

Anmälan till den svenska Nationella Kontaktpunkten för OECD:s Riktlinjer för Multinationella Företag

Företag som anmälan gäller: Electrolux AB

Sankt Göransg 143, 112 17 Stockholm

Tel: +46 8 738 60 00

Henrik Sundström, VP Group Sustainability Affairs

Tel: +46 70 530 64 50, e-post: henrik.sundstrom@electrolux.se

Mottagare: Svenska Nationella Kontaktpunkten (NKP) för OECD:s riktlinjer för multinationella företag

Hållbar handel och företagande

Utrikesdepartementet, 103 39 Stockholm

Kristin Pålsson, kansliråd

Tel: +46 8 405 39 73, e-post: kristin.palsson@gov.se

Anmälare: Swedwatch

Magnus Ladulåsgatan 24, 118 66 Stockholm

Théo Jaekel, jurist och sakkunnig researcher (kontaktperson)

Tel: +46 8 602 89 83, e-post: theo@swedwatch.org

Viveka Risberg, kanslichef och ansv utgivare

Tel: +46 8 602 89 87, e-post: viveka@swedwatch.org

Innehåll

1. Sammanfattning	3
2. Bakgrund.....	4
3. Händelseförlopp	4
4. Aktuella bestämmelser i OECD:s riktlinjer.....	6
5. Analys och slutsats	9
6. Rekommendationer.....	10

1. Sammanfattning

Swedwatch är en ideell förening och partipolitiskt obunden researchorganisation vars syfte är att minska sociala och miljömässiga missförhållanden kopplade till svenska företags verksamhet i utvecklings- och låglöneländer.¹ Swedwatch är finansierat av Sida till 80%, övrigt är egna intäkter. Medlemsorganisationer i Swedwatch är Svenska kyrkan, Naturskyddsföreningen, Fair Trade Center, Latinamerikagrupperna, Afrikagrupperna och Diakonia. Swedwatch vill med denna anmälan att den svenska Nationella Kontaktpunkten (NKP) utreder huruvida Electrolux efterlevet OECD:s riktlinjer för multinationella företag i sitt agerande i ett fall som rör ett dotterbolag i Thailand.

Anmälan görs till svenska NKP i och med att Electrolux Thailand är ett helägt dotterbolag till Electrolux AB med huvudkontor i Sverige, vilket ger svenska NKP behörighet att ta upp ärendet.

Till grund för anmälan ligger bland annat en rapport från GoodElectronics som arbetar för ökad hållbarhet i den thailändska elektronikindustrin med särskilt fokus på arbetsrätt. GoodElectronics samlar nätverk, organisationer och individer som är engagerade i mänskliga rättigheter och hållbarhetsfrågor i den globala leverantörskedjan inom elektronikindustrin. GoodElectronics har sitt säte på researchorganisationen SOMO i Amsterdam.² Rapporten av GoodElectronics Thailand är baserad på intervjuer med anställda på Electrolux fabrik i Thailand.³

Övriga källor och referenser som ligger till grund för anmälan är en översatt version av thailändska domstolshandlingar, thailändska domstolshandlingar, ett uttalande från Electrolux AB gällande det inträffade i Thailand, kontakt med IndustriALL och Electrolux fackklubb i Thailand samt övrig dokumentation från GoodElectronics i Thailand. Samtliga källor bifogas anmälan.

Ramverk som anmälan åberopar är thailändsk lag, OECD:s riktlinjer för multinationella företag, FN:s ramverk *Protect Respect Remedy* och ILO:s kärnkonventioner.

I anmälan redogörs för bakgrund och de väsentliga händelserna för fallet. Dessa händelser visar att Electrolux i Thailand har agerat i strid med OECD:s riktlinjer på fyra punkter. Företaget har:

1. Handgripligen bortfört och omedelbart avstängt ordföranden för det lokala fackförbundet.
2. Ringat in protesterande arbetare med avspärningar och förhindrat dem att lämna fabriksområdet.
3. Inlett en domstolsprocess mot avstängda fackförbundsmedlemmar i syfte att avskeda dem. (Därutöver har Electrolux brutit överenskommelser och löften om att de avstängda fackklubbsmedlemmarna ska få återgå till arbetet och företagets anmälan mot de åtta fackklubbsmedlemmarna dras tillbaka. Detta skulle ske vid ett domstolsmöte den 29 mars men löftet hölls inte och istället blev ett nytt möte för förhandling fastställt till den 5 juni.)
4. Avskedat samtliga arbetare som deltog i protesterna.

