänskliga rättigheter, arbetsrätt och miljö. Även om riktlinjerna inte är rättsligt bindande för företagen är de bindande för de undertecknande regeringarna, som är skyldiga att se till att riktlinjerna implementeras och följs. Unikt för dessa globala instrument är att de innehåller en internationell klagomålsmekanism för att hantera när multinationella företag bryter mot riktlinjerna

UNI har använt denna mekanism för att utmana beteendet i företag som Teleperformance, [IKEA](#) och [DHL](#) när det gäller brott mot grundläggande arbetstagarrättigheter, inklusive föreningsfrihet, arbetsmiljö samt kollektivavtalsförhandlingar. Processen bidrog till att lösa flera frågor och i vissa fall till att förbättra dialogen med företagen. Att arbetsgivare däremot inte är skyldiga att delta i god tro och att det ställs betungande krav på fackföreningar visar dock på de stora svagheter som fortfarande finns kvar i OECD-mekanismen. Den första översynen som gjorts av OECD:s riktlinjer sedan 2011 är mycket viktig och UNI har drivit på när det gäller grundläggande förändringar i förfarandena för att säkerställa att de förblir effektiva.

Även om det går långsamt så fortsätter förhandlingarna i FN om ett [bindande fördrag](#) om företag och mänskliga rättigheter, vilket skulle kunna vara ett viktigt steg för att utkräva ansvar från företag på global nivå. Sannolikheten att resultatet skulle bli positivt, även på medellång sikt, är dock låg. Samtidigt som UNI och dess medlemsförbund fortsätter att sträva efter en starkare global reglering måste vi därför fortsätta att använda utvecklingen på nationell och regional nivå, samt utnyttja styrkan i vårt roll som arbetsmarknadsparter, för att hålla företagen ansvariga.

## UTVECKLINGEN AV OBLIGATORISK FÖRETAGSGRANSKNING AVSEENDE MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Företagsgranskning (due diligence) för mänskliga rättigheter handlar om att klargöra att företag har ansvar för att identifiera, förebygga, mildra och åtgärda kränkningar av mänskliga rättigheter i alla affärsförbindelser, inklusive deras värdekedja. Det bör finnas en pågående process för att hitta problemen och åtgärda dem.

Det är ett koncept som växte fram ur professor John Ruggies arbete och FN:s vägledande principer om företag och mänskliga rättigheter från 2011. Implementeringen av det har tagit fart betydligt, både när det gäller antalet företag som genomför företagsgranskning och dess betydelse för arbetstagarnas rättigheter. Denna ökning beror på att man gått över från icke-bindande system för företagsgranskning, som [FN:s vägledande principer](#), till obligatorisk företagsgranskning beträffande mänskliga rättigheter när flera länder inför lagstiftning som tvingar företagen att vidta åtgärder.

Denna trend har varit starkast i Europa med nationell lagstiftning som täcker vissa, om inte alla, aspekter av företagsgranskningen i [länder](#) såsom Frankrike, Tyskland, Norge. Det pågår diskussioner för ett EU-direktiv. Man har också gjort framsteg i [Japan](#) som har publicerat nya riktlinjer för företagsgranskning. Även om det mesta av lagstiftningsarbetet sker i Europa är den potentiella räckvidden global. Alla företag som är verksamma i Europa, oavsett var de har sitt huvudkontor, måste utföra företagsgranskning om de uppfyller de olika tröskelvärdena, och företag som utför företagsgranskning måste göra det i sina verksamheter och värdekedjor oavsett var i världen de är belägna. UNI och dess medlemsförbund kommer att behöva vidta åtgärder för att säkerställa att obligatorisk företagsgranskning för mänskliga rättigheter genomförs effektivt och att fackföreningarna har en central roll i de företagsgranskningsprocesser som sätts igång.



UNI:s arbete med obligatorisk företagsgranskning för mänskliga rättigheter hjälper medlemsförbund i alla våra sektorer att förstå och börja använda dessa nya lagtexter. Detta har inbegripit särskilda workshoppar om nationell utveckling, t.ex den nya tyska lagen; ge vägledning om riskbedömningar; utveckla fackliga [verktygslådor](#) och checklistor som stöd till arbetsplatsrepresentanter; och arbeta med UNI-sektorer för att utveckla planer för hur obligatorisk företagsgranskning för mänskliga rättigheter kan användas för att stödja deras bredare mål.

