

A photograph of two women in sarees engaged in conversation. The woman on the left is wearing a yellow and orange patterned sari and has her hand on the shoulder of the woman on the right. The woman on the right is wearing a blue and white patterned sari. They are both looking towards the right side of the frame. The background is blurred, showing other people and what appears to be an indoor event space.

Tillsammans för demokrati och schysta arbetsvillkor

VERKSAMHETSBERÄTTELSE 2019

UNION
TO UNION

LO, TCO & SACO GLOBAL



UNION TO UNION

LO, TCO & SACO GLOBAL

© Union to Union 2020

Redaktör: Martin Falkman

Grafisk form: Lisa Jansson/Global Reporting

Tryck: TMG Tabergs, 2020

Omslagsfoto: Burhaan Kinu/PSI. Bilden är från en jämställdhetsworkshop i Madras, Indien, där det globala facket PSI tillsammans med lokala fack och Kommunal, med stöd av *Union to Union* driver ett projekt med syftet att stärka kommunala hälso- och barnvårdare.

Union to Union samordnar LO, TCO, Saco och deras medlemsförbund i det fackliga utvecklingssamarbetet. Genom *Union to Union* stöttar de svenska förbunden ett hundratal fackliga utvecklingsprojekt i lika många länder. Det innebär stöd till fack över hela världen.

Union to Union

Upplandsgatan 3, 111 23 Stockholm

Telefon: 08 798 00 00

E-mail: info@uniontounion.org

Webb: uniontounion.org

Innehållsförteckning

Förord	4
Detta är <i>Union to Union</i>	6
Så arbetar vi	7
Agenda 2030, Decent Work och Just transition	8
De globala facken	10
FOKUSOMRÅDE 1. Oberoende, representativa och demokratiska fack	12
FOKUSOMRÅDE 2. Social dialog, hållbara leverantörskedjor och en rättvis omställning, Just Transition	16
FOKUSOMRÅDE 3. Organisering inom den informella sektorn, migration och osäkra arbetsförhållanden	20
FOKUSOMRÅDE 4. Ökad jämställdhet i arbetslivet, i samhället och inom facket	24
Information och kunskap för engagemang och förändring	28
Schyst resande, Fairtrade	29
Facken främjar demokrati i ett krympande utrymme	30
Global Rights Index	31
Styrelsen	32
Årsredovisning	33

Förord

När jag skriver den här texten har mitt första hela verksamhetsår som chef för *Union to Union* avslutats. I skrivande stund är vi mitt inne en helt ny situation för oss alla – en pandemi har lamslagit många samhällen. Det nya coronaviruset är en utmaning för hälsa och sjukvårdssystem världen över men innebär också att miljontals människor förlorar sina jobb och sin försörjning, många i utvecklingsländer utan sociala skyddsnät.

Nu är det dock tid att blicka tillbaka på förra året hos *Union to Union*. Under 2019 såg vi ett stort politiskt fokus på social dialog och därmed på det fackliga utvecklingssamarbetet. Bland annat lanserade regeringen sin demokratisering, där de framhåller att fackliga organisationer spelar en avgörande roll för att stärka människors möjligheter att påverka sin vardag. Att de fackliga organisationerna lyfts i demokratiseringen är ett viktigt ställningstagande, inte minst eftersom arbetstagares rättigheter kränks i högre utsträckning idag än vad de gjorde för några år sedan. Fjolårets så kallade Global Rights Index, där rätten att organisera sig fackligt runt om i världen mäts, visade på en tillbakagång för de fackliga rättigheterna.

På *Union to Union* pågick det under 2019 ett intensivt arbete med att fortsätta att utveckla och förbättra stödet till partners i låg- och medelinkomstländer. Bland annat tog verksamheten viktiga steg mot landfokusering, breddad finansiering och ökat resultatfokus. Vi fortsatte också att driva på för att Sverige ska vara en aktör för mänskliga rättigheter i arbetslivet genom påverkans- och kommunikationsarbete. En grön och rättvis klimatomställning, kallat Just Transition, var en central fråga.

En hållbar global utveckling, som inte lämnar någon utanför, är grunden för vårt dagliga arbete tillsammans med våra partners – de svenska och globala facken, men framförallt de lokala facken

i länder med utbredd fattigdom. Förra året hade jag förmånen att besöka flera av våra projekt. Kvinnorna jag mötte på Vegpro i Nairobi, ett företag som packar grönsaker för export till Europa, symboliserar för mig betydelsen av det arbete som görs. Det kenyanska fackets ansträngningar, med stöd från svenska fackförbund, har lett till att allt fler, framförallt kvinnor, har engagerat sig i facket. På Vegpro har de förhandlat fram ett kollektivavtal som ger större trygghet, inklusive regler för de som arbetar deltid och räknas till den informella sektorn. De anställda vittnar om bättre övertidsvillkor och aktivt bekämpande av sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Inte minst var det tydligt hur de kvinnor jag träffade hade stärkt sitt självförtroende och fått mod att stå upp för sina rättigheter. Det är otroligt inspirerande att se effekterna av fackligt utvecklingssamarbete för individer och samhällen.

Under 2019 reflekterade vi på *Union to Union* över hur förändringar på arbetsmarknaden – globalisering, teknisk utveckling, klimatförändringar och demografiska utmaningar – påverkar länder med utbredd fattigdom och vilken roll det fackliga utvecklingssamarbetet kan spela på framtidens arbetsmarknad. Nu finns ytterligare en variabel att ta hänsyn till. Det nya coronaviruset blir en prövning i samarbete – på lokal, regional och global nivå. Omfattande åtgärder kommer att krävas för att bevara arbetstillfällen och skydda vid inkomstbortfall. En grundförutsättning för detta är starka, självständiga och demokratiska fackföreningar i hela världen.

Sofia Östmark
Kanslichef
Union to Union



FOTO: STEFAN TELL



المرشداء الشجرة
عليهم السلام
عيسى بن الططار
عمر زكريا
علاء أبو فخر
أحمد توفيق

السنة
نور داس السنة

Gatubild från Beirut, Libanon.

Detta är Union to Union

Union to Union är LO, TCO och Sacos, och deras medlemsförbunds, gemensamma organisation för internationellt utvecklingsarbete. Arbetet fokuserar på att skapa fler anständiga jobb, starka och demokratiska fack, kunskaps-spridning och påverkan för en mer rättvis och jämställd värld.

Union to Unions uppgift är att:

- > stödja och samordna LO, TCO, Saco och deras medlemsförbund i det internationella fackliga utvecklingssamarbetet,
- > säkerställa och utveckla metoder och processer för genomförandet och kvalitetssäkringen samt utvärdera resultat och effekter,
- > kommunicera och bedriva informationsinsatser i Sverige med syfte att öka kunskapen samt stärka förtroendet och stödet för det internationella fackliga utvecklingssamarbetet.

Union to Union är en strategisk partnerorganisation till Sida. Verksamheten finansieras genom anslag från Sida samt med medel

från den svenska fackföreningsrörelsen. Organisationen är partipolitiskt och religiöst obunden.

Bakgrund

Under sjuttioalet, när allt fler länder blev självständiga från de koloniala systemen, började den världsomfattande organisationen Fria Fackföreningsinternationalen och yrkessekreteriater organisera fackligt biståndsarbete.

Till en början kom de ekonomiska medlen uteslutande från fackliga organisationer. Men i Sverige ökade biståndsbudgeten och 1970 tog LO och TCO kontakt med biståndsorganet Sida, för att undersöka möjligheten att få bidrag också till facklig utbildningsverksamhet i länder med utbredd fattigdom.

1977 tilldelades sekretariatet för första gången ett ramanslag, och LO-TCO Bistånds nämnd bildades. Sedan dess har utvecklingen fortsatt. 2015 blev centralorganisationen Saco del av medlemskretsen. I samband med Sacos inträde bytte organisationen också namn till *Union to Union* och antog nya stadgar.

Så arbetar vi

Union to Unions arbete riktas främst åt att stärka kapaciteten inom organisering, förhandling, påverkansarbete, jämställdhet och demokrati hos fackförbund i låg- och medelinkomstländer.

Arbetet sker genom ett omfattande internationellt nätverk bestående av *Union to Union* tillsammans med svenska fackförbund – och genomförs i samarbete med globala fackliga federationer (GUF, Global Union Federations, se sidan 10) med fokus på att stärka lokala fack i länder med utbredd fattigdom. Det internationella nätverket av fria, demokratiska fackföreningar och federationer gör fackligt utvecklingssamarbete möjligt.

Union to Union stödjer och initierar även kunskapshöjande aktiviteter i Sverige. Syftet med det är att öka kännedomen och engagemanget kring internationellt fackligt utvecklingsarbete samt förståelsen för hur detta är kopplat till en hållbar utveckling runt om i världen. Dessutom stödjer *Union to Union* olika initiativ och organisationer, såsom Fairtrade och Schyst resande. Läs mer på sidan 28-29.

Projektverksamheten

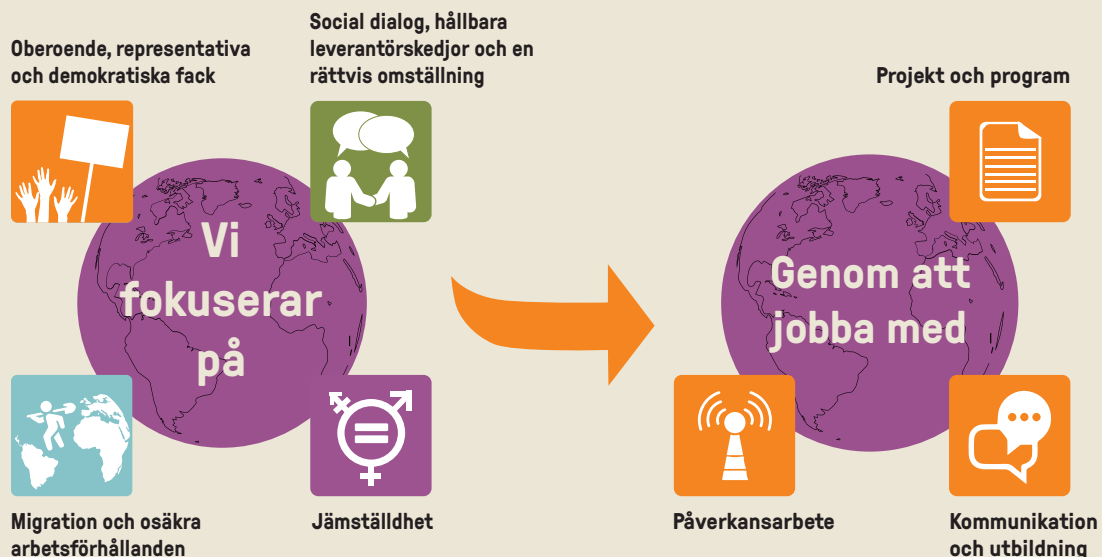
Under 2019 gav *Union to Union* stöd till 120 projekt/program i 97 länder. I Sverige var 26 fackförbund involverade i internationella projekt. De svenska facken har en viktig roll att spela genom sin expertroll, där de bidrar med erfarenheter och kunskap. Alla projekt återfinns inom fyra övergripande fokusområden. Se infografiken nedan och läs mer på kommande sidor.