Dessa ageranden strider mot bestämmelser i kapitel II (Allmän policy), kapitel IV (Mänskliga rättigheter) samt kapitel V (Arbets- och anställningsförhållanden och relationer mellan arbetsmarknadens parter).

¹ <http://www.swedwatch.org/sv>

² <http://goodelectronics.org/>

³ GoodElectronics Thailand, *Violations of Freedom of Association and Collective Bargaining at Electrolux Thailand*

2. Bakgrund

Electrolux AB är ett svenskt hemelektronikföretag med huvudkontor i Stockholm. Företaget har verksamhet i över 50 länder, däribland Thailand med cirka 1 000 anställda.⁴ En rad händelser, som ägde rum i slutet av 2012 och början av 2013 vid företagets fabrik i Rayong-provinsen i Thailand, har föranlett denna anmälan.

Den thailändska nationella lönekommittén fastslog den 10 oktober 2012 att den dagliga minimilönen i hela landet skulle höjas till 300 Baht. I Rayong-provinsen, där Electrolux har sin fabrik, innebar detta en höjning av den dagliga minimilönen med 14 procent, från 264 till 300 Baht. Tidigare under året, i april 2012, infördes en löneökning från 189 till 264 Baht per dag. Under sex månader hade minimilönen alltså ökat från 189 till 300 Baht per dag. Tidigare fick anställda en årlig löneökning.

Denna snabba ökning av minimilönen innebar inte bara att nyanställda fick en bättre ingångslön, utan en lön som låg på samma nivå som anställda som arbetat på fabriken under många år. Detta innebar att arbetare med längre erfarenhet och större kompetens i princip hade samma lön som nyanställda, oerfarna arbetare.

De anställda på Electrolux i Thailand bad sina fackförbundsrepresentanter att ta upp saken med företagsledningen. Förhandlingar mellan fackförbundet och företagsledningen hölls i december 2012, varpå Electrolux meddelade att det inte fanns något ekonomiskt utrymme för att justera lönerna utifrån de anställdas tid på företaget.

3. Händelseförlopp

Efter ytterligare möten under januari 2013 bestämdes att ett informationsmöte skulle äga rum den 11 januari, då företagsledningen skulle presentera 2013 års lönepaket. Bland annat skulle frågan om på vilket sätt lönerna skulle justeras till följd av den höjda minimilönen tas upp. Samtliga anställda kallades till detta möte av företagsledningen. Mötet hölls på fabriken och ledningen informerade om företagets årliga bonussystem för de anställda. Däremot nämndes ingenting om justering av lönenivåerna. Enligt uppgifter från Electrolux deltog 920 anställda vid mötet.

Ordföranden för det lokala fackförbundet undrade då varför frågan om justering av lönenivåerna inte togs upp. Efter några minuters diskussion blev ordföranden handgripligen bortförd från mötessalen, anklagad för att ha inlett en illegal strejk och därefter informerad om att han blivit avstängd med omedelbar verkan. Ordföranden sattes därefter i en av företagets bilar och kördes bort från fabriksområdet.

När de övriga anställda kort därefter informerades om avstängningen av fackförbundsordföranden ledde detta till en upprörd stämning. Arbetarna vägrade att återgå till arbetet om inte avstängningen av ordföranden upphörde. Ledningen bad personalen att återgå till arbetet men en grupp anställda valde istället att protestera utanför fabriksbyggnaden. Enligt uppgifter från Electrolux valde 98 av samtliga 920 närvarande arbetare att delta i protesten. Kort efter det att protesten inleddes togs väktare in från säkerhetsbolaget som Electrolux anlitar vid fabriken. De spärrade av området där arbetarna protesterade med avspärrningstejp. Arbetarna fick inte lämna det avspärrade området

⁴ <http://group.electrolux.com/en/employees-by-country-994/>

eller ens närma sig avspärningarna och var därmed inspärrade utomhus på fabriksområdet, utanför fabriksbyggnaden.

Bland de protesterande och inspärrade arbetarna fanns två gravida kvinnor. Ännu vid lunchtid förhindrades arbetarna att lämna området, även för att hämta mat. Övriga arbetare, som inte deltog i protesten, hindrades även av säkerhetsvakterna från att närma sig avspärningarna för att ge mat åt de inspärrade arbetarna.