Det har också funnits ett direkt engagemang med företag om att inkludera UNI och våra medlemsförbund i utvecklingen av deras företagsgranskningsaktiviteter, och också när det gäller identifiering och minskning av risker och att uppnå gottgörelse när rättigheter kränks. Företagsgranskning ingår allt oftare som en nyckelfråga i [globala avtal](#).

UNI fortsätter också att arbeta med koalitioner inom civilsamhället för att stärka den befintliga lagstiftningen och se till att nya utvecklingssteg sätter fackliga rättigheter och facklig medverkan i centrum. Särskilt fokus sätts på arbetet för att uppnå ett starkt och effektivt EU-direktiv som kan vara ett viktigt steg framåt för att bredda omfattningen av den obligatoriska företagsgranskningen för mänskliga rättigheter, om ett robust direktiv antas.

Även om den obligatoriska företagsgranskningen för mänskliga rättigheter skapar möjligheter för fackliga åtgärder finns det ingen garanti för att dessa system i slutändan kommer att göra företagen ansvarsskyldiga fullt ut. Det finns fortfarande en risk för att multinationella företag snarare använder obligatorisk företagsgranskning för mänskliga rättigheter som ett PR-trick än att de verkligen försöka hantera riskerna inom sina värdekedjor, vilket hände med företagets sociala ansvar. Särskilt viktig är den roll som den sociala revisionsbranschen spelar. En utförlig rapport från [Human Rights Watch](#) som nyligen publicerats belyser de inneboende svagheter i den sociala revisionsbranschen, som kännetecknas av brist på insyn och rättsliga åtgärder. UNI och dess medlemsförbund måste fortsätta att arbeta för att säkerställa att den obligatoriska

företagsgranskningen för mänskliga rättigheter inte blir företagets sociala ansvar/CSR 2.0 utan att den istället leder till verklig förändring för arbetstagarna genom att i lag och praktik kräva att fackföreningarna har en central roll i företagsgranskningen.

## INVESTERARNAS ENGAGEMANG

Det blir allt viktigare att mobilisera investerare för att göra företagen ansvarsskyldiga och UNI är ledande inom den globala fackföreningsrörelsen på detta arbetsområde.

UNI har tagit fram en kontaktlista med investerare från över 300 institutioner som förvaltar tillgångar på mer än 67 biljoner US-dollar. Detta har gjort det möjligt för oss att fortsätta vidareutveckla vårt arbete med att informera och mobilisera investerare för att stödja viktiga kampanjer och lyfta fram vikten av föreningsfrihet och kollektivavtalsförhandling.

I mars 2021 lanserade UNI ett [uttalande från investerare](#) om förväntningarna på vårdhemssektorn. Detta uttalande stöds nu av en koalition med mer än 130 investerare med 4,4 biljoner US-dollar i förvaltade tillgångar. I uttalandet kräver man bättre arbetsmiljöstandarder, bemanningsnivåer och löner för arbetstagarna, samt att rätten till föreningsfrihet och kollektivavtalsförhandling ska respekteras.

UNI:s investerarengagemang har också stött vårt arbete i multinationella företag som Amazon, där vi tillsammans med amerikanska medlemsförbund och andra organiserade investerare åtgärder mot företagets antifackliga agerande, inklusive en offentlig uppmaning från investerare att inte blanda sig i valet i Bessemer, Alabama. UNI:s investerarengagemang var också ett centralt inslag i arbetet för att nå ett globalt avtal med Teleperformance, som blev verklighet till slut i december 2022.

För att främja investerarnas insatser för föreningsfrihet och kollektivavtalsförhandlingar har UNI tillsammans med den globala fackliga kommittén för arbetstagarers kapital författat den [övergripande rapporten](#) "Shared Prosperity: the investor case for freedom of association and collective bargaining" och driver nu på åtgärder för att genomföra den.



