



FRÄMJA TILLBÖRLIG AKTSAMHET I FRÅGA OM MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER INOM KLÄDSEKTORN

EN VÄGLEDNING FÖR FACKFÖRENINGAR

SÉVERINE PICARD • PROGRESSIVE POLICIES



Medfinansieras av
Europeiska unionen

INLEDNING

IndustriALL Global Union och industriAll Europe har utvecklat ett tvåårigt samarbetsprojekt som syftar till att ge sina dotterbolag möjlighet att använda tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter. Projektets fokus är att utforma praktisk vägledning för fackliga företrädare på multinationella företag med hänsyn till de särskilda utmaningar som finns i leverantörskedjorna inom dessa sektorer. Detta är ett viktigt, men inte slutgiltigt steg för att lägga fram ett gemensamt strategiskt tillvägagångssätt för att främja arbetstagares rättigheter, internationell solidaritet och ansvarsfullt affärsbeteende, samt för att komma överens om vägen framåt för vårt gemensamma arbete vad gäller tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter.

Denna sektorsspecifika vägledning belyser de risker som arbetstagare inom klädsektorn står inför. Den är avsedd att användas tillsammans med en introduktionsguide, vilken ger praktiska rekommendationer för att förstå och implementera tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter. De förslag som läggs fram här, har noga diskuterats med medlemmar i IndustriALL Global Union och industriAll Europe, bland annat under en workshop som hölls i Porto i februari 2025.

Denna vägledning fokuserar på strategier på företagsnivå. Policy-relaterad opinionsbildning är avgörande, särskilt för att regeringar ska ratificera internationella standarder och implementera arbetsrättigheter, men detta ligger utanför ramen för detta projekt.

SÉVERINE PICARD

Tillbörlig aktsamhet syftar i fråga om mänskliga rättigheter till att införliva respekt för mänskliga rättigheter genom hela affärens värdekedja. Denna process omfattar flera steg, från att formellt integrera ansvarsfullt affärsbeteende i företagets riskhanteringssystem till att rapportera hur riskerna har hanterats.

1. DEN GLOBALA VÄRDEKEDJAN INOM KLÄDSEKTORN

Med plagg avses ett färdigt klädesplagg tillverkat av textil eller tyg. Klädsektorns globala värdekedja omfattar all verksamhet från inköp av råvaror till textilproduktion (t.ex. vävning, färgning), klädtillverkning, efterbehandling och detaljhandel.

I denna vägledning kan huvudstegen i den globala värdekedjan för kläder sammanfattas enligt följande:

- **Produktion av råmaterial och fiber.** Ett klädesplaggs resa startar med produktion av råmaterial som bomull, ull eller syntetfibrer. Exempel är bomull från Indien och Kina, samt ull från Australien eller Kina.
- **Tygtillverkning.** Råfibrer spinns till garn och vävs eller stickas till tyger i textilfabriker. Dessa textilfabriker är ofta belägna i länder som Kina, Indien eller Pakistan. Andra producenter innefattar Turkiet och Indonesien (se figur 1).
- **Tillverkning av klädesplagg.** Tyger skickas till klädfabriker. Arbetare skär, syr och sätter samman de färdiga kläderna. Klädesplagg tillverkas enligt varumärkets specifikationer. Leverantörer förlitar sig ofta på underleverantörer för specialiserat arbete eller vid produktionstoppar. Denna praxis är utbredd både bland snabbmode- och lyxvarumärken, inklusive inom Europeiska unionen. Underleverantörer skapar betydande problem inom branschen, framför allt en brist på transparens till följd av komplexa internationella kedjor.

Kina, Bangladesh och Vietnam är, på grund av konkurrenskraftiga arbetsmarknader och stor tillverkningskapacitet, viktiga nav för klädproduktion. Många globala varumärken köper in från dessa länder (se figur 2).

