



GUIDE FÖR RÄTTVIS HANDEL

Så skapar vi hållbar konsumtion och produktion



UNION
TO UNION

LO, TCO & SACO GLOBAL

Många utmaningar för hållbar produktion ...

Din mobiltelefon har en lång historia bakom sig innan den hamnar i din hand. Likaså dina kläder, dina skor och din mat. Faktum är att bakom nästan varje produkt du köper gömmer sig en lång global produktionskedja. Den globaliserade produktionen öppnar upp för bättre levnadsvillkor för miljontals arbetstagare och en möjlighet att delta i den globala handeln. Det ger också konsumenter tillgång till fler och billigare produkter. Men här finns också många potentiella risker och utmaningar. En mängd olika fabriker, företag och leverantörer ansvarar för allt från råvaruutvinning, tillverkning av komponenter och hopsättning till distribution och försäljning. Alla prylar bidrar också till ett växande berg av elektronikavfall. För att använda så lite som möjligt av jordens resurser skulle vi behöva minska konsumtionen, laga och återvinna mer.

Konsumtion skapar inkomster och utvecklingsmöjligheter, men många gånger pressas priserna på bekostnad av miljön, de mänskliga rättigheterna och barn-

arbete. Ofta förekommer tvångsarbete och en farlig arbetsmiljö. På grund av låga löner, usla arbetsvillkor och otrygga anställningar växer dessutom inkomstklyftorna i världen och hindrar en god samhällsutveckling. Risken är alltså stor att både människor och miljö får betala priset för din nya telefon.

... men också många lösningar

Idag finns det inte någon global domstol som hanterar klimatbrott eller brott mot mänskliga rättigheter. Ytterst är det de enskilda länderna som måste se till att de globala målen för hållbar utveckling och mänskliga rättigheterna respekteras. Det gör de med lagar, regler och med ett fungerande rättssystem där de som bryter mot lagen ställs till svars. Men i vissa länder saknas det bra lagar. Kanske finns inte heller den politiska viljan att se till att de finns? Andra länder har lagar, men gör inget åt saken när regler bryts.

LÅGA LÖNER

Många arbetstagare tjänar löner det inte går att leva på och tvingas jobba övertid.

FARLIG ARBETSMILJÖ

Elektronikbranschen dras med stora problem vad gäller mänskliga rättigheter. En stor del av tillverkningen sker i Asien, många gånger under usla arbetsförhållanden.

LÅNGA ARBETSPASS

I många mobilfabriker i Asien är arbetsdagarna 10–12 timmar, 6–7 dagar i veckan. Även tvångsarbete förekommer.

INGA FACKFÖRENINGAR

I till exempel Kina är fria fackföreningar förbjudna. Utan fack är det svårt att påverka och förbättra arbetsvillkoren.

OLAGLIGA AVHYSNINGAR

I Sydafrika har lokalbefolkning tvingats från sina marker utan kompensation för att bereda plats för gruvor som utvinnet metaller och elektronik.

MILJÖ-FÖRSTÖRING

I Zambia har vatten och land förorenats av koboltgruvor, vilket påverkar lokalbefolkningens tillgång till mat och försörjning.

KONFLIKTMINERALER

I Demokratiska Republiken Kongo sker utvinning av mineraler som används i mobiler. Illegal gruvidrift underblåser den väpnade konflikten och barnarbete är vanligt.

KLIMATPÅVERKAN

Mellan varje steg i leverantörskedjan transporteras varor. Det ger ökade utsläpp av växthusgaser som bidrar till uppvärmningen av jorden och stora miljö- och hälsoproblem.

FARLIGT AVFALL

Mycket elektronikavfall exporteras till låginkomstländer där miljöreglerna inte är lika hårda. Skadliga ämnen som arsenik och bly släpps ut i vattnet och atmosfären.

Denna guide handlar om de verktyg som finns för att förändra. I slutet finns också tips och idéer om vad du kan göra för att bidra.

INNEHÅLL:


Internationella regelverk	sid 8–15
Hållbart företagande och uppförandekoder	sid 16–21
Globala ramavtal	sid 22–27
Upphandling, påverkan och konsumtion	sid 28–39

Facken viktiga för en socialt hållbar klimatomställning

För en hållbar produktion och en rättvis handel globalt behöver fler engagera sig. Stora delar av världens befolkning är direkt beroende av naturresurser som skogar, mark, vattendrag och hav för sin försörjning och drabbas extra hårt av klimatförändringar. Människor i länder med utbredd fattigdom drabbas ofta hårdast av extremväder, havsvattenhöjningar, torka och översvämningar. Temperaturökningar väntas leda till att det på en del platser blir för varmt för att arbeta under vissa perioder.

Den globala temperaturökningen ska helst hållas under 1,5 grader enligt Parisavtalet som de flesta av världens länder kommit överens om. Facken har myntat begreppet *Just Transition* vilket handlar om att arbetstagarnas rättigheter ska respekteras på vägen mot den gröna omställningen. Facken kan spela en avgörande roll i omställningen till hållbara jobb, en cirkulär produktion och minskade utsläpp. Omställningen till en grön ekonomi kommer leda till att jobb försvinner men enligt FN-organet ILO kommer fler att skapas. Omkring sex miljoner jobb inom energisektorn beräknas försvinna medan 24 miljoner nya klimatvänliga jobb tillkommer inom bland annat bygg-, energi-, jordbruk- och transportsektorn.

Det är inte bara stater som måste ta ansvar, även företag måste se till att deras produktion inte bidrar till miljöproblem eller kränkningar av mänskliga rättigheter. Konsumenter, både privatpersoner och upphandlare, måste också efterfråga schysta varor. Fackföreningar kan teckna kollektivavtal om arbetsvillkor och löner för arbetstagarna i fabrikena, men också påverka multinationella företagsledningar och politiker att bli bättre på att ta ansvar när det gäller klimatmål. Media måste uppmärksamma när rättigheter kränks. Medborgare och olika organisationer kan ställa krav på sina regeringar att verka för förändring av de globala maktförhållandena. Alla har vi en roll att spela. Alla kan vi göra något för att skapa en hållbar värld med schysta villkor för alla arbetstagare.

A photograph showing a person from behind, standing on a large, charred tree stump in a landscape of deforestation. The person is wearing a blue t-shirt with 'THE NORTH FACE' logo and blue pants. The background shows several tall, thin, leafless trees and some charred palm fronds, suggesting a tropical region affected by forest fires. The sky is overcast.

INDONESIEN. En miljöaktivist betraktar förödelsen efter att torvmark ödelagts i Indonesien. Avverkningen har skett för att ge plats för palmolja som används i många produkter. Avskogning leder till att extrema väder - händelser som skyfall, torka och stormar - blir vanligare.