Efter att under många år ha fokuserat uppmärksamheten på den norska statliga förmögenhetsfond som förvaltas av NBIM, en av världens största investerare, såg vi ett genombrott i deras uppmärksamhet på arbetstagarnas rättigheter. Tillsammans med våra norska medlemsförbund bidrog UNI som en del av samrådet kring deras nya förväntningsdokument om förvaltning av humankapital och träffade banken [2023](#) för att lägga fram viktiga rekommendationer om implementeringen.

## INTERNATIONELLT AVTAL

I år är det [tio år sedan](#) Rana Plaza-katastrofen i Bangladesh, som krävde 1 100 arbetstagares liv och skadade ytterligare 2 000 när den åtta våningar höga klädfabriken rasade samman. 'Bangladesh Accord', ett varumärkesfinansierat fabriksinspektionsprogram som lanserades av UNI och IndustriALL Global Union i efterdyningarna av katastrofen, har sedan dess förändrat hälsan och säkerheten för miljontals arbetstagare inom klädindustrin i Bangladesh. Detta banbrytande avtal har förbättrat standarderna för brand- och byggnadssäkerheten och har stärkt kapaciteten hos arbetstagare och fabriker i Bangladesh när det gäller att identifiera, ta upp och hantera ett brett spektrum av frågor om arbetsmiljö. Omkring 140 000 risker som identifierats vid inspektioner har åtgärdats, mer än 1 200 gemensamma säkerhetskommittéer för arbetstagare och arbetsgivare har fått utbildning och arbetstagare har lämnat in över 6 000 klagomål till den [oberoende klagomålsmekanismen](#).

Med utgångspunkt i 2018 års övergångsavtal kunde man efter månader av intensiva förhandlingar och trots varumärkenas motstånd sluta ett [avtal](#) 2021. I avtalet behöll man de viktigaste inslagen av ansvarsskyldighet, transparens och den rättsligt bindande karaktären i det ursprungliga avtalet och överförde genomförandet av avtalsprogrammen till en nationell trepartsorganisation som nu kallas RMG Sustainability Council (RSC). Det nya internationella avtalet [International Accord](#) har undertecknats av nästan 200 varumärken som förbinder sig att fortsätta stödja säkerhetsprogram på arbetsplatser i Bangladesh.

Ett viktigt inslag i det nya internationella avtalet var att man erkände den allvarliga situation som många klädarbetare utanför Bangladesh befinner sig i och man åtog sig därför att utvidga Accord-programmet till åtminstone ytterligare ett land. I december 2022 nåddes en överenskommelse om att påbörja ett [Pakistan Accord](#) som redan omfattar 750 000 arbetstagare i fabriker som levererar till undertecknande varumärken. Detta är en stor framgång och det kommer, baserat på samma principer och åtgärder som har varit framgångsrika i Bangladesh, att börja främja en grundläggande förändring av arbetsmiljön för arbetstagare i Pakistan.

Förhandlingarna om en förnyelse av det internationella avtalet, som löper ut i oktober i år, kommer att omfatta krav från fackföreningarna på ytterligare landsprogram samt en utvidgning av klagomålsmekanismen till att omfatta klagomål om arbetstagarnas rättigheter utöver arbetsmiljö samt föreningsfrihet och kollektivavtalsförhandlingar för att möjliggöra att arbetstagarna i klädfabriker kan organisera sig.

## SLUTSATS

För att förbättra arbetstagares rättigheter runt om i världen måste multinationella företag hållas ansvariga gentemot sina anställda och genom hela värdekedjorna. UNI och dess medlemsförbund fortsätter att göra detta genom att använda globala mekanismer, som OECD:s riktlinjer, och dra nytta av den nya vågen av obligatorisk företagsgranskning beträffande mänskliga rättigheter. UNI har också förtroende bland investerarna, vilket gör att vårt starka budskap om företagets ansvar kan höras. Att ställa företag till svars, var de än finns och var de än verkar, kommer att fortsätta att vara ett viktigt verksamhetsområde för UNI och dess medlemsförbund.





8-10 Avenue Reverdil  
1260 Nyon, Switzerland  
+41 22 365 2100  
[contact@uniglobalunion.org](mailto:contact@uniglobalunion.org)  
[www.uniglobalunion.org](http://www.uniglobalunion.org)

**#UNIRisingTogether**