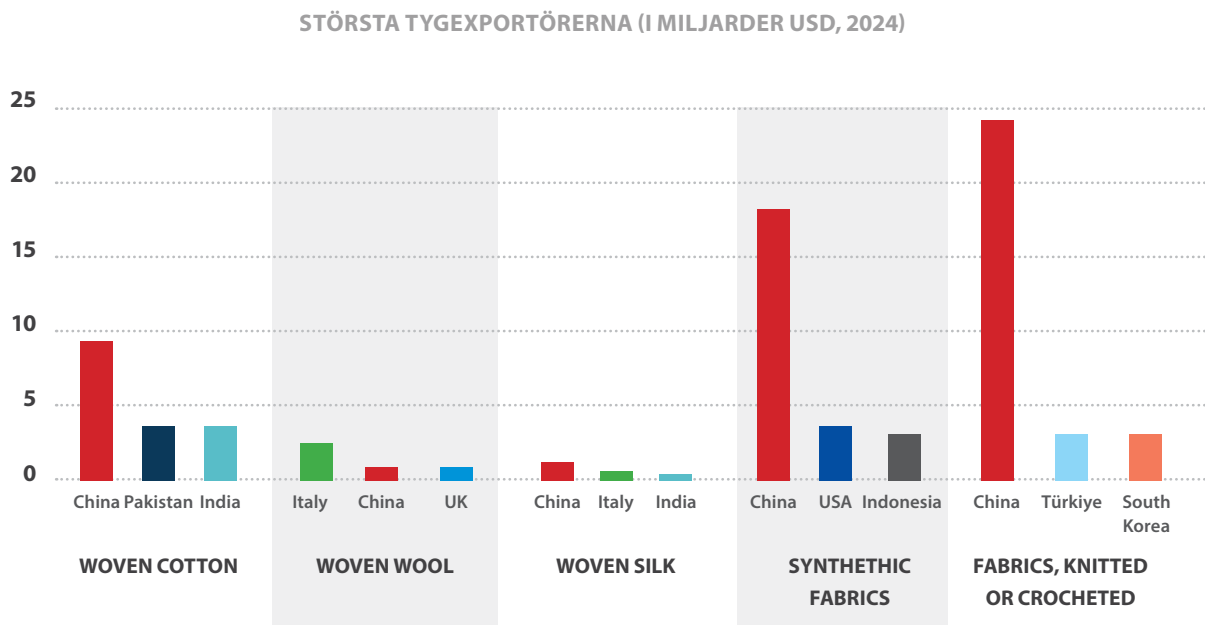
- **Försäljning.** Färdiga plagg fraktas till varumärket eller återförsäljaren i ett annat land. Många säljs i Europeiska unionen, Storbritannien eller USA.

De globala värdekedjorna är geografiskt utspridda. Varumärken köper råmaterial där de är rikligt förekommande och billiga, tillverkar textilier och plagg i regioner med lägre arbetskostnader, och säljer färdiga produkter på flera kontinenter.

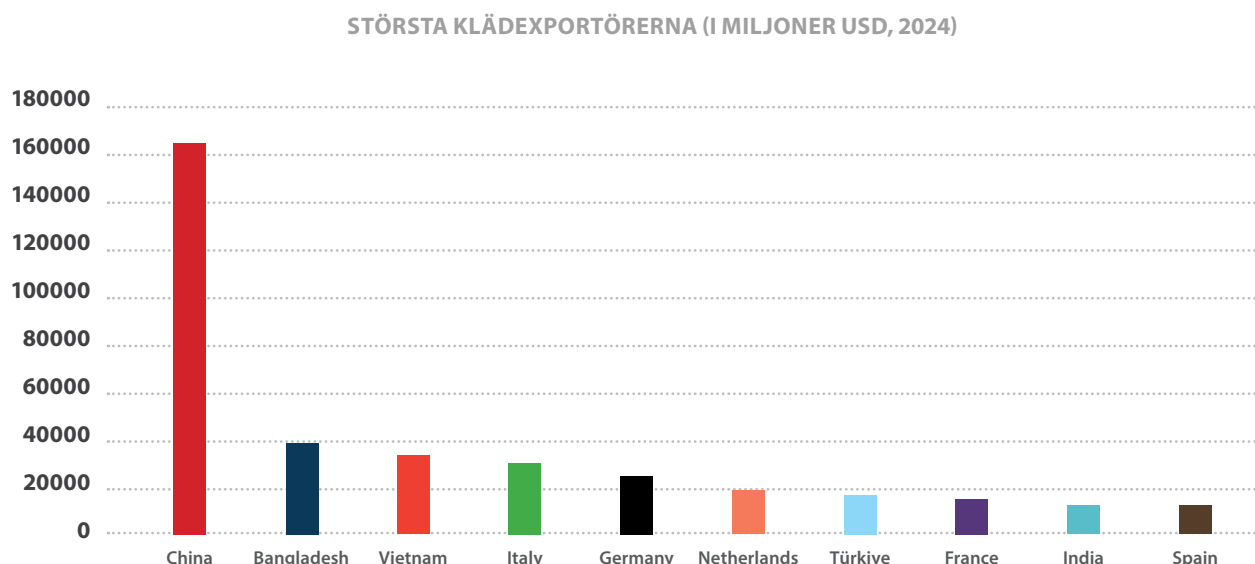
Ett centralt inslag i branschen är köpardominans, där varumärken och återförsäljare har maktasymmetri gentemot stora leverantörsnätverk. Följaktligen kan köpare ställa ekonomiska villkor och pressa ner priserna, vilket driver ned arbetskostnaderna. Det är avgörande att förstå denna maktasymmetri för att kunna identifiera var förändringstrycket kan tillämpas mest effektivt.

