



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.

Många gånger pressas priserna på bekostnad av de mänskliga rättigheterna och barnarbete, tvångsarbete och farlig arbetsmiljö förekommer ofta. 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 människa och miljö får betala priset för vår nya telefon.

LÅGA LÖNER

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

FARLIG ARBETSMILJÖ

Arbetstagare i elektronikindustrin utsätts för höga halter giftiga kemikalier och har inte alltid tillräcklig skyddsutrustning.

LÅNGA ARBETSPASS

I många mobilfabriker i Asien är arbetsdagarna 10–12 timmar per dag, 6–7 dagar i veckan.

INGA FACKFÖRENINGAR

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

KONFLIKT-MINERALER

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

MILJÖ-FÖRSTÖRING

I Zambia har vatten och land förorenats av kobaltgruvor, vilket påverkar lokalbefolkningens liv och försörjning.

OLAGLIGA AVHYSNINGAR

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



Men också många lösningar

Idag finns det inte någon global domstol som hanterar brott mot mänskliga rättigheter. Ytterst är det de enskilda länderna som måste se till att de 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.

För en rättvis handel och en hållbar produktion globalt behöver därför fler engagera sig. När stater inte tar sitt ansvar måste företag se till att deras produktion inte bidrar till 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 fabriker, men också påverka multinationella företagsledningar och politiker att bli bättre på att ta ansvar. 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.

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 6 – 13
Hållbart företagande och uppförandekoder	sid 14 – 19
Globala ramavtal	sid 20 – 25
Upphandling, påverkan och konsumtion	sid 26 – 35

FÄRLIGT AVFALL

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

1 INGEN
FATTIGDOM



2 INGEN
HUNGER



3 HÄLSA OCH
VÄLBEFINNANDE



4 GOD UTBILDNING
FÖR ALLA



5 JÄMSTÄLLDHET



DE GLOBALA MÅLEN

6 RENT VATTEN
OCH SANITET



7 HÅLLBAR ENERGI
FÖR ALLA



8 ANSTÄNDIGA
ARBETSVILLKOR
OCH EKONOMISK
TILLVÄXT



9 HÅLLBAR INDUSTRI,
INNOVATIONER OCH
INFRASTRUKTUR



10 MINSKAD
OJÄMLIKHET



11 HÅLLBARA
STÄDER OCH
SAMHÄLLEN



12 HÅLLBAR
KONSUMTION
OCH PRODUKTION



13 BEKÄMPA KLIMAT-
FÖRÄNDRINGEN



14 HAV OCH MARINA
RESURSER



15 EKOSYSTEM OCH
BIOLOGISK
MÅNGFALD



16 FREDLIGA OCH
INKLUDERANDE
SAMHÄLLEN



17 GENOMFÖRANDE
OCH GLOBALT
PARTNERSKAP



FN:s Agenda 2030 och rättvis handel

Agenda 2030 är samlingsnamnet för de 17 globala mål för en hållbar utveckling som antogs av FN:s 193 medlemsländer 2015. Under en 15-årsperiod har världens ledare förbundit sig att tillsammans arbeta för att uppnå långsiktig ekonomisk, social och miljömässig utveckling.

FN:s medlemsländer har bestämt sig för att tillsammans till år 2030:

- utrota extrem fattigdom
- minska världens ojämlikheter och orättvisor
- lösa klimatkrisen.

Rättvis handel 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 rätt att vara med i facket.

Facket, världens största folkrörelse, har med sina 180 miljoner medlemmar inom alla yrkessektorer en viktig roll att spela i detta, speciellt när det gäller dessa mål:



MÅL 8

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 levnadslön, skäliga arbetsvillkor, säker arbetsmiljö, sociala skyddsnet och lika lön för lika arbete.



MÅL 10

Mål 10 handlar om att minska ojämlikheten inom och mellan länder. Målet slår fast att den ekonomiska utvecklingen ska leda till minskad fattigdom för individen och samhället. Beprövade fackliga verktyg som kollektivavtal och globala ramavtal är effektiva för att omfördela företagens vinster och just minska inkomstklifterna inom och mellan länder.



MÅL 12

Agendans mål 12 kopplas till de varor vi handlar och hur de tillverkas. Det handlar om att vi behöver ställa om till en hållbar konsumtion och produktion av varor och tjänster, för att minska negativ påverkan på klimat och miljö samt människors hälsa. Det måste skapas bättre förutsättningar för konsumenter att handla rätt.