DE GLOBALA MÅLEN



FN:s Agenda 2030

Tillsammans med FN arbetar facken för att nå de så kallade *Agenda 2030*-målen. Det är de 17 globala mål för en hållbar utveckling som antogs av FN:s 193 medlemsländer 2015. De flesta av världens ledare har förbundit sig att under en 15-årsperiod tillsammans arbeta för att uppnå långsiktig ekonomisk, social och miljömässigt hållbar utveckling.

En hållbar produktion och konsumtion kan bidra till att uppnå flera av målen. Anständiga arbetsvillkor är en viktig förutsättning för en hållbar utveckling för alla och har en central plats bland FN:s globala mål. Det handlar om löner som det går att leva på, en säker arbetsmiljö och rätten att vara med i facket.

Facket är världens största folkrörelse och har med sina 207 miljoner medlemmar inom alla yrkessektorer en viktig roll att spela i detta, speciellt när det gäller dessa mål:

MÅL 8
 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt
 Arbete är ett villkor för människor att ta sig ur fattigdom, men inte vilka arbeten som helst. Mer än hälften av världens arbetstagare befinner sig i osäkra anställningar. Mål 8 – anständigt arbete och inkluderande ekonomisk tillväxt tar upp frågor om levnads-lön, skäliga arbetsvillkor, säker arbetsmiljö, sociala skyddsnet och lika lön för lika arbete.

MÅL 10
 Minskad ojämlikhet
 Ett hållbart samhälle bygger på en rättvis fördelning av resurser och såväl ekonomiskt, socialt och politiskt inflytande i samhället. Beprövade fackliga verktyg som kollektivavtal och globala ramavtal är effektiva för att omfördela företagets vinster och minska inkomstklyftorna inom och mellan länder.

MÅL 12
 Hållbar konsumtion och produktion
 Det är nödvändigt med en omställning till en hållbar konsumtion och produktion för att minska vår negativa påverkan på klimat, miljö och människors hälsa. Det krävs ett hållbart användande av naturresurser, att företag tar ansvar för sin produktion och att den offentliga sektorn gör hållbara inköp. Det måste också skapas bättre förutsättningar för konsumenter att handla rätt.

LÄS MER: om alla FN:s globala mål på www.globalamalen.se

SVENSKARNA LEVER SOM OM DET FANNS 4,2 JORDKLOT

Hållbar konsumtion och produktion har av samarbetsorganet OECD identifierats som ett mål där Sverige har störst utmaningar. Enligt Världsnaturfondens rapport *Living Planet 2018* skulle det behövas fyra jordklot om alla skulle följa svenskens konsumtions- och produktionsmönster. Sverige framställs ofta som ett föregångsland när det gäller utsläppsminskningar, men faktum är att de utsläpp av växthusgaser som vår konsumtion orsakar inte minskat alls. Utsläppen som våra inköp leder till i andra länder är dubbelt så stora som de utsläpp som sker inom Sveriges gränser. Trots det omfattas dessa utsläpp knappt alls av dagens klimatpolitik.



INTERNATIONELLA REGELVERK

Alla har rätt till ett bra arbetsliv

Även om världens länder beslutat om Agenda 2030 och hur orättvisor ska bekämpas, finns sedan länge både överenskommelser och internationella institutioner som fokuserar på mänskliga rättigheter i arbetslivet som medel för utveckling.

Under 1800-talet hade europeiska arbetstagare det ungefär lika illa som arbetstagare i låg- och medelinkomstländer kan ha det idag, med farliga arbetsmiljöer, svält, barnarbete och arbetsdagar på tolv timmar. Initiativ togs till en internationell organisation, *International Labour Organization*, ILO där arbetstagare, företag och regeringar enades om vad som ska gälla genom att anta så kallade konventioner. Konventioner är rättsliga dokument som länder kan välja att skriva under och ratificera. Genom det lovar stater att följa konventionen och ger ILO rätten att kolla upp om landet följer det som står i dokumentet. Med gemensamma regler kunde företagen inte längre spela ut stater mot stater och arbetstagare mot arbetstagare.

FN-organet för arbetslivsfrågor, ILO, har till uppgift att värna om fackliga fri- och rättigheter, främja sysselsättning och bättre arbetsvillkor i hela världen. ILO:s åtta kärnkonventioner om mänskliga rättigheter i arbetslivet utgör en minimistandard för arbetsvillkor över hela världen. Kärnkonventionerna förbjuder tvångsarbete, barnarbete och diskriminering i arbetslivet.

Utöver arbetet med konventionerna bidrar ILO på många sätt med att sätta normer för vad som är hållbart företagande och anständiga arbetsvillkor. Utöver sina nära 200 konventioner tar organisationen också fram rapporter och rekommendationer som för arbetet framåt på global nivå. ILO:s *Decent Work Agenda* från 2008 stakar ut riktningen och visar vilka medel som behövs för att den globaliserade arbetsmarknaden ska leda till utveckling för alla. Agendan består av fyra delar: normer och rättigheter i arbetslivet, skapande av sysselsättning och företagsutveckling, utvecklande av sociala trygghetssystem och social dialog, (att arbetsgivare och fack löser konflikter genom förhandlingar).

MILJONER ANSTÄLLDA SAKNAR ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR

- Ett jobb är ingen garanti för ett drägligt liv. Mer än en fjärdedel av anställda i låg- och medelinkomstländer lever i extrem eller lindrig fattigdom trots att de har ett arbete.
- Omkring 25 miljoner människor arbetar under någon form av tvång. Modernt slaveri drabbar framför allt migranter, personer utan giltigt uppehållstillstånd och ursprungsbefolkningar. Det förekommer främst inom hushållsarbete, byggindustrin och jordbruket.
- Omkring två miljarder människor – drygt 60 procent av den arbetsföra befolkningen i världen – arbetar inom den informella ekonomin, vilket innebär att de är utan några som helst skyddsnet.

Ett av världens farligaste länder för fackligt aktiva

Under 2018 dödades minst 34 personer i Colombia på grund av sina fackliga uppdrag. Sedan 1973 har minst 3 170 personer dödats, enligt organisationen Escuela Nacional Sindical. När fredsavtalet med Farc-gerillan slöts 2016 hoppades många att våldet skulle minska, men i stället har morderna på människorättsförsvarare ökat.

ILO:s konventioner för att förbättra lagen

Att vara med i en fackförening är en mänsklig rättighet enligt FN:s deklaration för mänskliga rättigheter. Det är det just för att det ger människor möjligheten att själva ställa krav på värdiga arbets- och levnadsvillkor. Trots att Colombia ratificerat ILO:s kärnkonventioner 87 och 98 för landet en anti-facklig politik som gör det svårt att bilda fackföreningar och genomföra kollektiva förhandlingar.