Den globala värdekedjan för kläder kännetecknas även bland annat av fragmenterad produktion, kortsiktiga relationer med leverantörer, och snäva produktionstider. Särskilt kläd tillverkning är arbetsintensiv och utförs till stor del av kvinnor, vilka utgör cirka 80 % av arbetskraften.

Figur 1: Största tygexportörerna (källa: egen bearbetning baserad på statistik från världshandelsorganisationen (WTO), 2024)



Figur 2: Största klädexportörerna (källa: egen bearbetning baserad på baserad på statistik från WTO, 2024)



2.

ÖVERSIKT AV ARBETSTAGARRELATERADE RISKER

Såsom beskrivs i introduktionsguiden är riskkartläggning en viktig aspekt när det gäller tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter. Detta steg kräver att företagen kartlägger sin affärsverksamhet för att kunna bedöma arten och omfattningen av riskerna avseende mänskliga rättigheter. Fackföreningarna bör granska denna kartläggning för att säkerställa att den är robust nog för att det ska gå att identifiera typ, frekvens, och allvarlighetsgrad hos de risker arbetstagarna står inför.

Exportorienterade fabriker är en central riskfaktor. Det snabba tempot i branschen, i kombination med intensivt pristryck från globala köpare, innebär att arbetskraften är särskilt utsatt för kostnadsbesparingspress.

Risken för barnarbete är utbredd i den övre delen av leveranskedjan. Till exempel utsätts barn i Kina och Indien för risken att arbeta inom bomullsproduktion och tillverkning.¹

Samarbetspartners till IndustriALL Global Union och industriAll Europe har även uttryckt stark oro över **låga löner**. I vissa fall stänger fabriker utan att betala ut löner. Detta bekräftas av officiell statistik som visar att arbetstagare inom klädsektorn i många länder tjänar mindre än det nationella genomsnittet. Statistiska belägg visar att Kina, Malaysia och Mexiko har arbetstagare som tjänar mindre än 30 % av riksgenomsnittet.² I Östeuropa kan arbetstagare tjäna upp till fem gånger mindre än levnadslönen.³

Kvinnor utgör majoriteten av arbetskraften inom klädindustrin, **vilket förvärrar riskerna för skada**. Kvinnor får ofta lägre löner än män. De har även oftare otrygga, informella eller oregelbundna anställningar och utsätts för könsrelaterat våld och trakasserier.

Slutligen är **arbetsmiljö och arbetarskydd** en central utmaning, särskilt i de övre stadierna i värdekedjan för kläder, där arbetsintensiva processer är vanligt förekommande och kostnadstrycket är som högst. Arbetare i textil- och klädfabriker är ofta utsatta för långa arbetsdagar, otillräcklig ventilation, värmeexponering, exponering för kemikalier och damm, samt risker från bristfälligt underhållna maskiner. Strukturell säkerhet förblir ett allvarligt problem eftersom fabriker ofta har sin verksamhet i överfulla eller undermåliga byggnader. Dessa förhållanden gör förbättrad arbetsmiljö till en central utmaning för hållbar och ansvarsfull klädproduktion.