Personal och organisation

Union to Union har ett kansli med omkring 20 anställda i Stockholm. Kansliet samordnar och driver arbetet bland annat genom att erbjuda expertis inom metodik, ekonomisk uppföljning och utbildning till svenska och internationella fackliga organisationer. Styrelsen (se sidan 32) består av representanter från svenska fackförbund och utses av LO, TCO och Saco. Det är styrelsen som bestämmer den huvudsakliga inriktningen på arbetet.

UNION TO UNION

arbetar för schysta arbetsvillkor, demokrati och social rättvisa



Agenda 2030



Den globala fackliga rörelsen har en viktig roll att spela i implementeringen av Agenda 2030 och FN:s hållbarhetsmål. Av särskild vikt för fackliga organisationer är mål nummer 8: **Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt.**

För att nå målen för Agenda 2030 måste framtidens arbete säkerställa anständiga arbetsvillkor, även inom den informella sektorn, samt rättvisa löner. Tvångsarbete, slaveri och barnarbete måste stoppas.

Andra särskilt viktiga mål för *Union to Unions* arbete är:



Decent Work – Anständiga arbetsvillkor

Anständiga arbetsförhållanden och mänskliga rättigheter är en förutsättning för att minska den globala fattigdomen och ojämlikheten. Idag lever 300 miljoner arbetstagare i extrem fattigdom. Hela 2 miljarder arbetstagare verkar inom den informella arbetsmarknaden.

ILO (The International Labour Organization) har tagit fram en global handlingsplan som kallas "Decent Work Agenda". Denna agenda har fyra grundpelare:

- > sysselsättningsfrämjande åtgärder
- > socialt skydd – inklusive skydd för arbetstagare
- > främjande av social dialog och trepartism
- > respekt för och främjande av mänskliga rättigheter i arbetslivet.

FOTO: PATRIK BERGVALL



Just Transition

För att nå FN:s globala mål för hållbar utveckling krävs förändringar i form av bland annat minskade utsläpp, ändrade produktionskedjor och ny teknik. Detta är vad begreppet "Just Transition", som myntades av fackföreningsrörelsen, handlar om – att skapa en rättvis omställning som inte bortser från arbetstagares rättigheter.

Som facklig biståndsaktör ser *Union to Unions* vikten av att arbetstagarnas rättigheter inte åsidosätts i klimatarbetet. Därför fokuserar vi på Just Transition, en omställning där miljö, klimat och social rättvisa hänger ihop. Vi följer de riktlinjer som ILO satt upp och är en aktiv aktör inom området.

207 miljoner medlemmar



120 projekt



97 länder

26 svenska fackförbund deltog under 2019 aktivt i fackliga projekt

Akademikerförbundet SSR
Fackförbundet ST
Fastighetsanställdas Förbund
Finansförbundet
GS-facket
Handelsanställdas förbund
Hotell- och restaurangfacket
IF Metall
Livsmedelsarbetareförbundet
LO & TCO Projektkansli
Läraryrket
Seko, Service- och kommunikationsfacket
Svenska Byggnadsarbetareförbundet
Svenska Elektrikerförbundet
Svenska Journalistförbundet
Svenska Kommunalarbetareförbundet
Svenska Musikerförbundet
Svenska Målareförbundet
Svenska Pappersindustriarbetareförbundet
Svenska Transportarbetareförbundet
Sveriges Ingenjörer
Sveriges Läkarförbund
Teaterförbundet för scen och film
Unionen
Vision
Vårdförbundet

Vad vill du lyfta fram från ert internationella fackliga utvecklingsamarbete 2019?

Therese Svanström, ordförande TCO

FOTO: EVA EDSJÖ



” I många av våra samarbetspartners länder kämpar man mot ett krympande utrymme för demokratiaktörer, såsom fackföreningar. Detsamma gäller i Guatemala, men där har vi också sett positiva resultat av vårt arbete. I Guatemala bedriver TCO tillsammans med LO och

centralorganisationerna i landet the Labour Law Development Program (LLDP) som bidrar till den juridiska kapacitetsutvecklingen. LLDP har under de senaste två åren varit avgörande för att få till stånd den trepartiska kommissionen om relationer på arbetsmarknaden och föreningsfriheten som nu är upprättad och där viktiga frågor har kunnat avhandlas. Det är en viktig utveckling i ett land som tyvärr fortfarande kännetecknas av en väldigt hög nivå av hot och våld, till och med mord, mot fackligt aktiva och där de fackliga rättigheterna är gravt eftersatta.

Karl-Petter Thorwaldsson, ordförande LO

FOTO: FREDRIK HJERLING



” Vårt mångåriga utbildningsprojekt i Afrika, PANAF, som 2019 firade 30 årsjubileum. PANAF har spelat en avgörande roll för facklig utveckling i många afrikanska länder sedan starten och har i genomsnitt möjliggjort för 70 000 personer per år att delta i studiecirkel – totalt

har över 2 miljoner fackligt aktiva givits möjligheten att utveckla sina fackliga kunskaper. Jag har själv besökt flera studiecirkel och imponeras av den energi deltagarna visar och den fackliga enighet som PANAF bygger på gräsrotsnivån. PANAF har också betydelse för facklig styrka och enighet på hög nivå, då många av nutidens fackliga ledare i Afrika tog sina första fackliga steg via en studiecirkel i PANAF. PANAF är även ett av de första exemplen på genuint Nord-Syd samarbete då PANAF sedan 2014 inkluderar CUT Brasilien som givare i projektet. Jag ser fram emot många fortsatta år av verksamhet i detta viktiga utbildningsprojekt!

De globala facken bygger framtiden tillsammans

Med 207 miljoner medlemmar globalt är fackföreningsrörelsen den största sociala folkrörelsen i världen. De svenska fackförbunden är en del av detta nätverk och har alltid samarbetat internationellt. I takt med att företag och arbetsmarknad globaliseras blir det internationella samarbetet allt viktigare. Därför finns bland annat globala ramavtal som fastställer grundläggande villkor (se inforuta).

De flesta av *Union to Unions* projekt genomförs i samarbete med svenska fackförbund och ett globalt fack. De globala facken är uppdelade efter branschtillhörighet. De svenska fackförbunden är medlemmar i ett eller flera globala fack.

Utöver de globala facken finns även världsfacket, ITUC (International Trade Union Confederation), som är världens största fackliga organisation. De huvudsakliga medlemmarna i världsfacket är de fackliga centralorganisationerna – i Sverige alltså LO, TCO, och Saco.

Globala ramavtal

I början av 2000-talet började flera globala fack sluta avtal med multinationella företag, så kallade globala ramavtal, som ett direkt svar på globaliseringen av ekonomin.

Tanken är att de globala avtalen ska ställa upp villkor som aldrig får brytas inom en koncern oavsett var i världen verksamheten bedrivs. Villkoren ska konkretiseras och kompletteras genom nationella avtal. Avtalen motverkar även social dumping, det vill säga att det blir lönsamt för företag att flytta sin verksamhet till länder där arbetsvillkoren är sämre.

Utöver att driva utvecklingsprojekt bevakar världsfacket och de globala facken gemensamma fackliga frågor och representerar sina medlemmar i olika internationella sammanhang. De bevakar och påverkar även beslut inom den internationella arbetsrättsliga organisationen ILO, International Labour Organization, och andra FN-organ. De globala facken har regionala och i vissa fall lokala kontor runt om i världen.

De globala facken (GUF)

BWI - Building and Wood Workers' International
Organiserar bygg- och träindustrin.

EI - Education International
Utbildningssektorn.

FIA - International Federation of Actors
Skådespelarfacket.

FIM - International Federation of Musicians
Musiker- scenartister och underhållningssektorn.

IndustriALL Global Union
Gruv-, energi/kemi- och tillverkningsindustrin.

ICN - International Council of Nurses
Hälsa- och sjukvårdssektorn.

IFJ - International Federation of Journalists
Journalister och media.

ITF - International Transport Workers' Federation
Facklig federation av fackföreningar inom transportbranschen.

IUF - International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations
Hotell, restaurang, turism, catering, livsmedel och lantbruk.

PSI - Public Services International
Samhällsservice och offentlig sektor.

UNI - Uni Global Union
Det globala facket för kunskaps- och tjänstesektorn.

ITUC - Världsfacket
De fackliga centralorganisationerna.



Arbetstagare vid York Farm i Lusaka, Zambia.



Smritee Lama från det nepalesiska byggfacket CUPPEC.

FOKUSOMRÅDE 1.

Oberoende, representativa och demokratiska fack



MÅL: Att stärka oberoende, representativa och demokratiska fackliga organisationer så att de effektivt kan organisera nya medlemmar och bedriva ett framgångsrikt fackligt arbete med respekt för mänskliga rättigheter.

Starka organisationer är nyckeln till framgång

Föreningsfriheten, rätten att organisera sig fackligt, skyddet av rätten till organisering och rätten till kollektivavtal uttrycks tydligt i FN:s arbetslivsorgan ILO:s kärnkonventioner.

Under de senaste tjugo åren har det demokratiska utrymmet och möjligheten att fritt organisera sig och uttrycka sina åsikter försämrats i stora delar av världen. Detta har gjort det svårare för facket att verka. I många länder är dessutom kunskapen om internationella lagar och avtal liten. Fackliga medlemmar och förbund utsätts samtidigt för rättsövergrepp, hot och våld från både stater och andra aktörer som vill sätta stopp för det fackliga arbetet för anständiga arbetsvillkor.

Organisatorisk förmåga och ekonomiska resurser är avgörande förutsättningar för att fackliga organisationer ska kunna vara självständiga och starka. En viktig del av *Union to Unions* och fackföreningsrörelsens arbete är därför att stödja och underlätta facklig organisering och öka representativiteten. Detta sker bland annat genom utvecklingen av metoder för medlemsvärvning. Utbildning och kapacitetsbyggande är viktiga delar i arbetet för bättre arbetsvillkor – något som vi bidrar till genom att stärka lokala fack.

”Alla ska kunna arbeta utan att vara rädda”

Joyce Mapeshoane.

Nthati Joyce Mapeshoane jobbar med elektronikmontering i Lesotho. Hon är fackligt förtroendevald för Independent Democratic Trade Union of Lesotho (IDUL) och har en egen målsättning att uppnå transparens och rättvisa i alla hörn av arbetsplatsen.

– Jag vill att alla ska kunna arbeta utan att vara rädda och utan att bli kränkta av arbetsgivaren. Man ska till exempel våga säga till om en maskin är trasig, säger hon.

Det var mycket som inte fungerade tidigare. Under mer än tio års tid fick de anställda till exempel ingen löneökning. Nu konstaterar Nthati, som är skyddsombud, att facket lyckats få till förändring. Säkerhetsrisker och arbetsmiljöfrågor sopas inte längre undan mattan.

– Arbetsgivaren kommer inte fixa sånt här utan vår fackliga kamp, säger hon.

Genom facket har arbetstagarna fått information om sina rättigheter. Tidigare fick de bara höra, från arbetsgivaren, vilka rättigheter arbetsgivaren hade.