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



INTERNATIONELLA REGELVERK

Alla har rätt till ett bra arbetsliv

Även om världens länder ganska nyligen beslutat om Agenda 2030 och hur orättvisorna ska bekämpas, finns sedan länge både överenskommelser och internationella institutioner som fokuserat 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 i dag, med farliga arbetsmiljöer, svårt, barnarbete och 12-timmars arbetsdagar. 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. Stater åtar sig därmed 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 (se sid 10).

Utöver arbetet med konventionerna bidrar ILO på många sätt med att sätta normer för vad som är anständiga arbetsvillkor och hållbart företagande. 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 mellan arbetsmarknadens parter.

MILJONER ANSTÄLLDA SAKNAR ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR

- Nära 327 miljoner anställda runt om i världen lever i extrem fattigdom och tjänar mindre än 1,9 dollar per dag.
- Omkring 21 miljoner människor arbetar under någon form av tvång. Modernt slaveri drabbar framför allt migranter, personer utan giltigt uppehållstillstånd och ursprungsbefolkningar.
- Omkring 1,5 miljarder människor – 46 procent av den arbetsföra befolkningen i låg- och medelinkomstländer – har osäkra arbetsvillkor.



Colombia är ett av världens farligaste länder för fackligt aktiva. Nyexaminerade juristerna Ana Maria Amado och Eduardo Chavez vill därför jobba för att försvara de fackliga rättigheterna.

A close-up portrait of a man with short dark hair and light brown eyes, wearing a light blue collared shirt. He is looking directly at the camera with a neutral expression. The background is a warm, out-of-focus interior with wooden elements.

ILO:s konventioner för att förbättra lagen

Att vara med i en fackförening är en mänsklig rättighet enligt FN:s deklara-tion för mänskliga rättigheter. Det är det just för att det ger människor möj-ligheten att själva ställa krav på värdiga arbets- och levnadsvillkor. Colombia är världens farligaste land för fackligt aktiva och bara under 2013 mördades 26 personer på grund av sitt fackliga engagemang. Trots att landet ratificerat ILO:s kärnkonventioner 87 och 98 för landet en anti-facklig politik som gör det svårt att bilda fackföreningar och genomföra kollektiva förhandlingar.

Men med hjälp av ILO:s internationella konventioner har facken tryckt på för att utveckla ett effektivt rättssystem i Colombia. Om detta handlar exempelvis ett samarbete mellan svenska LO och TCO och de colombianska fackliga centralorganisationerna CUT och CTC. Projektet har två juridiska team, som erbjuder landets fackföreningar rättsligt stöd utifrån nationell och interna-tionell rätt. 2014 lyckades också facket, genom att referera till ILO:s konven-tioner 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.



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 ett land har skrivit under en konvention ska det 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.

FN vill att företag tänker efter före

FN:s principer för företag och mänskliga rättigheter är ett viktigt verktyg för att skapa mer rättvisa arbetsvillkor och en hållbar produktion. De innebär att företag måste kartlägga risker gällande 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 förebygga och åtgärda 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 35 av världens rikaste länder som medlemmar, har skapat ett regelpaket för hur de vill att multinationella företag ska bete sig. 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, som de heter, 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 civilsamhällesorganisationer 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 fotbollsförbundet Fifa för att de inte tagit ansvar för situationen för arbetstagares mänskliga rättigheter på byggen av fotbollsarenor i Qatar inför fotbolls-VM 2022. Dialogen i den nationella kontaktpunkten ledde till att Fifa tillsatte en kommitté som ska granska arbetsvillkoren för arbetstagarna 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



Indiska och nepalesiska byggarbetare i sin trånga sovsal i Qatar. Av den dryga miljonen arbetstagare från Indien och Nepal som bygger arenor och infrastruktur i Qatar inför fotbolls-VM 2022, dör närmare 300 per år. De flesta har arbetsdagar på 10-14 timmar, bor trångt i läger och har en lön på 2 000-4 000 kronor per månad.

FOTO: BERNARDO PEÑA, CALI, COLOMBIA 2015.
FOTOT LIVETS GISELAN 2 VAR FIMNADTIDNING I FOTOFÄVLINGEN:
CONCURSO LOS TRABAJOS Y LOS MAS ENS

HÅLLBART FÖRETAGANDE OCH UPPFÖRANDEKODER



COLOMBIA. Livsmedelsarbetare på kycklingfabrik i staden Cali.