1 Child Labour Index 2019 (Barnarbetsindex 2019), Verisk Maplecroft

2 Sheng Lu (2017), Wage Level for Garment Workers in the World (Lönenivå för klädessarbetare i världen)

3 [Rapport visar att "Made in Europe" kan kopplas till kläd- och skottillverkning i europeiska sweatshops | Public Eye](#)
(länk på engelska)

FÖRORSAKANDE FAKTORER

De huvudsakliga faktorerna som driver betydande risker för arbetstagares rättigheter är:

- ▶ Antifackliga åtgärder, särskilt i länder som bedöms som högriskländer enligt Internationella fackliga samorganisationens (IFS) globala rättighetsindex.
- ▶ Allt för vanligt förekommande outsourcing på alla nivåer i leveranskedjan. Detta leder till en rad problem: bristande transparens och spårbarhet, vilket möjliggör en rad kränkningar av arbetstagares rättigheter, inklusive osäkra arbetsvillkor (långa arbetstider, farliga arbetsmiljöer, mycket låga löner), barnarbete och exploatering.

EN FACKLIG VÄRMEKARTA

Den föreslagna fackliga värmekartan sammanställer data om exportvolymerna – vilka används som en grov indikator om antalet potentiellt berörda arbetstagare – och kombinerar dessa med varje lands poäng i IFS globala rättighetsindex. Detta visuella verktyg hjälper till att **identifiera länder som både är arbetsintensiva och där det föreligger hög risk för otillräckligt skydd av arbetstagarnas rättigheter**. Som utgångspunkt kan fackföreningar koncentrera sina undersökande insatser till dessa prioriterade länder för att styra vidare forskning och åtgärder.

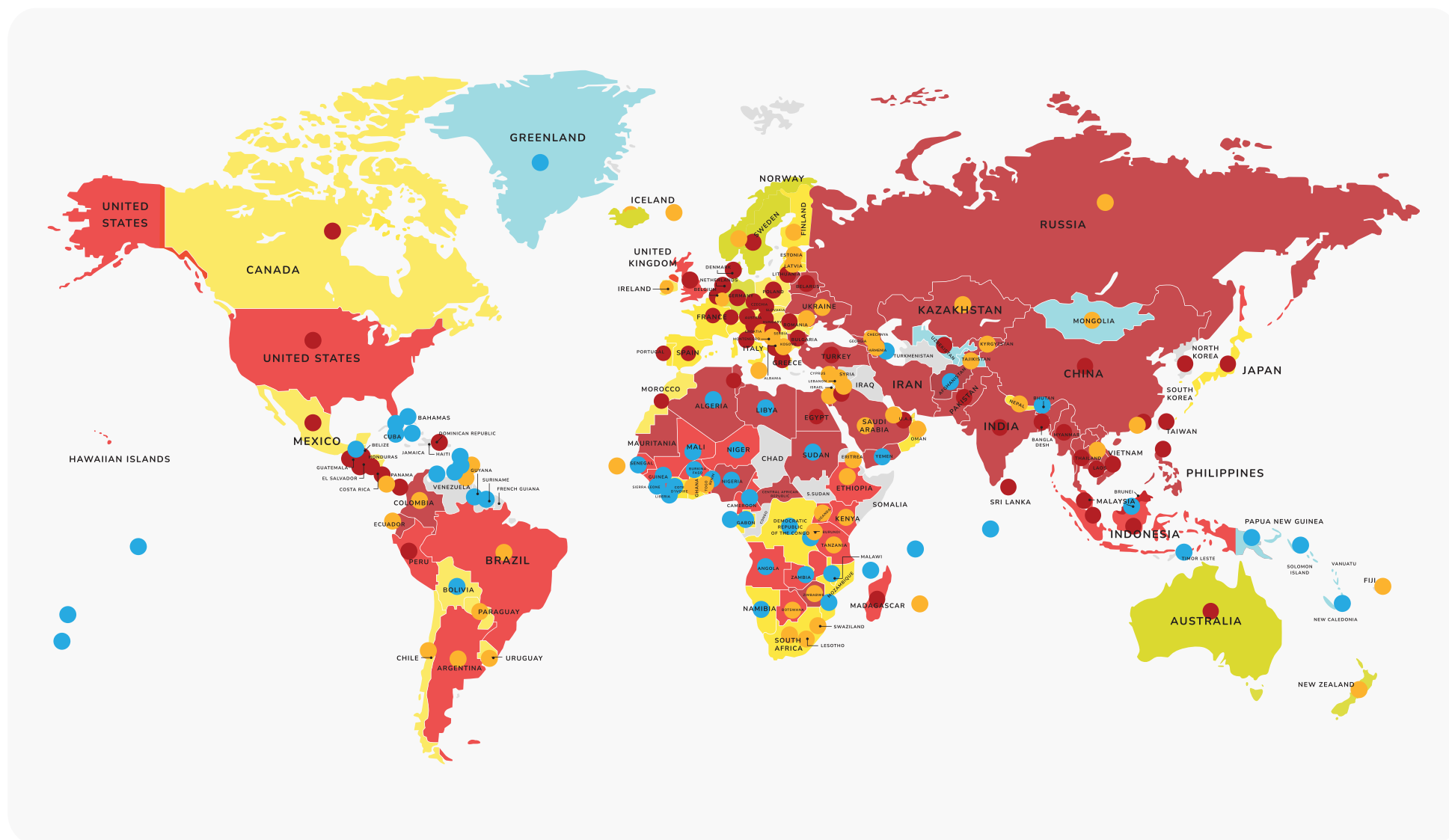
Som en illustration kan följande karta (figur 3) ge vägledning för att prioritera fokusområden vid undersökning av klädtillverkning. Länderna är färgade enligt IFS-riskpoäng: från grönt (sporadiska kränkningar av arbetstagarnas rättigheter), till mörkrött (ingen garanti för rättigheter), och är överlagrade med handelsvärden för att visa potentiellt antal berörda arbetstagare. Handelsvärdena representeras av cirklar: blått för låga (0–33 % av det totala handelsvärdet), orange för medelhöga (34–66 %), och rött för höga (67–100 %).