– I vår sektor har facket haft en positiv effekt. Vi sitter nu ner och förhandlar om löneökningar, vilket är en förbättring. Vi kan få löneökningar utan att bråka varje gång!

Nthati deltog i höstas i en utbildning för skyddsombud. En utbildning som är en del av projektet ”Union Building Sub-Saharan Africa” som drivs av det globala facket IndustriALL i samarbete med IF Metall, Unionen och Pappers, med stöd av *Union to Union*.



Resultat 2019

Utbildning, rekrytering och uppbyggnad av fria, demokratiska och representativa fackföreningar är nyckeln i detta program. Aktiviteterna som stöds bidrar till att rusta upp fackföreningar för att överkomma hinder, men ger även utökade kunskaper och metoder för att utnyttja sin egen kraft för att förbättra villkor i arbetslivet.

✓ **150 000 nya medlemmar** har rekryterats och ett 50-tal nya fackföreningar bildats och erkänts av arbetsgivarna som resultat av *Union to Unions* projekt. Detta har varit möjligt genom innovativa sätt att nå ut till arbetsplatser, inklusive engagerande strategier samt organisering av nya grupper, till exempel anställda med osäkra arbetsförhållanden. Resultaten har uppnåtts på bland annat en Ericsson-fabrik i Indonesien, på DHL i Malaysia, bland hotellkedjor i Tanzania och många andra företag runt om i världen.

✓ **2461 nya kollektivavtal** har ingåtts på direkt på arbetsplatser. Dessa omfattar hundratusentals arbetare och är ett resultat av utbildningar i förhandlingsteknik och fackliga rättigheter. I kollektivavtalen ingår till exempel skyddsåtgärder vid nyttjande av kemiska bekämpningsmedel, löneökningar över lagstiftade minimilöner, rätten till sjukfrånvaro och skydd mot sexuella trakasserier.

✓ I många länder är den fackliga rörelsen splittrad politiskt och organisatoriskt. **Samverkan och nätverkande** med andra fackförbund är en förutsättning för fackens arbete för rättigheter i arbetslivet. Resultat har nåtts i Brasilien, Paraguay, Argentina, Honduras, Kenya och Tanzania, där facken har slutit samarbetsavtal med varandra och genom detta kunde uppnå större påverkan.

✓ **Kapacitetsutveckling** för gemensamt kampanjarbete bland facken har bidragit till förbättrad samordning och konkreta kampanjer, som när medlemsförbunden i det globala industrifacket i Demokratiska Republiken Kongo samarbetade med andra fack i landet om arbetsvillkor vid det multinationella gruvföretaget Glencore.

✓ **Fack förnyas sig** ständigt med stöd av sina internationella partners. I Egypten har fyra fackförbund anslutna till det globala facket för offentliganställda utbildats i facklig organisering och skapat nya fackliga kommittéer på arbetsplatser där de inte begränsas lika hårt av den restriktiva lagen om fackföreningar. Detta har bland annat lett till ökat engagemang och ökad representation av kvinnor.

Vad vill du lyfta fram från ert internationella fackliga utvecklingsamarbete 2019?

Göran Arrius, ordförande Saco

FOTO: KNUJ CAPRA PEDERSEN



” De viktigaste internationella fackliga frågorna just nu handlar om demokrati och mänskliga rättigheter med koppling till den akademiska friheten. Vi har noterat ett ökat tryck på akademiker, exempelvis yrkesverksamma lärare och forskare, i länder med auktoritära regimer.

Många av dem tvingas till tystnad eller trakasseras i deras yrkesutövning.

Flera av Sacoförbundens projekt handlar om erfarenhetsutbyte och stärkande av den professionella rollen i olika länder. Internationellt fackföreningssamarbete handlar också om att lära av varandra. Jag tycker att det är oerhört givande att dela vår erfarenhet med människor som arbetar på andra sätt än vi gör här i Norden. Vi är ofta övertygade om att vår egen arbetsmarknadsmodell är den bästa. Denna uppfattning gör oss ibland lite blinda för lösningar från andra delar av världen. Det starka fackliga engagemanget vi möter i många partnerländer är också mycket inspirerande. I många länder tar våra kollegor stora risker när de gör anspråk på sina demokratiska och fackliga rättigheter. Detta faktum gör vårt globala samarbete inom *Union to Union* ännu viktigare.

” Jag tycker att det är oerhört givande att dela vår erfarenhet med människor som arbetar på andra sätt än vi gör här i Norden. Vi är ofta övertygade om att vår egen arbetsmarknadsmodell är den bästa. Denna uppfattning gör oss ibland lite blinda för lösningar från andra delar av världen.”



FOKUSOMRÅDE 2.

Social dialog, hållbara leveran- törskedjor och en rättvis omställning, Just Transition



MÅL: Att stärka fackliga organisationers kapacitet, så att de på ett effektivt sätt kan engagera sig i social dialog och bidra till hållbara, globala leverantörskedjor och en rättvis omställning.

Rättvis omställning för en hållbar utveckling

En fungerande social dialog handlar om bra relationer mellan arbetsmarknadens parter. Social dialog kan ske på olika nivåer: både på arbetsplatsen, i sektorer och nationellt. Den innefattar alla typer av förhandlingar, samråd eller utbyte av information mellan representanter från regeringar, arbetsgivare och arbetstagare. Välfungerande arbetsmarknadsrelationer och anständiga arbeten bidrar till ökad jämlikhet och en inkluderande ekonomisk utveckling till gagn för arbetare, företag och samhällen.

Globala leverantörskedjor bidrar till ekonomisk tillväxt, nya arbetstillfällen och minskad fattigdom, men de innebär också att makt och påverkansmöjligheter flyttas från enskilda länder. För att kunna påverka arbetsvillkoren i multinationella företag räcker det inte längre med nationella kollektivavtal. Därför har de globala fackliga federationerna tagit fram globala avtal med villkor som inte får brytas inom en koncern, oavsett var i världen verksamheten bedrivs – så kallade globala ramavtal.

Tack vare fackföreningsrörelsens arbete är det som kallas rättvis omställning, Just Transition, en del av många nationella och internationella avtal. En rättvis omställning är inte bara möjlig, utan också nödvändig för att världen ska nå FN:s 17 globala mål för hållbar utveckling och uppfylla Agenda 2030.



Förbättrad dialog i Colombia – men utmaningarna kvarstår

I Colombia – liksom i stora delar av världen – är arbetssituationen för journalister osäker. Den nya tekniska utvecklingen, med digital nyhetsförmedling i centrum, skapar nya förutsättningar och förändrade villkor för journalistiken. I Colombia är nedskärningarna omfattande och färre journalister förväntas göra fler personers arbete, samtidigt som lönerna stagnerar eller sänks. Dessutom är Colombia fortfarande ett av världens farligaste länder för journalister, även efter den långvariga väpnade konflikt som plågat landet.

Men det sker utveckling. Facket växer – inte minst bland unga – och dialogen med de stora medieföretagen visar tydliga tecken på att förbättras.

– Det ökar möjligheterna till att få till stånd en konstruktiv dialog kring yttrandefrihet och arbetstagares rättigheter, säger Azael Carvajal som är medlem i det colombianska journalist-

förbundet FELCOPER:s styrelse och mångårig lärare på journalisthögskolan i Medellín.

Azael konstaterar att en anledning till den förbättrade dialogen är att FELCOPER vuxit sig starkare för varje år. Det gör att medieföretagen numera ser dem som en seriös aktör. Han nämner också arbetet med att nå yngre journalister och studenter för att skapa medvetenhet och kunskap kring fackliga rättigheter.



Här kommer utvecklingsprojektet "Strengthening journalists safety and Trade Union" in i bilden. Projektet drivs av IFJ – International Federation of Journalists med stöd från Svenska Journalistförbundet samt *Union to Union*. Projektets mål är att stärka det colombianska journalistfacket FELCOPER, bland annat att genom att utbilda organisatörer, fackliga ledare och starta upp lokala sammanslutningar.

– Vi behöver starka fackliga organisationer om vi ska ta tillvara journalisters intressen, konstaterar Azael Carvajal.



Resultat 2019

Varje kollektivavtal på sektornivå eller inom ett multinationellt företag är ett viktigt steg mot mål 8 i Agenda 2030. Genom utbildningar, konferenser och erfarenhetsutbyte förbättrar facken sin kompetens och förhandlingsteknik för att representera arbetstagarnas intressen.

-  Det har rapporterats att **113 nya kollektivavtal** på sektor- eller industrinivå trädde i kraft 2019, förhandlade av hundratals fackföreningar som är med i *Union to Unions* projekt runt om i världen. Huvudfokus i kollektivavtalen var att höja löner, bekämpa osäkra jobb och att öka antal anställningar med schysta villkor.
-  För det globala byggfackets lokala partners gör **globala ramavtal** skillnad för att lösa arbetskonflikter och säkerställa arbetstagares och fackliga rättigheter på 11 arbetsplatser i 11 länder. Exempelvis har facken i Indonesien utbildats i och använt ett globalt avtal med IKEA för att granska dess underleverantörer som ett led i förhandlingsarbetet.
-  Kollektivförhandlingarnas innehåll och fackens krav har stärkts utifrån **ökade kunskaper om regelverk och klagomålsmekanismer**. Fackliga företrädare bevakar efterlevnaden av ILO:s konventioner och OECD:s riktlinjer för multinationella företag. I Egypten har trycket från nationella aktörer tillsammans med påverkansarbete och internationell uppmärksamhet gjort att regeringen återupptagit dialogen med facken och upphävt fängelsestraffet för engagemang i oberoende fackföreningar.
-  **Utbildningar i ILO:s konventioner** har stärkt fackets krav på arbetsplatsinspektioner. Reguljära inspektioner har gett resultat inom bygg- och träsektorn i Ukraina och Turkiet samt inom sjöfarten i Marocko. Arbetsplatsinspektioner utförda i samarbete med facket är ett viktigt verktyg för att formalisera anställningar och tillämpa schysta arbetsvillkor.
-  Det har pågått ett aktivt arbete med att **inkludera Just Transition (se info sidan 8) i fackets globala agenda**. Tre projekt som omfattade fackförbund i 18 länder samt stora regionala nätverk i Afrika, Asien och Latinamerika har uppvisat ökad kapacitet att främja Just Transition. Två fackförbund i Karibien bidrar aktivt med sin expertis till arbetet med nationella klimatplaner – ett viktigt resultat av de kapacitetsbyggande aktiviteter som genomförts.

Vad vill du lyfta fram från ert internationella fackliga utvecklingsamarbete 2019?

Karin Båtelson, vice ordförande Svenska läkarförbundet

FOTO: STEFAN TELL



” Vi har kommit en bra bit på vägen för att vår partnerorganisation i Kuba, Consejo Nacional de Sociedades Científicas de la Salud, ska bli en mer självständig organisation så att de kan gå med i det globala medicinska fackförbundet, World Medical Association (WMA). Vår

roll är att stödja den kubanska läkarorganisationens arbete med att omorganisera sin interna struktur som krävs för att medlemskapet i WMA ska bli möjligt. Vi försöker också lyfta frågorna om läkarnas arbetsvillkor eftersom den kubanska organisationens verksamhet huvudsakligen fokuserat på vetenskapligt arbete och forskning. Detta är särskilt viktigt med tanke på den pandemissituation som i skrivande stund råder i världen.

