

Kristin Pålsson
Deputy Director
International Trade Policy Department
Ministry for Foreign Affairs
103 39 Stockholm

Angående: Mölnlycke Health Cares svar till Swedwatchs anmälan till den Nationella Kontaktpunkten

Den 11 april 2013 mottog Mölnlycke Health Care beskedet att Swedwatch lämnat in en anmälan till den Nationella Kontaktpunkten för OECD:s Riktlinjer för Multinationella Företag. Anmälan rörde påstådda överträdelser av vissa av OECD:s riktlinjer gällande anställning, samt diverse rekommendationer för åtgärder.

Mölnlycke Health Care anser att Nationella Kontaktpunkten bör avvisa anmälan från Swedwatch. Anklagelserna om överträdelserna rör en arbetskonflikt, vilken slutligen ledde till uppsägning av ett mindre antal anställda vid våra fabriker i Thailand. Mölnlycke Health Care vill understryka att samtliga tvister härrörande från denna arbetskonflikt i Thailand numera är avslutade efter att parterna har nått en rättsligt bindande överenskommelse. Därmed bör det heller inte finnas någon tvist för Nationella Kontaktpunkten att pröva. Mölnlycke Health Care representerades av externa jurister, höll en öppen dialog med de fackliga organisationerna i Thailand och Sverige och agerade helt enligt gällande lag.

Mölnlycke Health Cares främsta ansvar är att följa nationella lagar och likt Swedwatch skriver har Mölnlycke Health Care gjort detta. Mölnlycke Health Care har dessutom uppfyllt alla tillämpliga ILO-konventioner, OECD riktlinjer och andra internationella normer för arbetsvillkor. Mölnlycke Health Care har aldrig befunnits skyldig till överträdelser och det är vår övertygelse och målsättning - uttryckt också i vår "uppförandekod" (Code of Conduct) – att uppfylla dessa krav.

Mölnlycke Health Care respekterar givetvis rätten för anställda att engagera sig i och att gå med i fackföreningar och andra arbetstagarorganisationer och lika självklart respekterar Mölnlycke Health Care rätten för fackföreningar och deras företrädare att delta i kollektiva förhandlingar.

Mölnlycke Health Care har inte avskedat eller vidtagit någon antifacklig åtgärd riktad mot identifierade medlemmar av fackföreningar som deltagit i förhandlingar om kollektivavtal. De uppsagda personerna, som Swedwatch har uttryckt oro för, blev uppsagda efter deltagande i upprepade olagliga strejker som innebar skada för Mölnlycke Health Care. De händelser som ledde till uppsägningarna har oberoende bekräftats och beslutet togs efter råd från externa jurister. Mölnlycke Health Care håller med om och har respekt för att domstolsförhandlingar bör betraktas som en sista utväg för att lösa frågor mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Mölnlycke Health Care vill åter understryka att tvisten numera är avslutad efter att parterna har nått en rättsligt bindande överenskommelse i domstol, en överenskommelse som alla inblandade har bedömt vara acceptabel.

Det är värt att notera att lösningen av detta ärende i Thailand inte avslutar ärendet för Mölnlycke Health Cares del. Vi fortsätter vår strävan att hitta ett sätt att samarbeta och kommunicera med facken och deras representanter så att liknande framtida meningsskiljaktigheter kan undvikas. Mölnlycke Health Care delar Swedwatches syn på vikten av att främja samråd och samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare och deras företrädare i frågor av gemensamt intresse. Som i ett led i detta arbete bidrog Mölnlycke Health Care till att det lokala facket i september kunde delta i ett seminarium arrangerat av IF Metall/Unionen. Detta är ett av många steg i rätt riktning mot ett bättre samarbete i framtiden.


En annan åtgärd för att stötta återuppbyggnaden av den lokala samverkan var när representanter från Mölnlycke Health Cares HQ, den lokala Mölnlyckeledningen i Thailand samt IF Metall/Unionen tillsammans med de lokala fackföreningarna i början av mars 2013 deltog i ett gemensamt workshopseminarium i Thailand. Vid seminariet beslutades om att planera in regelbundna samverkansmöten; årliga för att bestämma mötestider och kommunikationstrategier, månatliga för affärsutvecklingsfrågor och veckovisa möten för att följa upp fackföreningarnas frågor och eventuella klagomål. För vår HR-chef i Thailand har dessa möten högsta prioritet, och samtliga parter träffas igen under hösten för att säkerställa den positiva utvecklingen.

När det gäller Swedwatches avslutande rekommendationer uppfyller Mölnlycke Health Care redan OECD:s riktlinjer. Mölnlycke Health Care kommer att fortsätta de pågående samtalen för att stärka relationerna mellan fackföreningar, anställda och ledning. Befintliga riktlinjer för hantering av etiska frågeställningar och förfrågningar och klagomål från anställda kommer att ses över och kompletteras om det är nödvändigt.

Gällande kollektivavtal löper ut i juni i år och förberedelser för förhandlingar har inletts. Mölnlycke Health Care har sedan år 2000 ingått kollektivavtal med den lokala fackliga klubben avseende löneutveckling och förmåner. Det senaste undertecknat 2011 var det sjunde i ordningen, vilket indikerar att Mölnlycke Health Care haft ett väl fungerande samarbete för att skapa kollektivavtal mellan arbetsgivare och arbetstagare. Mölnlycke Health Care är övertygat om att den pågående goda dialogen innebär goda förutsättningar för att finna en gemensam grund i kommande förhandlingarna.

Vår förhoppning är att detta svar avslutar ärendet. I det fall Nationella Kontaktpunkten önskar ytterligare information från oss är ni välkomna att höra av er.

Vänliga hälsningar,



Jakob Hedén
General Counsel, EMEA APAC