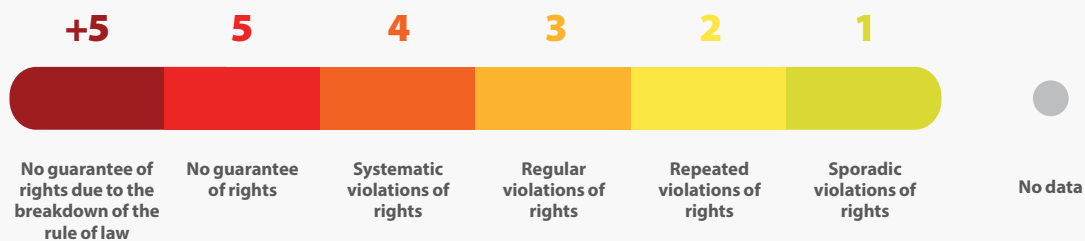
Länder som kombinerar en hög IFS-riskpoäng med höga eller medelhöga handelsvolymerna bör prioriteras för vidare utredning. Dessa berör flera länder i Syd- och Ostasien som Kina, Bangladesh och Indien.

Beroende på leverantörsnärvaro kan länder som kombinerar en medelhög IFS-riskpoäng med höga eller medelhöga handelsvolymerna också rankas högt på en facklig prioriteringslista. Dessa omfattar Mexiko, Polen och Marocko.

Gröna länder representerar fall med låg riskexponering enligt IFS. Även om dessa kanske inte kräver omedelbar uppmärksamhet, kan fackföreningar ändå uppmärksammas på när arbetstagares klagomål inte kan lösas lokalt och eskalera dem till huvudkontoret.

Figur 3: Klädtillverkning – en värmekarta över högriskländer





IFS-indexet klassificerar länder utifrån hur väl de följer internationellt erkända kollektiva arbetsrättigheter, både i lag och i praktiken, särskilt rätten till föreningsfrihet, kollektivförhandlingar och strejk. Länderna klassificeras i kluster 1–5+. Ett högt rankat kluster innebär att landet inte garanterar kollektiva rättigheter.

Källa: www.ituc-csi.org

3.

HUR HANTERAS TILLBÖRLIG AKTSAMHET I FRÅGA OM MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER INOM KLÄDSEKTORN?

FÖRETAGETS SOCIALA ANSVAR

Inom klädsektorn börjar fackföreningarna inte från noll, eftersom tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter redan är ett välkänt begrepp. Mot bakgrund av arbetskraftens utsatthet och miljöutmaningarna inom den här sektorn, har sektorsspecifik vägledning vuxit fram genom åren.

Till exempel innehåller OECD:s vägledning om ansvarsfulla leveranskedjor i kläd- och skosektorn detaljerade steg, samt en stor mängd utbildnings- och kommunikationsmaterial. Ytterligare vägledning finns i ILO:s Better Work-program (program för bättre arbetsvillkor), som erbjuder arbetsplatsinitiativ som utbildning och ledningsrådgivning.

