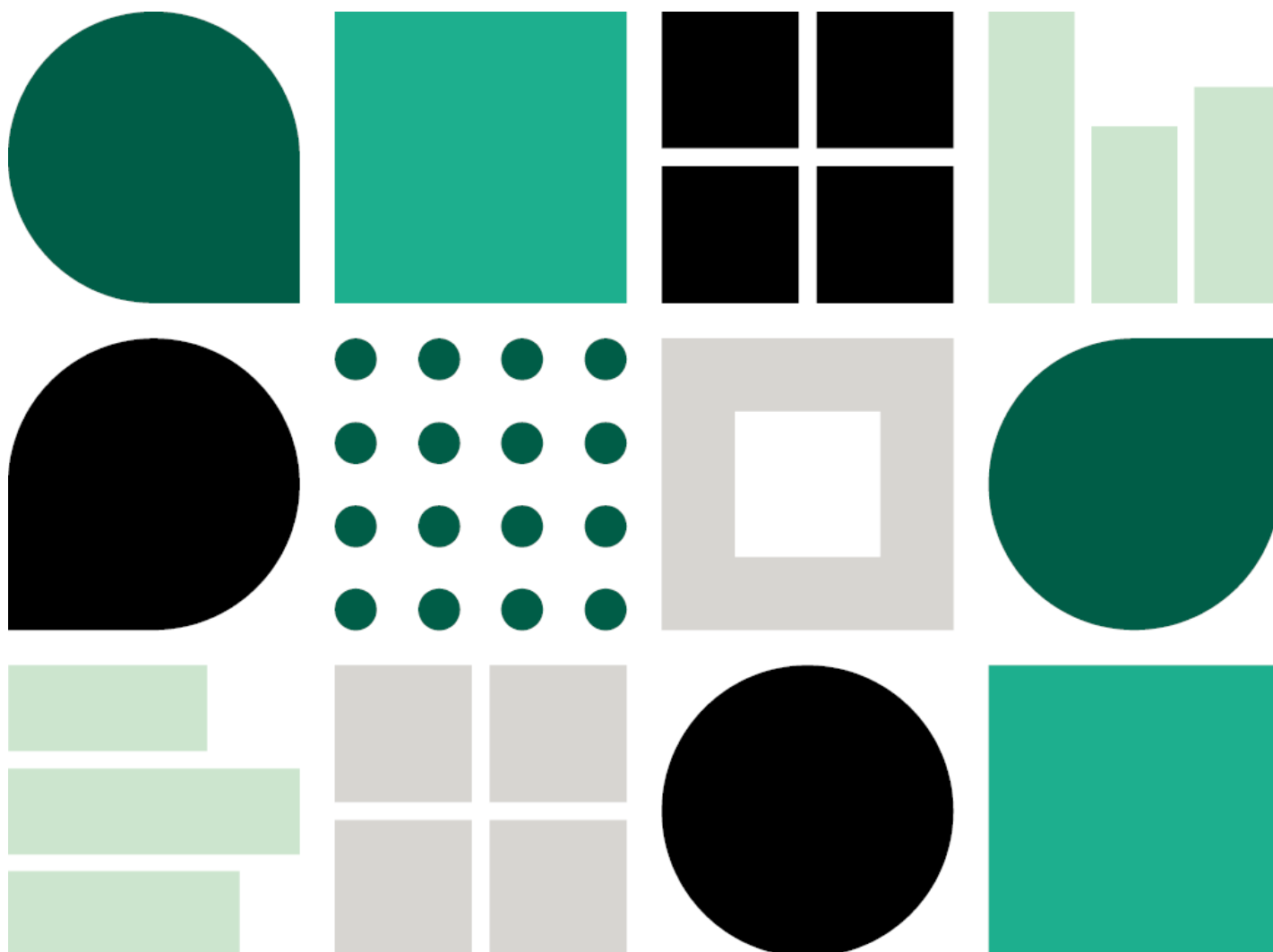


# Miljö och klimat som facklig fråga

Insikter från arbete inom  
Handelsanställdas förbund



## Miljö och klimat som facklig fråga.

Detta är en rapport i Handels rapportserie för fördjupade studier och analyser om branschen, arbetsmarknaden och samhället. Rapporterna i denna serie är självständiga produkter från Handels utredningsgrupp som vänder sig till fackliga och politiska beslutsfattare, forskare, journalister samt medlemmar som har intresse av grundliga studier om handelns bransch och arbetsmarknad. Denna rapport är skriven av Martin Briland Rosenström, Josefin Lundmark och Frida Sundqvist, utredare på Handelsanställdas förbund.

© Handelsanställdas förbund  
Handels Rapporter 2023:1

### VID CITAT:

Briland Rosenström, M, Lundmark, J & Sundqvist, F, Miljö och klimat som facklig fråga, Handels Rapporter 2023:1

### TIDIGARE RAPPORTER I SERIEN

Briland Rosenström, M, Lundmark, J & Sundqvist, F, Environment and climate as a trade union issue, Handels rapporter 2022:4

Strömbeck, A & Linde, J, En studie av handelsanställdas pensioner, Handels rapporter 2022:3

Briland Rosenström, M & Sundqvist, F, Så kan anställda bidra till handelns miljö- och klimatomställning. Om anställdas roll och deras förväntningar på facket, Handels rapporter 2022:2

Berggren, C & Wrangborg, J, Ständigt övervakad på jobbet. Utbredning och konsekvenser av bevakning i handeln, Handels rapporter 2022:1

Holmlund, T, Butiksanställdas hälsa under covid-19-pandemin, Handels Rapporter 2021:1

Holmlund, T & Carlén, S, Makten över arbetstidens förläggning, Handels Rapporter 2020:5

Strömbeck A, En studie av handelsanställdas löner, arbetstider och pensioner, Handels Rapporter 2020:4

Briland Rosenström, M & Palmgren O, Handels miljö- och klimatpolitiska program, Handels rapporter 2020:3

Briland Rosenström, M & Palmgren, O, Handelsanställdas syn på miljö- och klimatfrågor. Handels rapporter 2020:2

Carlen, S, Myter och sanningar om ob. En studie av ob-tilläggen i detaljhandeln. Handels rapporter 2020:1

Strömbäck A, Ett klipp i taget. Ekonomisk utveckling, arbetsmiljö och löner inom frisörbranschen, Handels rapporter 2019:6

Carlen, S, Vilka löner och arbetstider kan man försörja sig på? En studie av löner, löneinkomster och arbetstider i detaljhandeln, Handels rapporter 2019:5

Palmgren, O, Bakom lacken. Ekonomisk utveckling och arbetskraftsinvandring i skönhetsbranschen. Handels rapporter 2019:4

Carlén S, Bardh P & Palmetzhofer L, Handels syn på lönebildningen, Handels rapporter 2019:3

Carlén, S & Rosenström, M, Hur har handelns vinster och lönsamhet påverkats av strukturomvandlingen, Handels rapporter 2019:2

Uppenberg, C, Ensam på jobbet. Utbredning och konsekvenser av ensamarbetet i handeln, Handels rapporter 2019:1

Carlén, S, Musik i butik. En studie av hur musik påverkar handelsanställdas arbetsmiljö, Handels rapporter 2018:4

Berggren, C, En kompetent handel. Omställning och kompetensförsörjning i handeln, Handels rapporter 2018:3

För fler rapporter från tidigare år se [www.handels.se](http://www.handels.se)

## Innehåll

<b>Kapitel 1. Introduktion och bakgrund .....</b>	<b>4</b>
1.1 Inledning .....	4
1.2 Material och källor .....	4
1.3 Innehåll och disposition .....	7
<b>Kapitel 2. Ett fackligt perspektiv på miljö- och klimatfrågor .....</b>	<b>9</b>
2.1 Klimathotet är allvarligt och facket har ett ansvar som inflytelserik samhällsaktör .....	9
2.2 Miljö- och klimatomställningen behöver bli rättvis .....	10
2.3 Goda arbetsvillkor och bra arbetsmiljöer behöver säkerställas i klimatomställningen .....	11
2.4 Omställningen kräver kompetensutveckling .....	12
2.5 Anställdas engagemang behöver tas tillvara i omställningen och deras inflytande behöver säkerställas .....	13
<b>Kapitel 3. Konsumtionsbaserat utsläppsmål – En casestudie om facklig politisk påverkan.....</b>	<b>15</b>
3.1 Ett konsumtionsbaserat perspektiv på utsläpp med utsläppsmål .....	15
3.2 Vårt politiska påverkansarbete i korthet.....	18
3.3 Utfallet – Införandet av konsumtionsbaserade utsläppsmål .....	18
<b>Kapitel 4. Medlemmars syn på sin roll i miljö- och klimatomställningen – Möjligheter och hinder..</b>	<b>20</b>
4.1 Medlemmars syn på miljö- och klimat och behovet av en klimatomställning .....	20
4.2 Medlemmars upplevda behov av att säkerställa goda arbetsvillkor och bra arbetsmiljöer i klimatomställningen .....	23
4.3 Medlemmars vilja att engagera sig och påverka i miljö- och klimatfrågor .....	27
4.4 Hinder för anställdas möjlighet att ha ett inflytande.....	29
4.5 Sammanfattning .....	31
<b>Kapitel 5. Vad bör facket göra? Medlemmars syn på fackets roll i miljö- och klimatomställningen</b>	<b>32</b>
5.1 Vilka aspekter bör facket arbeta med i klimatomställningen? .....	32
5.2 I vilka delar av verksamheten bör facket arbeta med miljö- och klimatfrågor? .....	34
5.3 Sammanfattning .....	36
<b>Kapitel 6. Planer och visioner för det fackliga arbetet med miljö- och klimatfrågor.....</b>	<b>37</b>
6.1 Fackligt arbete inom landets gränser.....	37
6.1.1 Handels färdriktning .....	37
6.1.2 Urval av visioner och idéer som Handels överväger och undersöker vidare .....	37
6.2 Internationellt samarbete .....	40
6.2.1 Fackliga utvecklingsprojekt .....	41
6.2.2 Multinationella företag .....	41
6.2.3 Det europeiska samarbetet.....	43
6.3 Avslutande diskussion .....	44
<b>Källförteckning .....</b>	<b>45</b>
<b>Appendix.....</b>	<b>47</b>
6.4 Anställdas roll i omställningen .....	47
6.5 Mål och åtgärder för förändrad konsumtion.....	47
6.6 Åtgärder för en cirkulär ekonomi .....	48
6.7 Åtgärder för minskade materialvolym och bättre materialval .....	48
6.8 Åtgärder för effektiva och fossilfria transporter .....	49
6.9 Åtgärder för en mer hållbar livsmedelshandel.....	49

# Kapitel 1. Introduktion och bakgrund

## 1.1 Inledning

En omfattande miljö- och klimatomställning sker världen över. Eftersom omställningen påverkar ekonomisk fördelning i samhället, arbetsmarknad, yrkesroller och anställdas situation befinner sig fackliga organisationer mitt i omställningen. Det innebär att varje facklig organisation behöver förhålla sig till miljö- och klimatomställningen och på något sätt engagera sig för att påverka utvecklingen. Detta är av yttersta vikt. Om inte facket arbetar för en rättvis omställning som gagnar anställda blir utfallet sannolikt det motsatta.

Handels medlemmar har ställt krav på förbundet att agera. Detta har resulterat i flera studier som kretsar kring miljö- och klimatomställningen. Dessa studier slås och knyts samman i denna rapport. Därmed adresseras flera frågor som är relevanta för fackligt arbete, exempelvis:

- Vad rymms inom ett fackligt perspektiv på miljö- och klimatfrågor?
- Vilka möjligheter och utmaningar kan klimatomställningen innebära för arbetare?
- Vad kan facket behöva arbeta med för att tillvarata medlemmars intressen i miljö- och klimatomställningen?

Våra svar på frågorna ger inga universalrecept. Men vår förhoppning är att denna rapport ska kunna fungera som underlag för analys, reflektion och inspiration i andra fackliga sammanhang.

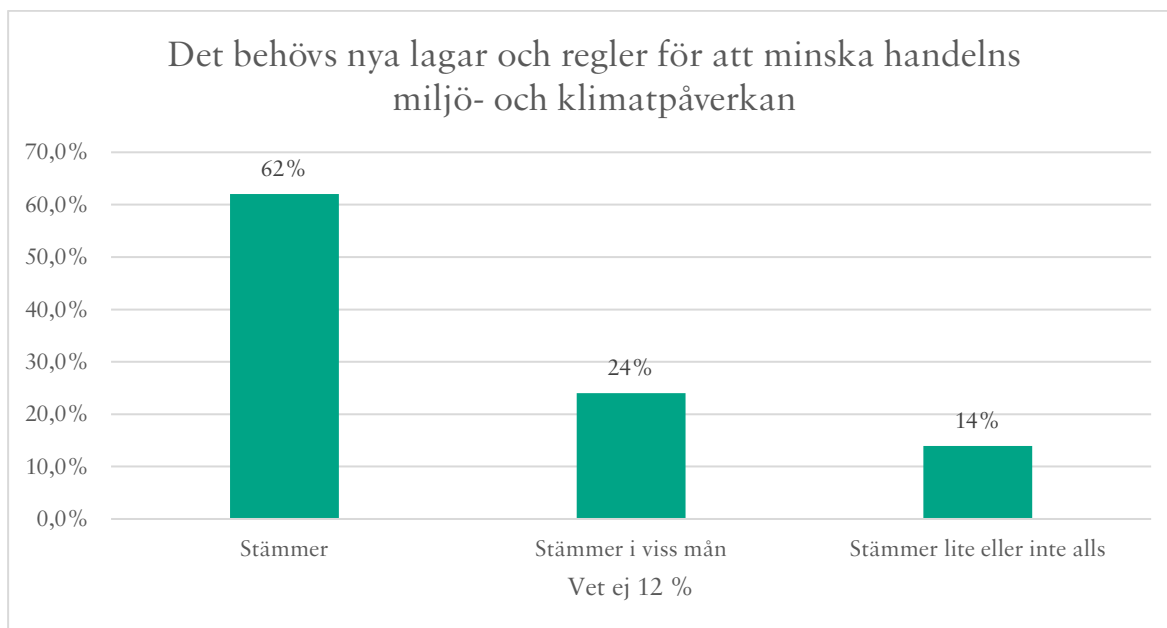
Ett mål är också att denna rapport ska bidra till intensifierad internationell samverkan kring fackliga frågor som rör miljö- och klimatomställning. Vi lever i en värld där ekonomier är globala, där internationella jättar ställer stater mot varandra, där viktiga spelregler sätts ovanför nationalstaten och där en stor del av utsläppen från konsumtion sker utanför landet där varan konsumeras. Detta innebär sammantaget att internationell facklig samverkan i miljö- och klimatfrågor är en av de viktigaste nycklarna till att åstadkomma en hållbar rättvis omställning som ger en god arbetssituation för anställda.

## 1.2 Material och källor

Denna rapport analyserar och binder samman material från de fyra fullängdsrapporter som Handels sedan 2020 har varit delaktiga i att skriva på miljö- och klimatområdet. Här följer en kort sammanfattning av de rapporterna:

### Rapport 1: Handelsanställdas syn på miljö- och klimatfrågor (2020)

Rapporten analyserar resultaten från en opinionsundersökning bland handelsanställda där deras attityd till miljö- och klimatfrågor analyseras i många avseenden. Rapporten undersöker deras övergripande intresse och engagemang i miljö- och klimatfrågor. Undersökningen täcker också hur anställda ser på branschen och det egna företagens miljö- och klimatpåverkan, samt vilka aktörer som bör ansvara för en minskad miljöpåverkan. Resultaten visar att de svarande tycker att både bransch och fack bär ett ansvar, men det finns också en stark förväntan på politiska reformer och en övertygelse om att det behövs:



Inte minst detta motiverar den rapport som sedan skrivs där förslag på reformer och förändringar för minskad miljö- och klimatpåverkan från konsumtion läggs.

### Rapport 2 Handels miljö- och klimatpolitiska program (2020)

Handels miljö- och klimatarbete initierades av ett beslut i Handels högsta beslutande organ kongressen om att utreda Handels miljö- och klimatpåverkan i sin fulla komplexitet. Denna rapport är ett resultat av det beslutet och hade en rapport från LO om investeringsledd klimatpolitik som inspirationskälla (LO, 2018). Förutom att kartlägga handelns miljöpåverkan på en detaljnivå som tidigare inte har gjorts lägger också rapporten ut kursen för hur miljö- och klimatpåverkan från konsumtionen av handelsvaror kan minska. Rapporten presenterar över 40 åtgärdsförslag riktade till politik, bransch och fack för att få till stånd en minskad klimatpåverkan från konsumtion genom en rättvis omställning (Se vidare appendix). Rapporten fick stort politiskt genomslag och blev föremål för intresse från såväl forskare, myndigheter, fackföreningsrörelsen och andra organisationer.