Under eftermiddagen anlände en representant från den thailändska arbetskyddsmyndigheten *Department of Labour Protection and Welfare*. Arbetarna hölls fortfarande kvar inom det avspärrade området. Efter att myndighetsrepresentanten diskuterat situationen med företagsledningen enskilt, informerade ledningen de protesterande arbetarna om att detta var en olaglig strejk och i och med att arbetarna vägrade gå tillbaka till arbetet var de nu avskedade. Bland de protesterande arbetarna fanns åtta medlemmar av det lokala facket, dessa avstängdes i enlighet med thailändsk lag. Fackklubbsmedlemmar är skyddade mot uppsägning i dylika fall. Enligt uppgifter från Electrolux rörde det sig om totalt 90 arbetare som blev uppsagda samt åtta avstängda fackklubbsmedlemmar. Uppgifter från GoodElectronics nämner däremot totalt 129 uppsagda arbetare, varav åtta avstängda.

Electrolux har efter förhandlingar och påtryckningar från svenska och internationella fackförbund gått med på att de avskedade arbetarna ska få möjlighet att ansöka om att bli återanställda inom företaget. De åtta fackklubbsmedlemmarna fick först muntligt löfte om att återgå till sina arbeten, men Electrolux Thailand inledde vid samma tidpunkt en rättslig process för att få prövat om fackklubbsmedlemmarna kan avskedas. Den 19 februari 2013 inledde Electrolux Thailand en process i thailändsk domstol mot de avstängda fackklubbsmedlemmarna för att få tillstånd att häva avstängningen och avskeda dem istället. En första förhandling i domstol skedde 29 mars 2013, men med enda resultat att förhandlingen sköts fram till 5 juni.

I tidigare kontakter mellan Swedwatch och Electrolux har ovan nämnda uppgifter till viss del dementerats av företaget, men en del av händelseförloppet är bekräftat av moderbolaget. I stort går Electrolux försvar ut på att arbetarna genomförde en illegal strejk och att man av säkerhetsskäl ville att de som protesterade skulle vara utanför fabriken. De anställda ombads enligt Electrolux vid flera tillfällen att återgå till arbetet men efter flera timmars protester sades de upp. Electrolux hävdar att avspärningarna endast var till för att hindra protesterna från att äga rum inne i fabrikslokalerna, men att ingen hindrades att lämna fabriksområdet.

Försök till medling har gjorts då representanter från Electrolux AB och IF Metall varit på plats i Thailand för att söka en lösning på situationen. Som redan nämnts har Electrolux efter detta gått med på att erbjuda möjligheten till återanställning för de avskedade arbetarna. Per dagens datum har 14 arbetare återanställts och 32 jobbsökningar lämnats in, som dock inte har behandlats. Enligt uppgifter från GoodElectronics i Thailand har de arbetare som erbjudits återanställning förlorat tidigare förmåner som baserades på senioritet och samtliga arbetare måste genomgå en 119 dagars provanställning. Dessutom låter företaget fortfarande inte de åtta avstängda fackklubbsmedlemmarna återgå till arbetet. Företaget har som redan nämnts inlett en process mot de avstängda representanterna för fackförbundet. Medlingsprocessen har därför inte varit tillfredsställande och inte givit tillfredsställande resultat. I muntliga överenskommelser med If Metall och IndustriALL har Electrolux under mars utlovat att de avstängda fackklubbsmedlemmarna ska få återgå till arbetet och företagets anmälan mot de åtta fackklubbsmedlemmarna skulle dras tillbaka

vid ett första möte vid domstolen den 29 mars. Löftet hölls inte, istället blev ett nytt möte för förhandling fastställt till den 5 juni. På grund av detta, och faktumet att det finns olika versioner om händelseförloppet samt frågetecken när det gäller såväl det lilla antalet jobbansökningar som företagets dröjsmål att återanställa, anser Swedwatch att NKP bör ta upp frågan och göra en utredning.

Swedwatch noterar även att GoodElectronics, som länge varit engagerade och följt fallet i Rayong, i princip har ignorerats av Electrolux i sina försök till kontakt och dialog med företaget.

4. Aktuella bestämmelser i OECD:s riktlinjer

Swedwatch uttrycker oro över Electrolux agerade kring händelserna vid fabriken i Rayong den 11 januari 2013, samt över hur företaget har valt att gå vidare med ärendet i domstol. Att handgripligen bortföra och omedelbart avstänga ordföranden för det lokala fackförbundet, kvarhålla protesterande arbetar mot sin vilja, avskeda närmare hundratalet anställda samt därutöver driva en process i domstol för att kunna avskeda övriga fackliga representanter som deltog i protesterna är inte förenligt med OECD:s riktlinjer för multinationella företag, eller det internationella ramavtal som Electrolux har undertecknat.