Ann-Helene Westrup, internationell sekreterare, Unionen

FOTO: UNIONEN



” Det finns mycket att lyfta fram. Till exempel vårt MENA-projekt (Nordafrika och arabiska halvön), där fler unga – däribland många tjejer – fått upp ögonen för vad ett fackligt engagemang kan innebära och hur viktigt det är för demokratin med fackligt arbete. Men jag nämner

även gärna vårt bilaterala projekt tillsammans med SEWA i Indien, som gjorde stora framsteg under året. Merparten av arbetstagarna i Indien finns inom den informella sektorn. SEWA, Self Employed Women's Association, kämpar hårt för alla utsatta kvinnor inom detta område. Tre SEWA-medlemmar besökte även Unionens kongress i Malmö för att berätta om sin verklighet, något som var mycket värdefullt. Sist men inte minst nämner jag gärna vårt Ericsson-projekt, som jobbar för schysta villkor för Ericsson-anställda globalt.

FOKUSOMRÅDE 3.



Organisering inom den informella sektorn, migration och osäkra arbetsförhållanden

MÅL: Att förbättra villkoren för personer inom den informella sektorn, för migrantarbetare och arbetstagare med otrygga jobb.

Facken samarbetar för utsatta gruppers rättigheter

Osäkra arbeten är ett uttryck som används för att beskriva anställningar och uppdrag som är osäkra, utanför avtal och regler och där lönerna ofta är för låga för att kunna leva på.

Under de senaste decennierna har en ny typ av arbetstillfällen, inom den så kallade gig-ekonomin, blivit allt vanligare. Dessa kräver ökad flexibilitet på arbetsmarknaden. På samma gång har antalet traditionella arbetstillfällen minskat. Dessa nya arbeten är också ett resultat av övergången från tillverkningsindustri till tjänstesektor och av den digitala utvecklingen.

Den informella sektorn beräknas utgöra försörjningen för mellan 50 och 70 procent av alla som arbetar i Afrika söder om Sahara, liksom i Sydasiens och i Latinamerika.


Den som har ett informellt arbete står utanför arbetsrätten och alla former av socialt skydd. Att skapa fler formella arbeten är därför en grundläggande fråga för en rättvis, inkluderande och hållbar framtid med anständiga arbetsvillkor. Detta är också en del av ILO:s Decent Work Agenda och mål 8 av FN:s 17 globala mål för en hållbar utveckling.

I dag lever 200 miljoner människor som migrantarbetare, vilket betyder att de arbetar utanför sitt egentliga hemland. Med sina familjer inräknade utgör migrantarbetarna den stora majoriteten av alla migranter i världen. Därför är migration en arbetsmarknadsfråga. Diskriminering och exploatering av migrantarbetare försämrar löne- och arbetsvillkoren för alla anställda i landet. Ett globalt, fackligt och framgångsrikt arbete är därför nyckeln till att säkerställa migranternas och flyktingarnas rättigheter och till att de får tillgång till grundläggande service där de arbetar.

Facken behöver stärka sitt fokus på arbetstagare utanför traditionella anställningsformer. Bland annat genom att stödja inrättandet av oberoende organisationer och göra det möjligt även för migrantarbetare att bli medlemmar i facket.



En arbetstagare använder vinschen för att få upp säckar med grus och guldmalm i en gruva utanför Ulan Bator i Mongoliet. Bilden kommer från ett reportage gjort av Dagens Arbete.



”Om människor är på flykt och har sämre rättigheter än oss – då måste vi agera”

Georges Moussa.

Flyktingkrisen i Syrien innebar att över 1,5 miljoner flyktingar kom till Libanon (källa: UNHRC). Omgående märkte arbetstagare som arbetar med vattenförsörjning av förändringen; de behövde säkerställa vattenförsörjning både till lokalbefolkningen och alla flyktingar.

Att komma överens om att ge samma service till de syriska flyktingarna som till lokalborna var en utmaning, men den humanitära aspekten vägde tungt i diskussionerna.

– Om människor är på flykt och har sämre rättigheter än oss – då måste vi agera, säger Georges Moussa.

Georges är fackligt engagerad och deltar i projektet ”Human Rights, Trade Unions and Quality Public Services for Refugees and Migrant Workers”,

som drivs av det globala facket PSI i samarbete med Vårdförbundet, Akademikerförbundet SSR, Fackförbundet ST, Vision och Kommunal med stöd av *Union to Union*. Projektets syfte är att utveckla fackets kapacitet att arbeta med flykting- och migrationsfrågor utifrån ett rättighetsbaserat perspektiv.

Projektet har gett konkreta kunskaper om vilka rättigheter flyktingar och migranter har.

– När arbetstagarna förstod att flyktingarna led, vad de fick utstå och hur många som var i behov av humanitär hjälp, så ville medlemmarna i facket samarbeta för att kunna hjälpa, berättar Georges Moussa.

Genom projektet ökar förståelsen för att varje människa har mänskliga rättigheter – till värdighet, anständiga levnads- och arbetsförhållanden samt tillgång till välfärd.



Resultat 2019

Agenda 2030-principen om att ingen ska lämnas utanför är vägledande inom detta program. Facken som deltar i projekten jobbar med de mest utsatta arbetstagarna kring utökad organisering och därmed omfattning av kollektivavtal. Projekten innehåller även utbildningar i hur kollektivavtal kan användas för att främja mänskliga rättigheter, social integration och ekonomisk och social rättvisa för alla – oavsett anställningsformer och flyktingstatus.

✓ **I nio länder** har projekten bidragit till att **förbättra arbets- och levnadsvillkor** för utsatta grupper på arbetsmarknaden genom kollektivavtalsförhandlingar. Det handlar om lönehöjningar, omvandling av osäkra anställningsformer till fasta anställningar, tillägg för olycksförsäkringar, rätt till social försäkring samt skydd för upphovsrätten och inkomster för kulturarbetare.

✓ **Nyskapande praktiskt utbildningsmaterial** har tagits fram och används av 21 fack i MENA-regionen och i Nigeria för att kombinera humanitärt bistånd till migranter och flyktingar i form av tillgång till grundläggande mänskliga rättigheter så som vatten, energi eller hälsovård med anständiga arbetsvillkor för de som tillhandahåller dessa tjänster.

✓ **Fler fack och fackliga nätverk** är viktiga aktörer i nationella och internationella dialoger för flyktingars arbetsrättigheter. I Tunisien har fackförbund inom hälsosektorn tillsammans med det nyskapade fackföreningsnätverket för Medelhavs- och Sahararegionen utfört påverkansarbete som bidragit till att Tunisien slutit samarbetsavtal som säkerställer rätten till hälsovård för människor på flykt och migranter med WHO.

✓ **Högre organiseringsgrad bland migrantarbetare** har lett till att denna utsatta grupp fått ökat skydd och mer ordnade arbetsförhållanden. Två projekt, som omfattar sex länder, rapporterar att 6000 migrantarbetare har rekryterats. I Kirgizistan har ett migrantarbetarfack som nu har 2000 medlemmar bildats.

✓ **Nya strategier inom bygg- och träsektorn i Asien.** Facket TEUPM kontaktade migrantarbetare i deras ursprungsländer i Nepal, Bangladesh, Pakistan och Myanmar redan innan de kom till sin arbetsplats HaveaPac i Seremban, Malaysia. Detta gjorde skillnad i medlemstatlet och TEUPM blev en erkänd part av företaget.

Vilka var de största utmaningarna i ert fackliga arbete under 2019?

Zuliana Laines, Generalsekreterare på journalistförbundet ANP i Peru och Ordförande på Latinamerika och Karibiens journalistförbund – FEPALC

FOTO: IJU



” Otrygghet och cybermobbing har varit de vanligaste scenarierna för journalister och deras fackföreningar i Latinamerika och Karibien under 2019. Organisering har varit det mest effektiva svaret. Fackföreningarnas röst var avgörande för att uppmana staterna att genomföra öppna, snabba utredningar som t.ex. inte utesluter det professionella motivet bakom mordet på en journalist. Vi har inte alltid lyckats, men vi har varit en påtryckande faktor. Det finns också separata utmaningar för yttrandefriheten, såsom cybermobbing och censur från regeringar och mediekoncerner. Även fake news är en utmaning. Vi behöver mer och bättre journalistik i de sociala nätverkens tider.

Vasyl Andreyev, ordförande för byggmaterialsindustrifacket PROFBUD i Ukraina

FOTO: PRIVAT



” Östra Ukraina är fortfarande ett instabilt område, med dagliga skjutningar. Situationen skapar osäkerhet för miljontals människor som tvingas fly inom landet, vilket påverkar arbetsmarknaden. Under de senaste två årtiondena har Ukraina förlorat omkring 7 miljoner invånare

på grund av arbetsmigration och den fackliga rörelsen arbetar hårt med att behålla arbetskraften inom landet.

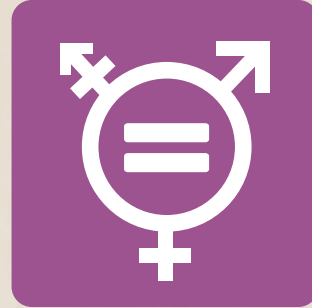
Även privatiseringarna inom byggbranschen skapar utmaningar, liksom den höga andelen informella arbetstillfällen. Vi inom PROFBUD arbetade under året tillsammans med andra fackliga organisationer för att trycka på vikten av anständiga arbetsvillkor och säkra arbetsplatser, eftersom just dessa problem ligger till grund för varför så många välutbildade söker sig utomlands för att arbeta istället för att stanna kvar.



En jämställdhetsworkshop i Madras, Indien, där det globala facket PSI tillsammans med lokala fack och Kommunal, med stöd av *Union to Union* driver ett projekt med syftet att stärka kommunala hälso- och barnvårdare.

FOKUSOMRÅDE 4.

Ökad jämställdhet i arbetslivet, i samhället och inom facket



MÅL: Att stärka facken som aktör i arbetet för ökad jämställdhet i arbetslivet, i samhället och bland fackliga företrädare samt att öka kvinnlig representation i facken.

Ekonomisk egenmakt är nyckeln till jämställdhet

Kvinnor runt om i världen möter en lång rad strukturella orättvisor på arbetsmarknaden. 71 procent av männen i världen jämfört med endast 46 procent av kvinnorna har idag en avlönad anställning och även när kvinnor har bra och trygga arbeten är deras löner i genomsnitt 23 % lägre än mäns, trots att de utför samma jobb.

I 104 länder finns styrande lagstiftning som förbjuder kvinnor att arbeta inom vissa branscher och yrken och i 18 länder har en man juridiskt rätt att bestämma ifall dennes hustru får ta en anställning eller inte. Att främja kvinnors ekonomiska egenmakt är centralt i arbetet för kvinnors rättigheter och för ökad jämställdhet i samhället.