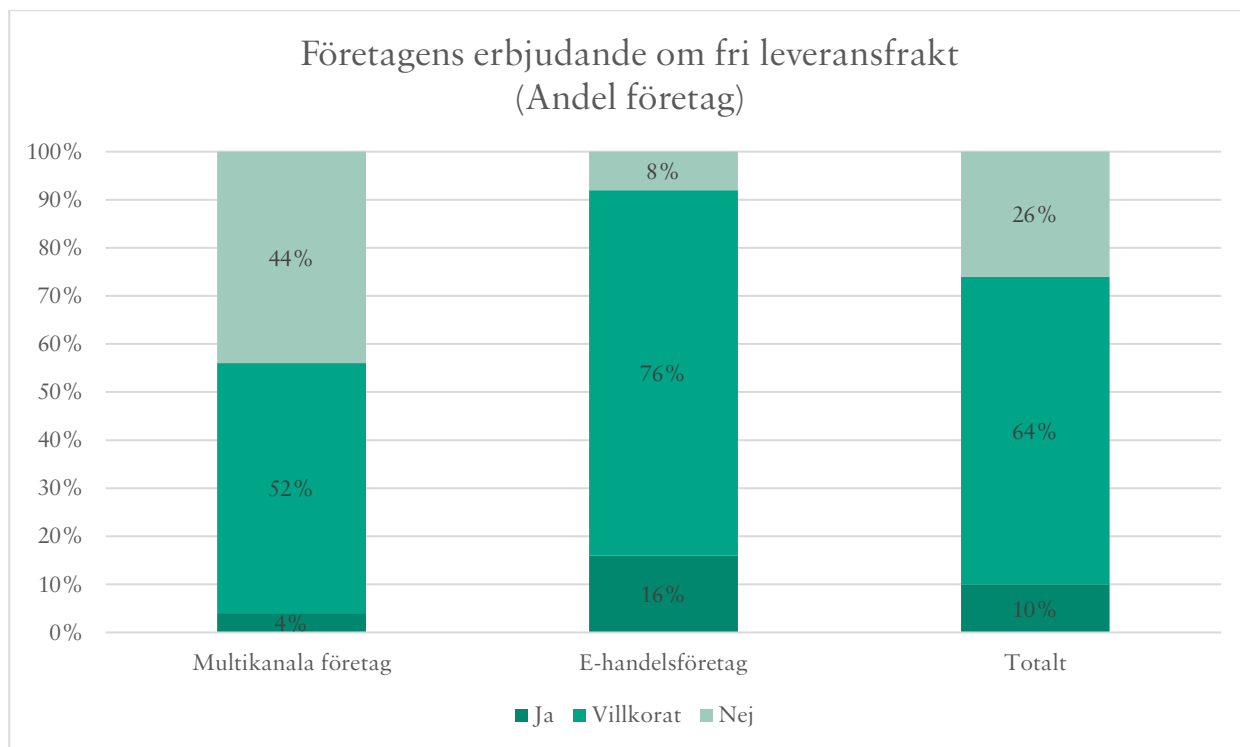
Det miljö- och klimatpolitiska programmet utvecklar och fördjupar dessutom kunskapen om medlemmars inställning till miljö- och klimatfrågor utifrån en enkät som utformades i samarbete med opinionsinstitutet Novus och fackförbundet Unionen. Kartläggningen av medlemmars uppfattning visade på att en mycket stor del av handelns anställda ser ett behov av att den egna branschen minskar sin miljö- och klimatpåverkan.

Men de ser inte bara ett förändringsbehov utan visade också ett stort intresse och utbredd vilja att engagera sig. Mot bakgrund av detta växte miljö och klimat till att bli en prioriterad fråga för förbundet, som sakfråga men också som ett område av medlemsintresse att ta hänsyn till i olika delar av facklig verksamhet.

### Rapport 3: Fri frakt till ett högt pris? (2021)

E-handel hade en stark tillväxt under 2010-talet för att under pandemiåret 2020 sedan växa explosionsartat. Genom detta har e-handel blivit en etablerad form av handel som behöver granskas på samma sätt som andra former av handel. Det är viktigt att ställa sig frågan hur hållbar e-handeln egentligen är, både miljömässigt och för de arbetare som finns i e-handelskedjan från lager, via transporter till utlämningsställe.

Någon heltäckande genomlysning av e-handelns hållbarhet hade inte gjorts fram till att Handels gjorde en analys och granskning i samarbete med fackförbunden Kommunal, Seko och Transport som resulterade i denna rapport. Här identifieras de miljömässiga hållbarhetsbrister som finns med e-handel samtidigt som den stress och press som arbetare i e-handelskedjan upplever synliggörs. Det blir tydligt från en kartläggning som görs i rapporten att hållbarhetsbrister i stor utsträckning kan förklaras av e-handlares tävlan att erbjuda många fraktoalternativ, snabba leveranser och billiga leveranser. Leveranserna är ofta inte bara billiga utan till och med gratis för kunden:



Transporten är gratis för kunden, men istället får anställda betala med sin hälsa.

Problemen med stress och press finns i lagermiljöer och där paket hämtas ut, men den är också väldigt tydlig i transportledet. Här har en prispress lett till stress och sämre arbetsvillkor. Analysen i rapporten visar att det inte minst gäller i de nya plattformsföretag inom transporter som den ökande e-handeln öppnat upp för<sup>1</sup>. Bland dessa aktörer finns företag som utnyttjat kryphål för att komma undan arbetsgivaransvar och kostnader som gör att det skapats en osund konkurrens.

#### Rapport 4: Så kan anställda bidra till handelns miljö- och klimatomställning- Om anställdas roll och deras förväntningar på facket (2022)

De två första rapporterna var främst inriktade på att påverka politik och bransch för att få handeln mer hållbar. Externt påverkansarbete är ett sätt att arbeta fackligt med miljö- och klimatfrågor, men det finns många fler. Vi gjorde därför en opinionsundersökning i samarbete med opinionsinstitutet Novus för att få ökad förståelse för hur medlemmar själva vill bidra till branschens omställning, vilka hinder de ser och hur vi som fack kan betjäna dem inför det egna bidraget.

Från kartläggningen blir det tydligt att de flesta av våra medlemmar är miljöintresserade och vill bidra till att branschen blir mer hållbar. De vill ha ett ökat inflytande över företags miljö- och klimatarbete. Många

<sup>1</sup> Med "plattformsföretag" avses i detta sammanhang företag som fördelar arbete i transportledet via elektroniska plattformar.

vill använda det för att bidra till att företaget blir mer miljömässigt hållbart. Men ännu fler vill påverka företagets omställning till att bli både miljömässigt och socialt hållbar samtidigt. De flesta anställda har en tydlig uppfattning om att miljömässig och social hållbarhet måste gå hand i hand i omställningen och att kompetensutvecklingen med avseende på hållbarhet behöver förbättras. Som den fjärde rapporten belyser ser de anställda en stark koppling mellan miljömässig och social hållbarhet och anser att facket har en viktig roll att fylla i flera avseenden.

### **1.3 Innehåll och disposition**

Denna rapport bryter ut ett antal teman av facklig relevans ur de tidigare redovisade rapporter Handels skrivit på miljö- och klimatområdet. Temana har varsitt kapitel och är fristående i den bemärkelsen att de behandlar olika aspekter, men hänger ihop i den mening att de tillsammans lägger pusselbitar i att visa vad det kan innebära att arbeta fackligt med miljö- och klimatfrågor. Följande kapitel återfinns i rapporten:

#### **Kapitel 2: Fackligt perspektiv på miljö- och klimatfrågor**

Fackligt arbete med miljö- och klimatfrågor är dömt att misslyckas eller bli halvdant om det saknas ett tydligt fackligt perspektiv. Perspektivet behöver beskriva hur miljö- och klimat är en facklig fråga i många dimensioner och hur den på olika sätt angår olika delar av fackliga organisationer. I detta perspektiv presenterar vi det perspektiv vi anlagt för den som vill ha inspiration i sin fackliga kontext.

#### **Kapitel 3: Konsumtionsbaserat utsläppsmål – En casestudie om facklig politisk påverkan**

Handels skrev ett miljö- och klimatpolitiskt program som fick stor uppmärksamhet och ett påtagligt inflytande över politik och bransch. Detta kapitel lyfter fram en påverkansinsats som Handels gjorde kopplat till ett förslag i programmet. Kapitlet kan ses som ett case som kan inspirera för en facklig organisation som har som intresse att engagera sig i miljö- och klimat som sakfråga.

#### **Kapitel 4: Medlemmars syn på sin roll i miljö- och klimatomställningen – Möjligheter och hinder**

Även om ett fackförbund kan driva miljö- och klimatfrågor som sakfrågor för att få till en rättvis omställning handlar miljö- och klimatfrågor ur ett fackligt perspektiv framför allt om anställdas intressen, situation och villkor. I flera rapporter har Handels undersökt anställdas syn på miljö- och klimat och viljan och förutsättningarna för att påverka. Vi har också studerat anställdas kompetens och kompetensutveckling. I detta kapitel sammanfattas de mest centrala resultaten. De kanske viktigaste resultaten ur allmänfacklig synpunkt är hur kapitlet visar beröringspunkter mellan frågor som rör social- och miljömässig hållbarhet. Miljö- och klimatfrågor ingår i det basfackliga arbetet, vilket detta kapitel exemplifierar.

## **Kapitel 5: Vad bör facket göra? – Medlemmars syn på fackets roll i miljö- och klimatomställningen**

Fackligt arbete måste utgå från medlemmarna. Vi har därför i en undersökning frågat anställda om och hur de anser att vårt förbund ska arbeta med miljö- och klimatfrågor. Resultatet presenteras i detta kapitel. Naturligtvis är resultaten specifika för vår organisation och vi gör inget anspråk på att ge en representativ bild av hur intresset ser ut hos medlemmar inom fackförbund generellt. Istället hoppas vi att detta kapitel kan inspirera andra till att fråga sina medlemmar om vad de förväntar sig av facket och till att tänka bredare om vad fackligt engagemang i miljö- och klimatfrågor kan innebära.

## **Kapitel 6: Planer och visioner för det fackliga arbetet med miljö- och klimatfrågor**

Detta kapitel skiljer sig mycket från övriga kapitel som bygger på publicerade rapporter baserade på forskning och undersökningar. Kapitel 6 handlar om var vi som förbund står idag och vad vi vill åstadkomma i miljöklimatfrågor. Vi har etablerat en politisk påverkan, vi har ett utvecklat fackligt perspektiv, vi har medlemmarnas mandat för att arbeta med miljö- och klimatfrågor och en bild av vad de förväntar sig av oss. Nu behöver vi motsvara de förväntningarna och göra miljö- och klimatfrågor till en tydlig integrerad del i olika delar av vår fackliga verksamhet. Att få miljö- och klimatfrågor att verkligen bli fackliga frågor i olika delar av en organisation på olika sätt är en utmaning som antagligen många fackliga organisationer står inför. Detta kapitel sammanfattar hur vi tänker om det och om olika överväganden vi gör för att hitta vägen framåt. Det beskriver därmed ett försök att påbörja en implementering med vår egen organisation som case.



## Kapitel 2. Ett fackligt perspektiv på miljö- och klimatfrågor

Medvetenheten om att miljöförstöring och klimatförändringar är ett allvarligt hot mot mänskligheten är idag så utbredd att de flesta individer och organisationer upplever att det behövs förändring. Det gäller också inom fackliga organisationer. Men när vi studerat miljö- och klimatfrågor i en facklig kontext har vi sett att miljö- och klimatfrågor inte självklart anses som centrala fackliga frågor eller påverkar den egna organisationens arbete nämnvärt i praktiken. Uttryck som ”det finns inga jobb på en död planet” är visserligen vanligt förekommande. Men det är bara en aspekt bland flera som kan lyftas fram för att etablera miljö- och klimat som en stark facklig fråga.

För att komma dithän behövs ett väl grundat perspektiv på miljö- och klimat som i flera dimensioner visar hur miljö- och klimat faktiskt är en facklig fråga, inte ett särintresse eller enskild omhuldad sakfråga som ligger vid sidan om facklig verksamhet. Det räcker inte att det perspektivet finns hos en ledning eller hos enskilda personer, det behöver vara brett förankrat. Fundamentet och utgångspunkten för perspektivet måste vara vad vi som fack vill åstadkomma och kämpar för, inte hur organisationen ser ut eller arbetar idag (Briland Rosenström & Palmgren, 2020). Sådana organisatoriska faktorer spelar roll när initiativ tas i praktiken, men det är inte dessa som avgör om miljö- och klimatarbetet är fackligt relevant.

Med utgångspunkt i fackliga kärnvärden och målbilder har vi inom Handels gjort analyser till grund för ett fackligt perspektiv på miljö- och klimat som presenterades i vår senaste rapport ”*Så kan anställda bidra till handelns miljö- och klimatomställning*” (Briland Rosenström & Sundqvist, 2022). Perspektivet har växt fram allteftersom under arbetets gång sedan vi 2019 började arbeta mer målinriktat med miljö- och klimatfrågor: genom rapportskrivande, genom samtal med referensgrupper och olika delar av vår organisation, genom reaktioner från medlemmar och genom interaktion i fackliga sammanhang både nationellt och internationellt. Processen att utveckla perspektivet skiljer därmed ut sig jämfört med det gängse sättet. Det typiska när du börjar arbeta med en fråga är att tidigt anlägga ett perspektiv som utgångspunkt och undersöka vad som kan motivera engagemanget. Men i vårt fall var utgångspunkten ett medlemsbeslut från kongressen om att vi ska arbeta med miljö- och klimatfrågor. Det fulla fackliga perspektivet har vi fått analysera och upptäcka genom att arbeta med miljöfrågor. En sammanfattning av vårt perspektiv på varför fackförbund bör engagera sig i miljö- och klimatfrågor följer nu.

### 2.1 Klimathotet är allvarligt och facket har ett ansvar som inflytelserik samhällsaktör

Omedelbara kriser som en pandemi, ett krig och en ekonomisk kris har en tendens att skymma övergripande, ihållande och mer abstrakta problem som hotet om en miljö- och klimatomfattig kollaps. Men mindre uppmärksamhet innebär inte att problemet är mindre. Pandemin innebär ingen ihållande kursändring, vilket betyder att miljö- och klimatsituationen är fortsatt allvarlig.

Den internationella energibyran, IEA, kunde i slutet av 2021 slå fast att användningen av kolkraft slog nytt globalt rekord efter den ekonomiska återhämtningen i kölvattnet av pandemin. Den globala efterfrågan på kol spås dessutom nå en historiskt hög nivå under 2022 till följd av den globala gasförsörjningskrisen som drivit upp elpriserna, menar IEA (Energinyheter 2022, 11 mars).

Strax före klimattoppmötet i Glasgow släppte FN:s klimatpanel, IPCC, sin rapport med flertalet dystra klimatnyheter. IPCC-forskarna drar slutsatsen att om vi inte omedelbart, snabbt och storskaligt minskar utsläppet av växthusgaser så riskerar vi att passera två graders uppvärmning de närmaste decennierna.

Enbart Parisavtalets mål om 1,5 graders uppvärmning kommer i sig att leda till fler och längre värmeböljor. Vid två grader kommer extrema värmeböljor att förekomma oftare och leda till kritiska effekter för jordbruk och hälsa. Även andra extrema väderförhållanden kommer att öka i och med uppvärmningen, så som skyfall, torka, stigande havsnivåer och smältande glaciärer. Rapporten konstaterar att klimatförändringarna definitivt är kopplade till människans utsläpp av växthusgaser och den globala uppvärmningen (IPCC 2021, 9 augusti).

Under 2021 släppte även FN:s meteorologiska världsorganisation, WMO, en genomlysning av klimatförändringarna de senaste 50 åren. En genomgång av väderkatastrofer sedan 1970 visar att det i genomsnitt inträffat en väder- och klimatrelaterad katastrof om dagen, som medfört 115 dödsfall per dag, merparten i utvecklingsländer. Torka och stormar stod för merparten av dödsfallen. Sju av de tio mest kostsamma naturkatastroferna har inträffat efter 2005, där den mest kostsamma naturkatastrofen någonsin var orkanen Katrina som drabbade södra USA 2005. WMO bedömer likt FN:s klimatpanel att trenden med extrema väderförhållanden kommer att hålla i sig (Svenska Dagbladet 2021, 21 september; WMO, 2021).

Läget är därmed så allvarligt att alla aktörer som har makt och inflytande har ett ansvar för att verka för en omställning. Det gäller även fackföreningar som genom sitt inflytande över arbete och produktion befinner sig i en position där det verkligen går att göra skillnad och vara en röst i diskurser som gäller miljö och klimat.

## **2.2 Miljö- och klimatomställningen behöver bli rättvis**

När facket är en röst i diskussionen om en omställning för minskad miljö- och klimatpåverkan handlar det om att påverka mot en rättvis omställning. Handels, liksom andra fackliga organisationer, kämpar för rättvisa och jämlika samhällen, både inom länder och i solidaritet med arbetare i andra länder. Den kampen behöver också föras på miljö- och klimatområdet. Vi vet med säkerhet att ett förändrat klimat kommer att slå hårdast mot de som redan idag har minst resurser, och som därmed har minst möjligheter att själva anpassa sig till förändrade livsförutsättningar. Den globala uppvärmningen är därför ett betydande hot mot ökad jämlikhet, vilket är en av fackföreningsrörelsens kärnfrågor (Briland Rosenström & Palmgren, 2020).

Men det finns också potentiella hot mot rättvisa och jämlikhet i själva omställningen. Omställningen kan se ut på många olika sätt. Att utfallet blir just en rättvis omställning är ingen självklarhet. Tvärtom lämnar organisationer som vill ha ett rättvist samhälle men som inte engagerar sig i frågor som rör klimatomställningen, fältet fritt för andra krafter. Företrädesvis till otyglade marknadskrafter. Men marknaden har hittills visat sig lika oförmögen att hushålla med naturens resurser som den är att rättvist fördela dem. Därför behöver samhället, genom demokratiska beslut om både regleringar och kraftfulla investeringar, säkerställa att vi håller oss inom de gränser som planeten sätter upp och samtidigt skapar jämlika samhällen. Facket har därför stor potential att ha en nyckelroll i att påverka politiken i riktning mot en fungerande, rättvis omställning som är förenlig med goda arbetsvillkor.

En förutsättning ur ett fackligt perspektiv för att påverka omställningen är gemensamma politiska lösningar och överenskommelser mellan olika samhällsaktörer. Ingen kan på egen hand ställa om ett i grund och botten ohållbart samhällssystem. Det som krävs är en systematisk strukturomställning av samhällen, vilket ställer krav på kollektiv handling, både inom ramen för nationalstaten och genom internationell samverkan. I oroliga tider där det politiska landskapet polariseras finns en uppenbar risk att nationalstater sluter sig och främst ser till sitt. En sådan utveckling behöver motverkas eftersom vi behöver en rättvis omställning som är global och präglas av solidaritet över landsgränserna.

Att verka för en rättvis omställning handlar inte bara om att påverka hur samhälle och branscher ställer om på miljö- och klimatområdet, utan vilken fördelningspolitik som råder såväl i samhällen som mellan länder.

I den meningen är miljö- och klimatomställningen ingen ny facklig fråga. Att ge alla realistiska möjligheter att ställa om är i stor utsträckning en fråga om att utjämna ekonomiska orättvisor såväl i enskilda länder som globalt. Som det är idag är miljö- och klimatförstöring i stor utsträckning ett symptom på ekonomisk orättvisa. Det finns stora skillnader mellan hur olika länder och individer påverkar klimatet (Diffenbaugh & Burke, 2019; Hallegatte et al., 2016; FN, 2009). Enligt en rapport från hjälporganisationen Oxfam orsakar den rikaste tiondelen av världens befolkning ungefär hälften av alla utsläpp av växthusgaser (Oxfam, 2015). Huvuddelen av dessa utsläpp kommer från import, konsumtion och flygresor – de så kallade konsumtionsbaserade utsläppen.

De största förlorarna är alltid arbetare och allra främst gäller det idag arbetare i länder som präglas av stora klassklyftor eller utbredd fattigdom. Här förstärker problem med miljöförstöring, fattigdom och dåliga arbetsvillkor varandra. Åtskilliga granskningar och studier har belyst hur konsumtion bidrar till den onda cirkeln av exploatering (Shamsher & Åkerblom, 2018; Scott Jakobsson, 2019; Sveriges Natur, 2016-11-23, 2017-04-02; Wählin, 2018)<sup>2</sup>. Där facklig organisering hämmas och motarbetas kan det bli än svårare att hantera problematiken<sup>3</sup>.

## 2.3 Goda arbetsvillkor och bra arbetsmiljöer behöver säkerställas i klimatomställningen

Bland det stora flertalet medlemmar som enligt våra undersökningar tycker att facket bör arbeta med miljö- och klimatfrågor finns en rad olika uppfattningar om varför. Men bland de som är mer skeptiska är orsaken till skepsisen nästan alltid densamma. Andemeningen i nästan allt motstånd mot fackligt engagemang i miljö- och klimatfrågor är att facket inte ska arbeta med sidofrågor som miljö- och klimat utan istället lägga kraft på kärnfrågor som rör anställdas villkor och arbetssituation.

Åsikten är både legitim och viktig i den bemärkelse att fackföreningar inte ska bli som miljöorganisationer där miljöfrågan kommer i centrum på ett sätt som drabbar den fackliga kärnverksamheten. Miljöfrågan som en sakfråga får inte ta över. Men problemet med resonemanget är att miljö- och klimat inte bara är en sakfråga utan en fråga om en omställning som påverkar arbetsmarknad, arbetsvillkor och yrkesroller. Lika lite som det är givet hur klimatomställningen påverkar rättvisa är det givet hur den påverkar arbete och arbetare. Vad vi vet är att miljö- och klimatförstörelse skapar arbetsmiljöproblem och ohälsa. Därmed hör processer med att minska miljö- och klimatpåverkan samman med arbete för att skapa ökad social hållbarhet för arbetare (Montt, Fraga, & Harsdorff, 2018; Sall & Narain, 2018; WHO, 2018).

I kraft av detta blir miljö- och klimat en viktig fråga för facket oavsett om det är fackets uppgift att verka för att rädda klimatet eller ej. När branscher ställer om påverkas anställdas vardag. Det gäller arbetsuppgifter och arbetsmiljö och anställdas arbetsvillkor. Om inte facket engagerar sig och slår vakt om arbetares villkor i omställningen finns en risk att de försämras i stället för att förbättras. Den tendensen syns i Handels undersökningar. Bland våra medlemmar ser närmare 80 procent en risk för att försämringar av villkor göms bakom argument som har med miljö- och klimat att göra, och över 70 procent ser också en risk att det kommer att göras satsningar på miljö- och klimatområdet som på sikt är negativa för anställdas villkor och arbetsmiljöer (Briland Rosenström & Sundqvist, 2022)

<sup>2</sup> Dessa studier och granskningar ger tydliga exempel med avseende på olika varor som säljs till svenska konsumenter. Det finns exempel på företag som kritiserats, men som tagit åtskilliga initiativ för både ökad social och miljömässig hållbarhet (E-handel.se, 2020-02-07).

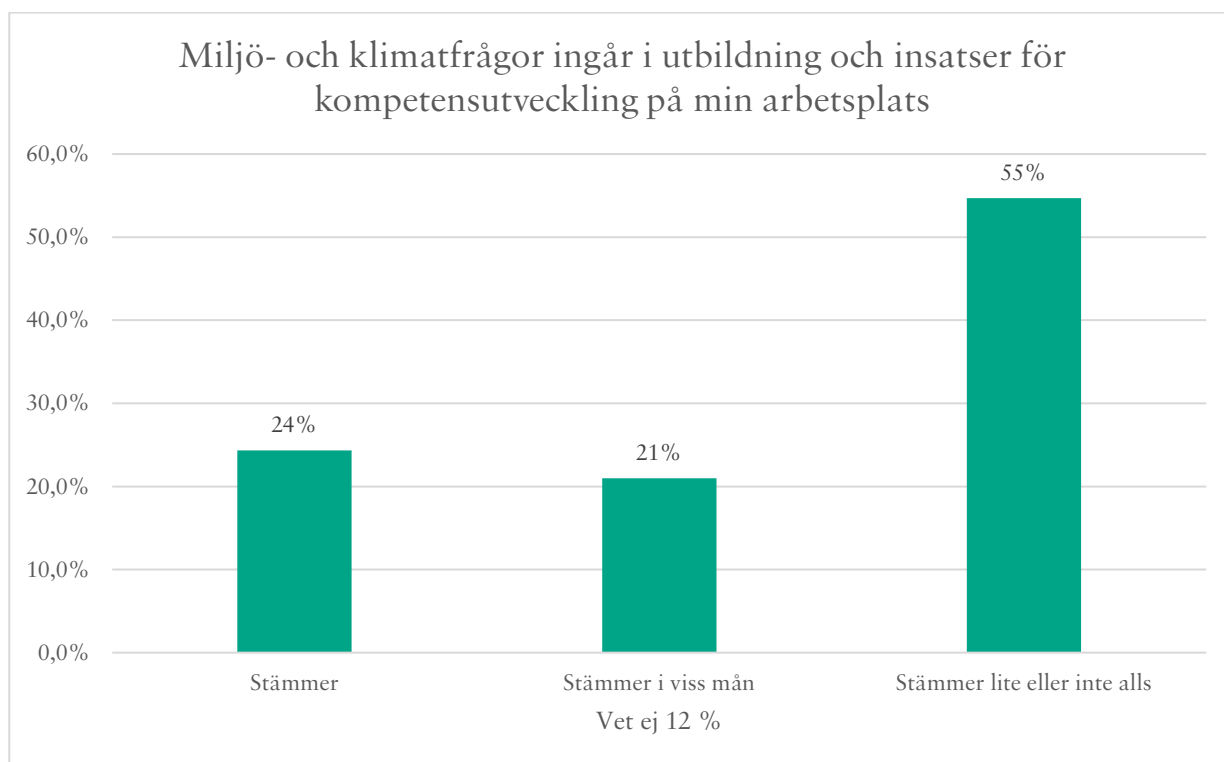
<sup>3</sup> Bangladesh är ett exempel på problematiken som ligger i begränsningar av arbetstagares rättigheter och möjligheter att organisera sig fackligt (Shamsher & Åkerblom, 2018).

Detta innebär att det är viktigt för fackföreningar att faktiskt påverka hur miljö- och klimatomställningen går till även i basfacklig verksamhet utifrån vetskapen om vad förändringar i miljöns- och klimatets namn kan innebära för de anställdas situation.

## 2.4 Omställningen kräver kompetensutveckling

Omställningen påverkar anställdas arbetssituation, men den allra mest konkreta förändringen i anställdas vardag rör arbetsuppgifter. Principer för utförande av arbete förändras, befintliga arbetsuppgifter förändras och nya arbetsuppgifter tillkommer inom befintliga yrkesroller. Det torde gälla många branscher och i vårt förbunds undersökningar har det visat sig att det i högsta grad gäller handeln. Bland annat ställer omställningen krav på att behärska nya kompetenser kopplat till en mer cirkulär handel som att kunna bedöma begagnade varors värde och kunna reparera varor. Omställningen innebär också ett behov av utvidgad kompetens på områden som alltid varit viktiga, exempelvis varukunskap. Det kommer att ställas allt högre krav på anställda i butik att förstå miljö- och klimatfrågor och känna till de egna varornas miljö- och klimatpåverkan i kontakten med kunderna.

Anställda vittnar om brister i kompetensutveckling med avseende på miljö- och klimat redan idag. Endast 24 procent anger att det finns en fullgod kompetensutveckling med avseende på miljö- och klimat, enligt en av Handels undersökningar (Briland Rosenström & Sundqvist, 2022).



Detta utgör en nackdel nu och en risk inför framtiden. Svårigheten att utföra arbetet påverkar mående och trivsel negativt, samtidigt som karriärmöjligheterna försämras. Även detta gör anställdas kompetensutveckling till en tydlig facklig fråga kopplat till miljö- och klimat.

För företag innebär bristande kompetensförsörjning konkurrensnackdelar, vilket i förlängningen både kan försämra arbetsvillkor och leda till förlorade jobb. Även om fackets huvuduppgift är att slå vakt om kvaliteten på de jobb som finns snarare än antalet arbetstillfällen är också sysselsättningseffekten av omställningen en facklig angelägenhet. Om omställningen kan bli socialt och miljömässigt hållbar och

samtidigt vara förenlig med en god sysselsättningsutveckling gynnar det arbetare<sup>4</sup>. Här kan facket bidra genom att påverka kompetensutveckling i branschen och, som vi snart kommer att diskutera mer, genom att ge anställda en röst.

Yrkesroller förändras, men det är även så att arbetstagare behöver rustas för att kunna utföra och omskolas till nya typer av jobb. Miljö- och klimatomställningen innebär ofrånkomligen att jobb både tillkommer och försvinner. Därför är det nödvändigt att på ett övergripande plan stärka trygghetssystemen och möjligheterna till omställning och kompetensutveckling på svensk arbetsmarknad liksom i andra länder. Dessvärre har den långsiktiga trenden gått åt motsatt håll åtminstone i Sverige. Det gäller inte minst arbetslöshetsförsäkringen som kraftigt försämrats sedan början av 1990-talet, både vad gäller villkor för kvalificering och ersättningsnivåer (LO, 2019). Systemen för omställning och kompetensutveckling är inte heller utformade för att klara den omfattande uppgift som ligger framför oss. I den mån yrkesaktiva överhuvudtaget får kompetensutveckling rör det sig huvudsakligen om kortare, icke-formella utbildningar som främst leder till att de nuvarande arbetsuppgifterna kan utföras bättre, inte till nya arbetsuppgifter eller annat arbete (Nordström, 2016). Detta behöver förändras för att garantera arbetstagare trygghet och möjlighet till omställning. Trygghet i en miljö- och klimatomställning som påverkar arbetsmarknaden behöver vara en grundbult i varje land och det behöver fackliga organisationer stå upp för.

Parallellt med klimatomställningen sker en snabb digitalisering som har en minst lika starkt omvälvande effekt på arbetsmarknad och yrkesroller. Det ligger en stor utmaning för fackliga organisationer i att hantera denna utveckling. Vad som händer när klimatomställning och digital omställning samverkar och skapar ett starkt tryck på omvandling måste undersökas mer framöver, utifrån fackets position att stå på arbetarnas sida när branscher och samhällen förändras.

## **2.5 Anställdas engagemang behöver tas tillvara i omställningen och deras inflytande behöver säkerställas**

Ett engagemang i miljö- och klimatfrågor kan också vara en väg till ökad facklig styrka genom att fler blir fackligt aktiva. Om facket tar vara på anställdas intresse för att påverka i miljö- och klimatfrågor öppnas en ny inkörsport till att bli fackligt engagerad. Intresset för miljö- och klimatfrågor kan vara en väg till fackligt engagemang, inte minst för unga som har ett miljöintresse men saknar erfarenhet av fackligt arbete. På så sätt kan fackets ställning stärkas. Undersökningar har visat att det bland vårt förbundsmedlemmar finns ett brett intresse och engagemang för miljö- och klimatfrågor. Många vill bidra till miljöförbättringar på sin arbetsplats och i företaget man arbetar för, men de har sällan ett inflytande. Istället är initiativ som rör miljö- och klimat i regel toppstyrda. I en av våra undersökningar säger 85 procent av de svarande att företagets miljö- och klimatarbete är toppstyrt och att det finns stora brister i anställdas inflytande. (Briland Rosenström & Sundqvist, 2022). Det gör miljö- och klimatfrågan till en facklig fråga också från ett medbestämmande- och arbetsmiljöperspektiv.

<sup>4</sup> Det finns definitivt en potential till jobbskapande till en lyckad klimatomställning som blivit belyst. International Labour Organization, ILO, har räknat ut att målen i Parisavtalet kan resultera i 24 miljoner nya jobb, samtidigt som sex miljoner jobb försvinner (ILO, 2018). Den socialdemokratiska klubben Reformisterna har räknat ut att det sannolikt i Sverige kan innebära 150 000–240 000 nya arbetstillfällen (Svenska Dagbladet 2021, 23 mars; Reformisterna, 2021). Utgången är dock osäker. Den beror på hur fort och på vilket sätt olika branscher ställer om. Här kan facket vara med och påverka utvecklingen så att det skapas många arbetstillfällen med goda arbetsvillkor.

Sammantaget visar detta att det kan vara av stort värde att undersöka hur medlemmar och potentiella medlemmar ställer sig till miljö- och klimatfrågor. Hur intresset ser ut avgör hur man kan vara till nytta för medlemmar och stärka den fackliga verksamheten genom att arbeta med miljö- och klimatfrågor.

Med det sagt är inte meningen att fackliga organisationer ska bli miljöorganisationer. Frågor som goda arbetsvillkor, bra arbetsmiljöer och fungerande kompetensutveckling behöver alltid ligga i förgrunden. Om detta handlar också frågan om att ge anställda inflytande över miljö- och klimatomställningen. Vi riskerar, som denna rapport kommer visa, annars en negativ spiral av dåliga arbetsvillkor som hindrar ett inflytande över en omställning som i sin tur kan påverka arbetsvillkoren negativt.

Den positiva kontrasten till detta skulle vara en utveckling där anställda får ett inflytande som stärker deras position, rättigheter och villkor, och företags konkurrenskraft samtidigt. Ett fackligt engagemang på arbetsplatser i miljö- och klimatfrågor handlar om att sätta stopp för initiativ som försämrar för personalen, men det handlar också om att ge plats för anställdas erfarenhet, kunskap, kompetens och engagemang i omställningen som kan stärka företag, branscher och i förlängningen hela ekonomier. Att få företagen att inse den nytta är också av vikt för att få till en lyckad omställning.

## **Kapitel 3. Konsumtionsbaserat utsläppsmål – En casestudie om facklig politisk påverkan**

Ett fackförbund kan påbörja sitt engagemang i miljö- och klimatfrågor på många olika sätt. Det kan exempelvis börja i arbetet med att utforma gröna kollektivavtal eller genom att bygga upp organisation kring miljöfrågor på arbetsplatser. För Handels började engagemanget istället i ett påverkansarbete mot bransch och företag. Arbetet kretsade kring frågan om hur vi kan uppnå en minskad miljö- och klimatpåverkan från konsumtion på ett rättvis sätt, i en omställning som alla har råd och möjlighet att delta i. Fundamentet i påverkansinsatserna är rapporten Handels miljö- och politiska program som togs fram som följd av ett kongressbeslut. Rapporten presenterar över 40 åtgärder för minskad miljö- och klimatpåverkan från handel och konsumtion på sju olika områden (Briland Rosenström & Palmgren, 2020).

Detta kapitel redogör för det enskilda åtgärdsförslag i rapporten som är av störst vikt och det påverkansarbete som omgett det för att ge en inblick i hur vi arbetat med politisk påverkan på miljö- och klimatområdet på ett viktigt område. Målet med kapitlet är både att förklara vår syn på att ha konsumtionsbaserade klimatmål och att i korthet redogöra för ett påverkansarbete kopplat till frågan som möjligen kan inspirera till politisk påverkan i andra fackliga kontexter.

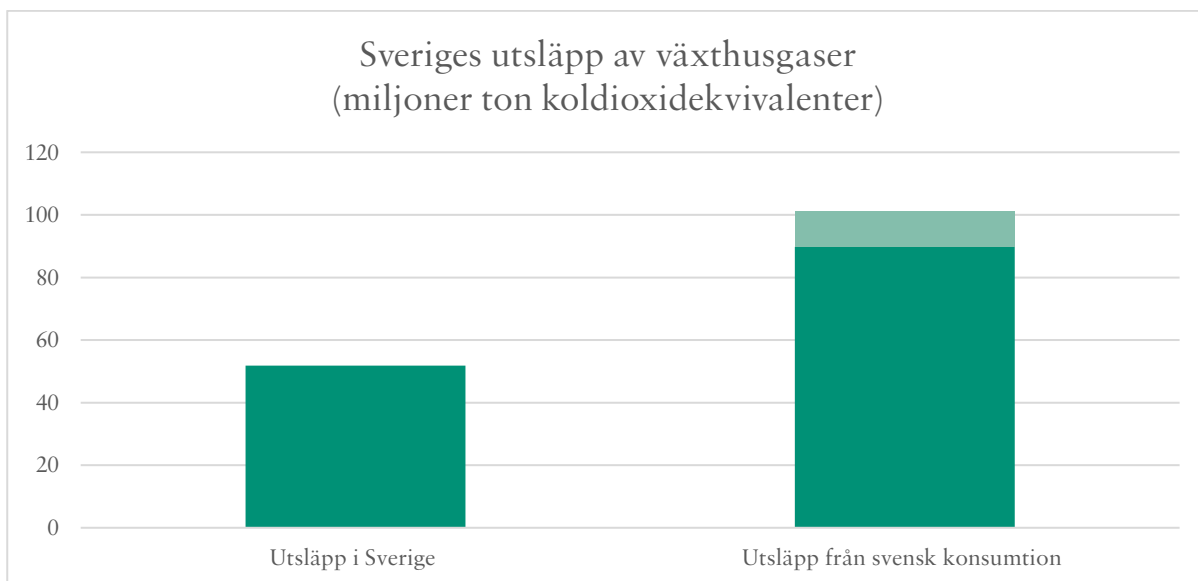
### **3.1 Ett konsumtionsbaserat perspektiv på utsläpp med utsläppsmål**

Det åtgärdsförslag i det miljö- och klimatpolitiska programmet som är hjärtat i programmet lyder som följer.

*Införa ett nationellt mål för hur de konsumtionsbaserade utsläppen ska minska. Detta bör utformas som etappmål på väg mot klimatneutralitet även ur ett konsumtionsperspektiv.*

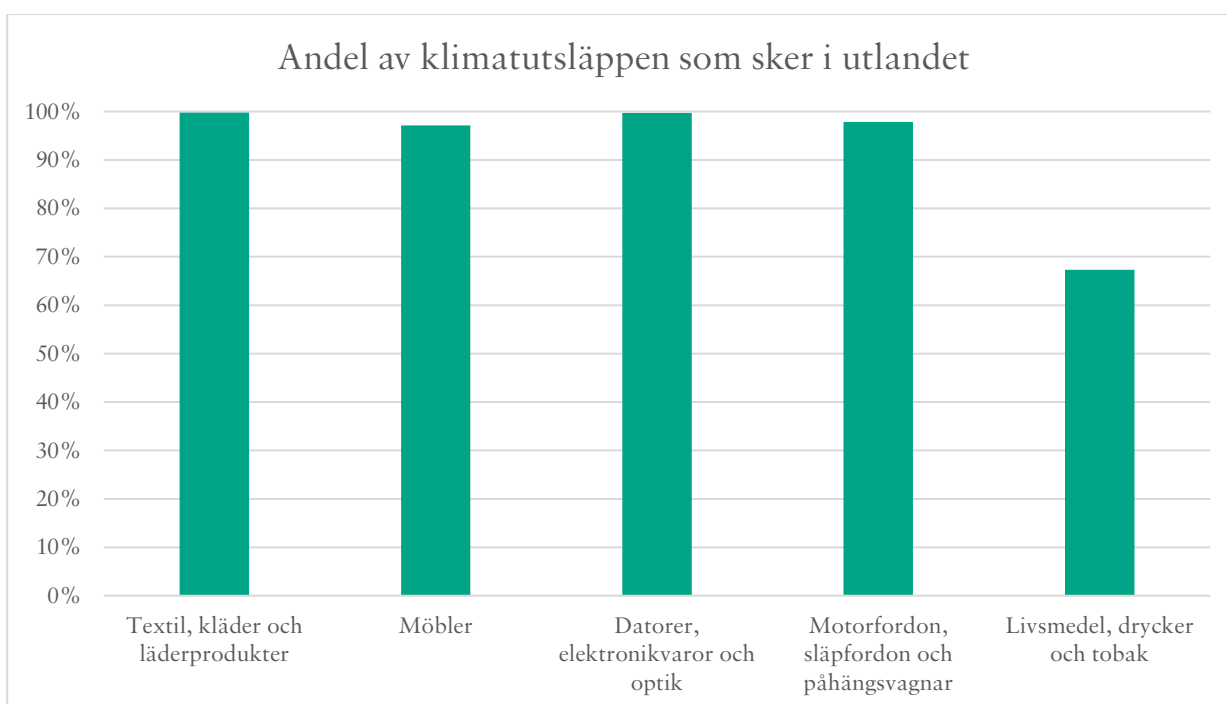
Vi framförde alltså ett krav på att Sverige ska införa tak och mål kopplat till utsläppen av växthusgaser från det invånarna konsumerar. Detta är det mest grundläggande krav vi för fram och är en förutsättning för att all miljöpolitik ska bli lyckad. Det tillför ett konsumtionsbaserat perspektiv som bygger på att Sverige har ett ansvar för de utsläpp som orsakas av invånarnas konsumtion och livsstil, oavsett var utsläppen sker. I våra efterforskningar fann vi ganska snart att svensk miljö- och klimatpolitik nästan helt saknade det perspektivet och att fokus nästan enkom låg på att stävja och få ned de totala utsläppen som sker inom Sveriges gränser. Sådana utsläpp benämns territoriella utsläpp.

Det finns flera problem med att ha ett ensidigt fokus. Ett problem är att de territoriella utsläppen bara täcker en del av de utsläpp som Sverige borde bära ansvar för. De konsumtionsbaserade utsläppen av växthusgaser är i själva verket nästan dubbelt så stora som de territoriella.



Sverige importerar en stor andel av de varor som förbrukas direkt eller används som insatsvaror, det vill säga varor som används och förbrukas när andra varor tillverkas. Det är huvudorsaken till att utsläppen från konsumtion är så mycket större än de inhemska utsläppen. Men våra nationella klimatmål täcker enbart de senare.

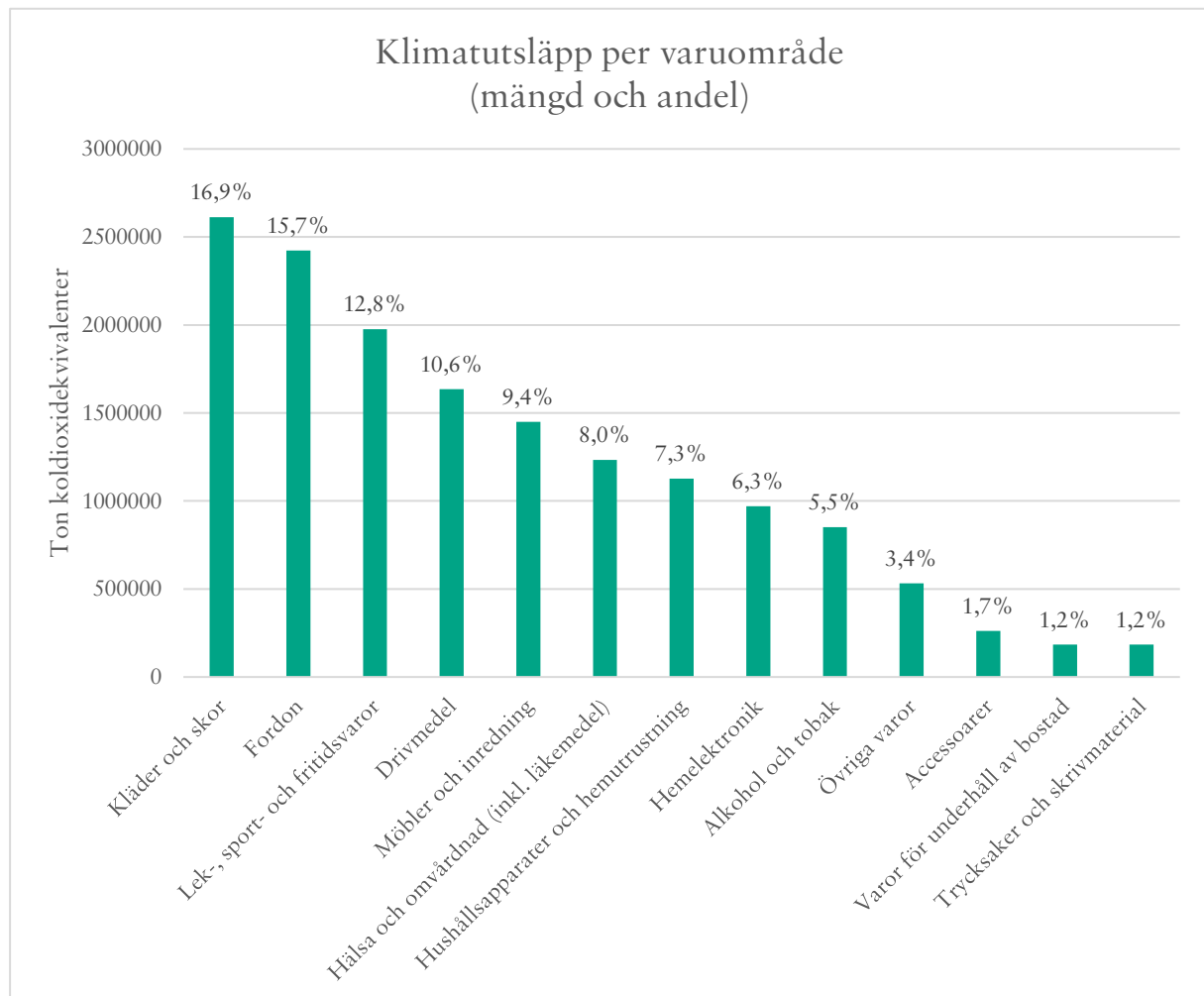
Bristen med ett territoriellt perspektiv handlar inte bara om att utsläpp utelämnas utan också om att det effektivaste sättet för att få ner de territoriella utsläppen är att upphöra med att producera varor i Sverige. Då går utsläppen från att finnas i statistiken till att inte verka existera. Tyvärr kan Sveriges framgångar i att minska utsläppen inte bara förklaras av att vi blivit mer miljöeffektiva utan också i hög grad av att produktionen av många varor har flyttat utomlands. Det gestaltas av följande diagram som visar hur mycket av utsläppen som sker i utlandet genom produktion och transporter för några av våra vanliga konsumtionsvaror.





Då många varor produceras i utlandet med utsläpp som känns fjärran blir också utsläppen som är kopplade till en bransch som handeln diffusa. Så länge vi diskuterar utsläpp i Sverige står handeln för en mycket liten del, ungefär två-tre procent men om vi istället diskuterar utsläppen som handelns varor orsakar oavsett var de sker blir bilden en helt annan. Då kan ungefär 50 procent av växthusutsläppen kopplas till handeln.

I vår analys i det miljö- och klimatpolitiska programmet undersökte vi också hur utsläpp fördelar sig mellan olika sorters varor. Kartläggningen visar att cirka 40 procent av utsläppen kan kopplas till dagligvaror och 60 procent till sällanköpsvaror. Vad gäller de senare finns en stor spridning av klimatpåverkan mellan olika varuslag.



Spridningen av miljö- och klimatpåverkan på många olika varuslag gör att överkonsumtionen behöver tacklas utifrån ett helhetsperspektiv. Det går inte att lägga allt fokus på ett fåtal enskilda typer av varor. Visserligen behövs reformer riktade mot enskilda varuslag och delbranscher. Men det behövs framförallt bredare reformer för att kunna tackla den samlade problembilden av en generell överkonsumtion.

Sammanfattningsvis behövs ett konsumtionsperspektiv på utsläpp för att inkludera alla utsläpp, för att synliggöra all miljöpåverkan som är kopplade till olika branscher och varor, och inte minst för att rikta fokus mot hur levnadsmönster, kultur och företagande påverkar utsläppen. Politiska och samhällsliga diskussioner

utifrån detta perspektiv blir allt vanligare, men så länge det saknas mål riskerar många viktiga reformer riktade mot konsumtion att aldrig bli av. För att få en riktning i politiken och ha någonting att styra emot behövs ett mål för minskning av utsläppen från konsumtionen. Därför är konsumtionsbaserade mål en av

de reformer som Handels lagt stor tonvikt vid i rapporten ”Handels miljö- och klimatpolitiska program” och i det påverkansarbete som skett sedan rapporten släpptes.

### **3.2 Vårt politiska påverkansarbete i korthet**

Arbetet med att få ut rapportens budskap om vikten av att ha ett konsumtionsbaserat perspektiv och de reformer vi föreslår började i samband med släppet av det miljö- och klimatpolitiska programmet. Lanseringen skedde genom en debattartikel i det ledande forumet för debatt i svensk massmedia ”DN-debatt” och genom ett seminarium som vi anordnade. Seminariet bestod av en presentation av rapporten och en paneldiskussion där vår motpart arbetsgivarorganisationen Svensk Handel, Sveriges största miljöorganisation Naturskyddsföreningen och Sveriges näringsminister medverkade.

Påverkansarbetet har sedan fortsatt genom samarbeten med andra fackförbund och ideala miljöorganisationer, i skrivande av debattartiklar och genom en rad aktiviteter och engagemang. Bland dessa kan följande nämnas.

- Möten med statliga myndigheter och råd som har en inverkan på Sveriges miljö- och klimatpolitik.
- Medverkan vid flera seminarier i samband med Almedalsveckan som är Sveriges stora årliga mötesforum för politiska diskussioner mellan samhällsaktörer så som politiker, intresseorganisationer och företagare.
- Skrivande av remissvar till regeringsdepartement som svar på olika statliga utredningar.
- Medverkan i forskningssammanhang för att inhämta kunskap och skapa gränssnitt till den akademiska världen.
- Motionsskrivande till LO-kongressen som fått LO, en sammanslutning av 14 svenska fackförbund, däribland Handels, att ställa sig bakom att det bör införas konsumtionsbaserade mål.
- Påverkansarbete gentemot Sveriges största parti Socialdemokraterna för att få partiet att besluta om att verka för införandet av ett konsumtionsbaserat mål, vilket sedan skedde.
- Aktiv deltagare i sammanslutningen Klimatmålsinitiativet bestående av stora intresseorganisationer både inom och utanför miljörelsen med målet att verka för införandet av konsumtionsbaserade utsläppsmål. Sammanslutningen har bedrivit politisk påverkan såväl genom möten med partier och myndigheter som genom opinionsbildning i media.

### **3.3 Utfallet – Införandet av konsumtionsbaserade utsläppsmål**

Påverkansarbetet om införandet av konsumtionsbaserade utsläppsmål, som Handels varit mycket aktivt i, har gett ett positivt resultat. I april 2022 presenterades en historisk politisk överenskommelse om att införa konsumtionsbaserade utsläppsmål. Överenskommelsen gjorde att Sverige blev först i världen med att lansera sådana mål. Målet som satts upp innebär att Sverige ska ha nått under nollutsläpp vid 2045 med avseende på koldioxidutsläpp (SOU 2022:15). Så som målet är definierat betyder inte termen ”nollutsläpp” att det vi konsumerar i Sverige inte har några utsläpp alls. Målet bygger på att utsläppen från det vi konsumerar ska minska med 66 alternativt 77 procent och att resten av minskningen som behövs för nå målet ska komma genom ökad klimatnytta från det Sverige exporterar och investerar i utlandet. Enklare förklarar ska minskningar av utsläpp från det vi säljer till utlandet kunna tillgodoräknas i bedömningen av hur mycket vi minskat våra utsläpp från konsumtion.

Den uppenbara svagheten är att målet inte är knutet till exakta mål för hur minskningen av de konsumtionsbaserade utsläppen ska gå till<sup>5</sup>. Utsläppen från konsumtion kan både minska genom att produktion och transporter i andra länder blir mer miljövänliga och genom att vi själva ställer om hur och hur mycket vi konsumerar. Förslaget är inte tillräckligt tydligt med hur mycket vi själva förväntas ställa om vår konsumtion eller på vad sätt. Utrymme finns för att skylla bristande måluppfyllelse på att andra länder där varor produceras inte har gjort sitt. Detta är priset av att frågan om våra levnadsvanor är politiskt känslig och att politiska partier med helt olika syn på produktivitet och välstånd har behövt ställa sig bakom målet.

Icke desto mindre är formulerandet av målet ett stort steg i rätt riktning. Genom formulerandet av mål för konsumtionsbaserade utsläpp har det gått från ett föremål för enlös politisk diskussion till något man måste ta hänsyn till inom ramen för de nationella klimatmålen. Det kommer i framtiden vara omöjligt att låtsas som att utsläppen utanför Sveriges gränser inte finns och det kommer bli tydligt om minskade utsläpp i Sverige beror på miljöförbättringar eller bara att produktionen flyttat utomlands.

Formulerandet av mål för konsumtionsbaserade utsläpp har också haft den positiva effekten att det blivit nödvändigt att undersöka kvaliteten på statistiken över utsläpp från konsumtion. Identifierade brister har gjort att det också beslutats om åtgärder för att utveckla metoder för att ta fram statistik. Det är välkommet eftersom en vanlig invändning mot mål kopplade till konsumtion har varit att de inte är meningsfulla eftersom det är svårt att veta hur stora utsläppen från konsumtion egentligen är.

<sup>5</sup> En brist är också att målet inte uttryckligen kopplats till ett flertal fastställda tidpunkter för deluppföljningar med tillhörande utvärdering.

## **Kapitel 4. Medlemmars syn på sin roll i miljö- och klimatomställningen – Möjligheter och hinder**

Miljö- och klimatomställningen är en global rättvisefråga som både påverkar och påverkas av arbetares situation. Det gör att många typer av initiativ och aktiviteter kopplat till miljö- och klimat är förenligt med att arbeta fackligt. Politiska påtryckningar i miljö- och klimatfrågor är bara en av många möjliga byggstenar. Ytterst handlar fackligt arbete om att tjäna anställda och slå vakt om deras rättigheter utifrån hur de upplever sin situation och vad de vill. Hur anställdas intresse för miljö- och klimat ser ut, vilken roll de vill fylla i omställningen och vad som behövs för att de ska fylla den rollen är avgörande för att få till stånd ett fackligt arbete som ger resultat och som är legitimt hos dem som facket är till för.

Det kan därför vara en stor fördel att ta reda på hur medlemmar ser på miljö- och klimatfrågor i samband med att det läggs fackliga strategier kopplat till miljö- och klimat. Det gäller både för enskilda fackliga organisationer och som underlag för ställningstaganden inom ramen för samarbete fackförbund emellan.

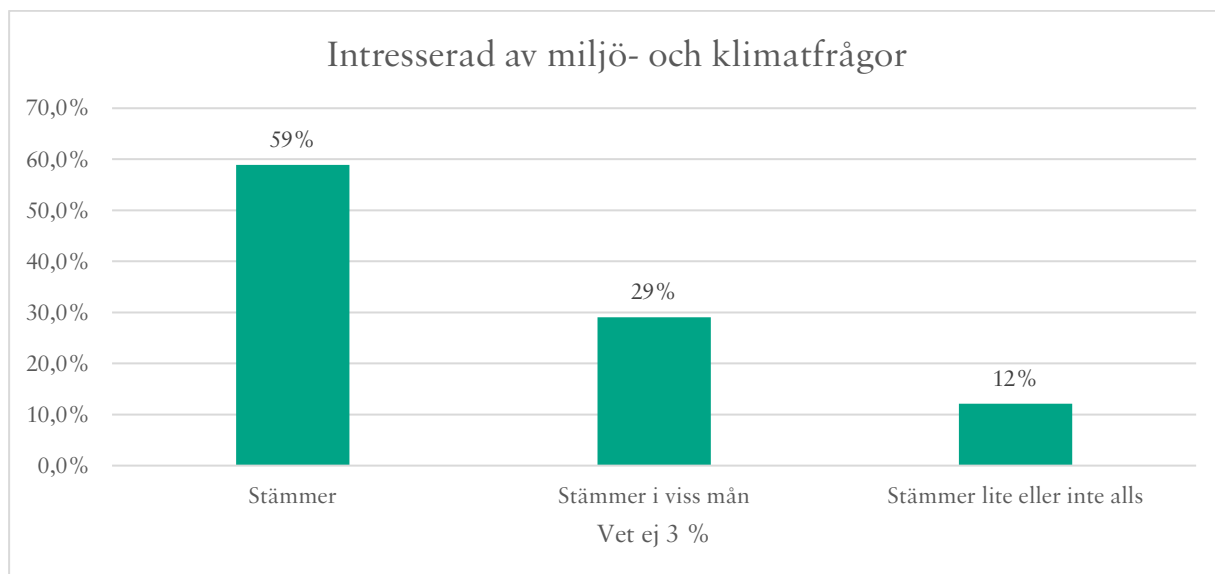
Inom Handels har vi i flera studier undersökt anställdas attityd, intresse och upplevda situation kopplat till miljö- och klimatomställningen i opinionsundersökningar. Rapporten presenterar nu ett urval av våra frågeställningar med tillhörande resultat utifrån förhoppningen att det kan fungera som inspiration för andra fackförbund som vill få en ökad förståelse för anställdas perspektiv på miljö- och klimat.

### **4.1 Medlemmars syn på miljö- och klimat och behovet av en klimatomställning**

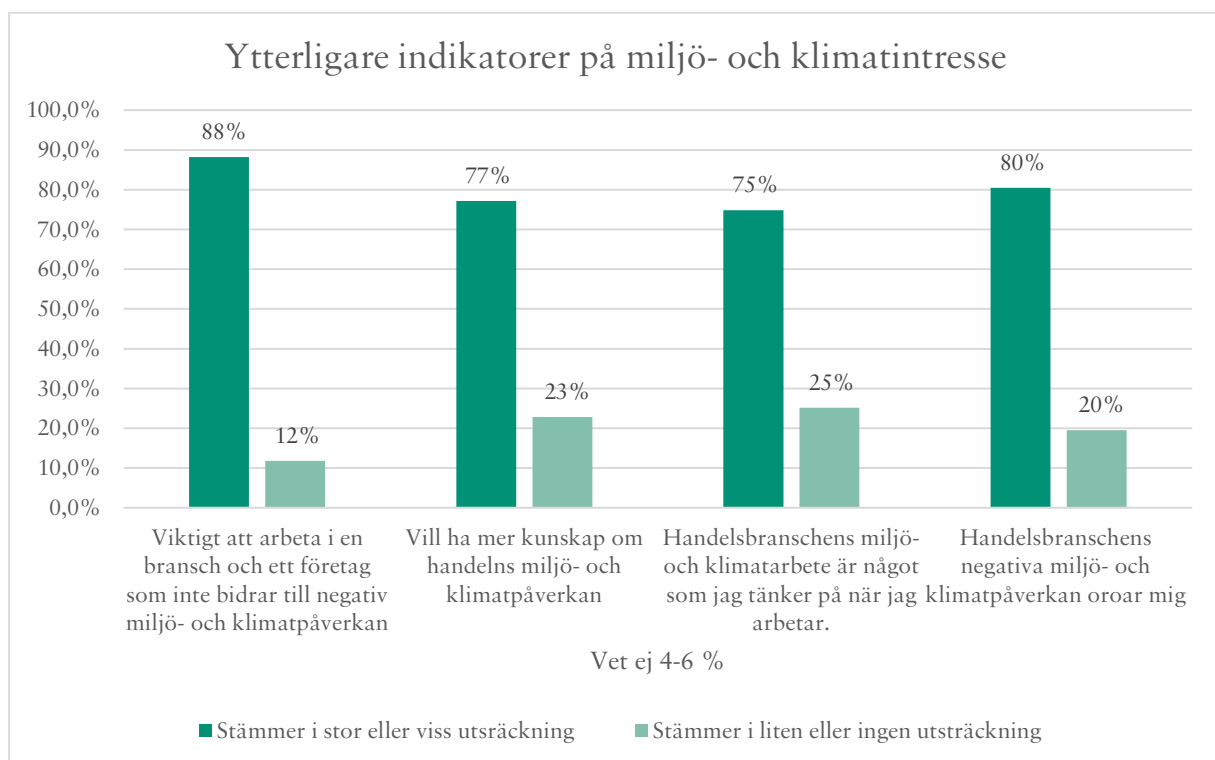
Utan att det finns ett intresse för miljö- och klimatfrågor hos medlemmar är det svårt att motivera ett större fackligt engagemang kopplat till miljö- och klimat. Detsamma gäller om anställda inte ser ett behov av en miljö- och klimatomställning. Handels har därför ställt flera frågor till medlemmar om deras intresse och upplevda förändringsbehov.

#### **Medlemmars miljöintresse**

På en direkt fråga om den anställde är intresserad av miljö- och klimatfrågor svarar närmare 60 procent att de instämmer, och nästan 90 procent menar att de har någon grad av miljöintresse. Det visade sig således finnas ett miljöintresse hos en majoritet av Handels medlemmar (Rosenström & Palmgren, 2020).

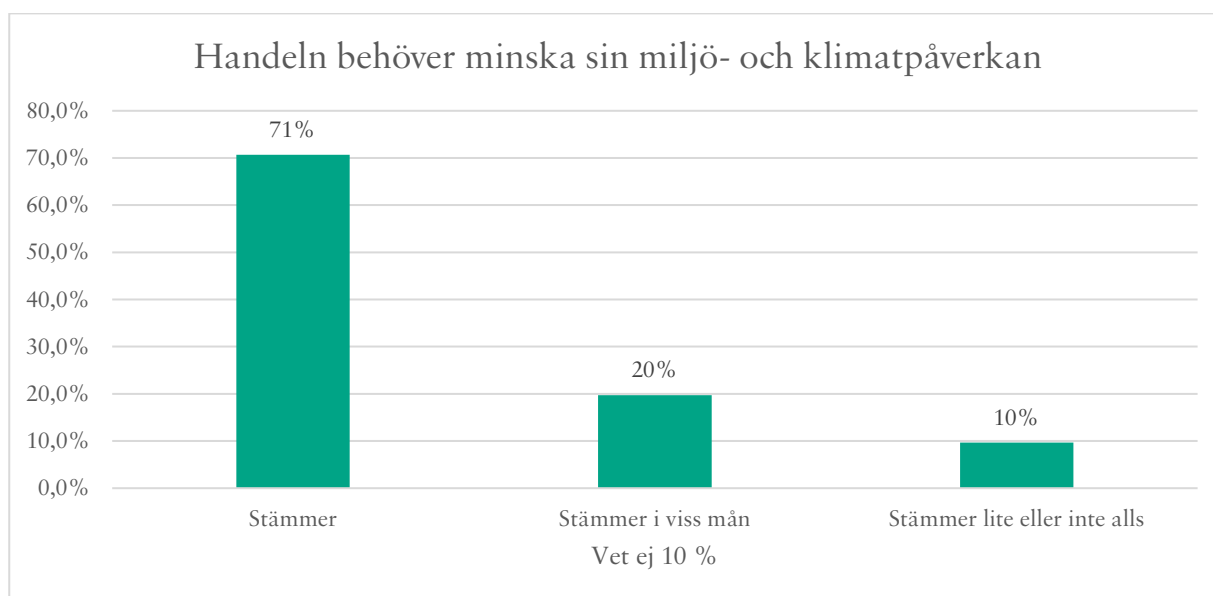


Vi undersökte också vad miljöintresset består i och om det är något som gör sig påmint i det arbete man utför. Svaren gav ett starkt stöd för att miljöintresset aktiveras av anställdas vardag och att tankar kopplat till miljö- och klimat finns med i arbetet. Över 77 procent efterlyser en ökad kunskap om handels miljö- och klimatarbete, 80 procent oroas över branschens negativa påverkan och 75 procent tänker i någon mån på branschens miljö- och klimatpåverkan när de arbetar (Rosenström & Palmgren, 2020).



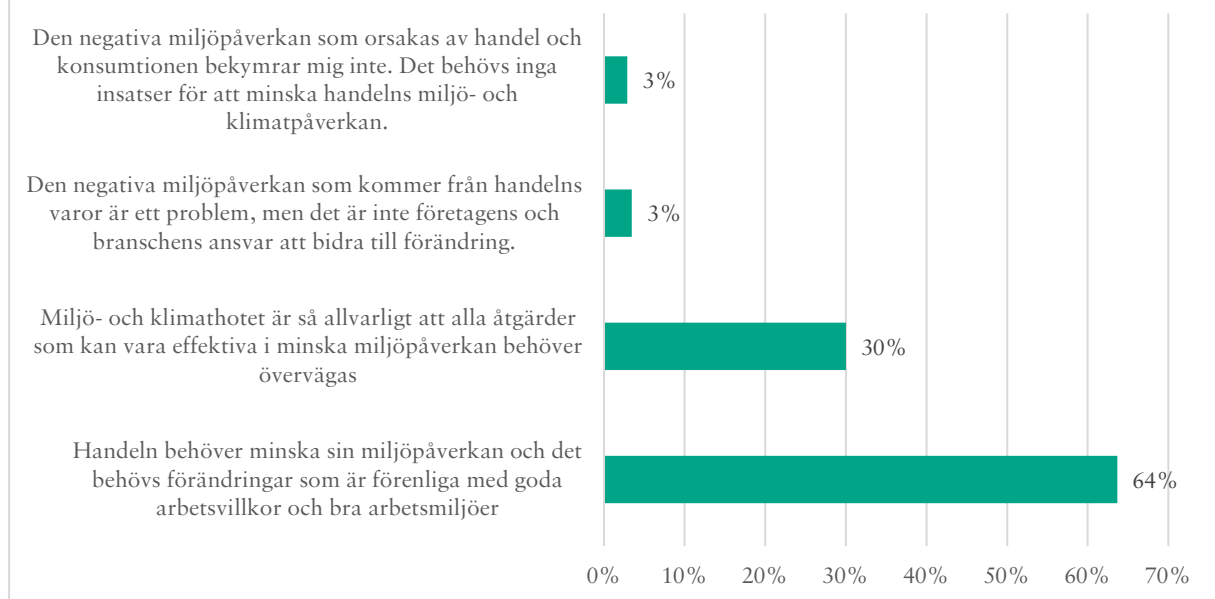
## Medlemmars syn på branschens klimatomställningsbehov

Oron för branschens miljö- och klimatpåverkan indikerar att anställda ser ett behov av att handeln ställer om. Att det är så ser vi i svaren på en direkt fråga. Över 70 procent instämmer fullständigt i att branschen behöver minska sin miljö- och klimatpåverkan, och över 90 procent instämmer fullständigt eller i viss mån (Rosenström & Palmgren, 2020).



En stor majoritet av Handels medlemmar håller med om att miljö- och klimatpåverkan från handeln behöver minska. Detta tillsammans med det stora intresset för miljö- och klimatfrågor väcker frågor om vilken slags förändring anställda vill se. Är vi en bransch där anställda ser miljö- och klimatfrågan som överordnad allt eller finns det förbehåll? Svaret är att miljö- och klimatfrågan och klimatomställning är viktig, men inte till vilket pris som helst. Ytterst få ser inget omställningsbehov, men andelen som vill se en omställning till vilken pris som helst (30 procent) är också i klar minoritet. Det stora flertalet, 64 procent, anser att omställningen måste vara förenlig med goda arbetsvillkor och bra arbetsmiljöer (Briland Rosenström & Sundqvist, 2022).

## Anställdas perspektiv på handelns miljö- och klimatomställning

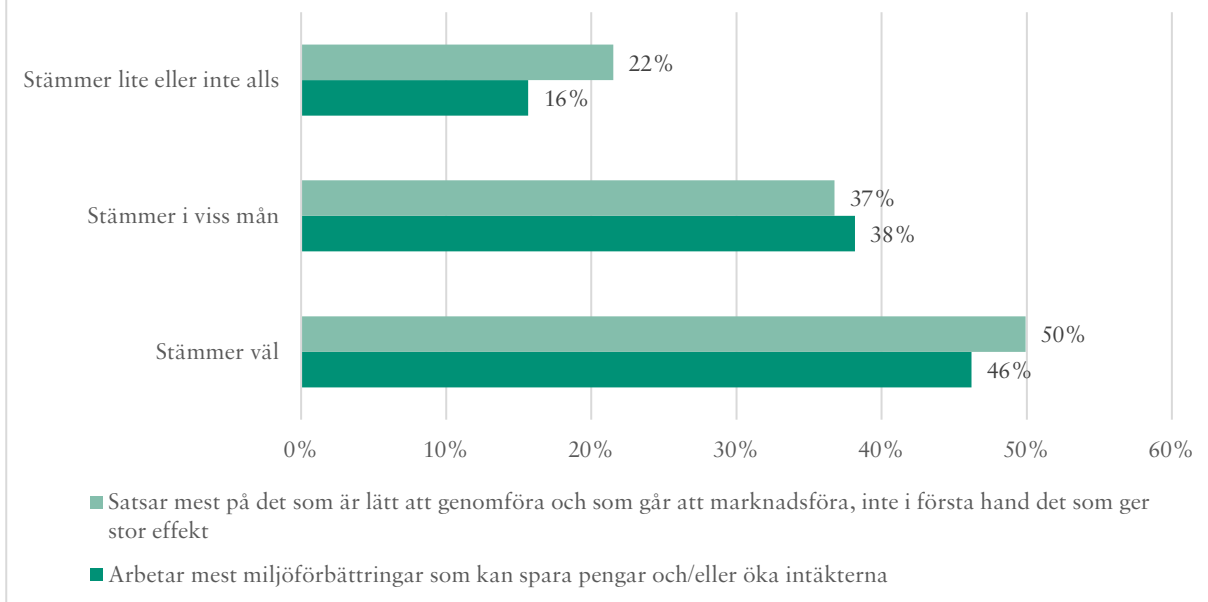


Resultatet indikerar att facket behöver vara engagerat i miljö- och klimatomställningen för att slå vakt om arbetsvillkor och arbetsmiljöer när det sker förändring. Som anställda ser på det kan facket inte betrakta miljö- och klimatfrågan endast som en enskild sakfråga. Det är en fråga om en omställning som påverkar deras arbete.

### 4.2 Medlemmars upplevda behov av att säkerställa goda arbetsvillkor och bra arbetsmiljöer i klimatomställningen

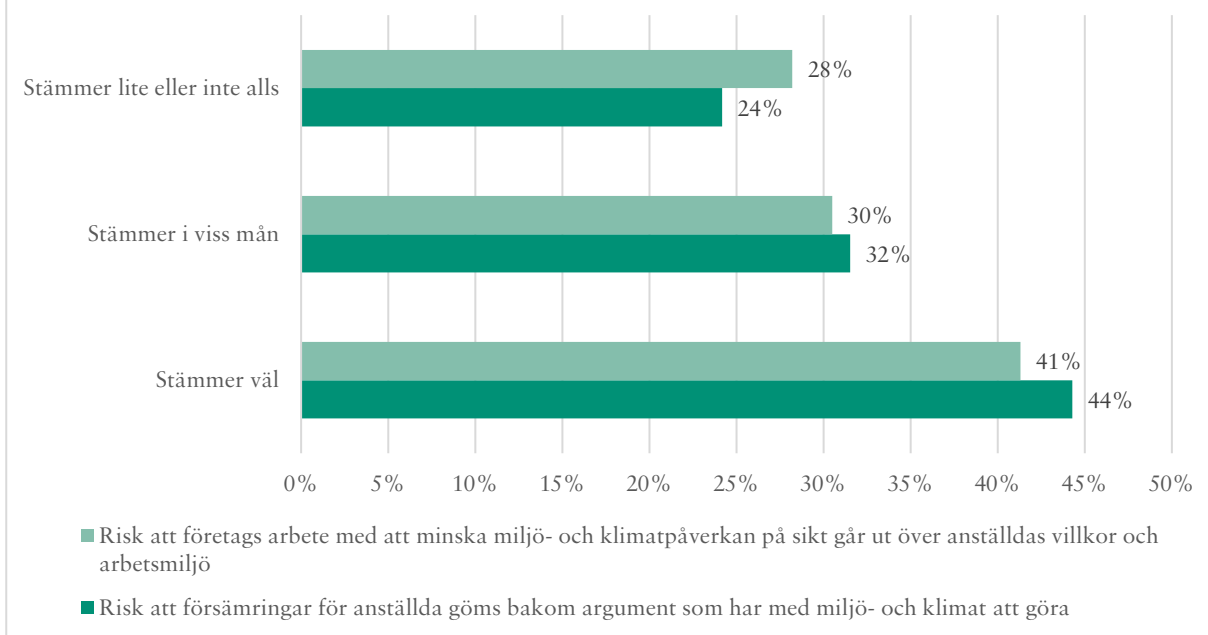
Anledningen till att anställda vill att facket slår vakt om goda arbetsvillkor är att de inte litar på att företagen kommer att se till deras väl i omställningen. Många har uppfattningen att företagen mest har kostnadsbesparingar och marknadsföring för ögonen och prioriterar förändringar som är lätta att genomföra.

## Företags inställning till miljö och klimat, enligt anställda



När dessa motiv styr företagen anser anställda att de riskerar att bli förlorare. Över 70 procent ser en risk att kostnadsbesparingar och satsningar på miljö- och klimat kan gå ut över deras villkor och arbetsmiljö. Ännu fler, närmare 80 procent ser en risk att försämringar för anställda göms bakom argument som har med miljö- och klimat att göra. När något är så omhuldat i samhället som miljö- och klimatfrågor är kan det helt enkelt användas som en förevändning och ursäkt för att försämma för personalen (Briland Rosenström & Sundqvist, 2022).

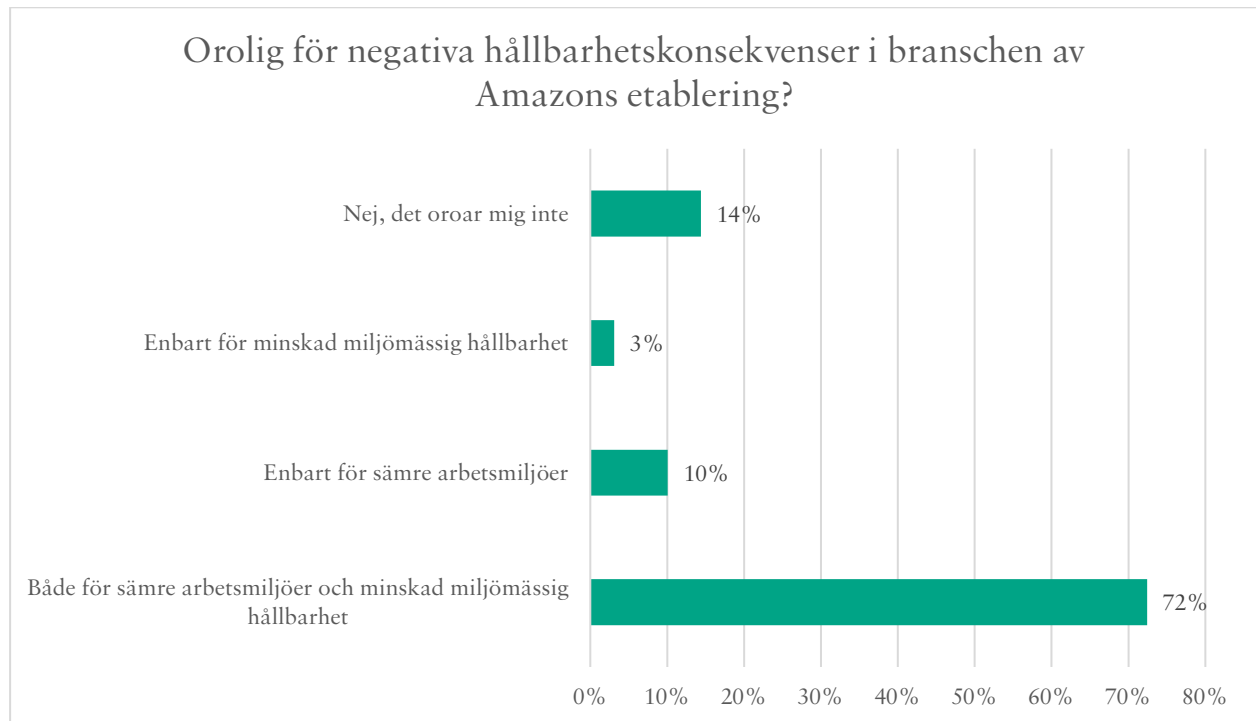
## Miljö och klimatförbättringar till priset av arbetares situation?



Knappast någon annan än den fackliga rörelsen kommer att arbeta aktivt för att stoppa denna utveckling och det understryker vikten av fackliga organisationer som förstår miljö- och klimatomställningen och hur den kan påverka de anställdas situation.



En specifik faktor i sammanhanget är Amazon. Många anställda känner att Amazons etablering i Sverige under 2020 riskerar att påverka såväl arbetsmiljön som miljö- och klimatomställningen i branschen. 72 procent befarrar att det både kan försämra arbetsmiljön och minska företags miljömässiga hållbarhet (Briland Rosenström & Sundqvist, 2022).

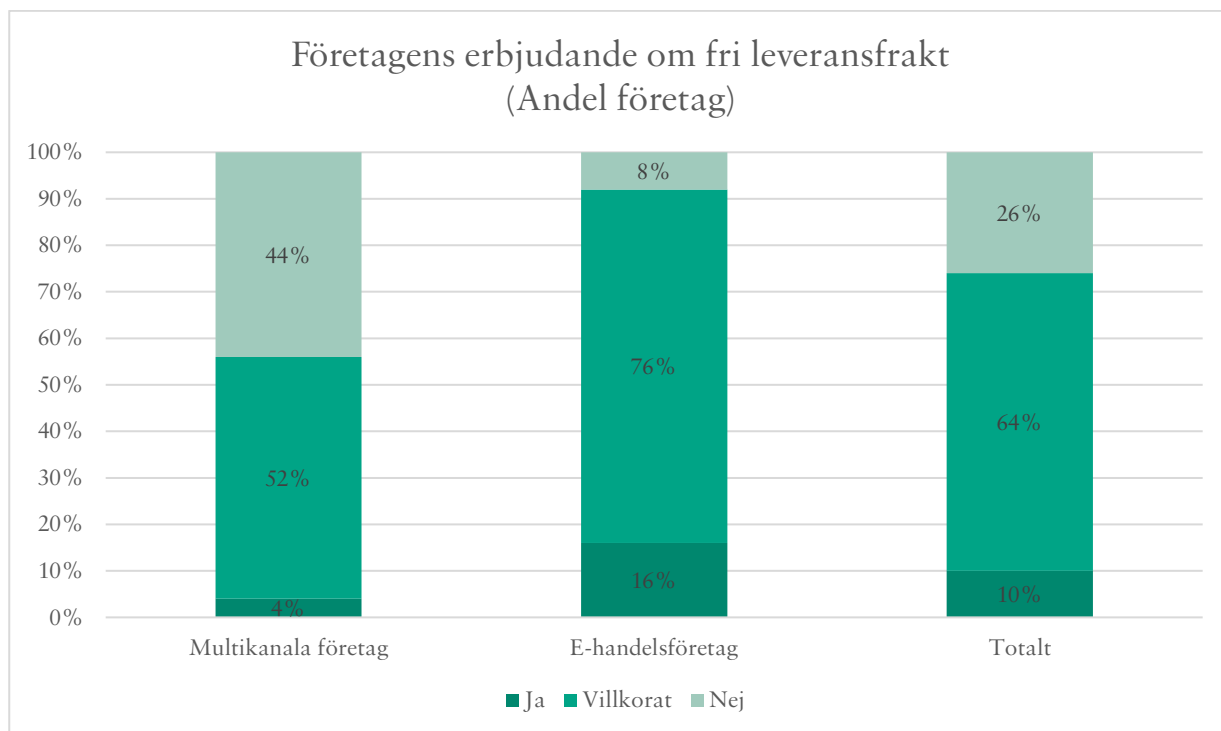


### E-handelns hållbarhetsbrister kopplat till leveransalternativen

Oron för konsekvenserna av Amazons inträde bör också ses i ljuset av att e-handel i Sverige redan idag dras med problem både vad gäller miljömässig och social hållbarhet. E-handelns hållbarhet synades i en särskild studie som utifrån anställdas berättelser pekar ut e-handelsföretagens frakterbjudande som ett stort problem (Briland Rosenström, Burman, Palmgren & Tenggren, 2021)<sup>6</sup>. Många bolag som är stora inom e-handel kommer med löften om snabb frakt som drar upp antalet beställningar, vilket i sin tur tvingar anställda att jobba i en mycket hög takt i brist på tillräcklig bemanning. De anställda får på så vis betala priset för att företag använder fri frakt som en konkurrensfördel.

Tre av fyra större företag som bedriver e-handel har erbjudanden som ger gratis frakt, hem eller till ombud. Särskilt vanligt är det inom utpräglade e-handelsföretag, det vill säga företag som startade sin verksamhet genom att erbjuda e-handel och som har merparten av sin försäljning online. Här har över 90 procent leveranserbjudanden som innebär gratis frakt mot kund. De stora multikanala företagen som har e-handel (traditionella handlare som öppnar e-handel), satsar istället mer på click and collect för att driva kunder till butiken (Briland Rosenström, Burman, Palmgren & Tenggren, 2021).

<sup>6</sup> En studie som Handels gjorde i samarbete med Transport och Seko



Som diagrammet visar är det vanligaste att kvalificera sig för fri frakt genom att uppfylla ett villkor. Det villkoret är i regel att ordern behöver överstiga ett visst belopp, men den summan är ofta så låg att den inte sätter någon barriär för att handla ofta. Effekten av den billiga frakten är ett överflöd av beställningar av leveranser som ökar stress och press på de anställda och är dåligt för miljön. Att frakten subventioneras helt eller delvis innebär dessutom kostnader som bidrar till att företagen sparar in på personalen.

Ett annat problem är att företag tävlar med varandra genom att erbjuda flera leveransalternativ. Detta är särskilt tydligt i storstadsområden där företagen erbjuder i snitt 3,4 leveransalternativ, spridda på 2,4 transportörer. Att företag som är traditionella handlare med ett butiksnät har färre leveransalternativ drar ned snittet. Inom utpräglade e-handelsföretag ligger det genomsnittliga antalet leveransalternativ på 4,2 (Briland Rosenström, Burman, Palmgren & Tenggren, 2021). Effekten av detta är att leveranser sprids på fler transporter, vilket är negativt för miljön men också för arbetarna på lager eftersom det gör arbetsmiljön mer rörig.

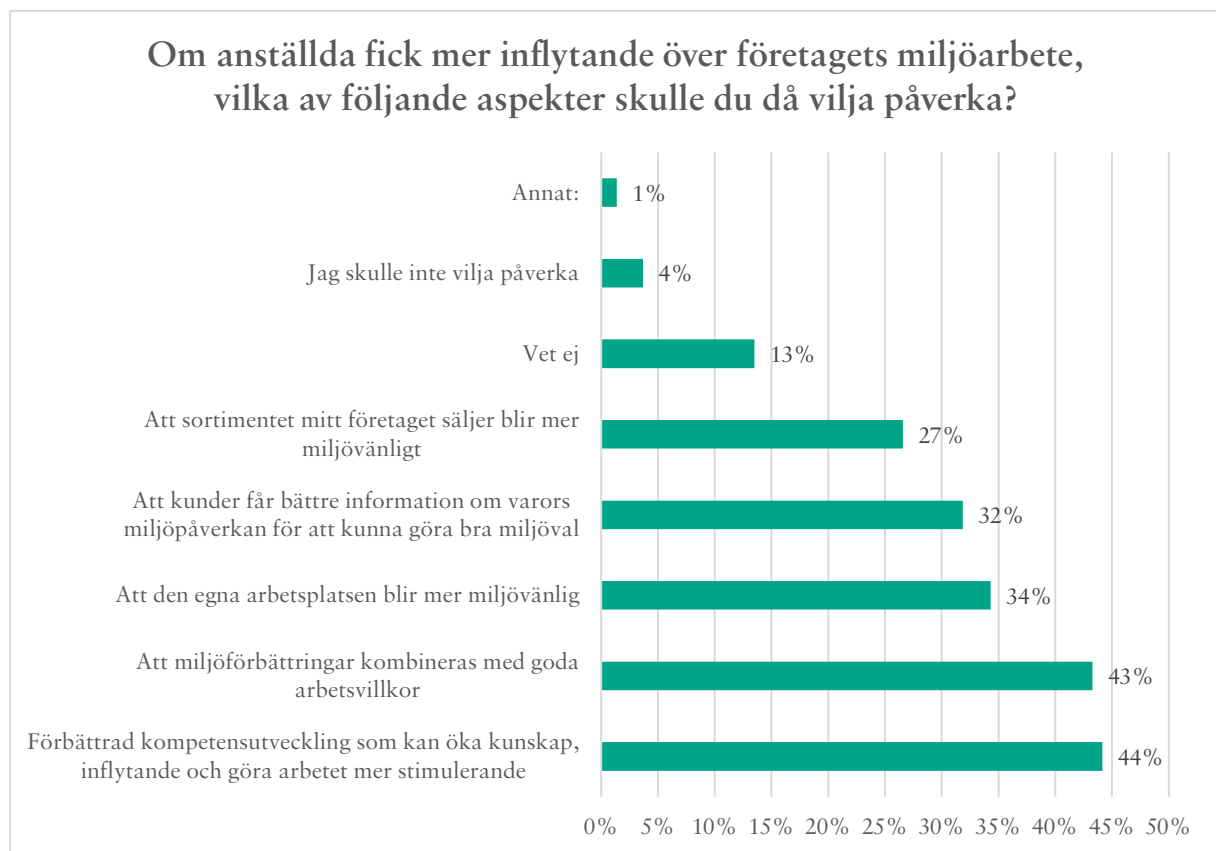
Det är också främst i storstadsområdena som nya plattformsföretag inom transportnäringen har vunnit mark. Dessa företag blir ofta konkurrenskraftiga delvis genom att dumpa arbetsvillkoren och genom att inte ta ett arbetsmiljöansvar<sup>7</sup>. Därför är det en viktig facklig fråga att kräva att plattformsföretagen tar ansvar för arbetsmiljön i e-handeln. Det är e-handels leveranserbjudanden som går ut över personal i såväl lager som transporter.

<sup>7</sup> Plattformföretag inom transporter karakteriseras av att de fördelar arbete via digitala plattformar. De kan ha anställda men använder ofta egenanställda. Genom att inte anställa personal kringgår företagen ett arbetsmiljöansvar, vilket gör de egenanställda särskilt sårbara ur arbetsmiljösynpunkt.

### 4.3 Medlemmars vilja att engagera sig och påverka i miljö- och klimatfrågor

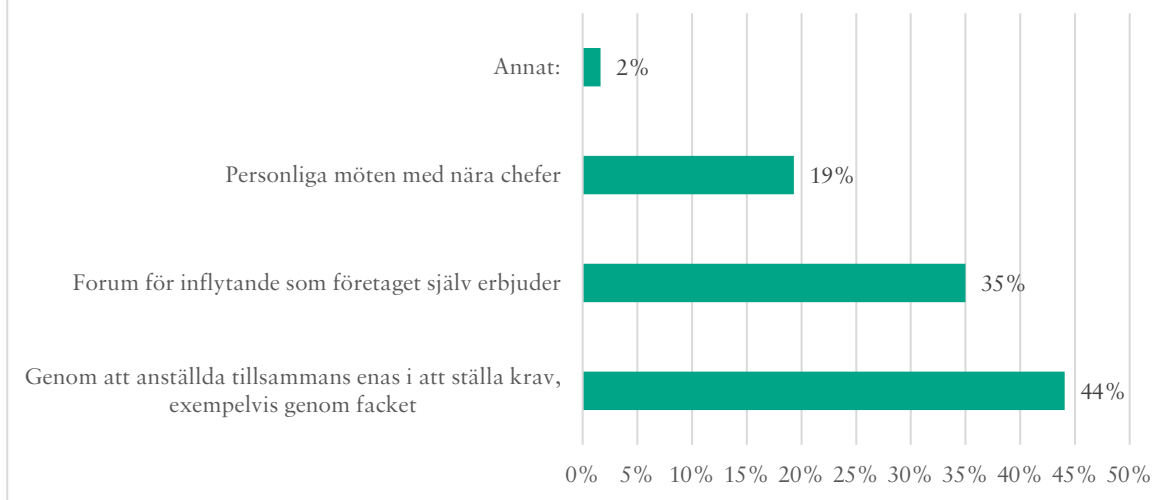
Våra undersökningar visar tydligt att de anställda skulle vilja påverka företags miljö- och klimatarbete, men att makten att göra det ofta saknas. 85 procent anser att det finns en toppstyrdhet och omkring 90 procent anser att anställda borde få ett ökat inflytande (Briland Rosenström & Sundqvist, 2022).

Endast fyra procent är ointresserade av att ha ett ökat inflytande. En stor andel vill påverka så att miljöförbättringar kombineras med goda arbetsvillkor (43 procent), vilket återigen understryker betydelsen av ett fackligt arbete som säkerställer en god arbetssituation när företag förändras genom miljö- och klimatarbete. Även en vilja att medverka till förbättrad kompetensutveckling med avseende på miljö- och klimat är vanligt förekommande (44 procent).



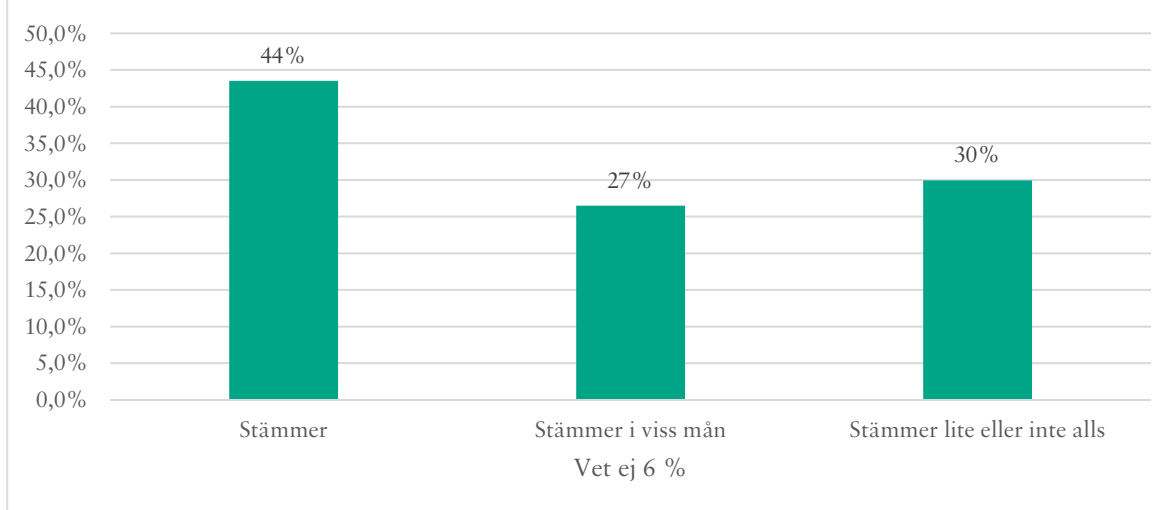
Då frågor som rör arbetsvillkor och kompetensutveckling står högt på agendan är det logiskt att facket är den väg till ökat inflytande som störst andel anställda tror är mest effektiv (44 procent). 35 procent tror att forum som företaget erbjuder skulle kunna vara den mest effektiva kanalen, men problemet är att sådana forum ofta saknas. Där skulle facket kunna bidra till att de skapas, vilket innebär att facket även på den punkten kan fylla en viktig roll (Briland Rosenström & Sundqvist, 2022).

### Vilken väg till att påverka tror du kan öka anställdas inflytande över företagets miljöarbete mest?



Många anställda har uppfattningen att facket kan fylla en roll i att öka anställdas inflytande och det visar sig också att det faktiskt finns ett intresse av att engagera sig organiserat i miljö- och klimatfrågor på arbetsplatsen.

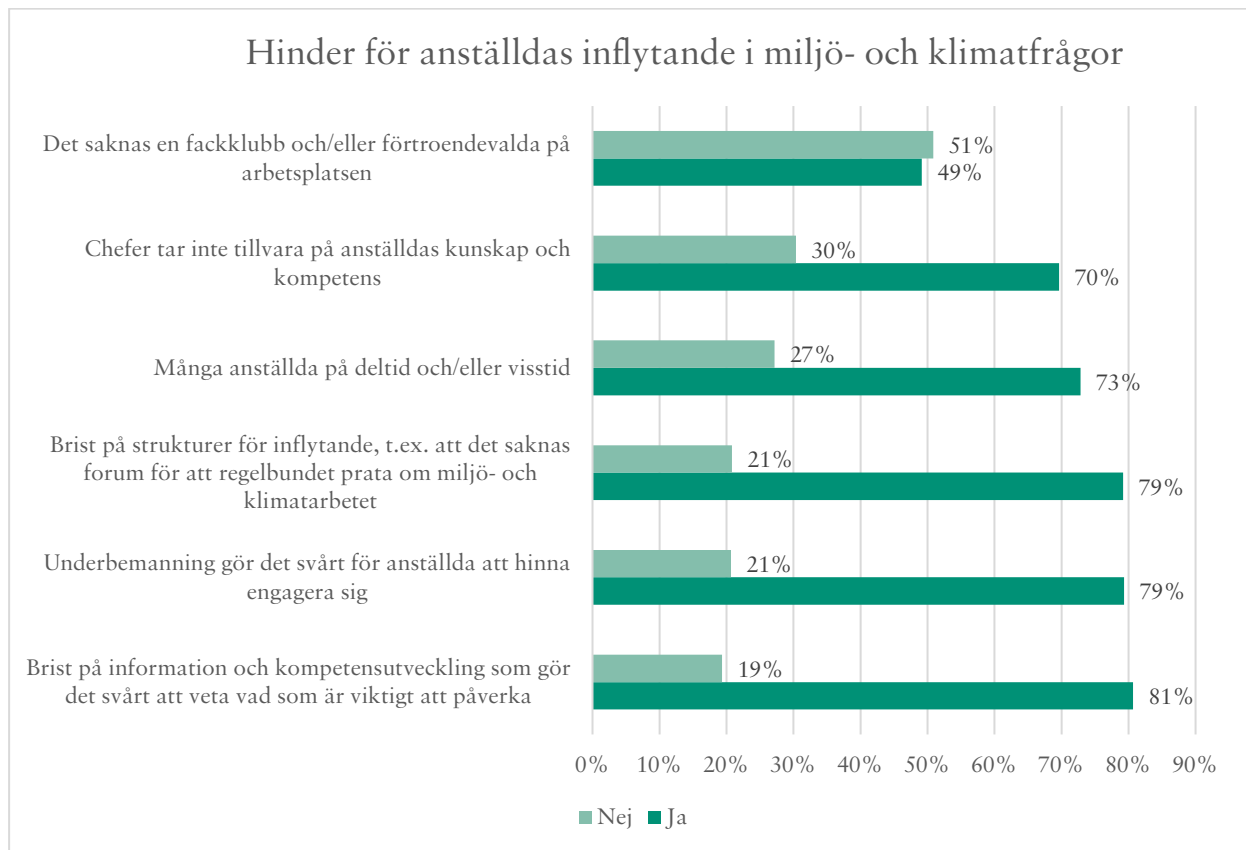
### Skulle kunna tänka mig att engagera mig för att minska min arbetsplats påverkan på miljö och klimat



Närmare 70 procent av medlemmarna kan tänka sig att engagera sig i miljö- och klimatfrågor på arbetsplatsen (Briland Rosenström & Palmgren, 2020). Detta ger förutsättningar för att skapa facklig organisation kopplat till miljö- och klimat på arbetsplatserna. Resultaten tyder också på att miljö- och klimat skulle kunna vara en väg in i ett fackligt engagemang.

## 4.4 Hinder för anställdas möjlighet att ha ett inflytande

Att det finns en vilja att påverka och ett intresse av att engagera sig betyder dock inte att vägen till inflytande är vidöppen. Det finns uppenbara hinder och de hindren visar sig ofta vara omständigheter som fackförbund ständigt kämpar för att undanröja, exempelvis osäkra anställningar (73 procent), underbemanning (79 procent) och brister i kompetensutveckling (81 procent) (Briland Rosenström & Sundqvist, 2022).



Vi ser nu en ond cirkel. Det finns brister med avseende på arbetsvillkor, arbetsmiljö och kompetensutveckling som gör det svårt att kunna eller hinna engagera sig i miljö- och klimatomställningen, och när anställda inte är engagerade i omställningen riskerar villkor och kompetensutveckling i sin tur att försämrans. Alltså måste ett traditionellt fackligt arbete ske parallellt med arbetet för ökat inflytande i miljöfrågor.

### Brister i kompetensutveckling

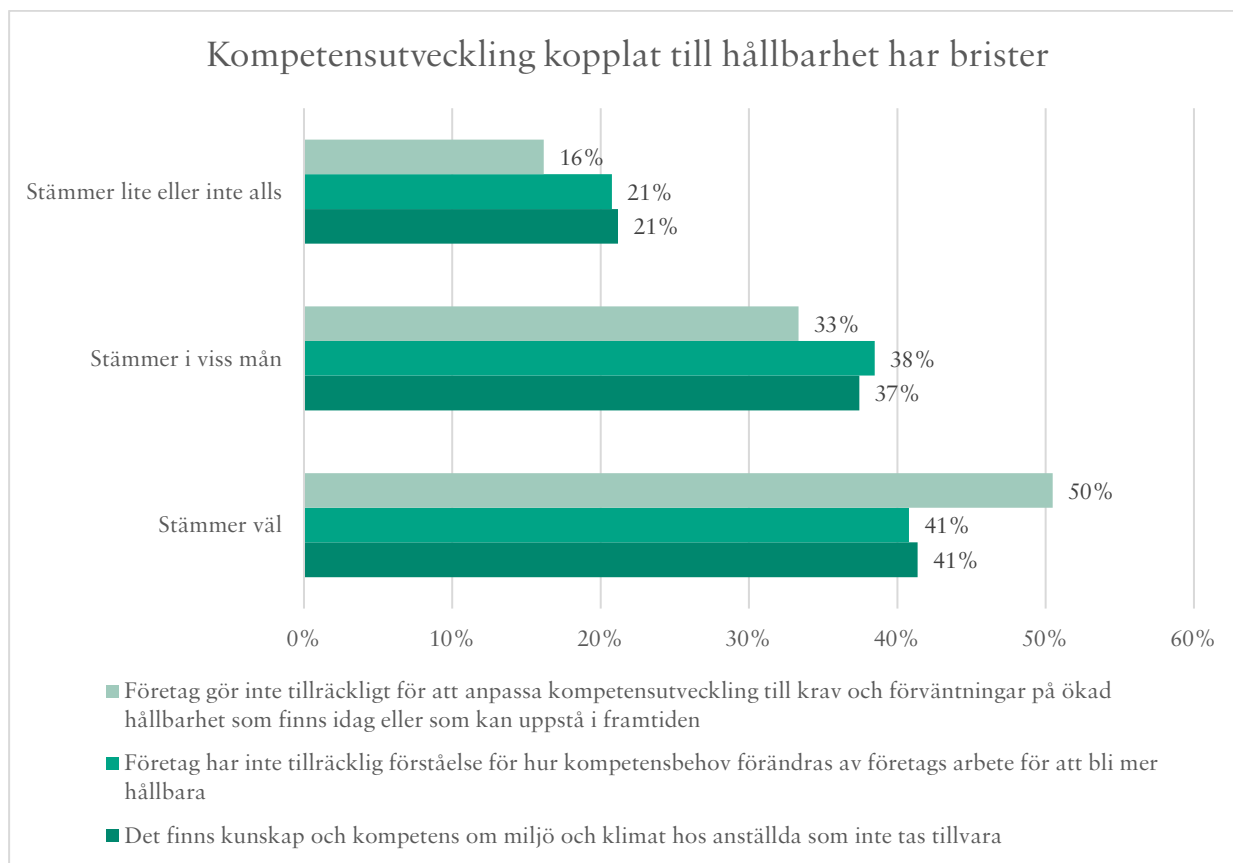
Bättre kompetensutveckling med avseende på miljö- och klimat är det som flest anställda skulle vilja arbeta för om de fick mer inflytande. Bristande kompetensutveckling upplevs också av en stor andel som ett hinder för inflytande. Det gör det intressant att titta lite närmare på vad det är som brister i kompetensutvecklingen.

