

Vad är ett globalt ramavtal?

Ett globalt, eller internationellt, ramavtal mellan ett multinationellt företag och det globala facket UNI undertecknas på vägnar av de fackföreningar som representerar företagets anställda, var de än arbetar i världen

Varför ett globalt ramavtal?

När företag var lokala hade fackföreningarna lokala avtal. När företagen blev nationella, förhandlade fackföreningarna om riksomfattande avtal. Idag, när vi har en global ekonomi, behöver vi globala avtal.

Vad har företagen att vinna på det? Mycket!

Företagens sociala ansvar är idag en central fråga, och företag skriver ofta målbeskrivningar eller gör högtidliga åtaganden i sina årsrapporter.

Men - efter alla företagsskandaler och med den allmänna skepsisen som råder - är de trovärdiga?

Ett globalt ramavtal däremot är inte bara arbetsgivarens ord. Det är en undertecknad överenskommelse med människorna som är anställda i företaget. Det ger företagets påståenden trovärdighet, eftersom det möjliggör en övervakning.

Investeringarna och pensionsfonderna lägger idag mycket stor vikt vid ett företags framtoning, och vill göra etiskt riktiga investeringar. Därför kan ramavtal vara till stor fördel för ett globalt företag.

Vad står det i ett globalt ramavtal? Det som det globala facket och företaget vill att det ska stå i det.

I praktiken betyder det att man lovar:

- att rätta sig efter internationellt erkända normer om rätten att organisera sig fackligt och förhandla kollektivt, och att inte diskriminera i anställningen
- att aldrig utnyttja barn- eller tvångsarbetare
- att tillämpa anständiga arbetsvillkor
- att upprätthålla goda miljönormer

Måste nationella fackförbund avstå från makt att fatta beslut?

Nej. UNI det globala facket insisterar på vikten av att skapa fackliga allianser som omfattar alla fackförbund inom ett företag. De beslutar själva vilka krav de vill ställa, hur de vill samarbeta för att få till stånd ett avtal och följa upp att avtalet efterlevs.

Vad har facket att vinna på det?

Genom att underteckna ett globalt ramavtal går företaget med på att öppna för facklig organisering. Det är sedan fackets sak att bygga vidare på det. UNIs fackliga allianser har säkrat avtal och fått tillgång till arbetsplatserna för att kunna värva medlemmar.

Ett UNI-förbund i Brasilien säger att man har mer än fördubblat sitt medlemsantal på det sättet.

För fackföreningarna i företagets hemland betyder det att internationella frågor blir legitima frågor för diskussion och förhandlingar med ledningen. Det kan bli avgörande, till exempel när ett företag vill flytta jobb till ett annat land.

En del fackförbund har förhandlat fram egna globaliseringsavtal med företag, som innebär:

- att utflyttning av jobb måste föregås av diskussioner med fackförbundet
- att det måste garanteras att ingen sägs upp
- att ILO-normerna, inkl. rätten att organisera sig, måste respekteras i länderna dit man flyttar jobb.

Måste man förhandla om normer med enskilda företag? Nej.

Internationella arbetsorganisationen (ILO), som ingår i FN-systemet, har fastställt normer - som regeringar, arbetsgivare och fackföreningar har enats om - i nästa alla dessa frågeområden.

Allt som arbetsgivare och fackföreningarna behöver göra i de globala ramavtalen är att lova att respektera dessa globala normer.

Vill ni fastställa löner och villkor globalt? Nej.

Vi kan inte ersätta förhandlingar mellan företag och arbetstagare på det nationella planet. Men globaliseringen innebär att företagen kan flytta tillverkning och tjänsteproduktion nästan överallt i världen.

Ett globalt ramavtal är ett sätt för företaget att säga: "Vart vi än går i världen kommer vi att tillämpa civiliserade internationellt erkända normer; vi kommer att erbjuda anständigt arbete och anständiga jobb". Företaget säger med andra ord: "Vi ska vara anständiga globala medborgare".

Vilka företag har redan undertecknat globala ramavtal?