Följande ageranden av Electrolux är i strid med OECD:s riktlinjer:

1. Att handgripligen bortföra och omedelbart avstänga ordföranden för det lokala fackförbundet.
2. Att ringa in de protesterande arbetarna med avspärningar och förhindra dem att lämna fabriksområdet.
3. Att vidta rättsliga åtgärder mot avstängda medlemmar av den lokala fackföreningen i domstol med syfte att avskeda dem. Samt att därutöver bryta överenskommelser och löften om att de avstängda fackklubbsmedlemmarna ska få återgå till arbetet och företagets anmälan mot de åtta fackklubbsmedlemmarna dras tillbaka.
4. Att avskeda samtliga arbetare som deltog i protesterna.

Följande bestämmelser i OECD:s riktlinjer är aktuella i fallet:

Kapitel V. Arbets- och anställningsförhållanden och relationer mellan arbetsmarknadens parter.

I inledningen till detta kapitel i OECD:s riktlinjer hänvisas till "tillämplig" lag och "tillämpliga" andra författningar. Enligt kommentarerna till kapitel V, stycke 47 och 48, förklaras att med detta avses att multinationella företag kan behöva följa bestämmelser om arbets- och anställningsförhållanden och relationer mellan arbetsmarknadens parter på såväl nationell som internationell nivå när de verkar inom ett visst lands jurisdiktion. Internationella arbetsorganisationen (ILO) är det organ som har behörighet att fastställa och utveckla internationella standarder för arbetsvillkor och att främja de grundläggande rättigheterna i arbetslivet i enlighet med 1998 års deklARATION om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet.⁵ OECD:s riktlinjer ska läsas i ljuset av relevanta bestämmelser i 1998 års deklARATION och ILO:s trepartsdeklARATION från 1977 om principer som rör multinationella

⁵ <http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

företag och socialpolitik, som senast reviderades 2006 (ILO:s deklaration om multinationella företag).⁶

Kapitel V. punkt 1. a)

Företagen bör, inom ramen för tillämplig lag, tillämpliga andra författningar och gällande praxis för förhållandet på arbetsmarknaden och tillämpliga internationella standarder som avser arbetsvillkor:

Respektera rätten för personer som är anställda av det multinationella företaget att fritt bilda eller ansluta sig till fackförbund och arbetstagarorganisationer.

Enligt kommentaren till denna bestämmelse, punkt 51, stadgas att riktlinjerna ska återspegla alla grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet, såsom föreningsfrihet och rätten till kollektiva förhandlingar, som tas upp i ILO:s deklaration från 1998 om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet och dess uppföljningsmekanism.⁷

Dessa grundläggande rättigheter regleras närmare i ILO:s åtta kärnkonventioner. I detta fall är ILO:s konvention 98 angående tillämpning av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten⁸ aktuell. Artikel 1:1 slår fast att anställda ska skyddas mot anti-fackliga åtgärder. Vidare förklaras i artikel 1:2 p. b) att med detta menas åtgärder så som avskedande eller annan diskriminering på grund av fackföreningstillhörighet eller delaktighet i fackföreningsaktiviteter.

Att handgripligen bortföra och omedelbart avstånga ordföranden för fackklubben på grund av att han ställer frågor om de anställdas löner vid ett informationsmöte om lönepaket samt att vidta rättsliga åtgärder mot övriga fackklubbsmedlemmar som närvarade vid protesten i domstol för att få dem avskedade är att anse som anti-fackliga åtgärder. Företagets agerande motverkar rätten att fritt organisera sig och kan leda till att arbetare vid fabriken avstår från fackligt arbete av rädsla för att avskedas eller på annat sätt diskrimineras av arbetsgivaren.

Kapitel V. punkt 3.

Företagen bör:

Främja samråd och samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagar och deras företrädare i frågor av ömsesidigt intresse.

Att handgripligen bortföra och omedelbart avstånga ordföranden för det lokala fackförbundet på grund av att han ställer frågor vid ett informationsmöte kan inte anses främja samråd mellan arbetsgivare och arbetstagar. Hela det påföljande händelseförloppet utlöstes av detta agerande och den konflikt mellan Electrolux och de anställda som följde har drabbat arbetarna hårt i och med förlorad arbetsinkomst. Situationen hade kunnat undvikas om Electrolux hade gett tillräcklig information till de anställda, svarat på frågorna vid informationsmötet och hanterat situationen med dialog istället för att handgripligt föra bort fackklubbsordföranden.