Svenska fackförbund arbetar för att stärka fackens förmåga att skydda sina medlemmar. Union to Union, tillsammans med LO och TCO har ett samarbete med de colombianska fackliga centralorganisationerna CUT och CTC. Bland annat erbjuder facken rättsligt stöd via ett virtuellt kontor där det är möjligt att ställa frågor, presentera fall och få juridiska råd. 2014 lyckades också facket, genom att hänvisa till ILO:s konventioner 87 och 98, få till en förändring i Colombias lagstiftning som gjorde det lättare att registrera fackföreningar. Även om det är en lång bit kvar för facken att helt verka fritt i Colombia, så hjälpte konventionerna arbetstagarna en bit på vägen.

COLOMBIA. Bakom skottsäkra rutor. Bilrutan får Miguel Morantes ha nere en dryg decimeter, inte mer av säkerhetsskäl. Han är ordförande för en av Colombias största fackliga centralorganisationer, CTC. För några år sedan utsattes han för ett mordförsök då okända män sköt mot hans bil.



ILO:s generalsekreterare Guy Ryder. ILO har en viktig roll i att sätta normer för vad som är schysta arbetsvillkor.

Så fungerar konventionerna i praktiken

I vanliga fall behöver en stat skriva under och ratificera en ILO-konvention för att den ska gälla som lag i ett land. Men just ILO:s kärnkonventioner gäller även i länder som inte skrivit under dem. När en konvention blivit lag i ett land blir det möjligt att driva olika rättsfall i nationell domstol. Ett land som skrivit under en konvention ska själv se till att den egna lagstiftningen är i linje med de krav som konventionen ställer. Det finns inga ILO-utsända inspektörer att kalla på och inte heller någon FN-ledd arbetsdomstol dit företag eller stater kan anmälas för brott mot mänskliga rättigheter i arbetslivet. FN och ILO låter länderna själva ha ansvar för uppföljningen. Ett problem är att länder inte alltid sköter detta. Vissa länder har till och med bra lagar, men ingen extern aktör som ser till att de följs.

ILO:S KÄRNKONVENTIONER

- Nr 29:** Förbud mot tvångs- och straffarbete
- Nr 87:** Föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten
- Nr 98:** Rätten att organisera sig och förhandla kollektivt
- Nr 100:** Lika lön för lika arbete, oavsett kön
- Nr 105:** Avskaffande av tvångsarbete
- Nr 111:** Diskriminering vid anställning och yrkesutövning
- Nr 138:** Minimiålder för arbete
- Nr 182:** Mot de värsta formerna av barnarbete



Andra internationella överenskommelser

Förutom FN-organet ILO:s konventioner finns det flera andra internationella riktlinjer för att få företag att agera hållbart.

Kan företag göra precis som de vill?

FN:s principer för företag och mänskliga rättigheter är ett viktigt verktyg för att skapa en hållbar produktion och mer rättvisa arbetsvillkor. Företag bör ha koll på varifrån materialen i deras produkter kommer, och hur människors rättigheter påverkas i tillverkningsprocessen. Det innebär att de måste kartlägga risker som gäller direkta och indirekta kränkningar av mänskliga rättigheter, tänka igenom hur dessa ska hanteras och föra en aktiv dialog med civilsamhället. Principerna slår fast att företag har ett ansvar att leva upp till de internationella regelverken, även om de är verksamma i länder som inte respekterar ILO:s kärnkonventioner i sin nationella lagstiftning. Principerna innebär också att stater har ett ansvar att åtgärda och förebygga kränkningar.

Sverige har bland annat en *Handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter*, som bygger på FN:s principer. Den har tagits fram av regeringen tillsammans med företag, fackliga organisationer, myndigheter och civilsamhället.

Vett och etikett enligt OECD

Även den ekonomiska samarbetsorganisationen OECD, som har 36 av världens rikaste länder som medlemmar, har skapat ett regelpaket för att multinationella företag ska ta ansvar för hela sin leveranskedja och verka för en hållbar utveckling. Företagen ska anpassa sig efter nationella lagar och avtal i de länder där de har verksamhet och se till att de respekterar mänskliga rättigheter. Regelverket tar också upp hållbar utveckling, anställdas fortbildning, miljöfrågor, skattefrågor och vikten av dialog med alla som påverkas av ett företags verksamhet.

OECD:s riktlinjer för multinationella företag gäller även ett företags underleverantörer och både arbetstagare med direkta och indirekta anställningar. Regeringar måste också kunna hantera klagomål mot multinationella företags agerande. Fackliga organisationer har använt sig av den möjligheten många gånger och det finns en handbok för fackliga organisationer där man kan lära sig mer om hur man går tillväga.

Civilsamhället och facket övervakar

Idag finns ingen global kontroll av att företag och regeringar följer alla de konventioner, lagar, riktlinjer och principer som nämnts. Fackföreningar och andra organisationer i civilsamhället är därför centrala aktörer i att övervaka detta. Fackets medlemmar märker när kränkningar av de mänskliga rättigheterna sker på arbetsplatserna och kan sedan göra anmälningar mot företag genom de mekanismer som måste finnas. Ärendena inom dessa ramverk tas inte upp i en juridisk domstol men uppmärksammar brister som måste hanteras vilket kan leda till förbättringar av arbetsvillkor och ökad dialog mellan företag och anställda.

Till exempel hanteras anmälningar inom OECD:s riktlinjer för mänskliga rättigheter och företagande i något som kallas för *nationella kontaktpunkten*, NKP. Det är ett trepartsforum där fackföreningar, företag och regering deltar. Ett exempel är det globala bygg- och träfacket, BWI, som använt sig av *OECD:s riktlinjer* för att anmäla det internationella fotbollförbundet Fifa för att de inte tagit ansvar för arbetstagares mänskliga rättigheter på byggen i Qatar inför fotbolls-VM för herrar 2022. Dialogen i den nationella kontaktpunkten ledde till att Fifa tillsatte en kommitté som granskar arbetsvillkoren för arbetstagare i Qatar.

FN:s och OECD:s riktlinjer och principer fungerar alltså som viktiga verktyg för fack och civilsamhällsorganisationer att påverka multinationella företag att följa internationella regelverk, oavsett vilket land företaget är verksamt i.



MER OM ILO:S KÄRNKONVENTIONER ...

... och de mänskliga rättigheterna i arbetslivet hittar du i vår skrift med samma namn.

Beställ gratis på www.uniontounion.org/material



QATAR. Indiska och nepalesiska byggarbetare i sin trånga sovsal i Qatar. Av den dryga miljonen arbetstagare från Indien och Nepal som bygger infrastruktur inför fotbolls-VM för herrar 2022 har omkring 1200 omkommit sedan 2010 enligt världsfacket ITUC. Det globala byggfacket BWI och det svenska facket Byggnads kampanjar för anständiga villkor på arbetsplatser i Qatar. De gör säkerhetsinspektioner och driver på för starkare arbetsrätt.

HÅLLBART FÖRETAGANDE OCH UPPFÖRANDEKODER



COLOMBIA. Livsmedelsarbetare på kycklingfabrik i staden Cali.