UNI har avtal med:

- Carrefour, Frankrike – Handel
- Euradius, Nederländerna – Grafiska
- Falck, Danmark – Fastighetsunderhåll och bevakningstjänster
- France Telecom, Frankrike – Telekom
- H&M, Sverige – Handel
- ISS, Danmark – Fastighetsunderhåll och bevakningstjänster
- Metro, Tyskland, Handel
- NAG, Australien - Finans
- Nampak, Sydafrika - Grafiska
- OTE, Grekland – Telekom
- Portugal Telecom, Portugal, Telekom
- Quebecor, Kanada, - Grafiska
- Securitas, Sverige – Fastighetsunderhåll och bevakningstjänster
- Telefonica, Spanien – Telekom
- UPU, FN-organ

och fler är på gång

UNI är inte ensam!

Andra globala fackliga federationer har tecknat ett sextiototal ramavtal. Några exempel:

- BWI - med IKEA (möbler), Sverige och Faber- Castell (pennor), Tyskland
- IUL - med Danone (livsmedel), Frankrike och Accor (hotell), Frankrike
- IMF - med Volkswagen (bilar), Tyskland och Daimler Chrysler, (bilar) Tyskland
- ICEM - Statoil (energi), Norge och Endesa (el), Spanien

och det finns fler.

Hur övervakas att avtalen följs?

Att övervaka att avtalen följs kan handla om alltifrån enkla arrangemang för att företaget och UNI vid behov ska anordna möten, till system för fullständiga internrevisioner på alla nivåer i företaget.

De viktigaste kontrollanterna är fackföringsmedlemmarna.

De kan rapportera till UNI om utvecklingar, förändringar eller åtgärder som bryter mot andan i avtalet. De kan lämna sitt nationella fackförbund och det globala facket, så att dessa tar upp frågor med företaget.

Ännu bättre är det om det finns en procedur för att UNI och företaget regelbundet ska träffas för att utbyta information och synpunkter om frågor som rör företaget och dess anställda.

Hjälper avtalen till att lösa tvister?

Globala ramavtal är inte utformade för att kunna lösa alla konflikter som ofrånkomligen uppstår då och då. Men genom att uppmuntra ett informationsutbyte, genom att låta de anställda få veta vad företaget har för långsiktiga planer och genom att kartlägga det som företaget och de anställda ser som problem - kan dessa avtal hjälpa till att undvika att konflikter uppstår.

Även när det ändå finns konflikter kan en dialog mellan fackföreningarna och företaget, och ett ömsesidigt förtroende mellan dem, betyda att man genom att koncernledningen och UNI ingriper löser konflikter snabbare.

Och om en arbetsgivare bryter mot avtalet?

Det är fråga om frivilliga avtal, så arbetsgivaren bör alltid vilja respektera dem.

I fall då dotter- eller intressebolag inte respekterar det globala avtalet, måste frågan tas upp med moderbolaget.

Förhoppningsvis kommer de flesta problemen att kunna lösas på detta sätt.

Men om moderbolaget är motvilligt, eller är sen att reagera, måste det göras medvetet om att dess rykte och framtoning står på spel.

Genom UNI och våra medlemsförbund runt om i världen kan vi försäkra oss om att alla får veta att företaget inte håller vad det lovar.

Hur får vi ett avtal? "Man får aldrig någonting om man inte frågar".

Och det är bäst om många begär det samtidigt.

Därför verkar UNI först och främst för att det bildas en facklig allians mellan fackföreningar i samma företag i olika länder. Vi har bildat allianser i många företag.

Medlemmarna i alliansen träffas regelbundet eller kommunicera genom en virtuell kommitté som knyter samman människor över Internet, som exempelvis på DHL, Vodafone, Singtel, SBC och Telstra. De beslutar sedan gemensamt vilket slags avtal man ska sträva efter. Sedan tar vi genom UNI kontakt med företaget, och förhandlingarna kan börja.

Och nu är det er tur!

Har ert fackförbund medlemmar i ett globalt företag?

Vad gör ni för att:

- få ett avtal om globalisering?
- skapa en global facklig allians i företaget?
- utarbeta ett globalt ramavtal genom UNI?

Sätt upp globala ramavtal på ert fackförbunds program.

Contact: Philip Bowyer, UNI Deputy General Secretary: philip.bowyer@uniglobalunion.org