Facken har en nyckelroll att spela. Arbetet med jämställdhet genomsyrar därför allt Union to Unions arbete – starka fackliga organisationer är viktiga för en ökad jämställdhet i arbetslivet. Resultaten, som uppnås genom kollektiva förhandlingar och social dialog, är ofta kopplade till jämställdhet och bidrar till att förbättra kvinnors situation, och därmed till att bygga bättre samhällen för alla.

Union to Union jobbar för att jämställdheten ska öka inom de fackliga strukturerna. Globalt blir allt fler kvinnor medlemmar i facket. Trots detta sitter fler män än kvinnor på ledande poster inom förbunden, även i kvinnodominerade branscher. Därför arbetar *Union to Union* med att öka representationen av kvinnor i facken både som medlemmar och på ledande positioner.



”Vi ska se till att medlemmarnas rättigheter respekteras”

Patricia Nyman.

Vägen till ett arbetsliv fritt från diskriminering är fortfarande lång, men Patricia Nyman som är nationell samordnare för det globala facket IULs kvinnoprojekt i Sydafrika är övertygad om att facken spelar en viktig roll i att driva hbtqi-frågor framåt.

I april 2015 antog det globala facket för livsmedel, lantbruk och hotell – IUL – en resolution om hbtqi-rättigheter. I resolutionen fastslås bland annat att IUL ska lägga såväl resurser som kraft på att stötta hbtqi-arbetstagare världen över.

– Resolutionen har varit ett viktigt verktyg för att driva frågorna framåt, säger Patricia Nyman. Hon har under flera år arbetat aktivt för hbtqi-rättigheter inom olika fackliga nätverk i regionen.

Projektet ”Promote women’s participation in their unions Africa” drivs av IUL i samarbete med Kommunal, Livs och HRF, med stöd av *Union to Union*. Tillsammans med IUL:s regionala samordnare inom jordbruket, Mopholosi Morokong, arbetar Patricia Nyman med att ändra attityderna inom fackliga organisationer i de länder där homosexualitet fortfarande är kriminellt.






– Det är vårt ansvar att se till att medlemmarnas rättigheter respekteras, oavsett vad det handlar om, säger hon.

Patricia är övertygad om att facket spelar en betydelsefull roll i att driva arbetet framåt för hbtqi-rättigheter. Utöver att arbeta för en inkluderande lagstiftning, är det viktigt med ökad kunskap och medvetenhet.



Resultat 2019

Under de senaste 10 åren har facken världen över arbetat intensivt för öka medvetandet om behovet av att ta itu med könsbaserat våld på jobbet. 2019 kulminerade dessa ansträngningar i att en ny konvention antogs vid den Internationella arbetsorganisationens (ILO:s) årliga arbetskonferens – C190 Eliminering av våld och trakasserier i arbetslivet. Konventionen ska skydda alla arbetstagare – oavsett anställningskontrakt – från våld och trakasserier i arbetslivet.

-  **3 projekt som omfattade 16 länder och två globala projekt** arbetade specifikt med kampanjer, materialproduktion, allianser med civilsamhällsorganisationer och påverkansarbete för att lyfta betydelsen av konventionen och få ingång ratificeringsprocessen i sina länder. I Senegal och Tunisien har detta arbete även bidragit till att lagstiftningen har förstärks med skrivningar som fördömer våld mot kvinnor.
-  Arbetet med C190 ledde till att **våld i hemmet** är tydligt etablerat som en facklig och arbetsplatsfråga i flera länder och regioner. I Brasilien har facken som deltar i ett jämställdhetsprojekt inom transportsektorn förhandlat fram att högsta arbetsdomstolen inkluderade artikel 12, vilken skyddar rättigheter för kvinnor som har utsatts för våld i hemmet.
-  *Union to Union* arbetar med att **öka antalet kvinnor på ledande poster** inom facket. Antalet kvinnor har ökat i fackliga styrelser i 15 länder där *Union to Union* har projekt. Lärarfacken i fem länder i södra Afrika har nu nått 50/50 fördelning och 103 fler kvinnliga ledare är invalda i nationella förbundsstyrelser inom bygg- och träsektorn.
-  *Union to Union* stödjer projekt som **utbildar** i hur arbetsmiljö och jämställdhet hänger ihop, och hur man **förhandlar och förbättrar** kollektivavtal. I 35 av länderna där vi jobbar rapporterades om att integrering av jämställdhetsfrågor i kollektivavtal har förbättrats.
-  Ett exempel på hur kollektivavtal bidrar till bättre villkor för arbetande kvinnor är från Filippinerna. Lärarförbundets partner ACT förhandlade fram ett paket med förbättrade löner, bättre ersättning för övertid och överbelastning, för lärarkåren i landet. Lagen om mammaledighet reformerades, vilket ledde till att man nu har 100 dagars betald ledighet.

Vad vill du lyfta fram från ert internationella fackliga utvecklingssamarbete 2019?

Josefin Lundmark, internationell ombudsman, Handelsanställdas förbund

FOTO: HANDELS



” Att Handels solidaritetsarbete inte stannar inom Sveriges gränser är en självklarhet. Vi samarbetar bland annat med handelsfacket i Zimbabwe för att stärka organiseringsarbetet i multinationella företag. Jämställdhet mellan män och kvinnor i arbetslivet och samhällslivet i

övrigt är en prioriterad fråga för Handels, inte minst inom det fackliga utvecklingsarbetet. Vårt zimbabwiska systerförbund har under lång tid arbetat för att män och kvinnor ska kunna engagera sig fackligt på lika villkor. Det hårda arbetet har nu gett resultat – under 2019 har förbundet sett ett ökat engagemang bland yngre kvinnor. Många söker sig till facket och fler vill också delta vid fackliga utbildningar och engagera sig på arbetsplatsen. För första gången någonsin ingår ett antal kvinnliga ledamöter i förbundets avtalsråd.

” Vårt zimbabwiska systerförbund har under 2019 sett ett ökat engagemang bland yngre kvinnor. Många söker sig till facket och fler vill också delta vid fackliga utbildningar och engagera sig på arbetsplatsen. För första gången någonsin ingår ett antal kvinnliga ledamöter i förbundets avtalsråd.”

Information och kunskap för engagemang och förändring

Union to Union bedriver kommunikationsarbete i Sverige med syfte att stärka förtroendet för, och öka kunskapen om, globala fackliga rättigheter och fackens centrala roll i skapande av hållbar utveckling. Det sker i nära samverkan med svenska och internationella fack. En viktig del i arbetet är produktionen av kampanj-, informations- och utbildningsmaterial.

En av de mer centrala kampanjerna 2019 var den årliga publiceringen av Global Rights Index (se sidorna 30-31). 22 svenska förbund deltog aktivt i kampanjen, som bara på Facebook nådde över 45 000 personer. En annan framgångsrik insats under 2019 var artiklar och videointervjuer som togs fram med nio svenska fackförbund. Syftet med dessa var att lyfta fackförbundens globala engagemang.

Genom en omfattande seminarie- och utbildningsverksamhet samt deltagande på evenemang som Almedalsveckan och Bokmässan når *Union to Union* målgrupper utöver fackförbunden. Det finns ett stort intresse för våra

utbildningar och seminarier, som regelbundet livestreamas. Vår utställningsmonter, ”work in closet”, blev en framgång som underlättade fördjupade samtal om fackens viktiga roll för förändring.

Via *Union to Union* kan fackförbund ansöka om medel för informations- och kommunikationsinsatser med syfte att öka medlemmarnas förståelse och kunskap om det fackliga utvecklingsarbetet. En central kanal för detta är fackförbundspressen, där reportage som synliggör personer och projekt i låg- och medelinkomstländer publiceras. För många är reportagen en första kontakt med att deras fackförbund jobbar globalt, reportagen ger en första eller fördjupad förståelse för varför det är viktigt att samarbeta internationellt.

Union to Union stödjer och finansierar även organisationer som sprider kunskap kring betydelsen av globala fackliga rättigheter och internationellt utvecklingsarbete. Det gäller bland annat Nätverket Schyst resande, Föreningen för Fairtrade Sverige samt Arbetet Global, ett fokusområde under Magasinet Arbetet.

FOTO: UNION TO UNION



FOTO: UNION TO UNION



Under 2019 genomförde Union to Union flera uppskattade och välbesökta seminarier. Ett av dem var: *Framtidens arbetsmarknad – Hur jobbar vi för en ljusare framtid?* på vilket Sofia Östmark, Philip Jennings, Stefan Löfvén, Kristin Skogen Lund och Karl-Petter Thorwaldsson medverkade.

Schyst resande för en hållbar turism

Vikten av ett globalt hållbart resande betonas allt mer. *Union to Union* stödjer nätverket Schyst resande, ett samarbete mellan Unionen, Hotell- och restaurangfacket, Childhood, IOGT-NTO,

Fair Action, Realstars samt *Union to Union*. Schyst resande vill inspirera fler till att resa hänsynsfullt och öka kunskapen om hållbar turism. Grundtanken är att det är möjligt att uppleva världen samtidigt som man gör ett gott avtryck för anställda, klimat och människorna på platsen man besöker.

Schyst resande bedriver en omfattande utbildningsverksamhet om hållbar turism vid Sveriges turistutbildningar och för den studieförberedande gymnasieskolan. En ny utbildning för resebranschen arbetades fram under 2019 och fick mycket stort gensvar. Tack vare en ny hemsida hade Schyst resande en ökning av antalet unika besökare med 91 procent.



Ett av schyst resandes seminarier.

”Dagen med Schyst resandes instruktör var väldigt givande. Äntligen fick jag en förebild som både jobbade med resor och tog klimathot och annat etiskt tänkande på största allvar. Och gjorde saker rent praktiskt för att resandet skulle bli bättre.”



FOTO: SEAN HAMKEY

Medlemmar i Fairtrade-kooperativet SCINPA, Elfenbenskusten, skalar kakaöbönor.

Fairtrade – vägen mot ett anständigt och hållbart arbetsliv

U*nion to Union* stödjer Fairtrade, som jobbar för ett ökat engagemang för fackliga rättigheter, schysta arbetsvillkor och hållbara leverantörskedjor i låg- och medelinkomstländer. *Union to Union* och

Fairtrade har ett gemensamt uppdrag i att öka förståelse och kunskapen om möjliga vägar mot ett anständigt och hållbart arbetsliv, den s.k. Decent Work agendan (se även sidan 8).

Under året lanserades rapporten ”Rätten till en levnadsinkomst: En förutsättning för Agenda 2030”, som fick bred spridning. Fairtrades ambassadörer och medlemsorganisationer är viktiga i arbetet för ett ökat engagemang. Bland annat har Handelsanställdas fackförbund påbörjat Fairtrades ambassadörsutbildningar för alla sina 19 lokalavdelningar, något som antas öka kunskapen om Fairtrade inom organisationen och det lokala engagemanget under 2020.

14 informationsprojekt under 2019

13 resereportage under 2019





FOTO: LINNEA DURAN

Ett demonstrationståg i Uruguay, där Industri-ALL medverkade.