KENYA. Helina Macharia, biträdande generalsekreterare för facket KUCFAW, anser att klimatförändringarna är en facklig fråga, eftersom det påverkar deras medlemmar.

Företag kan skapa positiv förändring

Allt fler företag inser att bra bolag är mer än stigande aktier och att de har ett ansvar mot samhället som sträcker sig längre än att ge god avkastning och följa lagar och regler. Därför arbetar idag många företag med det som kallas CSR, *corporate social responsibility* eller ansvarsfullt företagande. En viktig del i detta arbete är att upprätta riktlinjer för hållbart företagande. Det innebär att kartlägga vilka risker som finns med företagets verksamhet och sätta upp mål och strategier för hur de i stället ska bidra till en hållbar utveckling. Som ett led i detta upprättar företagen ofta uppförandekoder. Koderna är regler som företagen själva sätter upp för hur de och deras affärspartners, såsom leverantörer, förväntas bete sig.

Det finns många olika internationella standarder för hållbart företagande. I nästan alla standarder finns regler som rör mänskliga rättigheter, arbetsförhållanden, miljö och frågor kring korruption och skatteflykt. Eftersom hållbarhet handlar om allt detta måste företag jobba med alla delar samtidigt.

För att uppförandekoder verkligen ska fungera är det även viktigt med transparens och att det förs en dialog med de aktörer som kan bli påverkade av företagets aktiviteter. Det gäller till exempel anställda och deras representanter, leverantörer, kunder och myndigheter. Ett av huvudproblemen med uppförandekoderna är att de inte ökat arbetstagarnas inflytande, genom exempelvis facklig organisering.

ETT PRIORITERAT OMRÅDE FÖR SVERIGE

Sveriges politik för hållbart företagande, som togs fram 2015, beskriver regeringens syn på en rad frågor kopplade till hållbart företagande. Regeringen uppmanar där svenska företag att respektera mänskliga rättigheter i all sin verksamhet, såväl i Sverige som utomlands. Den ger även konkreta verktyg och metoder för hur svenska företag kan jobba för att förbättra sitt arbete. Förutom de områden som tas upp i andra internationella standarder för hållbart företagande, visar Sveriges politik att man vill även att jämställdhet, barnrättsperspektivet och mångfald prioriteras. 2018 gjordes en uppföljningsrapport till handlingsplanen med fokus på vad som har uppnåtts sedan dess.

Ett annat initiativ som berör företag är *Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth* som lanserades av statsminister Stefan Löfven i samarbete med ILO och OECD i september 2016. Global Deal syftar till att förbättra samarbetet på arbetsmarknaden så att fler kan ta del av globaliseringen. Fokus är på att förbättra social dialog, det vill säga samarbetet mellan arbetsmarknadens parter. Arbetet med Global Deal leds sedan november 2018 av ett gemensamt ILO och OECD-sekretariat i Paris.

FACKET BEHÖVS FÖR ATT INFORMERA OCH FÖLJA UPP

På samma sätt som med internationella ramverk har facken en viktig roll att fylla för att uppförandekoder ska fungera bra. Forskning visar att uppförandekoder sällan har genomslag på arbetsplatsen utan en fackklubb, som tillsammans med påtryckningar utifrån kan få förändring att ske.

MALAYSIA. Syarliza, fackligt aktiv på Ikea-varuhuset i Kuala Lumpur, Malaysia. Trots att Malaysia räknas till en av Asiens mest snabbväxande ekonomier är lönerna mycket låga. Eftersom det är vanligt med deltids- och timanställningar har många svårt att försörja sig. De svenska fackförbunden Unionen och Handels har tillsammans med det globala facket UNI varit med och stöttat uppbyggnaden av ett fackligt nätverk av handelsanställda i Malaysia. Genom det har anställda på Ikea i Malaysia fått kollektivavtal som bland annat gett högre lön, försäkringar och föräldraledighet för både kvinnor och män.



Uppförandekoder skapas av företagen

Uppförandekoder är regler för hur företagen och deras leverantörer ska bete sig. Reglerna kan gälla både arbetsmiljö, miljö i stort, arbetstider, förbud mot barnarbete och rätten att organisera sig i en fackförening. I förlängningen är de ett slags löfte från företagen till kunderna att de kontrollerar sin produktion.

Uppförandekoderna skapas dock alltid av företagen själva och är inte rättsligt bindande. Det gör det därmed svårt att utkräva ansvar. Om ett företag bryter mot reglerna finns det bara externa sanktionsmöjligheter om det gäller rena lagbrott. Ett företag kan dock välja att själv straffa leverantörer som inte sköter sig genom att sluta handla av dem, eller genom att skärpa sina kontroller.

Men även om många företag vill agera ansvarsfullt, är det svårt att garantera rimliga arbetsvillkor när de inte själva är på plats. I de flesta branscher är leverantörsleden långa och dyra att kontrollera. Bara en vanlig t-shirt passerar minst 40 olika mellanhänder från bomullsodlingen till shoppingkassen. Det finns därför motsättningar mellan företagets krav i uppförandekoderna och krav på kostnads effektivitet. Trots att det finns en risk att förlora både förtroende och pengar om missförhållanden kommer fram lägger inte alla företag resurser på att ta reda på vilka deras underleverantörer är.

Väldigt få företag berättar dessutom öppet vilka som är deras underleverantörer. Då finns det heller ingen möjlighet att granska dem. En annan kritik från fackför eningsrörelsen är att koder och riktlinjer sällan garanterar att dialog förs med de arbetstagare som faktiskt berörs.

Fler hållbarhetsinitiativ

Företag kan visa hur de arbetar med hållbarhetsfrågor på många olika sätt och genom olika standarder. De flesta initiativ är dock frivilliga. Generellt sett är den största kritiken att dessa inte är juridiskt bindande och att det därmed kan vara svårt att utkräva ansvar.

Några av de vanligaste modellerna som företag använder i sitt hållbarhetsarbete är:

- Global Compact, som är ett samarbete mellan FN och näringslivet.
- OECD:s riktlinjer för multinationella företag, som behandlar hur företag ska uppföra sig gällande mänskliga rättigheter i arbetslivet, miljöhänsyn, konsumentfrågor och korruption.
- ISO 26 000, en vägledande standard för socialt ansvarstagande.



Krav att redovisa sitt hållbarhetsarbete

Företag med minst 250 anställda måste redovisa hur de arbetar med miljö, sociala frågor, arbetsmiljö, mänskliga rättigheter och korruption. Men granskningar som gjorts av hållbarhetsrapporter visar att många företag inte lever upp till de krav som den nya nationella lagstiftningen ställer.



GLOBALA RAMAVTAL

Facklig modell i en globaliserad värld

Ett viktigt verktyg för den internationella fackliga rörelsen är så kallade globala ramavtal. Det är avtal som gäller alla som arbetar inom ett företag, oavsett land och är enligt facken ett starkare verktyg för att utkräva socialt ansvar från företagen än uppförandekoder, eftersom arbetstagarerna är direkt representerade.