Enligt punkt 55 i ILO:s deklaration om multinationella företag framgår det att företaget ska tillhandahålla information för meningsfull dialog samt information som ger en tydlig bild av företagets ekonomiska situation som är avgörande för förhandlingar mellan parterna. Att anställda ställer frågor

⁶ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf

⁷ <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>

⁸ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C098

angående justering av lönenivåerna, vid ett informationsmöte som behandlar deras lönepaket, borde företaget kunna hantera genom dialog och tillhandahållandet av information istället för att låta mötet eskalera på sådant sätt som skedde den 11 januari i Rayong.

Inte heller beslutet att avskeda samtliga av de arbetare som var med under protesten tyder på att företaget följer principen om att "**Främja samråd och samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare**". Det borde ha räckt med att utfärda en skriftlig varning. Även om det rör sig om en illegal strejk, som Electrolux hävdar, är det en alldeles för långtgående åtgärd att avskeda samtliga arbetare utan att först utfärda en skriftlig varning. Särskilt med tanke på att det som utlöste protesten var företagsledningens agerande i strid med OECD:s riktlinjer.

Kapitel V. punkt 1. e)

Företagen bör:

Låta principen om lika möjligheter och lika behandling på arbetsplatsen genomsyra hela verksamheten och inte diskriminera de anställda vid anställningen eller på arbetsplatsen på grundval av etnisk tillhörighet, hudfärg, kön, religion, politisk åsikt, nationell härkomst eller socialt ursprung eller annan ställning, såvida inte en särbehandling gynnar en fastlagd regeringspolitik som syftar till att skapa större jämlikhet när det gäller möjligheten till anställning eller som avser de krav som är förbundna med ett visst arbete.

Enligt kommentaren till denna bestämmelse, punkt 54, framgår att med "annan ställning" avses bland annat fackligt arbete. Att Electrolux har gått med på att de avskedade arbetarna ska få möjlighet att ansöka om återanställning, men samtidigt inleder en juridisk process mot avstängda medlemmar av den lokala fackföreningen för att få dem avskedade, visar på diskriminering av anställda som bedriver fackligt arbete. Företagets agerande motverkar rätten att fritt organisera sig och kan leda till att arbetare vid fabriken avstår från fackligt arbete av rädsla för diskriminerande behandling från arbetsgivaren.

Kapitel II. Allmän policy, punkt A 5.

Företagen bör:

Avstå från att försöka hitta eller godta undantag som inte medges i de lagar och andra regelverk som avser mänskliga rättigheter, miljö, hälsa, säkerhet, arbete, beskattning, ekonomiska stimulansåtgärder eller andra frågor.

Electrolux beslutade att avstänga, inte avskeda, medlemmarna av den lokala fackföreningen som deltog i protesten. Detta i enlighet med thailändsk lag. Att företaget nu vill få saken prövad i domstol med syfte att kunna avskeda dessa medlemmar är ett tydligt exempel på att försöka hitta undantag till de lagar som gäller arbete i landet.

Kapitel IV. Mänskliga rättigheter, punkt 1.

/Företagen bör/ **respektera de mänskliga rättigheterna, vilket innebär att de bör undvika att kränka andras mänskliga rättigheter och åtgärda en negativ påverkan som de kan vara inblandade i.**

Enligt kommentaren till kapitel IV, punkt 39, framgår att under alla omständigheter och oberoende av i vilket land och i vilken miljö företagen verkar ska internationellt erkända mänskliga rättigheter

respekteras. I dessa ingår den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna.⁹ Enligt artikel 9 får ingen godtyckligt anhållas eller hållas fängslad. Under protesten kvarhölls arbetarna och hindrades från att lämna området med hjälp av avspärningar och säkerhetsvakter, vilket är att anse som godtyckligt frihetsberövande och därmed en kränkning av arbetarnas mänskliga rättigheter. Om företaget har en annan version av händelseförloppet, bör detta prövas av en utredning.

Kapitel I. punkt 2.

Företagens främsta skyldighet är att följa inhemska lagar. Riktlinjerna ersätter inte och ska inte anses åsidosätta inhemska lagar och andra författningar. Riktlinjerna går i många fall utöver lagstiftningen och ska inte och är inte avsedda att försätta ett företag i en situation där det står inför motstridiga krav. I länder där inhemska lagar och andra författningar är oförenliga med principer och standarder i riktlinjerna ska företagen emellertid sträva efter att efterleva dessa principer och standarder i största möjliga utsträckning utan att den inhemska lagstiftningen överträds.