Facken främjar demokrati i ett krympande utrymme

Att bygga demokrati är i hjärtat av det fackliga uppdraget. Genom att organisera sig fackligt får människor möjlighet att påverka sin vardag och framtid. Att vara en del av världens största folkrörelse innebär att utgöra en motståndskraft mot antidemokratiska, auktoritära krafter, något som blir allt viktigare.

Under 2019 såg vi på flera ställen i världen ett krympande utrymme för det civila samhället. Att demokratin är i kris bekräftas också av den årliga granskningen av fackliga rättigheter, Global Rights Index, som genomförs av Världsfacket ITUC med finansiering av *Union to Union*. Granskningen mäter hur grundläggande mänskliga rättigheter i arbetslivet respekteras i 145 länder och är ett sätt att ta temperaturen på den globala utvecklingen.

Global Rights Index används av facken världen över för att driva på förändring. *Union to Union* tillsammans med LO, TCO och Saco,

och deras förbund, fick stort medialt utrymme i samband med lanseringen med inslag i SR och SVT, samt gemensam debattartikel i *Omvärlden*.

Fjolårets granskning konstaterar en allvarig negativ utveckling. Ett nytt land för bottenlistan är Brasilien, som med president Bolsonaro vid makten infört kontroversiella lagar.

Sverige, som biståndsaktör, måste tydligare stärka satsningen på fackens globala arbete. Grunden i en demokrati är att människor har möjlighet att agera som aktiva medborgare. Den svenska regeringens lansering av en demokratisatsning, där facken nämns som en särskilt viktig aktör för demokratiutveckling, är därför välkommen.

Den svenska fackföreningsrörelsen tillsammans med systerorganisationer i 80 länder bidrar till utvecklingen. Demokrati, mänskliga rättigheter och ett grönt och rättvist arbetsliv är nödvändigt för vår planets överlevnad.

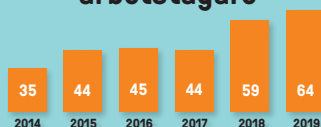
Global Rights Index 2019

Världens tio sämsta länder att arbeta i

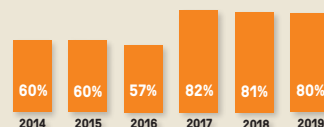


53
fackligt aktiva i
10
länder mördades
förra året på grund av
sitt engagemang

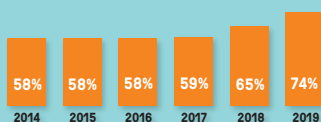
64
länder har det skett
godtyckliga gripanden
och fängslanden av
arbetstagare



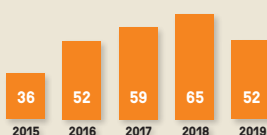
80%
av länderna har kränkt
rätten att förhandla
kollektivt



74%
av länderna har förbjudit
arbetstagare från rätten
att organisera sig fackligt



52
länder har arbetstagare
utsatts för fysiskt våld



54
länder har ingen
eller begränsad
yttrandefrihet



Union to Unions styrelse

FOTO: CAMILLA SVENSK



Ordförande: Peter Hellberg, 1:e vice ordförande Unionen (TCO)

FOTO: MAGNUS LANJE



Vice ordförande: Heike Erkers, ordförande, Akademikerförbundet SSR (Saco)

FOTO: FREDRIK HJERLING



Vice ordförande: Berit Müllerström, andre vice ordförande LO (LO)

FOTO: KOMMUNAL



Sofia Eriksson, internationell ombudsman, Kommunal (LO)

FOTO: BEA TIGERHELM



Anna Jensen Naatikka, styrelseledamot, förbundssekreterare, IF Metall (LO)

FOTO: FREDRIK SANDIN CARLSSON



Pim van Dorpel, vice förbundsordförande, Hotell- och restaurangfacket (LO)

FOTO: DAN COLEMAN



Mikael Johansson, förbundsordförande, Målarförbundet (LO)

FOTO: VISION



Katarina Holmqvist, styrelseledamot, Vision (TCO)

FOTO: DAVID BICHO



Torbjörn Bredin, kanslichef TCO (TCO)

FOTO: DAVID BICHO



Anna Gustafsson, internationell sekreterare (TCO)

FOTO: STEFAN TELL



Karin Bätelson, förste vice ordförande, Läkarförbundet (Saco)

FOTO: KNUIT CAPRA PEDERSEN



Laila Abdallah, internationell sekreterare, Saco kansliet (Saco)



ÅRSREDOVISNING 2019

Förvaltningsberättelse

Styrelsen för *Union to Union*, organisationsnummer 802014-4294, avger härmed följande årsredovisning för räkenskapsåret 2019-01-01 – 2019-12-31.

Allmänt om verksamheten

Union to Union är en partipolitiskt och religiöst obunden ideell förening. Medlemmar i föreningen är Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens centralorganisation (TCO) och Sveriges akademikers centralorganisation (Saco). *Union to Union* är en samarbetsorganisation, vars verksamhet:

- > stödjer och samordnar LO, TCO, Saco och deras medlemsförbund i det internationella fackliga utvecklingssamarbetet,
- > säkerställer och utvecklar metoder och processer för genomförandet och kvalitetssäkringen, liksom för utvärdering av resultat och effekter,
- > kommunicerar och bedriver informationsinsatser i Sverige med syfte att öka kunskapen om, stärka förtroendet och öka stödet för det internationella fackliga utvecklingssamarbetet.

Union to Union är därmed hela den svenska fackföreningsrörelsens biståndsorganisation. Arbetet fokuserar på goda arbetsvillkor, demokrati, jämställdhet, en rättvis fördelning av resurser, minskad fattigdom och FN:s globala mål för en hållbar utveckling.

Union to Unions kansli består av cirka 20 personer och är baserat i Stockholm. En styrelse, bestående av representanter från medlemsorganisationerna, ansvarar för att fastställa plan och budget för kommande verksamhetsår och besluta om den allmänna inriktningen av verksamheten. Styrelsen sammanträder minst fyra gånger per år.

Union to Union finansieras genom bidrag från Sida och bidrag från de svenska fackföreningarna. Organisationen är en så kallad strategisk partnerorganisation (SPO) till Sida.

Främjande av föreningens ändamål

Genom *Union to Union* drevs 2019, 89 utvecklingsprojekt som täcker 97 länder. Projekten genomförs tillsammans med svenska fackförbund och i majoriteten av fallen också tillsammans med de globala fackliga federationerna (GUF:ar).

Under 2019 lades arbetet om till att fokusera på fyra tematiska områden 1) Oberoende, representativa och demokratiska fack, 2) Social dialog, hållbara leverantörskedjor en rättvis omställning, en Just Transition, 3) Organisering inom den informella sektorn, migration och osäkra arbetsförhållanden och 4) Ökad jämställdhet i arbetslivet, i samhället och inom facken. De fyra områdena genomsyrar såväl projekt/programverksamhet som information och kommunikationsarbetet. De togs fram genom en konsultativ process med svenska fackförbund och internationella samarbetspartner. Ansatsen tydliggör *Union to Unions* projektportfölj, problembild, vilka mål som förväntas uppnås inom varje område, fackens roll och hur arbetet bidrar till att nå målen. Den tematiska indelningen bidrar också till ett tydligare narrativ och underlättar organisationens kommunikationsverksamhet.

Några utvalda exempel på resultat från 2019 per tematiskt område är följande:

Program 1: 150 000 nya medlemmar har rekryterats och ett 50-tal nya fackföreningar har bildats och erkänts av arbetsgivarna. Det har möjliggjorts genom fler utbildade rekryterare, både kvinnor och män; innovativa sätt att nå ut till arbetsplatser; samt organisering av nya grupper av anställda med osäkra arbetsförhållanden. I arbetet med projekten har 2 461 nya kollektivavtal ingåtts direkt på arbetsplatser vilka omfattar tusentals arbetare. I kollektivavtalen ingår spridda frågor så som skyddsåtgärder vid nyttjande av kemiska bekämpningsmedel, löneökningar, rätten till sjukfrånvaro och skydd mot sexuella trakasserier.

Program 2: Arbetet inom *Union to Unions* projekt har bidragit till klausuler om höjda minimilöner, klimatfrågor, arbetsmigration, skydd mot sexuella trakasserier och förbud mot barnarbete i kollektivavtal. 113 nya kollektivavtal på sektor- eller industrinivå trädde i kraft 2019. Dessa hade förhandlats fram, av hundratals fackföreningar som är med i *Union to Unions* projekt runtom i världen. Avtalen berör miljontals anställda – både de som är medlemmar i facken men även icke-organiserade arbetare som gagnas av förbättrade villkor i hela sektorer. *Union to Union* har jobbat aktivt med att lyfta och inkludera Just Transition det vill säga arbetet med en socialt rättvis grön omställning och har tillsammans med samarbetspartners bidragit till forskningsrapporter, kartläggningar och konferenser. Flera av *Union to Unions* projekt berör också fackens roll i klimat och miljöarbetet.

Program 3: Agenda 2030 princip om att ingen ska lämnas utanför är vägledande för projekten inom detta program, vars målgrupp är de mest utsatta arbetstagarna. Projekten syftar till att öka organisering av medlemmar och bidrar till utbildningsinsatser i hur kollektivavtal kan användas för att främja mänskliga rättigheter, social integration och ekonomisk och social rättvisa för alla oavsett anställningsformer och flyktingstatus. Efter påverkansarbete har fackliga representanter inkluderats i nationella och internationella intressentdialoger och kunna lyfta flyktingarnas arbetsrättsliga situation.

Program 4: Facket arbetar sedan länge för att öka medvetandet om könsbaserat våld på jobbet. År 2019 kulminerade det i att en konvention antogs för eliminering av våld och trakasserier i arbetslivet, C190. Konventionen erkänner våld i hemmet som en facklig- och arbetsplatsfråga. Konventionen ska skydda alla arbetstagare – oavsett anställningskontrakt – från våld och trakasserier i arbetslivet. Inom tre av *Union to Unions* projekt, som omfattade 16 länder och två globala projekt, arbetade facken

med ratificeringen av konventionen. *Union to Union* arbetar också med att öka antalet kvinnor på ledande poster inom facket. Det skedde i 15 av samarbetsländerna. Projekt bidrar till utbildning i hur arbetsmiljö och jämställdhet hänger ihop, och hur man förhandlar och förbättrar kollektivavtal.

Union to Union bedriver också en betydande påverkans-, informations- och kommunikationsverksamhet i Sverige. Målet med den är ökad kännedom om vikten av arbetet med fackliga rättigheter för att åstadkomma anständiga arbetsvillkor, mänskliga rättigheter i arbetslivet samt demokratiutveckling och fattigdomsminskning i samarbetsländerna. Under året har verksamheten bland annat utgjorts av:

- > Vidareförmedling av informationsbidrag till svenska fackförbund för att sprida information om det globala fackliga utvecklingssamarbetet och dess resultat t.ex. genom fackliga tidningar.
- > Utbildnings- och informationsverksamhet om fackligt utvecklingssamarbete gentemot fackförbund, andra organisationer samt myndigheter och folkhögskolor
- > En rad högprofilerade seminarium, bland annat ett med fokus på framtidens arbetsmarknad med deltagande från statsminister Stefan Löfven, flera seminarier om fackens roll i klimatfrågan och en rättvis omställning (Just transition) och migration.
- > Programstöd till "Schyst resande", "Fairtrade" och Arbetet Global
- > *Union to Union* var en av medgrundarna till organisationen "ETI Sverige – hållbara leverantörskedjor"
- > Stöd till framtagandet av världsfackets så kallade "Global Rights Index" som visar på det demokratiska utrymmet för facket. *Union to Union* bidrar med finansiering och indexet är också ett viktigt underlag för organisationens informations- och påverkansarbete.