Avtalen tecknas mellan globala branschfack och multinationella företag och utgår från ILO:s kärnkonventioner. Facket kräver ofta att de omfattar företagets samtliga arbetsplatser och anställda i världen, även underleverantörer. Facket arbetar också för att lagstadgad minimilön ska vara den lägsta lönen som betalas ut. Avtalen bör innehålla regler om arbetstider, arbetsmiljö, miljöhänsyn, förbud mot barnarbete, öppenhet och information samt uppföljning och hur konflikter ska lösas. Särskilt viktig är ILO:s konvention 87 om rätten att vara med i facket och konvention 98 om att organisera sig och förhandla kollektivt.

Gynnar även företagen

Globala ramavtal är på flera sätt bra för företag som vill lägga tyngd bakom orden. När facken och företagen börjar förhandla får de större kunskap om varandras verklighet. Så länge avtalet följs finns förutsättningar för lugn och ro i produktionen och en ökad chans att leveranserna blir klara i tid. Att ett företag skriver på visar att det bryr sig om sina anställda och deras behov. Det ger ytterligare trovärdighet för ett företag mot sina konsumenter. Ett globalt avtal ökar också förutsättningar för de anställda att utbyta erfarenheter med kollegor i andra länder och minskar risken för lönedumpning.

Lång väg kvar

Multinationella företag kontrollerar mer än hälften av den internationella handeln. Omkring fyra procent av de anställda i höginkomstländer arbetar för multinationella företag. I låg- och medelinkomstländer är siffran tolv procent. Än så länge omfattas långt ifrån alla dessa av ett globalt ramavtal. Idag finns det över 320 globala ramavtal mellan multinationella företag och globala fack. Hittills är det bara elva svenska företag som tecknat ett avtal för hela, eller delar, av sin verksamhet. Saab, SCA, SKF, Ikea industries, H&M, Securitas, Skanska, Electrolux, Elanders, Essity och Stora Enso. Globalt sett finns det mer än 82 000 multinationella företag.

BANGLADESH. Säkerhet är en stor utmaning i textilsektorn i Bangladesh. År 2013 rasade en åtta våningar hög fabriksbyggnad, Rana Plaza, där kläder för den europeiska marknaden tillverkades. Mer än 1100 människor omkom och mer än dubbelt så många skadades. Efter katastrofen gick klädföretag, fabriker, regeringar och de globala facken UNI och IndustriAll ihop för att öka säkerheten i Bangladeshs fabriker. Fortfarande kvarstår mycket arbete för att de bangladeshiska textilarbetarna ska ha trygga arbetsplatser. Ett grundläggande problem är att textilarbetarna har svårt att påverka sin arbetssituation.

Många i världen klarar sig inte på sin lön

Det är stora skillnader på vad människor behöver för att överleva och vilka inkomster de faktiskt har. Många har en betydligt lägre lön än de skulle behöva för att leva ett drägligt liv.

Lagstadgad minimilön är den lägsta lön som en arbetsgivare kan betala enligt lagen i ett visst land. I många länder, även i Europa, bestäms den av landets regering. Problemet är att den lagstadgade minimilönen inte går att leva på i många delar av världen.

När ett globalt ramavtal förhandlats fram öppnar det upp för lokala fackföreningar på arbetsplatserna att växa, bli starkare och förhandla om kollektivavtal och bättre lön. Kravet är då inte den alltför låga lagstadgade minimilönen, utan en så kallad levnadslön. Det är en lön som beräknas räcka till mat, rent vatten, tak över huvudet, kläder på kroppen, skola för barnen, transporter och sjukvård. En lön som går att leva på helt enkelt. I bästa fall finns det utrymme för en buffert också.

Under många årtionden har fackföreningar runt om i världen krävt att regeringar ska höja minimilönerna. Rätten till levnadslön finns idag inskriven i flera ILO-konventioner.

KOLLEKTIVAVTAL

I Sverige finns det inte någon lagstadgad minimilön utan lön är något som fack och arbetsgivare förhandlar fram tillsammans i kollektivavtal. Ett kollektivavtal är ett skriftligt avtal mellan arbetsgivare och de anställdas fackliga organisationer som reglerar löner, anställningsvillkor och rättigheter för alla på arbetsplatsen.

VAD KAN DU GÖRA FÖR 900 KR?

Kanske köpa ett par löparskor? I Bangladesh, världens näst största klädexportör, är minimilönen för textilarbetare omkring 900 kronor i månaden. Det globala facket IndustriAll kräver att minimilönen höjs till 1800 kronor. Men för att klara mat, läkarbesök, hyra och andra nödvändiga utgifter under en månad skulle en textilarbetare i Bangladesh behöva minst 2100 kronor i lön.



Globalt ramavtal för textilarbetare gav jobben tillbaka

På de tidigare uppslagen beskrivs Rana Plazas fabrikskollaps 2013, där över 1 100 personer omkom, som ett startskott för att multinationella klädföretag började ta textilarbetares krav på allvar.

Det var därför en stor framgång när H&M, det globala industrifacket IndustriAll och svenska fackförbundet IF Metall ingick ett globalt ramavtal 2015. Avtalet omfattar 1,6 miljoner arbetstagare, anställda i de över 1 800 fabriker varifrån H&M köper sina produkter. Avtalet slår bland annat fast att kollektivavtal ska tecknas på så många fabriker som möjligt. Arbetstagarna har också rätt att vägra jobba om arbetsmiljön är farlig och fackliga ledare får inte straffas. Avtalet säger också att det ska finnas nationella samarbetsgrupper, som ett sätt att kontrollera att reglerna följs. Tack vare press från samarbetsgrupperna återanställde ett antal fabriker i Myanmar och Kambodja år 2016 textilarbetare som tidigare fått sparken när de krävt bättre arbetsvillkor.

DE GLOBALA FACKEN

Den demokratiska globala fackföreningsrörelsen, indelad i elva globala fack, representerar 207 miljoner arbetstagare.

BWI – Building and Wood Workers' International – www.bwint.org

EI – Education International – www.ei-ie.org

IndustriALL Global Union – www.industrialall-union.org

FIA – International Federation of Actors – www.fia-actors.com

ICN – International Council of Nurses – www.icn.ch

IFJ – International Federation of Journalists – www.ifj.org

FIM – International Federation of Musicians – www.fim-musicians.com

ITF – International Transport Workers' Federation – www.itfglobal.org

IUF – International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations – www.iuf.org

PSI – Public Services International – www.world-psi.org

UNI – Uni Global Union – www.uniglobalunion.org

MYANMAR. En av de 1,6 miljoner arbetstagare som omfattas av det globala ramavtalet mellan H&M och IndustriAll. "Våra medlemmar kämpar för levnadslön och lagar som skyddar arbetstagarna" säger Khaing Zar Aung, assisterande generalsekreterare på det IWFM som organiserar industriarbetare i Myanmar.