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 i dag många företag med det som kallas CSR, *corporate social responsibility*, eller *etisk handel*. En viktig del i detta arbete är att upprätta policys för hållbart företagande. Det innebär att kartlägga vilka risker som finns med företagets verksamhet och sätta upp mål och strategier för hur de istället 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 att även jämställdhet, barnrättsperspektivet och mångfald prioriteras. Ett annat svenskt initiativ som berör företag är *Global deal* som lanserades av bl.a Stefan Löfven i FN september 2016. Global Deal syftar till att förbättra arbetsvillkor på världens arbetsmarknader genom att öka partssamverkan och social dialog.

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 saker att ske.

IKEA:s uppförandekod öppnade dörren

I Sverige kan alla Ikea-anställda gå med i facket utan att riskera att bli av med jobbet. Men trots att de fackliga rättigheterna står i företagets uppförandekod är detta ingen självklarhet på alla världens Ikea-varuhus.

På Ikea i Turkiet blev exempelvis handelsfacket Koop-Is motarbetade när de började organisera de anställda för att teckna ett kollektivavtal. Det externa franchiseföretaget som ägde varuhuset i Turkiet pressade anställda att gå ur facket och de som misstänktes vara fackligt aktiva avskedades. Genom ett samarbete med det globala facket UNI tog Koop-Is fram en rapport om hur de turkiska ägarna kränkte de anställdas grundläggande fackliga rättigheter. Ikea utredde då ärendet själva och såg sedan till att även det turkiska franchiseföretaget respekterade de anställdas rättigheter att bilda fackförening. År 2015, efter fem års fackligt arbete, kunde till slut Koop-Is teckna ett kollektivavtal med Ikea om bland annat löneökningar varje år, rätt till semester och barnbidrag samt bidrag till arbetskläder.

**GÜCÜMÜZ
BİRLİĞİMİZDEN
GELİR**

KOOPİŞ SENDİKASI
DİŞİN ÜYELERİ



YATIRIMCI
KURUMU

**K
O
O
P
İ
Ş**

SENDİKASI



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 själva 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 mellan-händer från bomullsodlingen till shoppingkassen. Det finns därför motsättningar mellan företagens krav i uppförandekoderna och krav på kostnadseffektivitet. 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 fackföreningsrörelsen är att koder och policys 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.
- *Business Social Compliance Initiative* som är ett europeiskt företagssamarbete med gemensam uppförandekod.
- *Better Cotton Initiative* där modekedjor förbundit sig att verka för en mer hållbar bomullsodling.
- *SA 8000* som är en arbetsplatscertifiering.
- *Ecovadis* och *Sedex* som är plattformar som företag använder inom sitt hållbarhetsarbete.



EN TENNISBOLLS VÄG TILL WIMBLEDON. För att producera en tennisboll till Wimbledonmästerskapet i tennis färdas material över 81 000 kilometer, från 14 olika länder. Exempelvis skickas zinkoxid från Thailand, ull från Nya Zeeland, kiseldioxid från Grekland och gummi från Malaysia till Filipinerna där bollen produceras. Den paketeras sedan i Indonesien och till sist skickas de färdiga tennisbollarna vidare till England. I varje led finns risk för miljöproblem och att arbetsrätt kränks. Att företaget som köper bollarna har en uppförandekod innebär att de ställer vissa krav på leverantörerna i alla led. Men det gäller att det finns system för att kontrollera att kraven efterlevs.

Krav att redovisa sitt hållbarhetsarbete

En del stora företag har krav på sig att redovisa sitt arbete. Enligt ett nytt EU-direktiv måste till exempel alla företag med över 250 anställda redovisa hur de arbetar med hållbarhet. Det är bra eftersom utomstående då kan peka på eventuella brister. Reglerna börjar gälla i Sverige från och med 2017, men de flesta storföretag har redan redovisat detta sedan flera år.



GLOBALA RAMAVTAL



BANGLADESH. 1129 personer dog och runt 2500 personer skadades när en hög fabriksbyggnad på Rana Plaza i Dhaka rasade 2013. Flera multinationella klädkedjor insåg att de måste ta ett större arbetsmiljöansvar och skrev under en överenskommelse med de globala facken UNI och IndustriAll om brandskydd och säkerhet på fabrikerna. Det öppnade också upp för fortsatta förhandlingar mellan företag och fack, både på lokal och global nivå.

Facklig modell i en globaliserad värld

Som vi sett antar allt fler företag ensidiga uppförandekoder - regler för hur företagen själva vill bete sig. Den internationella fackliga rörelsen menar dock att detta inte är tillräckligt och vill istället att företagen sluter så kallade *globala ramavtal* med facket. Det är ett 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 arbetstagarna 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 98 att organisera sig och förhandla kollektivt.

Gynnar även företagen

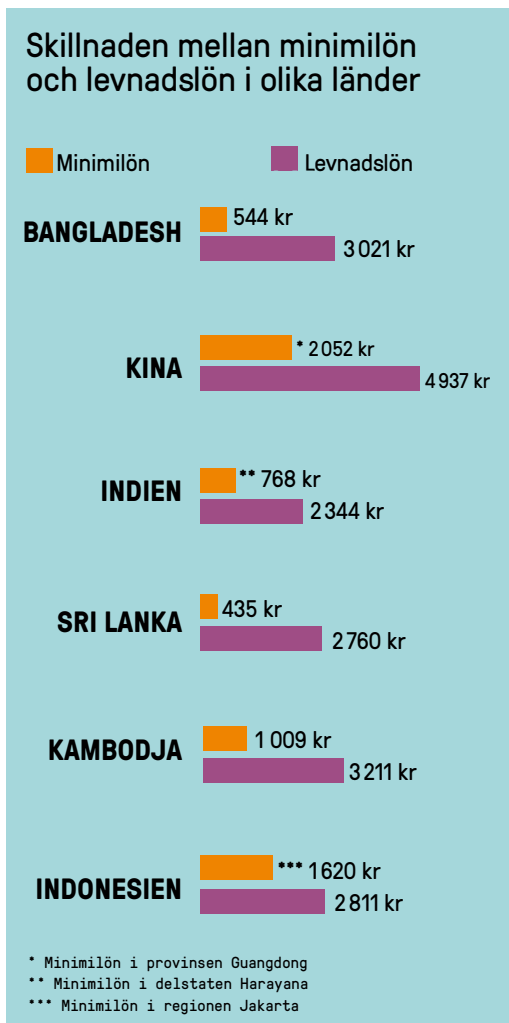
Globala ramavtal är på flera sätt bra för företag som vill lägga tyngd bakom orden. När facken och företagen börjar förhandla får de större kunskap om varandras verklighet. Så länge avtalet följs finns förutsättningar för lugn och ro i produktionen och en ökad chans att leveranserna blir klara i tid. 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 arbetskamrater i andra länder.

Lång väg kvar

Ungefär 90 miljoner människor jobbar direkt eller indirekt inom multinationella företag. Det motsvarar var tjugonde person av världens arbetstagare. Än så länge omfattas långt ifrån alla dessa av ett globalt ramavtal. I dag finns det cirka 150 globala ramavtal mellan multinationella företag och globala fack. Hittills är det bara nio svenska företag som tecknat ett avtal för hela, eller delar, av sin verksamhet. (SCA, SKF, Ikea, H&M, Securitas, Skanska, Elektrolux, Elanders och Swedwood). Globalt sett finns det mer än 3 000 multinationella företag.

LÄS MER: I IF-metalls skrift *Argument för globala ramavtal* som du hittar på deras hemsida www.ifmetall.se

Levnadslön en förutsättning för utveckling



Lagstadgad minimilön är den lägsta lön som en arbetsgivare kan betala enligt lagen i ett visst land. I många andra 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. Det är inte ovanligt att anställda tvingas arbeta 12–14 timmars arbetsdag för att kunna försörja sig.

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 allt för 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.

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.



FOTO: SOLIDARITY CENTER

“Jag vill inte dö för modes skull” går att läsa på skylten som en kvinna håller upp när tusentals textilarbetare och deras fackförbund samlades i en demonstration ett år efter fabrikkollapsen på Rana Plaza. De kräver säkra fabriker och en lön som går att leva på.

VAD KAN DU GÖRA FÖR 600 KRONOR?

Kanske köpa ett par märkesjeans? I Bangladesh, världens näst största klädexportör, är minimilönen för textilarbetare 600 kronor i månaden. Det globala facket IndustriAll kräver att minimilönen höjs till 1 000 kronor. Men för att klara mat, läkarbesök, hyra och andra nödvändiga utgifter under en månad skulle en textilarbetare i Bangladesh behöva minst 2 600 kronor i lön.

Globalt ramavtal för textilarbetare gav jobben tillbaka

På bilderna i de tidigare uppslagen beskrivs fabrikskollapsen på Rana Plaza 2013, där 1 129 personer dog, 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 cirka 1 900 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 diskrimineras. Avtalet säger också att det ska finnas nationella samarbetsgrupper, som ett sätt att kontrollera att reglerna följs. Tack vare press från samarbetsgrupperna återanställde exempelvis ett antal fabriker i Myanmar (Burma) och Kambodja år 2016 textilarbetare som tidigare fått sparken, när de protesterat för bättre arbetsvillkor.

DE GLOBALA FACKEN

Den demokratiska globala fackföreningsrörelsen, indelad i 11 globala fack, representerar 180 miljoner arbetstagare.

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

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

IndustriALL Global Union – www.industrial-all-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 och företagen har en skyldighet att se till att mänskliga rättigheter respekteras i produktionen. Men 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

Märkningarna kan vara lite av en djungel. Många företag ägnar sig åt att putsa sin image genom att framställa sina produkter som mer miljövänliga eller socialt hållbara än vad de är. När hållbarhetsarbetet mest är en tom fasad brukar det kallas *greenwashing* och *whitewashing*.

Som konsument 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.

Det händer att organisationer uppmanar till bojkott av ett visst varumärke eller en viss produkt. Men tänk på att bojkott av en viss vara kan leda till att arbetstagare förlorar sina jobb. Då kan det i stället vara en bättre idé att skriva till företaget och ställa frågor och förklara att du är missnöjd med vad de gör.

FAIRTRADE HANDLAR OM SOCIALT ANSVAR

Köper du Fairtrade vet du att producenten får betalt över världsmarknadspriserna och har långa kontrakt som gör det möjligt att planera produktionen och trygga sin ekonomi. Anställda garanteras minimilöner och barnarbete motarbetas.



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 Naivashasjön i Kenya ligger rosplantagen Oserian. 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.

Ellias Walekhwa berättar att han och de andra fackliga företrädarna lyckats förhandla upp lönerna till dubbelt så höga som den lagstadgade minimilönen i landet. Detta gör en enorm skillnad för de anställdas levnadsstandard och möjlighet att försörja sin familj.

Fackklubben på Oserian samarbetar med fackliga representanter på andra rosplantage för att bli ännu starkare tillsammans och sprida förhandlingsframgången vidare.

FAIRTRADE VIKTIGT FÖR SVENSKA FACKFÖRENINGSRÖRELSEN

Visste du att LO är ägare av Fairtrade Sverige tillsammans med Svenska Kyrkan? Dessutom är 15 fackförbund från såväl LO, TCO och Saco medlemsorganisationer. 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.



Branscher utan bra märkningar

Charterdrömmens baksida

Våra semesterdrömmar sliter hårt på människor och naturresurser. Nätverket Schyst resande jobbar med att öka medvetenheten om turismens baksida och hur vi resenärer kan bidra till hållbar utveckling och består av HRF, Unionen, Union to Union, Fair Action, IOGT-NTO och Svenska Kyrkan. I *Grön guide för Schyst resande* finns tips om hur du reser med större hänsyn till människor och miljö. Det handlar om att ställa krav och frågor till resebranschen och välja resmål och arrangör med omsorg.

LÄS MER: www.schystresande.se

BAKOM KULISSERNA PÅ SEMESTERORTERNA

På tio hotell i Alanya-området i Turkiet uppgav de intervjuade i en studie 2015 att de skulle bli avskedade om de gick med i en fackförening. I Dubai får hotellarbetare sina pass beslagtagna av arbetsgivaren. Nätverket Schyst resande och Fair Action har också granskat hotell i turistparadiset Thailand, dit 350 000 svenskar åker varje år. På tvätterier som tar hand om hotellgästernas lakan är arbetsdagarna upp till 19 timmar långa under högsäsong.

Medvetet mode

Mellan åren 2004 och 2014 ökade den privata klädkonsumtionen i Sverige med över 40 procent. Majoriteten av de klädesplagg vi köper i dag är sydda i fabriker i Indien, Kambodja 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 fabriker 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.

Vad gör dina pengar?

På hemsidan *Fair Finance Guide*, som tagits fram av flera civilsamhällesorganisationer, finns information om hur de största bankerna i Sverige investerar sina pengar. Granskningen visar att pengar många gånger investeras i företag, som orsakar miljöförstöring och 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 fondförvaltare arbetar med hållbarhet i det som kallas *Hållbarhetsprofilen*, som utvecklats av Swesif.

Kampanjen *Schyssta Pensioner* granskar AP-fonderna, de statliga pensionsfonderna som ansvarar för 1 400 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 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 shoppar. 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 inköspolicy 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 er elever att göra rätt.

Stat, landsting och kommun

Stat, kommun och landsting 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 600 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 1 januari 2017. Den innebär ökad möjlighet och även vissa skyldigheter att inkludera social hänsyn i offentlig upphandling.

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 bra hälsa och godtagbar säkerhet.



”Vi vill att alla ska ha ett schyst arbetsliv”

VISION ÄR EN FAIR UNION. VAD BETYDER DET?

– Fair Union är ett sätt att beskriva det vi alltid har gjort, nämligen att arbeta för mänskliga och fackliga rättigheter och en hållbar samhällsutveckling. Vi vill att alla ska ha ett schyst arbetsliv, både här i Sverige och i andra länder. Att vi är en Fair Union betyder också att vi vill leva som vi lär, vilket innebär allt från att bara handla från företag med kollektivavtal till att ha en strikt alkoholpolicy och att miljödiplomera kansliet.

PÅ VILKET SÄTT KAN DET GÖRA SKILLNAD?

– Fackföreningsrörelsen är en av världens största folkrörelser. Som en del av den, och som ett av de stora fackförbunden i Sverige har det betydelse vad vi gör och vilka frågor vi driver. Våra medlemmar är engagerade på väldigt många sätt. Att påverka arbetsgivaren att jobba med schyst upphandling eller engagera sig i Fairtrade Cities är några exempel. Många av Visions medlemmar finns också på positioner som är avgörande för en fortsatt hållbar samhällsutveckling.

HUR TOG NI STEGET ATT BLI EN FAIR UNION?

– Vi ville ta ett steg längre där vi gick från ord och policy till handling. Genom att skapa Fair Union gav vi våra medlemmar ett verktyg som kunde användas för att bland annat stärka konsumentmakten. Det blev också ett avstamp för oss att samla vårt arbete för mänskliga och fackliga rättigheter under ett och samma begrepp.

VAD ÄR DITT MEDSKICK TILL ALLA

VÄRLDSFÖRBÄTTRARE?

– Utgå alltid ifrån att du har möjlighet att förändra världen. Om du börjar med dig själv och din vardag kommer det att ge ringar på vattnet. Vad skulle kunna bli bättre i ditt hem, på din arbetsplats, i din förening? Prata med vänner och arbetskamrater – du är garanterat inte ensam!

Flera fackförbund, däribland Vision, har bestämt sig för att bli en Fair Union. Förbundsordförande Veronica Magnusson berättar om hur det gick till. Många andra fackförbund har ingen Fair Union-etikett på sitt hållbarhetsarbete men jobbar ändå med frågorna på olika sätt.

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-stipendium från Sida.

Agera tillsammans med andra

När du organiserar dig kan du åstadkomma mer. Genom fackförbund, ideella organisationer och politiska partier kan ni påverka beslutsfattare tillsammans. 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 rättvis handel.

Fackligt utvecklingssamarbete

Som du sett genom denna skrift är starka fackförbund på arbetsplatsen en av de viktigaste förutsättningarna för att skapa hållbar produktion och konsumtion. Många svenska fackförbund stöttar fackliga utvecklingsprojekt internationellt. 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!

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.

LÄS MER: på www.uniontounion.org



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.

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 mer 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?

Union to Union, 2017.

Text: Ida Karlsson

Form: Ulrika L Forsberg, Press Art.

Tryck: TMG Tabergs, februari 2017.

ISBN nr: 978-91-977340-8-0

Skriften är framtagen med stöd av Sida. Sida ansvarar ej för innehållet.



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. Det ger också konsumenter tillgång till fler och billigare produkter. Men samtidigt utnyttjar vissa företag sämre arbetsrätt och miljökrav i låg- och medelinkomstländer. Risken 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