Stora varumärken har under åren ofta hänvisat till dessa internationella riktmärken och infört standarder för företagets sociala ansvar. I praktiken innebär detta att många multinationella företag kommunicerar avseende riskkartläggning och handlingsplaner för att hantera identifierade risker.

Som en del av detta projekt har samarbetspartners till IndustriALL Global Union och industriAll Europe genomfört en utvärdering av dessa processer hos stora varumärken. Den övergripande slutsatsen blev att betydande luckor kvarstår. Återkommande svagheter i processer avseende tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter inkluderar:

- **Öppenhet** – Genom långvariga fackliga insatser har betydande framsteg gjorts för att öka transparensen i leveranskedjans verksamheter. Transparency Pledge (åtagandet om öppenhet) bidrar till exempel i hög grad till att underlätta offentlig tillsyn genom

hela leveranskedjan (se ruta 1). Trots dessa framsteg kan brist på insyn kvarstå i djupare, leveranskedjor med flera nivåer och komplexa underleverantörsstrukturer, vilket gör det svårt att bedöma riskernas omfattning och att fastställa ansvar.

- **Riskidentifiering** – Den är ofta generisk och otillräckligt detaljerad, vilket gör det svårt att bedöma allvarlighetsgraden och frekvensen vad gäller kränkningar av arbetstagarnas rättigheter. Uppgifter om länder, antal och typer av ärenden tenderar att vara ofullständiga.
- **Handlingsplaner** – Där handlingsplaner tas fram utan fackligt deltagande tenderar dessa att vara vaga, bygga på självbedömning och privata efterlevnadsinitiativ.

TRANSPARENCY PLEDGE

Transparency Pledge⁴ är en global standard som utvecklats av IndustriALL Global Union och dess partnerorganisationer för att göra leveranskedjor för kläder och skor offentligt synliga. Varumärken som förbinder sig samtycker till att publicera information om alla tillverkningsanläggningar, inklusive namn, adresser, moderbolag, tillverkade produkter och antal anställda.

Över 120 globala varumärken och återförsäljare har ställt sig bakom löftet. Många av dessa publicerar nu enhetliga fabrikslistor som återspeglar delar av standarden.

Ruta 1: Transparens i leveranskedjan – Transparency Pledge

UTÖVER FRIVILLIGA INITIATIV

Under det senaste decenniet har privata efterlevnadsinitiativ mångdubblats, men deras effekt i sig har ofta ifrågasatts. Uppförandekoder, revisioner och andra självrapporteringsmekanismer leder inte ofta till meningsfulla förbättringar. För att hantera dessa begränsningar har flera initiativ utvecklats för att uppnå mer oberoende och resultatriktade effekter.

Dessa initiativ kan utgöras av breda koalitioner av olika aktörer (ledande varumärken, tillverkare, fackföreningar, civilsamhället), eller tvåpartsavtal (varumärken och fackföreningar). De samarbetar om standardisering, implementering, övervakning, sanktionering och kapacitetsuppbyggnad. IndustriALL Global Union är djupt involverat i flera sådana initiativ.

International Accord (internationella överenskommelsen)⁵ har utformats som ett juridiskt bindande avtal mellan globala klädvarumärken, den globala fackföreningsrörelsen (genom IndustriALL Global Union och UNI Global Union), samt nationella fackförbund, och med

4 [Om | Transparency Pledge](#) (länk på engelska)

5 [Hem – International Accord](#) (länk på engelska)

internationella NGO:er som observatörer. Huvudsyftet är att systematiskt inspektera färdiga klädfabriker, identifiera säkerhetsrisker gällande bland annat brand, el, och byggnader, samt att se till att åtgärder vidtas i tid för att förebygga framtida olyckor.

Det internationella ackordets kärnmekanismer omfattar oberoende expertinspektioner; åtgärdsplaner finansierade av de undertecknande varumärkena, utbildning av gemensamma säkerhetskommittéer med representanter från både arbetsgivare och arbetstagare, stärkt arbetstagarinflytande, inklusive rätten att vägra osäkert arbete, samt en transparent och oberoende klagomåls- och skiljedomsmekanism.

Programmet Action, Collaboration, Transformation (insatser, samverkan, förändring – ACT) är ett tvåpartsavtal som lanserats av IndustriALL Global Union i samarbete med stora varumärken och återförsäljare, och med målet att höja löner och arbetsförmåner i klädleveranskedjor. Genom ett samförståndsavtal förbinder sig undertecknarna att stödja föreningsfrihet, framförhandling av juridiskt bindande kollektivavtal på nationell nivå, samt att ändra sina inköpsvillkor så att de avtalade löneökningarna kan finansieras.

I Kambodja har ACT till exempel gjort det möjligt att ta fram en mall för kollektivavtal som omfattar löneökningar, familjeledighet, garantier för föreningsfrihet, åtgärder för att förebygga trakasserier, främjande av arbetsfred och en tvistlösningsmekanism.

4.

HUR KAN MAN UTÖVA PÅTRYCKNING? FÖRESLAGNA FACKLIGA STRATEGIER

Inflytande är förmågan att åstadkomma förändring av felaktig praxis. Kläd tillverkning är arbetsintensiv, och eftersom leverantörerna är många och ofta utbytbara, måste de mest effektiva förbättringarna genomföras över hela den globala värdekedjan.

#1. FÅ FLER VARUMÄRKEN ATT FÖLJA GLOBALA INITIATIV

Att utöva påtryckningar på varumärken är särskilt effektivt, med tanke på dessas starka inflytande på de egna leverantörernas ekonomiska och sociala modell. Fackföreningar vid köparens huvudkontor bör använda sitt inflytande för att säkerställa att varumärken ansluter sig till det internationella ackordet och ACT-initiativet.

Genom att driva på för efterlevnad kan fackföreningar bidra till att säkra juridiskt bindande åtaganden avseende arbetsmiljö och säkerhet, oberoende inspektioner och korrigerande åtgärder via ackordet, samt att säkerställa rättvisa löner genom sektorsförhandlingar och ansvarsfull inköpspraxis via ACT.

En uppdaterad lista över undertecknare finns här: [Undertecknare – International Accord](#) och [Medlemsförteckning – ACT](#) (länkar på engelska)

#2. SE TILL ATT FACKFÖRENINGARNA HAR EN PLATS VID BORDET

För att garantera facklig representation längs hela värdekedjan krävs att företagen tydligt åtar sig att respektera fackliga rättigheter. Detta åtagande bör gå bortom de nationella rättsliga ramarna – som kan vara gravt otillräckliga – och garantera efterlevnad av grundläggande ILO-standarder både inom den egna verksamheten och längs hela leverantörskedjor.

En stor utmaning förblir dock avsaknaden av ett robust rättsligt skydd i många länder där verksamhet förekommer, i synnerhet utanför Europa. Fackföreningar vid köparens huvudkontor bör använda sitt inflytande för att säkra facklig representation via **globala nätverk, och därigenom säkerställa att även fackföreningar inom leverantörskedjan är representerade.**

Det rekommenderas också att huvudkontorets fackföreningar, för att stödja detta arbete, utser en eller flera tjänstemän att ansvara för tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter.

I **IndustriALL Global Unions globala ramavtal med H&M** (senast förnyat 2016) inrättades nationella övervakningskommittéer bestående av fackliga representanter från IndustriALL Global Unions samarbetspartners och H&M-personal i stora produktionsländer. Dessa kommittéer främjar föreningsfrihet och kollektivavtal hos direkta leverantörer och dessas underleverantörer, och de hjälper till att lösa tvister som inte kan hanteras på fabriksnivå. De nationella övervakningskommittéerna träffas regelbundet och rapporterar om sin verksamhet till en global styrkommitté. Denna styrkommitté, som består av representanter från H&M Group, IndustriALL Global Union och IF Metall, övervakar det globala ramavtalets praktiska genomförande och vägleder de nationella övervakningskommittéerna.

Det globala ramavtalet med **Inditex** (2019) inrättade en global fackföreningskommitté bestående av fackliga representanter från de viktigaste produktionsklustren i Afrika, Amerika, Asien, Europa, samt spanska samarbetspartners. Syftet med denna globala fackföreningskommitté är att främja föreningsfrihet, kollektivavtalsrättigheter och genomförande av avtalet, baserat på bästa praxis, längs hela Inditex leveranskedja. Denna globala fackföreningskommitté sammanträder regelbundet för att utvärdera strategiska planer, diskutera fall av kränkningar av arbetstagarnas rättigheter, samt för att tillsammans med Inditex ledning samordna genomförandet.

Ruta 2: Exempel på globala kommittéer hos H&M och Inditex

Framförhandlade lösningar om tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter är integrerade i globala ramavtal. Genom att underteckna ett globalt ramavtal åtar sig ett multinationellt företag att skydda och respektera arbetstagares grundläggande rättigheter, i synnerhet organisationsrätten och rätten till kollektivförhandlingar. Det åtar sig även att utöva tillbörlig aktsamhet gällande hur dess verksamhet påverkar mänskliga rättigheter på produktionsanläggningar och längs hela leveranskedjan.

En uppdaterad lista över IndustriALL Global Unions globala ramavtal finns på organisationen webbplats: [Globala ramavtal | IndustriALL](#).

Ruta 3: Framförhandlade lösningar och globala ramavtal

#3. MÖJLIGGÖRA EFFEKTIVA KLAGOMÅLSFÖRFARANDEN

Väl fungerande klagomålsförfaranden kan avsevärt stärka skyddet för arbetstagare och främja upprätthållandet av anständiga arbetsförhållanden, både inom företagets egen verksamhet och längs hela leveranskedjan. Effektiva klagomålsförfaranden gör det möjligt att eskalera frågor till huvudkontoren på stora kundföretag, vilka i sin tur kan påverka aktörer längre ned i kedjan.

Systemet bör innefatta en hjälplinje och en strukturerad eskaleringsprocess, för att vid behov kunna underrätta det europeiska företagsrådet, aktuell federation, eller andra tillsynsorgan. Introduktionsguiden tillhandahåller byggstenar för ett globalt ramavtal eller samförståndsavtal för att fastställa en oberoende, samordnad process med fackligt deltagande på alla nivåer.

En fungerande klagomålsmekanism förutsätter att fackföreningarna på både lokal nivå och huvudkontorsnivå har en avgörande roll i den dagliga tillämpningen.

På lokal nivå är fackföreningar avgörande för inrapportering av klagomål till systemet, och för dokumentation kring hur systematiska risker utvecklas i olika delar av den globala värdekedjan. För detta ändamål bör lokala fackföreningar:

1. **Samla in detaljerad information** om kränkningar av arbetstagares rättigheter på den aktuella arbetsplatsen.
2. **Lämna in utförliga klagomål** till lämplig visseblåsar- eller klagomålskanal. Ju längre ner i leveranskedjan man befinner sig, desto svårare kan det vara att identifiera vilken kanal som är lämplig. Vid behov bör fackföreningar kontakta IndustriALL Global Union för hjälp med att avgöra vilken ingångspunkt som är mest effektiv för att lämna in klagomålet.
3. **Meddela** IndustriALL Global Union att ett klagomål har lämnats in för att säkerställa korrekt uppföljning.

På huvudkontorsnivå bör fackföreningar använda sin position för att åstadkomma tillfredsställande lösningar av konflikter. Detta kräver att man, enligt beskrivningen i Nr. 2, upprätthåller stabil och välfungerande kontakt med lokala fackföreningar. Över tid bör fackföreningar också samla in och analysera klagomålsdata för att stödja sin egen riskidentifiering och mäta framsteg när det gäller arbetstagares rättigheter i både den egna verksamheten och längs de globala värdekedjorna.

Det bör noteras att klädsektorn har jämförelsevis färre europeiska företagsråd än andra sektorer som industriAll Europe arbetar med. Detta till stor del på grund av branschens mycket fragmenterade struktur. Detta understryker vikten av att använda flertalet påverkansmekanismer, inklusive globala ramavtal och efterlevnad av globala initiativ.

#4. MÖJLIGHET ATT PÅVERKA INVESTERARE

För att hantera problem som olösta klagomål eller ovilja att delta i ett bindande globalt initiativ, kan fackföreningar även samarbeta med finansiella investerare i köparföretag. Genom att understryka de ekonomiska, juridiska och anseendemässiga risker som uppstår när arbetstagarnas rättigheter inte respekteras, kan fackföreningar uppmuntra investerare att trycka på hos företag för starkare policyer avseende tillbörlig aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter, större öppenhet och konkreta korrigeringsåtgärder.

I vissa fall kan fackföreningar skapa allianser med ansvariga investerare eller pensionsfonder för att föreslå aktieägarbeslut, eller för att göra respekt för arbetstagarnas rättigheter till ett villkor för fortsatta investeringar. Detta utgör ytterligare ett kraftfullt påtryckningsmedel i förhållande till företagen och fungerar som ett komplement till direkta fackliga förhandlingar.