UPPHANDLING, PÅVERKAN OCH KONSUMTION

Vi kan göra skillnad

Det är framför allt staters ansvar att säkerställa schysta villkor men företagen har en skyldighet att se till att mänskliga rättigheter respekteras i produktionen. Som privatpersoner kan vi också göra mycket för att bidra till bättre arbetsvillkor. Vi kan ställa krav på politiker att se till att svenska företag tar större hänsyn till människor och miljö. Vi kan uppmuntra företag genom att handla av de som tar sitt sociala och miljömässiga ansvar på allvar. Ibland kan det kännas svårt att agera rätt, men i det här avsnittet finns handfasta tips på vad du kan göra.

När du handlar

Märkningar kan vara lite av en djungel. Ibland får certifieringar kritik för att de inte håller vad de lovar eller för att de inte är tillräckligt ambitiösa.

Som konsumenter kan vi leta efter varor som är märkta med en certifiering vi litar på, som de här nedan. En del märkta varor kostar ofta lite mer. Men om många efterfrågar samma sak brukar priset gå ner efter ett tag. Det finns också andra sätt att påverka. Att ställa frågor i butiken om var och hur produkterna är tillverkade är också effektivt för att visa att hållbarhet är viktigt.

Även om bojkott kan ses som ett alternativ för att uppnå bättre arbetsvillkor så kan det också leda till att arbetstagare förlorar sina jobb. En annan idé är att försöka påverka företaget genom att skriva till dem, ställa frågor och förklara att du är missnöjd med vad de gör.

FAIRTRADE HANDLAR OM SOCIALT ANSVAR

Fairtrade bidrar till att odlare och anställda inom jordbruket, med egen kraft, kan förbättra sina arbets- och levnadsvillkor. Producenterna får en betalning som alltid minst täcker produktionskostnaden och har i regel långa kontrakt som gör det möjligt att planera produktionen och skapa tryggare inkomster för familjer.



KRAVMÄRKNING ÄR EKO OCH REKO

Genom att köpa ekologiskt minskar inte bara miljöpåverkan utan också risken att de som arbetat i produktionen utsatts för farliga bekämpningsmedel. Inom kravmärkning ingår också vissa sociala krav.



NÅGRA ANDRA BRA MÄRKNINGAR:

1. Trä och papper – FSC Forest Stewardship Council
2. Fisk – MSC Marine Stewardship Council
3. Teknik – TCO certified





Märkta varor ger schysta villkor

Vid Mount Meru i Tanzania ligger rosplantagen Mount Meru Flowers. Sedan 2017 har inkomsterna bland plantagens anställda ökat med 30 procent, efter att Fairtrade infört nya kriterier om lägstralöner vid blomsterplantager. Det är ett steg mot att uppnå levnadslöner för anställda inom jordbruket. För att det ska bli verklighet behöver lönerna vara förankrade i kollektivavtal.

I samtal med de anställda är det tydligt att Fairtrade-certifieringen gjort skillnad. Det som tydligast framträder är den styrka som det för med sig att de anställda kan vara fackligt organiserade och förhandla om sina rättigheter

FAIRTRADE VIKTIGT FÖR SVENSKA FACKFÖRENINGSRÖRELSEN

Fairtrade Sverige är den svenska representanten i Fairtrade International och består av en förening och ett bolag. I föreningen är 15 fackförbund från såväl LO, TCO och Saco medlemmar tillsammans med ett stort antal andra organisationer. Det innebär att de jobbar för att öka kännedom, medvetenhet och efterfrågan av Fairtrade-produkter. Hör av dig till Fairtrade om din organisation också vill bli medlem. Fairtrade Sverige får stöd bland annat av Union to Union, finansierat av Sida.

TANZANIA. Tunji Mlagala började jobba på Mount Meru Flowers år 2015. När hennes inkomst ökade kunde hon betala skolvägifterna för sina två barn. Dessutom fick hon råd att köpa en bit mark att bygga ett hus på.

Branscher utan bra märkningar

Charterdrömmens baksida

Mer än hälften av alla svenskar åker utomlands minst en gång varje år. Turismen är en viktig inkomstkälla för många länder, men samtidigt har resandet en negativ påverkan. Våra semesterdrömmar sliter hårt på människor och naturresurser. Utsläppen från exempelvis flygresor bidrar till klimatförändringar, som särskilt drabbar människor som lever i fattigdom. Nätverket Schyst resande jobbar med att öka medvetenheten om turismens baksida och hur vi resenärer kan bidra till en hållbar utveckling. Nätverket består av Hotell- och restaurangfacket, Unionen, Childhood, Union to Union, Fair Action, IOGT-NTO-rörelsen och RealStars. Det får stöd av bland annat Union to Union, finansierat av Sida. På Schyst resandes hemsida finns hållbara restips. Här kan du läsa mer om hur du reser med större hänsyn till människa och miljö.

LÄS MER: www.schystresande.se

BAKOM KULISSERNA PÅ SEMESTERORTERNA

Resandet har också en annan baksida. I Turkiet uppger hotellanställda att de skulle bli avskedade om de gick med i en fackförening. I Dubai får hotellarbetare sina pass beslagtagna av arbetsgivaren. På tvätterier som anlitas av thailändska hotell är arbetsdagarna upp till 19 timmar långa under högsäsong. På hotellen förekommer också att migrantarbetare utnyttjas i jobb de inte kan försörja sig på.

Medvetet mode

Vi konsumerar mer och mer kläder för varje år. Världens klädproduktion fördubblades mellan 2000 och 2014. Idag använder vi grejerna hälften så länge som vi gjorde för femton år sedan. Majoriteten av de klädesplagg vi köper idag är sydda i fabriker i Kina och Bangladesh. Ingen större klädkedja kan idag garantera att deras produktion inte bryter mot ILO:s kärnkonventioner. Därför är det bra att kolla av med organisationer som Fair Action som granskar hur varor och tjänster är producerade.

LÄS MER: www.fairaction.se

VÄRDIGT LIV FÖR SÖMMERSKOR

Tycker du att jämställdhet är viktigt? Även Sveriges regering prioriterar det globala hållbarhetsmålet om jämställdhet. Därför bör arbetsvillkoren i textilindustrin vara av högsta relevans för såväl dig som regeringen. Runt 80 procent av världens kläder sys nämligen av kvinnor. Kvinnorna som är anställda i fabriken jobbar upp till tolv timmar om dagen, sex dagar i veckan, men kan i de allra flesta fall ändå inte klara sig på sin lön. Frågan om hur våra kläder tillverkas är därför en fråga om global jämställdhet.