Oavsett om Electrolux i det här fallet har följt thailändsk lag framgår det att deras agerande inte är förenligt med OECD:s riktlinjer. Multinationella företag förväntas sträva efter att följa dessa principer så länge inhemska lagar inte överträds. I det här fallet finns det inga bestämmelser i thailändsk lag som skulle innebära att Electrolux gör sig skyldiga till lagbrott i och med efterlevnad av OECD:s riktlinjer.

5. Analys och slutsats

Electrolux dotterbolag i Thailand har på flera punkter agerat i strid mot OECD:s riktlinjer i samband med protesterna den 11 januari 2013 vid företagets fabrik i Rayong. Electrolux har därefter fortsatt att motarbeta medlemmarna av den lokala fackföreningen genom att vidta rättsliga åtgärder mot dem i domstol. Swedwatch välkomnar att Electrolux har erbjudit de avskedade arbetarna återanställning. Dock är förfarandet villkorat genom att arbetarna måste ansöka om återanställning, det finns uppgifter om att de förlorar sina tidigare förmåner samt att de måste garantera att de inte strejkar illegalt. Företagets beredning av de inkomna 32 ansökningarna är segdragen. Det råder också oklarhet kring moderbolagets och dotterbolagets eventuellt skilda uppfattningar, rutiner och policies. Vid några tillfällen har Electrolux huvudkontor lämnat uppgifter eller löften som sedan inte visat sig stämma, eller brutits. Detta bör klargöras.

Centralt satta minimilöner i Sydasiens och Sydostasien är i regel långt lägre än vad som definieras som levnadslön i FN:s deklaration om mänskliga rättigheter och ILO:s konventioner. Många rättighetsorganisationer och konsumenter i väst har de senaste åren ställt krav på levnadslön och bättre arbetsvillkor i produktionsleden. Den hårda prispressen gör konkurrensen knivskarp mellan länderna i Sydost- och Sydasiens vilket ökar risker för repression mot föreningsrätt och kollektiva förhandlingar. I ljuset av denna systemiska riskfaktor blir Electrolux ageranden än viktigare både när det gäller sitt uppförande i förhandlingar, sin inställning till fackförbund och sin dialog med anställda.

Scenariot i Thailand, där löneförhandlingar spårar ur och företaget utövar konfrontativa aktioner mot fackliga representanter och anställda, står därför i strid med OECD:s riktlinjer och andra internationella standards som förespråkar samråd och samarbete mellan parterna. En långsiktig,

⁹ <http://www.fn.se/PageFiles/7177/Allmanforklaringomdemanskligarattigheterna.pdf>

transparent dialogprocess mellan arbetsgivare och arbetstagare där de senare har rätt att kollektivt förhandla är vad alla internationella ramverk förespråkar idag, som enda hållbar väg bort från kortsiktig prispress, ett så kallat "race to the bottom". Vår förhoppning är att NKP "stämmer i bäcken" när det gäller situationer som denna. Flera företag kan genom NKP:s utslag få ledning i hur de bör agera när internationella riktlinjer sätter en högre standard än lokal lag.

Swedwatch anser dessutom, i linje med FN:s riktlinjer för företag och mänskliga rättigheter¹⁰, att NKP fyller en viktig funktion som klagomålsmekanism och bör användas. Detta fall kan ge vägledning i tolkningen av riktlinjerna och på så sätt bidra till riktlinjernas ändamål och genomslag.

6. Rekommendationer

Swedwatch rekommenderar att Electrolux vidtar följande åtgärder i syfte att efterleva OECD:s riktlinjer:

1. Drar tillbaka anmälan mot de avstängda fackförbundsmedlemmarna och tillåter dem att återgå till arbetet;
2. Inrättar tydliga riktlinjer och mekanismer för hantering av klagomål och förfrågningar från de anställda;
3. Fullföljer det muntliga beslutet att erbjuda de avskedade arbetarna återanställning och att dessa anställningar inte innebär sämre villkor än tidigare;
4. Implementerar centrala etiska policies och riktlinjer kring förhandlingsrutiner i hela organisationen via utbildningsinsatser internt. Electrolux bör skärpa sin uppföljning av det globala ramavtalet i Thailand för att därmed så långt som möjligt upprätthålla innehållet i OECD:s riktlinjer.

¹⁰ http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf