



Beslutning om å oppheve utelukkelse fra investeringsporteføljer

2. desember 2013

Innledning

KLP og KLP-fondene (heretter omtalt som KLP) har besluttet å oppheve utelukkelsen av selskapet Toyota Motor Group fra og med 1. desember 2013. Selskapet har vært utelukket siden juni 2006 på grunn av assosiasjoner til brudd på internasjonale arbeidstakerrettigheter i strid med KLPs retningslinjer for ansvarlige investeringer.

Når det gjelder brudd med arbeidstakerrettigheter refererer KLPs retningslinjer generelt, og begrunnelsen for utelukkelsen av Toyota spesielt, til følgende internasjonale normer:

- *ILOs åtte kjernekonvensjoner*, hvorav to konvensjoner er relevante for denne saken: konvensjon nr 87 om foreningsfrihet og vern av organisasjonsretten samt konvensjon nr 98 om retten til å organisere seg for å føre kollektive forhandlinger.
- *OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper*, kapitel V om ansettelsesforhold og forholdet mellom partene i arbeidslivet.
- *FNs Global Compact*, prinsipp 3 om at bedrifter skal holde organisasjonsfriheten i hevd og sikre at retten til å føre kollektive forhandlinger anerkjennes i praksis.

Forholdene gjaldt Toyota Motor Philippines Corporation (heretter kalt Toyota Philippines) som er et joint venture-selskap eiet av Toyota (34 prosent), GT Capital Holdings Inc (51 prosent) og Mitsui & Co. Ltd (15 prosent).¹ Selskapet var anklaget for å ha forhindret arbeidernes rett til fagorganisering og for ulovlige oppsigelser.

Dialog

¹ Eierstruktur ifølge Toyota Motor Philippines Corporations [hjemmeside](#) samt [Philstar](#).

KLP Kapitalforvaltning har gjennom årene hatt en løpende dialog med Toyota. Vi har hatt møter med representanter fra hovedkontoret i Tokyo, samt med Toyota Motor Europe og deres representanter både fra London- og Brusselkontoret. KLP har også gjennom vår tjenesteleverandør GES Investment Services hatt dialog med Toyota Philippines samt andre relevante kilder som eksempelvis ILO og involverte internasjonale fagorganisasjoner.

I dialogen har KLP Kapitalforvaltning samarbeidet innenfor rammene av Nordic Engagement Cooperation med Folksam (Sverige) og Ilmarinen (Finland), samt med andre internasjonale institusjonelle investorer.

Beskrivelse av hendelsen – historikk og utvikling

Saken startet i 1999 da Toyota Motor Philippines Company Workers' Association (TMPCWA) søkte om å bli tariffpart, det vil si de ansattes representant i kollektivforhandlinger med arbeidsgiver, ved Toyota Philippines fabrikker. TMPCWA blir dog ikke anerkjent som fagforening eller som tariffpart av Toyota Philippines. Selskapet klager registreringen av fagforeningen til det filippinske arbeidsdepartementet (The Philippines' Department of Labor and Employment, DOLE), men får ikke medhold.

Fagforeningsvalg blir avholdt i 2000 hvor nesten samtlige ansatte stemmer i valget. Ja-siden vinner over nei-siden. Toyota Philippines protesterer mot valget til arbeidsdepartementet, men får ikke medhold denne gangen heller. TMPCWA leverer et forslag til kollektivavtale, men Toyota Philippines sender en klagesak til arbeidsdepartementet vedrørende TMPCWAs fullmakt som fagforening.

Mens saken ligger til behandling ble det arrangert protester mot selskapet. Toyota Philippines hevder at dette var en ulovlig streik. Som en konsekvens ble 227 ansatte sagt opp og 64 ansatte suspendert på grunn av deltakelse i streiken. Toyota Philippines rettet også søksmål mot øvrige ansatte og fagforeningsmedlemmer for å ha initiert streiken (ILO 2007).

Senere kommer arbeidsdepartementets beslutning som fastslår TMPCWA som fagforening og tariffpart for Toyota Philippines. TMPCWA varsler selskapet om streik dersom de oppsagde ikke får jobben tilbake. Streiken blir en realitet og utvikler seg til å bli voldelig med involvering fra politi og sikkerhetsvakter. TMPCWAs klager til ILO vedrørende hele prosessen inkluderer episoder av involvering og overvåking av den filippinske armeen (ILO 2010).

Den nasjonale kommisjonen for arbeidsmarkedsforhold (The National Labor Relations Commission) – et kvasi-rettslig (sic.) meglingsorgan som hører under arbeidsdepartementet – blir involvert for å megle i konflikten. Kommisjonen fastslår at den første streiken var ulovlig ifølge landets arbeidsrettslovgivning og at oppsigelsene følgelig var berettiget. Kommisjonen vedtar likevel at Toyota Philippines skal kompensere de oppsagde økonomisk, hvis videre ansettelse ikke er et alternativ (Castan Centre for Human Rights Law et al. 2008). En ankeinstans opprettholder kommisjonens vedtak i 2003 (Castan Centre for Human Rights Law et al. 2008).

Fagforeningen klager inn selskapet for ILOs komité for foreningsfrihet (ILO Committee on Freedom of Association) for ulovlige oppsigelser og andre brudd på arbeidstakerrettigheter. I rapporter både fra 2003 og 2004 oppfordrer ILO den filippinske regjeringen å iverksette tiltak slik at TMPCWA, som er godkjent tariffpart, og Toyota Philippines kan forhandle og initiere diskusjoner om eventuelt

nyansettelse av de oppsagde arbeiderne eller betaling av kompensasjon hvis dette ikke er et alternativ (ibid.).

Filippinsk høyesterett går mot ankeinstansen og gir Toyota Philippines beskjed om å innlede kollektivforhandlinger med TMPCWA, men selskapet nekter fortsatt å forhandle med fagforeningen.

Toyota Philippines og TMPCWA møtes for første gang i 2005 (IMF 2006). En ny fagforening blir etablert samme år og søker om godkjenning som tariffpart: Toyota Motor Philippines Corporation Labor Organisation (TMPCLO). Den nye fagforeningen blir av TMPCWA kritisert for tette bånd med selskapsledelsen via enkelte ansatte (ILO 2005).

Arbeidsdepartementet vedtar i 2006 at det skal avholdes valg på fabrikken for å avgjøre hvilken fagforening som skal få status som tariffpart. Den nye foreningen TMPCLO vinner. TMPCWA mener at valget og valgresultatet ikke er gyldig og klager det inn til arbeidsdepartementet.

Arbeidsdepartementet avslår klagen og erklærer TMPCLO som tariffpart.

TMPCWA klager til ILO. ILO er kritisk til deler av gjennomføringen av valget, tolkningen av valgresultatet og at valget ble gjennomført i en så utfordrende situasjon med pågående rettsaker og klager. ILO ber nok en gang regjeringen om å redegjøre for situasjonen (ILO 2006 og 2007).

I oktober 2007 kommer dog en dom fra høyesterett som gir selskapet medhold i at streiken var ulovlig og oppsigelsene følgelig lovlige. Høyesterett dømmer mot tidligere rettsinstanser og fjerner også de oppsagde arbeidernes rett til erstatning. Høyesterett uttaler at det er på høy tid at partene i målet slutter å se hverandre som motstandere og erkjenne at de er gjensidig avhengige av hverandre (ibid.).

En siste dom fra høyesterett som avslutter saken i rettsystemet kom i 2010. Retten gir Toyota Philippines medhold i lovligheten av oppsigelsene. TMPCLO bekreftes som tariffpart. Fallet fortsetter dog i ILO (ILO 2010) og er fortsatt åpent i 2013.

Saken blir ekstra kompleks i og med behandlingen og dommene i det filippinske rettssystemet og filippinske myndigheters håndtering av saken. Saken leder til at ikke bare Toyota Philippines blir gjenstand for kritikk, men også den filippinske stat. Landet har ratifisert ILOs kjernekonvensjoner, men ILO mener at retten til fagorganisering og kollektive forhandlinger i praksis blir innskrenket på grunn av kompliserte administrative prosesser (ILO 2007, ILO 2010, Castan Centre for Human Rights Law et al. 2008).

Vurdering

KLPs vurdering er at Toyota Motor Group har oppfylt inkluderingskriteriene i tilfredsstillende grad for at utelukkelsen skal oppheves.

1. Hendelsen har opphørt

I 2012 bekrefter en filippinsk utdanningsorganisasjon for arbeidere (Labour Education and Research Network – LEARN) at valget i 2006 var fritt og rettferdig, og at TMPCLO er å anse som en fri fagforening med avtale om kollektiv forhandling. Dette har senere også blitt bekreftet av IndustriALL Global Unions, en internasjonal fagforening for metallarbeidere², som har støttet TMPCWA.³

² IMF, the International Metalworkers' Federation, fusjonerte med to andre internasjonale fagorganisasjoner i 2012 og dannet [IndustriALL Global Union](#), en organisasjon som representerer 50 millioner arbeidere i 140 land.

³ Brev fra IndustriALL Global Unions til GES 22.08.2012

IndustriALL Global Unions har gjort et studiebesøk til Filippinene for å undersøke saken. De konkluderer med at TMPCCLO er å anse som en reell og fri fagforening og drar dermed et strek over den gamle konflikten. Denne bekreftelsen blir betraktet som et gjennombrudd i saken i og med at fagforeningen har vært en av de sterkeste kritikerne.

De ansatte i selskapet har fått en fagforening som er erkjent av både selskapet og ansatte, og ansatte har således fått retten og muligheten til fagorganisering og kollektive forhandlinger. Den aktuelle konflikten er over og normbruddet har opphørt. Kriteriet anses dermed som oppfylt.

2. *Selskapet har håndtert hendelsen på en ansvarlig måte*

Selv om selskapet motsatte seg den første fagforeningen har det godkjent en ny fagforening. Videre har arbeiderne blitt tilbudt økonomisk kompensasjon. Kravet om kompensasjon til arbeiderne ble opphevet av filippinsk domstol, men Toyota Philippines har likevel valgt å betale av humanitære hensyn.⁴ I 2010 rapporteres at over 60 prosent av de oppsagde arbeiderne har akseptert økonomisk kompensasjon fra Toyota Philippines (ibid.; IMF 2010). Kompensasjonens størrelse er en månedslønn for hvert års ansettelse.⁵ Kriteriet anses dermed som oppfylt.

3. *Systemer og rutiner på plass for å forhindre at lignende skjer igjen*

Toyota har i mange år hatt en samfunnsansvarspolicy, men den har ikke nevnt arbeidstakerrettigheter spesifikt. Derfor har vårt hovedmål med dialogen med Toyota vært at selskapet vedtar en robust og tydelig policy for å unngå slike problemer i fremtiden.

I 2008 gjorde Toyota en policyendring og la til følgende formulering: "*The company recognizes its employees' right to freely associate or not to associate in compliance with the laws of the countries in which it operates.*"⁶ Policyen er den samme i dag.⁷

KLP betrakter denne endringen som et viktig fremskritt. Likevel førte endringen ikke selskapet helt i mål i forhold til det vi ønsket, da Toyota valgte å ikke henvise til internasjonale arbeidstakerrettigheter (ILOs kjernekonvensjoner) i sin policy. KLP mener at selskapet burde revidere policyen ytterligere med en referanse til internasjonale arbeidstakerrettigheter for å unngå tvil og ulik tolkning i situasjoner hvor det potensielt kan oppstå konflikt mellom nasjonal lovgivning og praksis og ILOs kjernekonvensjoner – slik det gjorde i saken i Filippinene. Dette har selskapet ikke ønsket å imøtekomme. Slik KLP forstår Toyota, mener selskapet at en referanse til internasjonale arbeidstakerrettigheter ikke er nødvendig men viser til *the Toyota Way*, *the Toyota Guiding Principles* (hvor samfunnsansvarspolicy inngår) og *Toyota Code of Conduct* som tilstrekkelig for å ivareta fagforeningsfrihet og forholdet til de ansatte. Disse er selskapets styrende retningslinjer, grunnlaget for selskapets verdier og en essensiell del av Toyotas drift og kultur.⁸

En policy er ikke et mål i seg selv, men et middel til å nå målet – som i dette fallet er å respektere internasjonale arbeidstakerrettigheter. Likevel er en vedtatt policy en forsikring for investorer og interessenter om hvilke standarder som gjelder i selskapet. I dette tilfellet har vi endt opp i en diskusjon med selskapet om hvordan en slik policy bør se ut. Selskapet og KLP har ulikt syn på dette, og da oppstår spørsmålet om hvor detaljerte krav vi som investor skal stille til selskapet. Et

⁴ Brev fra Toyota Philippines til GES 26.10.2010.

⁵ Brev fra Toyota Philippines til GES 12.10.2010 og ILO (2007)

⁶ [Toyota Motor Group Sustainability Report 2008](#)

⁷ [Toyota Motor Group Sustainability Report 2013](#), side 78

⁸ Dokumentene er ikke publisert i sin helhet, men selskapet rapporterer og siterer utdrag ur dokumentene i samfunnsansvarsrapporter. Se for eksempel side 56, 62-63 og 78 i [samfunnsansvarsrapporten for 2013](#).

hovedprinsipp er at det bør være opp til selskapet hvilken policy som fungerer best og hvordan implementeringen gjøres mest effektivt.

Dersom fagforeningsfrihet og arbeidstakerrettigheter gang på gang hadde vist seg å være et problem for selskapet, ville KLP holdt fast på dette kravet. En gjennomgang av all rapportering om selskapet de tre siste årene som vi har gjennomført viser dog at det, ifølge offentlig tilgjengelige kilder, ikke er indikasjoner på at Toyota skulle ha lignende problemer i andre deler av virksomheten. Basert på denne gjennomgangen er det ikke grunnlag for å si at fagforeningsfrihet og arbeidstakerrettigheter er et alvorlig eller systematisk problem i selskapet. KLP vil selvsagt følge med på selskapet og dets virksomhet også fremover.

Selskapet har gjennomført en klar forbedring i og med at dets policy nå eksplisitt nevner arbeidernes rett til fagorganisering. KLP anser dermed at det viktigste er på plass for at vi skal anse dette kriteriet som oppfylt.

4. Punkt 1–3 er verifisert

Sentralt for oppfyllelsen av revisjonskriteriene er at selskapet nå har en godkjent fagforening og at selskapet dermed ikke assosieres til brudd på internasjonale arbeidstakerrettigheter. At fagforeningen IndustriALL Global Unions, en av selskapets sterkeste kritikere som har fulgt saken over flere år, har endret sitt syn på situasjonen ved Toyota Philippines er en viktig bekreftelse. Informasjonen under punkt 1–3 er bekreftet av IndustriALL Global Unions (punkt 1 og 2), offentlig dokumentasjon fra selskapet samt KLPs gjennomgang av offentlig tilgjengelig informasjon om selskapet fra de tre siste årene (punkt 3) og ILOs komité for foreningsfrihet (punkt 1). Kriteriet anses dermed som oppfylt.

Beslutning

KLP og KLP-fondene har besluttet å oppheve utelukkelsen av Toyota Motor Group fra og med 1. desember 2013.

Kilder

Castan Centre for Human Rights Law, International Business Leaders Forum and Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (2008): [Human Rights Translated. A Business Reference Guide.](#)

ILO (2006): [Report of the Committee on Freedom of Association. 343rd Report of the Committee on Freedom of Association.](#) Geneva. Addressing the complaint against the Government of Philippines presented by the Toyota Motor Philippines Corporation Workers' Association.

ILO (2007): [Reports of the Committee on Freedom of Association. 346th Report of the Committee on Freedom of Association.](#) Geneva. Addressing the complaint against the Government of Philippines presented by the Toyota Motor Philippines Corporation Workers' Association.

ILO (2010): [Reports of the Committee on Freedom of Association. 356th Report of the Committee on Freedom of Association.](#) Geneva. Addressing the complaint against the Government of Philippines presented by the Toyota Motor Philippines Corporation Workers' Association.

IMF - International Metalworkers' Federation (2006): [Timeline: Reinstate them now!](#)

IMF - International Metalworkers' Federation (2010): IMF Executive Committee Meeting. Frankfurt, 10-11 June 2010. EC 6. Agenda item 6: Trade union rights and campaigns: Rapid response system and priority countries.