Spara medvetet

Banker, fondbolag och andra typer av investerare är viktiga aktörer för mänskliga rättigheter, miljö och klimat eftersom de är ägare i många andra företag. De ska se till att företag som de äger delar av upphör med människorättskränkningar och gottgör de som drabbats.

På hemsidan *Fair Finance Guide*, som tagits fram av flera organisationer, finns information om hur de största bankerna i Sverige investerar sina pengar. Granskningar visar att pengar många gånger investeras i företag som orsakar miljöförstöring och bidrar till kränkningar av mänskliga rättigheter. De sju största bankerna på den svenska marknaden förvaltar och investerar över 10 000 miljarder kronor, en summa som till stor del består av våra sparpengar. Läs även om hur dina fondbörvaltare arbetar med hållbarhet i det som kallas Hållbarhetsprofilen, som utvecklats av nätverket Swesif. *Fair Finance Guide* tipsar också om hur du väljer en schystare bank eller mer hållbara fonder.

LÄS MER: www.fairfinanceguide.se/banks/2-spara-schysstare/

Kampanjen *Schyssta Pensioner* granskar AP-fonderna, de statliga pensionsfonderna som ansvarar för 1 800 miljarder av våra pensionspengar, och försöker påverka regeringen att ge AP-fonderna striktare regler för hur våra pensioner får placeras.

Vissa fackliga organisationer arbetar även för att öka kunskap och engagemang för mer ansvarsfulla investeringar internationellt genom *Committee on workers' capital*. De arbetar för att pensioner och försäkringspengar ska förvaltas så att de bidrar till mänskliga rättigheter i arbetslivet. Ibland samordnas kampanjer mot enskilda företag.

Vad du kan göra är att välja bank, fonder och aktier med omsorg och ställa kritiska frågor till din bank så att de vet att du bryr dig om hur pengarna investeras. Tänk även på att du som aktiesparare kan påverka genom bolagsstämman.

LÄS MER:

www.fairfinanceguide.se

www.hallbarhetsprofilen.se

www.schysstapensioner.nu

www.workerscapital.org



På jobbet, i din förening eller i ditt fackförbund

Även arbetsplatser, skolor, föreningar och fackförbund shopper. Kontorsmöbler, toapapper, fruktkorgsprenumerationer, kaffe, julkort, sommarpresenters och konferensresor.

Du som medlem eller anställd kan kolla upp om det ställs sociala och miljömässiga krav på de varor och tjänster som köps in. Finns till exempel en resepolicy med riktlinjer för att välja miljövänliga transportmedel samt hotell med kollektivavtal? Hotell- och restaurangfackets initiativ *Schysta villkor* visar vilka anläggningar i Sverige som har tecknat kollektivavtal för sina anställda. Görs ett medvetet val vid inköp av IT-produkter? TCO har en hållbarhetsmärkning för elektronik, *TCO Certified*.

På större företag och organisationer bör en inköbspolicy som inkluderar sociala krav finnas. De bör även göra det lätt för anställda och kunder att välja rätt. Till exempel kan de se till att göra det som standard med dubbelsidigt på skrivaren eller se till att personalrestaurangen erbjuder möjligheten att ta med överbliven mat. Är du fackligt aktiv inom ett större företag? Då kan du använda den representation facket har i bolagsstyrelsen för att påverka i en hållbar riktning. Som medlem i ett fackförbund eller en förening kan du också lämna in en motion om att anta en policy för inköp och hållbarhet. Du som går en yrkesutbildning eller pluggar kan driva på skolledningen att göra det enklare för elever att göra rätt.

Stat, region och kommun

Sveriges lagstiftning möjliggör att myndigheter kan ställa krav på arbetsvillkor och miljöhänsyn när de köper in tjänster och varor. Stat, region och kommun kan se till att köpa in varor som producerats med hänsyn till både mänskliga rättigheter och miljö. Varje år köps varor och tjänster in för uppskattningsvis 800 miljarder kronor. Det är skattepengar som används vid inköp till kontor, sjukhus, skolor och äldreboenden. Fackförbundet Vision har tagit fram en guide till *Schyst offentlig upphandling*. En ny svensk lag om offentlig upphandling trädde i kraft 2017. Den innebär ökad möjlighet och även vissa skyldigheter att inkludera social hänsyn i offentlig upphandling. Upphandlingsmyndigheten och Konsumentverket har fått i uppdrag att främja upphandlande myndigheters och konsumenters tillgång till tillförlitlig och lättillgänglig information om produktionsvillkor i andra länder.



Kampanjen Red Card for Fifa visar att vi kan påverka om vi är många. Efter lokala och globala påverkansaktioner från fack över hela världen och det globala facket BWI samarbetar nu Fifa med facket för att förbättra arbetsvillkoren för arbetstagare som bygger fotbollsarenor.

HÄLSOSAMMARE UPPHANDLING

År 2010 införde samtliga svenska landsting krav på schysta arbetsvillkor i sina upphandlingar av bland annat kirurgiska instrument. Organisationen Swedwatch har konstaterat att det lett till förbättringar för anställda vid fabriker i Pakistan. Men fortfarande är det långt kvar till att de anställda har en lön som de kan leva på, en god hälsa och godtagbar säkerhet.

I skolan

Att lära sig mer är ett första steg till förändring. Lärarförbundet har kurser och material om globala perspektiv och både *Union to Union*, *Schyst resande* och *Fairtrade* har spel och särskilt skolmaterial som kan användas i klassrummet eller på nätet. Eller varför inte boka in en föreläsare från någon av dessa organisationer?

Studerandemedlemmar inom fackförbunden Vision, ST och Unionen kan söka stipendier för uppsatser om internationella fackliga frågor. Det går också att söka så kallade MFS-stipendier från Sveriges biståndsmyndighet, Sida. Det går även söka internationell praktik hos Union to Union. Praktiken brukar vara förlagd på något av de globala fackens regionkontor i ett låg- eller medelinkomstland.

Agera tillsammans med andra

Vi har möjlighet att välja med vår plånbok, men vi måste göra annat också – ställa krav på politiker och företag. När du organiserar dig kan du åstadkomma mer och vara med och bilda opinion. Genom fackförbund, ideella organisationer och politiska partier kan vi påverka beslutsfattare tillsammans. Politiker kan införa regler och lagar med syfte att mänskliga rättigheter respekteras i de globala leverantörskedjorna. Kolla hur politikerna resonerar i din kommun, region eller i landet. Du kan välja vilken nivå du lägger ditt engagemang på. Det kan handla om allt från att skriva under namninsamlingar och sprida viktiga kampanjer genom sociala medier till att tillsammans med andra anordna föreläsningar, skriva debattartiklar eller ordna en demonstration. Som förbund är det möjligt att söka bidrag från Union to Union för att sprida kunskap om fackliga internationella frågor. Fairtrade och Schyst resande har utbildningar som kan göra dig till ambassadör för hållbar konsumtion.