Väsentliga händelser och viktiga förändringar under räkenskapsåret

Under 2019 fortsatta den förändringsprocess som inleddes 2018, både för projektverksamheten och kansliet i sig. Verksamheten ställde om till de fyra tematiska områdena som tidigare nämnts och mycket av arbetet fokuserade på den ansökan som skickades till Sida i oktober 2019 för åren 2020-2022. En rad förändringar gjordes i inriktningen på ansökan för att svara upp till de särskilda villkor och förändringar som Sida efterfrågat. Dessa handlar främst om att fokusera och prioritera i verksamheten, mer tydlig ansvarsfördelning och resultatstyrning, ökat fokus på det multidimensionella fattigdomsperspektivet, ytterligare fokus på intern styrning och kontroll samt utvecklandet av innovativa arbetsätt.

Under 2019 fick kansliet i uppdrag av styrelsen att arbeta med att bredda organisationens finansiering utöver anslaget från Sida Civsam. Kansliet kontaktade andra delar av Sida och flera ambassader. *Union to Union* har som konsekvens av detta idag en pågående dialog om möjliga samarbeten med en rad ambassader och tematiska och geografiska avdelningar på Sida. Kansliet har också påbörjat ett arbete med att bredda samarbetet och se över finansieringskällor med andra organisationer och aktörer.

På kansliet genomfördes 2019 en organisationsförändring. Kansliet gick från att ha varit strukturerat i tre enheter till en struktur med en stab och två grupper – programgruppen och gruppen för påverkan, policy och kommunikation. Två nya gruppchefer rekryterades. Syftet med omorganisationen var att skapa ett kansli som arbetar som en helhet mot tydliga, gemensamma mål samt att anpassa kansliet till nya arbetsätt och de fyra tematiska områden som är beslutade för verksamheten. Vidare syftar omorganisationen till att öka fokus på intern styrning och kontroll, samt en mer diversifierad finansiering.

Framtida utveckling

Under 2020 kommer arbetet med nya avtal och arbetsätt implementeras i och med det förnyade avtalet med Sida. Arbetet med att bredda samarbetet med andra aktörer och finansieringen för *Union to Union* kommer att tas vidare och intensifieras under 2020.

Händelser efter räkenskapsårets utgång

Det står klart att Corona-pandemin kommer att spegla mycket av arbetet under 2020 och där förmågan att ställa om arbetet kommer att testas. FN:s arbetsorganisation, ILO, kommer löpande med nya siffror om konsekvenser för jobben. Enligt beräkningar från maj uppskattas att 300 miljoner jobb kommer att gå förlorade runt om i världen under andra kvartalet 2020. I låg- och medelinkomstländer, med en stor del av arbetskraften sysselsatt i den informella ekonomin, förlorar människor sina försörjningsmöjligheter från en dag till en annan när åtgärder sätts in för att bekämpa virusutbredningen men också när efterfrågan på varor och tjänster minskar i den globaliserade ekonomin. Fackens arbete drabbas givetvis hårt på olika sätt samtidigt som krisen i pandemins spår visar på vikten av en väl fungerande social dialog och därmed fria, demokratiska och representativa fackföreningar för att hantera de omställningar som kommer att krävas. Det är fortsatt oklart i vilken utsträckning pandemin kommer att påverka *Union to Unions* verksamhet.

Resultat och ställning

För år 2019 beviljade Sida anslag till *Union to Union* om totalt 125 600 tkr varav 15 600 tkr för Kommunikation i Sverige. Under 2019 har 89 utvecklingsprojekt erhållit anslag och 31 informationsprojekt i Sverige. *Union to Unions* resultat för perioden 1 januari 2019-31 december 2019 uppgick till ett överskott på 1 672 tkr jämfört med ett överskott på 448 tkr för 2018. Styrelsen föreslår att resultatet balanseras i ny räkning. Föreningens ställning framgår av efterföljande resultat – och balansräkning.

Eget Kapital

Vid ingången av 2019 var det egna kapitalet 9 500 tkr. Den 31 december 2019 uppgår det egna kapitalet till 11 172 tkr, en ökning med 1 672 tkr vilket är årets resultat.

Förändring i eget kapital	Ändamålsbestämda medel	Balanserat eget kapital	Totalt eget kapital
Ingående balans 2019-01-01	0	9 480 320	9 500 220
Ändamålsbestämt från givaren	19 900		500
Utnyttjande av ändamålsbestämda medel från tidigare år	0	0	0
Årets resultat	500	1 671 472	1 671 472
Utgående balans 2019-12-31	20 400	11 151 792	11 172 192

Flerårsöversikt	2019	2018	2017	2016	2015
<i>Belopp i SEK</i>					
Anslag från Sida	125 600 000	125 134 982	132 500 000	129 812 584	131 638 193
Övriga bidrag	179 200	378 000	250 000	428 000	267 000
Medlemsavgifter	2 000 000	700 000	500 000	900 000	850 000
Resultat	1 671 972	447 740	3 870 475	925 325	187 878
Eget Kapital	11 172 192	9 500 220	9 052 480	4 256 680	4 256 680
Medelantal anställda	14,2	13,0	16,5	16,5	16,0

Förvaltning

Fem ordinarie styrelsemöten hölls under 2019. Styrelsen består av tolv ledamöter och har inga suppleanter. Styrelsens sammansättning är som följer:

Presidiet

Peter Hellberg, TCO, ordförande
Berit Müllerström, LO, viceordförande
Heike Erkers, Saco, viceordförande

Ledamöter

Katarina Holmqvist, TCO
Torbjörn Bredin, TCO
Anna Gustafsson, TCO
Laila Abdallah, Saco

Karin Bätelson, Saco
Mikael Johansson, LO
Sofia Eriksson, LO
Anna Jensen Naatikka, LO
Pim van Dorpel, LO

Styrelsens ledamöter uppbär inget arvode för sitt arbete.

Revisorer

Union to Union anlitar revisorer från Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB för att göra föreningsrevisionen. De förtroendevalda revisorerna är Loa Brynjulfsdottir, LO, Jenny Bodell Hagberg, TCO och Sten Hagberg, Saco.

Resultaträkning

1 januari–31 december

<i>Belopp i kronor</i>	Not	2019	2018
Verksamhetens intäkter	2	132 851 321	133 040 209
<u>Verksamhetens kostnader</u>			
Direkta kostnader	3	113 895 350	115 324 186
Övriga externa kostnader	4	4 699 758	3 976 705
Personalkostnader	7	12 583 938	13 291 385
Avskrivningar		0	0
Verksamhetens kostnader		131 179 045	132 592 275
Verksamhetsresultat		1 672 276	447 934
<u>Finansiella intäkter och kostnader</u>			
Ränteintäkter		0	0
Kursvinst/förlust		-304	-125
Räntekostnader		0	-69
Summa resultat från finansiella investeringar		-304	-194
Resultat efter finansiella poster		1 671 972	447 740
Årets resultat		1 671 972	447 740
Fördelning av årets resultat			
Årets resultat enligt resultaträkning (se ovan)		1 671 972	447 740
Utnyttjande av ändamålsbestämda medel från tidigare år		0	0
Ändamålsbestämning av medel		500	1 400
Kvarstående belopp för året/ förändring balanserat kapital		1 671 472	446 340

Balansräkning

per 31 december

<i>Belopp i kronor</i>	Not	2019	2018
Tillgångar			
Anläggningstillgångar			
<i>Materiella anläggningstillgångar</i>			
Inventarier	5	0	0
Summa anläggningstillgångar		0	0
Omsättningstillgångar			
<i>Kortfristiga fordringar</i>			
Fordringar projektmedel		4 996 388	4 196 409
Övriga fordringar		446 941	3 267 566
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter		<u>419 388</u>	<u>391 824</u>
		5 862 718	7 855 800
<i>Kassa och bank</i>		19 612 603	18 504 174
Summa omsättningstillgångar		25 475 321	26 359 973
Summa tillgångar		25 475 321	26 359 973
Eget kapital och skulder			
Eget kapital			
Åndamålsbestämda medel		20 400	19 900
Balanserat kapital		<u>11 151 792</u>	<u>9 480 320</u>
		11 172 192	9 500 220
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder		1 164 591	730 859
Skuld till Sida	6	9 367 498	13 259 230
Övriga skulder		1 065 415	570 966
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter		<u>2 705 625</u>	<u>2 298 698</u>
		14 303 129	16 859 754
Summa eget kapital och skulder		25 475 321	26 359 973

Noter

Not 1 Redovisnings- och värderingsprinciper

Årsredovisningen upprättas med tillämpning av årsredovisningslagen och Bokföringsnämndens allmänna råd BFNAR 2012:1 Årsredovisning och koncernredovisning (K3). Redovisningsprinciperna är oförändrade i jämförelse med föregående år.

Intäktsredovisning

Intäkter värderas, om inget särskilt anges nedan, till verkliga värdet av vad som erhållits eller kommer att erhållas.

Gåvor

Gåvor redovisas enligt huvudregeln som intäkt när de erhålls.

Medlemsavgifter

Medlemsavgifter omfattar inbetalningar för medlemskap i föreningen.

Medlemsavgifter redovisas vid inbetalning från medlemmen och intäktsredovisas över den tidsperiod som avses.

Bidrag

Bidrag redovisas som intäkt när villkoren för att erhålla bidraget har uppfyllts.

Erhållna bidrag redovisas som skuld till dess att villkoren för att erhålla bidraget uppfylls.

Ett lämnat bidrag ska redovisas som skuld när beslut om bidraget har fattats.

Bidrag som erhållits för att täcka vissa kostnader (t.e.x för administration) redovisas samma räkenskapsår som den kostnad bidraget är avsett att täcka.

Ersättningar till anställda

Löpande ersättningar till anställda i form av löner, sociala avgifter och liknande kostnadsförs i takt med att de anställda utför tjänster. Eftersom alla pensionsförpliktelser klassificerats som avgiftsbestämda redovisas en kostnad det år pensionen tjänas in.

Anläggningstillgångar

Anläggningstillgångar redovisas till anskaffningsvärdet minskat med avskrivningar. I anskaffningsvärdet ingår utgifter som direkt kan hänföras till förvärvet av tillgången. Bidrag, privaträttsliga och offentligrättsliga bidrag som avser förvärv av anläggningstillgång reducerar tillgångens anskaffningsvärde.

Anläggningstillgångar skrivs av systematiskt över tillgångens bedömda nyttjandeperiod. När tillgångarnas avskrivningsbara belopp fastställs, beaktas i förekommande fall tillgångens restvärde. Linjär avskrivningsmetod används.