Fackligt utvecklingssamarbete

Som du sett genom denna skrift är starka fackförbund på arbetsplatsen en av de viktigaste förutsättningarna för att skapa hållbar konsumtion och produktion. Många svenska fackförbund stöttar fackliga utvecklingsprojekt internationellt. Union to Union samordnar LO, TCO, Saco och deras medlemsförbund i det internationella fackliga utvecklingssamarbetet. Att vara medlem i ett svenskt fackförbund innebär alltså att du stöttar arbetstagare att själva kämpa för sina rättigheter i länder där förhållandena är ännu tuffare än här hemma. Om du är medlem i ett fackförbund som inte har något internationellt projekt kan du ta initiativ till att starta ett. Sida vid sida kan vi göra skillnad!

”Vi vill att alla ska ha ett schyst arbetsliv”

VARFÖR ÄR NI EN FAIR UNION?

– Vi vill vara bra på hållbarhetsfrågor. Det är en förutsättning för ett schyst arbetsliv. Vi jobbar aktivt för att uppfylla FN:s globala mål för en hållbar utveckling. På arbetsplatsen kan vårt arbete med Fair Union handla om allt från att ställa sociala krav i upphandlingar till att resa klimatsmart i jobbet. Att vara en Fair Union ger oss en riktning i allt arbete vi bedriver. Det skapar också stolthet bland våra förtroendevalda och medlemmar. Vi vill att alla ska ha ett hållbart arbetsliv.

PÅ VILKET SÄTT GÖR DET SKILLNAD ATT VARA EN FAIR UNION?

– Kommuner och landsting köper varor och tjänster för miljarder kronor varje år. Vi vill att det som köps för våra skattepengar ska vara producerat under schysta förhållanden, både utomlands och i Sverige. Våra medlemmar arbetar som upphandlare och de arbetar i verksamheter som upphandlar. Då är det viktigt att vi ställer krav på ansvarsfulla inköp och ser till att de som tillverkar kläder eller operationsinstrument till sjukvården har skäliga arbetsvillkor. Där finns en stor möjlighet att påverka.

HUR HAR NI GÅTT VIDARE I ARBETET FÖR ETT HÅLLBART ARBETSLIV?

– Många av våra medlemmar arbetar med frågor som är avgörande för en hållbar samhällsutveckling. Bland annat hjälper vi förtroendevalda att använda förhandlingar för att påverka. Vi har även utbildningar i mångfald och inkludering på jobbet. Vi strävar också efter att minska och kompensera för våra egna utsläpp. Hållbarhetsfrågorna ökar i betydelse. De som är på väg ut i arbetslivet kommer att ha höga förväntningar på sina arbetsgivare och fackförbund när det gäller hållbarhet.



Flera fackförbund, däribland Vision, är en Fair Union. Förbundsordförande Veronica Magnusson berättar varför fackförbundet Vision valt att bli en Fair Union. Många andra fackförbund har ingen Fair Union-etikett på sitt hållbarhetsarbete men jobbar ändå med frågorna på olika sätt.

FAKTA: FAIR UNION

Fair Union är ett begrepp som används för att beskriva ett medvetet arbete för mänskliga och fackliga rättigheter och en hållbar samhällsutveckling, både i Sverige och internationellt.



KENYA. We can do it! Från vänster: Jane Wanyoike, Helen Adhiambo, Margaret Njeri, Regina Mia och Felista Mwhiki är några av de fackliga kvinnorna på Kenya Nut Factory som visar att kvinnor kan förändra. Fackklubben på fabriken har jobbat med jämställdhet i kollektivavtalet och medvetandegörande kring sexuella trakasserier. Nu får kvinnorna tre månaders mammaledighet, männen har rätt till två veckors pappaledighet. Det finns en mekanism för hur företaget ska gå till väga med sexuella trakasserier.

Mycket att tänka på?

Det kan kännas hopplöst svårt. För den som vill vara en medveten medborgare och konsument är det mycket att hålla i huvudet. Det bästa sättet är att börja i det lilla. Att lära sig mer och sprida kunskap är också en bra början. När du är redo att ta nästa steg i ditt engagemang kommer en ny värld att öppna sig. Vi hoppas att denna skrift gett dig idéer för vad just du vill göra. Tillsammans kan vi förändra på riktigt!

ATT FUNDERA PÅ:

- Vem tycker du har störst ansvar att göra produktionen och konsumtionen hållbar?
- Vem har mest möjlighet?
- Hur kan du som enskild person göra störst skillnad?
- Om du skulle ta steget till att inte bara göra något själv, utan tillsammans med andra, vad skulle du vilja göra?
- Om du är med i en fackförening – vad vet du om ditt förbunds hållbarhetsarbete? Skulle du vilja att de gjorde något mer? Skulle du kunna och vilja delta i att stärka hållbarhetsarbetet?

OM UNION TO UNION

Union to Union är en partipolitiskt och religiöst obunden ideell förening. Medlemmar i föreningen är LO, TCO och Saco. Union to Union arbetar för goda arbetsvillkor, demokrati, en rättvis fördelning av resurser och hållbar utveckling. Därför verkar vi i människors vardag, i deras arbetsliv. Det gör vi genom att sprida kunskap om mänskliga rättigheter och styrkan i att organisera sig fackligt för att tillsammans öka var och ens möjlighet till försörjning. Union to Union samarbetar med fackliga organisationer över hela världen och stöttar på plats – genom över 100 fackliga utvecklingsprojekt i ett nittiotal länder. Union to Union är en så kallad strategisk partner till Sida. Verksamheten finansieras genom anslag från Sida samt med medel från den svenska fackföreningsrörelsen.

LÄS MER: på www.uniontounion.org

Union to Union, 2020.

Text: Ida Karlsson

Form: Ulrika L Forsberg, Press Art.

Tryck: TMG Tabergs, januari 2020.

ISBN nr: 978-91-985916-1-3

Skriften är framtagen med stöd av

Sida. Sida ansvarar ej för innehållet.



3041 0271

Omslagsfoto: Maskot

En man drar en kundvagn genom en livsmedelsbutik och ser fundersam ut över vad han ska köpa.

Vi kan göra skillnad!

Vad är hållbart? Den globaliserade produktionen öppnar upp för bättre levnadsvillkor för miljontals arbetstagare och en möjlighet att delta i den globala handeln. Den ger också konsumenter tillgång till fler och billigare produkter. Men samtidigt utnyttjar vissa företag sämre arbetsrätt och miljökrav i låg- och medelinkomstländer. Risker är stor att både människa och miljö får betala priset för våra billiga prylar. Men det finns positiva krafter som vill förändra. Både bland företag, civilsamhälle, fackföreningar och internationella institutioner. Och som konsumenter kan vi välja med omsorg – och göra stor skillnad!

Upplandsgatan 3
S-111 23 Stockholm,
Sweden
tel: +46(0)8 798 00 00
info@uniontounion.org
@uniontounion
www.uniontounion.org