Följande avskrivningstider tillämpas:

Balanserade utgifter för programvara	5 år
Inventarier	5 år
Datorer	3 år

Fordringar

Fordringar upptas till det belopp som efter individuell prövning beräknas bli betalt.

Ändamålsbestämda medel

I posten Ändamålsbestämda medel i eget kapital redovisas ännu inte förbrukade gåvor och andra ändamålsbestämda medel. Se även eget kapital-rapporten.

Omräkning av utländsk valuta

Fordringar och skulder i utländsk valuta värderas till balansdagskurs, vilket är växelkursen på balansdagen.

Not 2 Verksamhetens Intäkter

	2019	2018
Medlemsavgifter	2 000 000	700 000
Anslag från Sida	125 600 000	125 134 982
Anslag från övriga	179 200	358 400
Reservererade anslag från fg år	2 276 054	0
Återbetalningar avslutade projekt	385 820	6 786 767
Återbetalning pågående projekt	2 380 619	50 000
Gåvor	500	1 400
Övriga intäkter	<u>29 128</u>	<u>8 660</u>
Summa	132 851 321	133 040 209

Anslag från Sida fördelar sig enligt följande:

	2019	2018
Sida-CIVSAM	100 240 000	93 730 839
Sida-CIVSAM, adm.- och vidareförmedlingsbidrag	9 760 000	16 260 000
Sida-INFO	<u>15 600 000</u>	<u>15 144 143</u>
Summa	125 600 000	125 134 982

Not 3 Direkta kostnader

	2019	2018
<u>Projektkostnader:</u>		
Sida-CIVSAM	95 523 105	93 730 839
Sida-INFO	13 849 761	13 207 143
UHR, praktikantbidrag	<u>151 373</u>	<u>358 400</u>
Summa projektkostnader	109 524 240	107 296 382

Medel att återbetala:

Sida-CIVSAM	0	6 565 724
Sida-INFO	<u>0</u>	<u>221 042</u>
Summa	0	6 786 767

Reserv (+) / återföring reserv (-) av projektmedel:

Sida-CIVSAM	2 711 721	1 181 244
Sida-INFO	1 631 562	59 792
UHR, praktikantbidrag	<u>27 827</u>	<u>0</u>
Summa	4 371 110	1 241 036

Summa direkta kostnader **113 895 350** **115 324 186**

Not 4 Övriga externa kostnader

	2019	2018
Driftskostnader	4 699 758	3 934 705
Administrationsbidrag till svenska förbund	<u>0</u>	<u>42 000</u>
Summa	4 699 758	3 976 705

Not 5 Inventarier

	2019	2018
Ingående anskaffningsvärde	400 724	2 644 039
Avyttring och utrangering	-11 925	-2 243 315
Inköp	<u>0</u>	<u>0</u>
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	388 799	400 724

Ingående avskrivningar	400 724	2 644 039
Avyttring och utrangering	-11 925	-2 243 315
Årets avskrivningar	<u>0</u>	<u>0</u>
Utgående ackumulerade avskrivningar	388 799	400 724

Utgående restvärde enligt plan	0	0
---------------------------------------	----------	----------

Not 6 Skuld till Sida

	2019	2018
Medel att återbetala	0	6 786 767
Skuld avseende balanser i projekt	4 996 388	4 196 409
Ej utnyttjat bidrag	0	1 035 018
Reserverade medel till nästa år	<u>4 371 110</u>	<u>1 241 036</u>
Summa	9 367 498	13 259 230

Not 7 Medelantal anställda *

	2019	2018
Antal anställda i Sverige	<u>14,2</u>	<u>13,0</u>
Antal anställda totalt	14,2	13,0

* Totala medelantalet anställda uppgår till 18,2 (19,3) varav 4,0 (4,3) är projektanställda.
Löne- och lönebikostnader för de projektanställda finns under direkta kostnader (se not 3)

Not 8 Styrelseledamöter och ledande befattningshavare

		19-12-31	18-12-31
Styrelseledamöter	Antal	12	12
	Varav män (%)	33	42
Ledande befattningshavare	Antal	1	1
	Varav män (%)	0	0

Stockholm 2020-05-26

Styrelsens underskrifter, digitalt signerat 26 maj 2020.

Peter Hellberg, ordförande

Heike Erkers, vice ordförande

Berit Müllerström, vice ordförande

Mikael Johansson, ledamot

Anna Jensen Naatikka, ledamot

Pim van Dorpel, ledamot

Sofia Eriksson, ledamot

Torbjörn Bredin, ledamot

Anna Gustafsson, ledamot

Katarina Holmqvist, ledamot

Laila Abdallah, ledamot

Karin Båtelson, ledamot

Revisorspåteckning, digitalt signerad.

Vår revisionsberättelse beträffande denna årsredovisning har avgivits 2020-05-28

Erik Albenius, auktoriserad revisor Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB

Loa Brynjulfsdottir, förtroendevald revisor (LO)

Jenny Bodell Hagberg, förtroendevald revisor (TCO)

Sten Hagberg, förtroendevald revisor (Saco)

Revisionsberättelse

Till föreningsstämman i Union to Union, org.nr 802014-4294

Rapport om årsredovisningen

Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen för Union to Union för år 2019.

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av föreningens finansiella ställning per den 31 december 2019 och av dess finansiella resultat för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige. Revisorernas ansvar enligt denna sed beskrivs närmare i avsnitten Den auktoriserade revisorns ansvar samt De förtroendevalda revisorernas ansvar.

Vi är oberoende i förhållande till föreningen enligt god revisorssed i Sverige. Jag som auktoriserad revisor har fullgjort mitt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Annan information än årsredovisningen

Det är styrelsen och generalsekreteraren som har ansvaret för den andra informationen. Den andra informationen består av verksamhetsberättelse (men innefattar inte årsredovisningen och min revisionsberättelse avseende denna). Mitt uttalande avseende årsredovisningen omfattar inte denna information och jag gör inget uttalande med bestyrkande avseende denna andra information.

I samband med min revision av årsredovisningen är det mitt ansvar att läsa den information som identifieras ovan och överväga om informationen i väsentlig utsträckning är oförenlig med årsredovisningen. Vid denna genomgång beaktar jag även den kunskap jag i

övrigt inhämtat under revisionen samt bedömer om informationen i övrigt verkar innehålla väsentliga felaktigheter.

Om jag, baserat på det arbete som har utförts avseende denna information, drar slutsatsen att den andra informationen innehåller en väsentlig felaktighet, är jag skyldiga att rapportera detta. Jag har inget att rapportera i det avseendet.

Styrelsens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för att årsredovisningen upprättas och att den ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen. Styrelsen ansvarar även för den interna kontroll som de bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning som inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på misstag.

Vid upprättandet av årsredovisningen ansvarar styrelsen för bedömningen av föreningens förmåga att fortsätta verksamheten. De upplyser, när så är tillämpligt, om förhållanden som kan påverka förmågan att fortsätta verksamheten och att använda antagandet om fortsatt drift. Antagandet om fortsatt drift tillämpas dock inte om styrelsen avser att likvidera föreningen, upphöra med verksamheten eller inte har något realistiskt alternativ till att göra något av detta.

Den auktoriserade revisorns ansvar

Jag har att utföra revisionen enligt International Standards on Auditing (ISA) och god revisions- sed i Sverige. Mitt mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen som helhet inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på misstag. Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en revision som utförs enligt ISA och god revisions- sed i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller misstag och anses vara väsentliga om de

enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i årsredovisningen.

Som del av en revision enligt ISA använder jag professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Dessutom:

- › Identifierar och bedömer jag riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på misstag, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för mina uttalanden. Risken för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på misstag, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.
- › skaffar jag mig en förståelse av den del av föreningens interna kontroll som har betydelse för min revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala mig om effektiviteten i den interna kontrollen.
- › utvärderar jag lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.
- › drar jag en slutsats om lämpligheten i att styrelsen använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen. Jag drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om huruvida det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om föreningens förmåga att fortsätta verksamheten. Om jag

drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste jag i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen. Mina slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att en förening inte längre kan fortsätta verksamheten.

- › utvärderar jag den övergripande presentationen, strukturen och innehållet i årsredovisningen, däribland upplysningarna, och om årsredovisningen återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.

Jag måste informera styrelsen om bland annat revisionens planerade omfattning och inriktning samt tidpunkten för den. Jag måste också informera om betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland de eventuella betydande brister i den interna kontrollen som jag identifierat.

De förtroendevalda revisorernas ansvar

Vi har att utföra en revision enligt revisionslagen och därmed enligt god revisionssed i Sverige. Vårt mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och om årsredovisningen ger en rättvisande bild av föreningens resultat och ställning.

Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar

Uttalande

Utöver vår revision av årsredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens förvaltning för Union to Union för år 2019.

Vi tillstyrker att föreningsstämman beviljar styrelsens ledamöter ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

Grund för uttalande

Vi har utfört revisionen enligt god revisionsd i Sverige. Vårt ansvar enligt denna beskrivs närmare i avsnittet Revisorernas ansvar. Vi är oberoende i förhållande till föreningen enligt god revisorsd i Sverige. Jag som auktoriserad revisor har i övrigt fullgjort mitt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för vårt uttalande.

Styrelsens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för förvaltningen.

Revisorernas ansvar

Vårt mål beträffande revisionen av förvaltningen, och därmed vårt uttalande om ansvarsfrihet,

är att inhämta revisionsbevis för att med en rimlig grad av säkerhet kunna bedöma om någon styrelseledamot i något väsentligt avseende företagit någon åtgärd eller gjort sig skyldig till någon försummelse som kan föranleda ersättningsskyldighet mot föreningen.

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men ingen garanti för att en revision som utförs enligt god revisionsd i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder eller försummelser som kan föranleda ersättningsskyldighet mot föreningen.

Som en del av en revision enligt god revisionsd i Sverige använder den auktoriserade revisorn professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen grundar sig främst på revisionen av räkenskaper. Vilka tillkommande granskningsåtgärder som utförs baseras på den auktoriserade revisorns professionella bedömning och övriga valda revisorers bedömning med utgångspunkt i risk och väsentlighet. Det innebär att vi fokuserar granskningen på sådana åtgärder, områden och förhållanden som är väsentliga för verksamheten och där avsteg och överträdelser skulle ha särskild betydelse för föreningens situation. Vi går igenom och prövar fattade beslut, beslutsunderlag, vidtagna åtgärder och andra förhållanden som är relevanta för vårt uttalande om ansvarsfrihet.

Stockholm den 29 maj 2020

Revisorspåteckning, digitalt signerad.

Erik Albenius
Auktoriserad revisor
PwC

Jenny Bodell Hagberg
Förtroendevald revisor

Loa Brynjulsdottir
Förtroendevald revisor

Sten Hagberg
Förtroendevald revisor

UNION
TO UNION

LO, TCO & SACO GLOBAL

Union to Union

Upplandsgatan 3, 111 23 Stockholm, Sweden

Phone: +46 (0)8 798 00 00

E-mail: info@uniontounion.org

Webb: uniontounion.org