Till att börja med kan vi konstatera att det finns möjligheter till förbättring inom en lång rad områden. Få anställda får fullgod utbildning inom logistik och många ser brister i den utbildning man får kring vilken miljöpåverkan de egna varorna har. Det som utmärker sig mest är dock brister i utbildning när arbetet förändras som en följd av miljö- och klimatomställningen. Drygt hälften anser att det helt saknas utbildning

både vad gäller att hantera förändringar av befintliga arbetsuppgifter och hur man utför nya arbetsuppgifter. Endast omkring 20 procent anser att sådana kompetenshöjande insatser finns i stor utsträckning (Briland Rosenström & Sundqvist 2022).



Brister i utbildning kring hur arbetsuppgifterna utförs när de förändras är oroande inför framtiden eftersom förändringstakten knappast kommer att minska. Enligt de svarande beror bristerna på att företag ofta saknar en fullgod förståelse för vilken kompetens som omställningen kräver och därför inte gör tillräckligt för att anpassa kompetensutvecklingen till nya krav. Omkring 80 procent ser denna kedja av brister (Briland Rosenström & Sundqvist, 2022).



Som vi ser i tabellen anses företagen också ofta ha brister när det gäller att nyttja den kompetens om miljö- och klimat som finns hos de anställda. Där går företagen miste om en viktig resurs som sannolikt hade kunnat användas bättre om förståelsen för vad omställningen kräver var större.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att företagsledningarna själva behöver genomgå mer utbildningsinsatser, bättre anpassa kompetensutveckling till personal efter hur branschen förändras och kartlägga de kompetenser som finns i företaget. Det skulle förbättra för personalen, men det skulle också gynna företagets konkurrenskraft. Facket har en möjlighet att bidra till att allt detta sker, både genom påtryckningar mot arbetsgivare och eventuellt genom samarbete med arbetsgivarorganisationer eftersom dessa är intresserade av att deras medlemsföretag ska vara konkurrenskraftiga.

## 4.5 Sammanfattning

Undersökningar vi har gjort av hur våra medlemmar ser på miljö- och klimat har visat på ett stort intresse och en vilja att engagera sig. Man vill engagera sig i miljö- och klimatfrågor för att rädda klimatet, men vill också säkerställa att miljömässig- och social hållbarhet går hand i hand när företag ställer om. Medlemmar ser nämligen en uppenbar risk att företags förändringar för att bli mer miljömässigt hållbara kan gå ut över dem själva. Många vill därför engagera sig i hur företaget arbetar med miljömässig hållbarhet, men hindras ofta av faktorer som har med brister i arbetsvillkor och arbetsmiljön att göra. Brister i kompetensutveckling är det allra mest utmärkande hindret. Allt detta pekar mot att facket har en viktig roll att fylla på arbetsplatsen. Facket kan fungera som en garant för att omställningen inte går ut över arbetsvillkoren, att anställda får ett inflytande och att företag ger anställda den kompetensutveckling de behöver i klimatomställningen.

## **Kapitel 5. Vad bör facket göra? Medlemmars syn på fackets roll i miljö- och klimatomställningen**

Många resultat i våra undersökningar har talat för att våra medlemmar upplever miljö- och klimat som en facklig fråga som vårt förbund bör arbeta med. Det finns ett engagemang kring att minska branschens miljö- och klimatpåverkan, men medlemmarna ser även ett samband mellan miljö- och klimatomställningen och förändring av arbetsvillkor och arbetsmiljöer. Anställda uttrycker dessutom ett behov av förbättrad kompetensutveckling och vill ha ökat inflytande.

Allt detta talar för att våra medlemmar vill se att förbundet arbetar med miljö- och klimatfrågor på flera sätt. Men hur då? För att ta reda på det har vi frågat vad de anser att Handels ska arbeta med i miljö och klimatfrågor och vilka fackliga verksamhetsområden det ska gälla.

Målet med frågorna har varit att förstå om och hur medlemmar anser att miljö- och klimat är en facklig fråga för att kunna börja integrera miljö- och klimataspekter i olika delar av facklig verksamhet. Med en sådan bakgrundskunskap förbättras möjligheterna att ta lyckade initiativ som leder till en ökad facklig styrka.

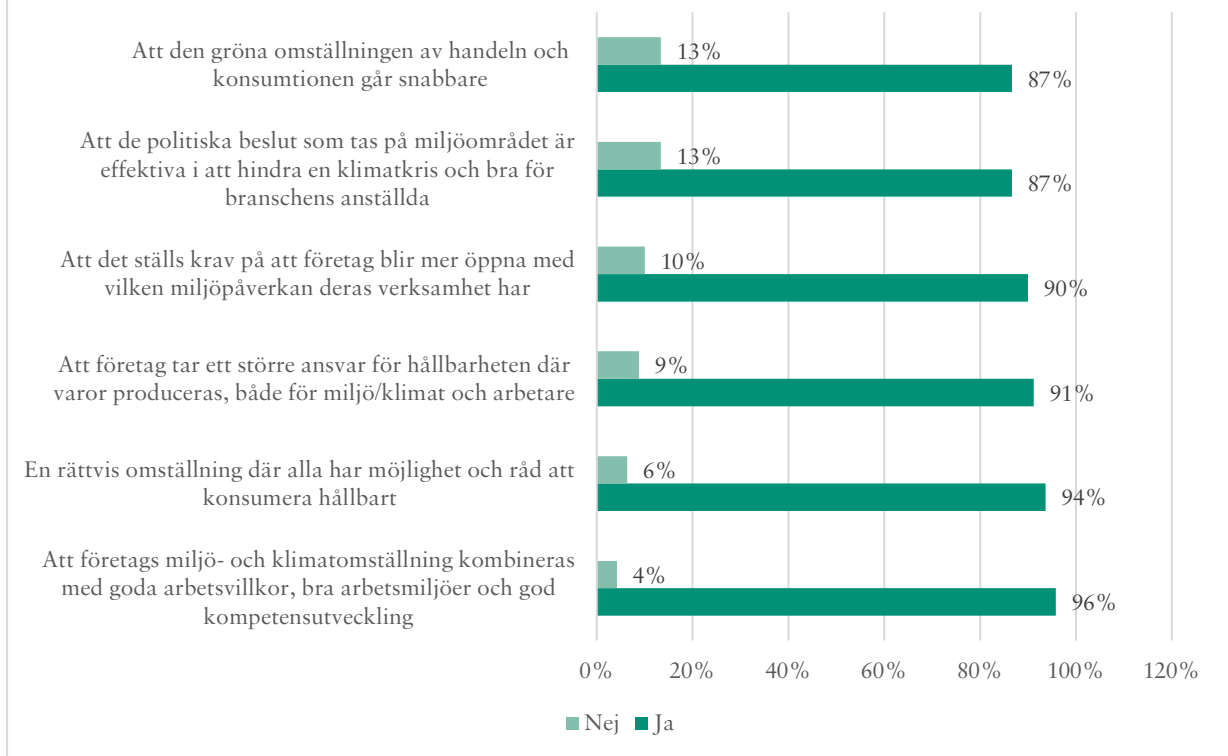
### **5.1 Vilka aspekter bör facket arbeta med i klimatomställningen?**

Vi har velat säkerställa att Handels framöver arbetar utifrån frågeställningar och målbilder som verkligen har förankring bland medlemmarna. För att få vägledning kring hur Handels fortsatt bör rikta in arbetet med miljö- och klimatfrågor frågade vi vad medlemmarna vill att vi ska arbeta för. Det vore exempelvis inte självklart att medlemmarna vill att förbundet ska ägna sig åt att ställa krav på politiken för att påverka klimatomställningen. Saknas mandatet behöver det övervägas extra noga om det är en fråga för Handels.

Vår undersökning har dock visat att det finns ett starkt stöd för att Handels arbetar med miljö- och klimatfrågan utifrån alla vinklar vi funnit som rimliga och möjliga utifrån ett fackligt perspektiv, vilket syns av tabellen nedan (Briland Rosenström & Sundqvist, 2022).



## Vad bör Handels arbeta för, kopplat till miljö och klimat?



Diagrammet visar att andelen som inte vill att Handels ska arbeta med miljö- och klimatfrågor är väldigt liten, mindre än fyra procent. Det är också tydligt att en överväldigande majoritet tycker att Handels arbete med miljö- och klimatomställningen bör kombineras med goda arbetsvillkor, bra arbetsmiljöer och god kompetensutveckling. Återigen ser vi tydligt vikten av att omställningen inte sker till vilket pris som helst, utan tvärtom är solidarisk och rättvis. Här följer några resonemang om de olika aspekterna av arbete med miljö och klimat som våra medlemmar efterlyser.

- **Goda arbetsvillkor, bra arbetsmiljö när branschen ställer om**  
Så gott som alla svarande, 96 procent, anser att Handels bör verka för en klimatomställning som är förenlig med goda arbetsvillkor, bra arbetsmiljöer och fullgod kompetensutveckling för anställda. Detta bekräftar att de som svarat på undersökningen kopplar omställningen till sin egen vardag utifrån vetskapen om att den kan förändras av klimatomställningen i branschen. Det är av högsta prioritet för anställda att Handels både reagerar på och formar den omställning som sker för att goda villkor och god arbetsmiljö ska kunna säkerställas.
- **Rättvis omställning**  
En mycket stor andel, 94 procent, instämmer i att Handels, bör verka för en omställning av konsumtion som alla kan delta i och har råd med. Detta innebär att Handels bör påverka politiken till att åstadkomma en rättvis omställning, som inte lämnar någon vid sidan om. Att arbeta för att det införs styrmedel på miljöområdet som ger alla goda möjligheter att ställa om är en del av detta. Men det handlar också om den övergripande inkomst- och förmögenhetsfördelningen i samhället. Övergripande ekonomiska ojämlikheter skapar också ojämlika möjligheter att konsumera mer hållbart.

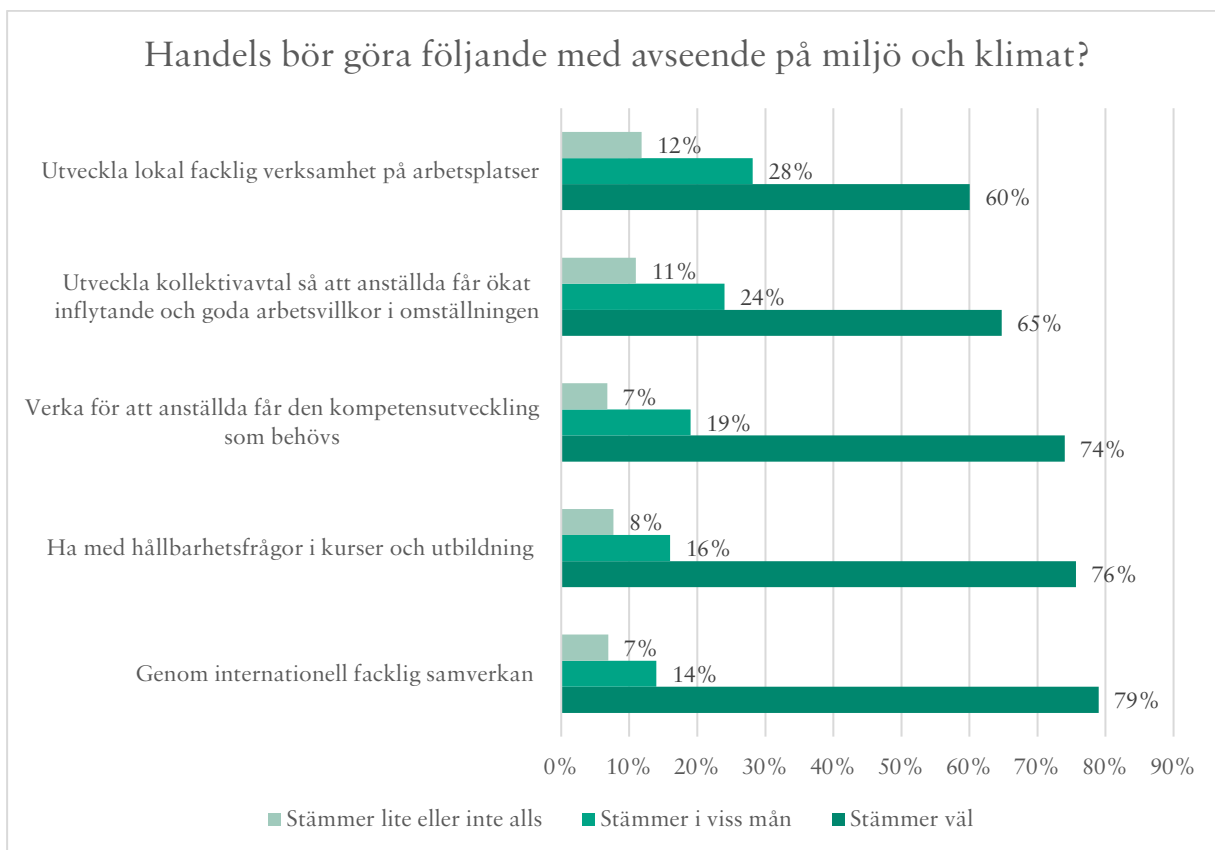
- **Ökad hållbarhet för miljö och arbetare i producerande länder**  
Över 90 procent anser att Handels också bör arbeta för ökad hållbarhet där varor produceras. En del av detta är den miljömässiga hållbarheten. Men det handlar också om solidariteten med arbetare i andra länder som ofta utför arbete under dåliga villkor, i ohälsosamma miljöer och med risk att själva drabbas direkt av produktionens skadeverkningar. Medlemmarna vill att Handels bidrar till att göra situationen bättre för utsatta arbetare i andra länder genom att påverka handelsns företag till att ta ansvar.
- **Politisk påverkan för att snabba på omställningen**  
87 procent av de svarande vill att Handels ska verka för en snabbare klimatomställning av branschen och konsumtionen. En så pass hög andel positiva är ingen självklarhet. Man kan tycka att miljö- och klimat är viktiga frågor, men att det inte är fackets uppgift att engagera sig i sakfrågor på området. Resultatet visar dock att en klar majoritet ser klimatsituationen som så allvarlig att Handels behöver driva på och bidra med lösningar till bransch och politik.

De olika förväntningar som medlemmarna ger uttryck för när det gäller Handels engagemang i miljö- och klimatfrågor är inte alls oförenliga. Men de kräver förmåga att hålla flera tankar i huvudet samtidigt. Handels medlemmar vill att förbundet ska påverka politiken i miljöfrågor, men för den sakens skull inte tappa fokus på kärnfrågan: att skapa en omställning där anställda arbetar med goda villkor och bra arbetsmiljö. De vill att Handels ska driva detta för anställda i den svenska handeln, men ser samtidigt ett behov av solidaritet med utsatta arbetare i andra länders produktion. Men det är inte enbart sin egen situation eller situationen för arbetare i andra länder som medlemmarna tänker på. Det finns även en övergripande dimension av rättvisa och jämlikhet som yttrar sig i en önskan om att Handels verkar för en omställning av konsumtionen som ger alla råd att ställa om.

Förutom att resultaten pekar ut områden där facket bör engagera sig ger de också stöd för att Handels bör arbeta utifrån ett klassiskt fackligt perspektiv. I början av rapporten anlades ett fackligt perspektiv på miljö- och klimat utifrån hur det från en facklig synvinkel kan vara rimligt att se på dessa frågor. Resultaten från undersökningen visar att medlemmarna vill se ett arbete som är förenligt med fackliga kärnvärden. Rättigheter, trygghet, rättvisa och solidaritet står i förgrunden.

## **5.2 I vilka delar av verksamheten bör facket arbeta med miljö- och klimatfrågor?**

Med en så bred önskan om fackligt engagemang i miljö- och klimatfrågor vore det rimligt om medlemmarna i vårt förbund vill att miljö- och klimataspekter integreras i många olika delar av Handels verksamhet. Undersökningen visar att så är fallet. Våra medlemmar upplever således att det finns relevanta miljö- och klimataspekter i all slags verksamhet som vårt förbund ägnar sig åt.



De som svarat på undersökningen vill ha ett miljö- och klimatarbete som involverar och berör allt slags arbete i förbundet. I samtliga nämnda verksamhetsgrenar efterfrågas miljö- och klimatinslag av minst 88 procent (Briland Rosenström & Sundqvist, 2022). Medlemmarna har alltså uppfattningen att miljö- och klimat bör vara en del av verksamheten i allt ifrån lokal facklig organisering till internationellt fackligt arbete. Att lokal facklig organisering är viktigt för medlemmar visas också av svaren på en fråga vi ställde om huruvida det bör finnas en fackligt aktiv på arbetsplatsen som har ett tydligt ansvar för miljö- och klimatfrågor. 81 procent tycker att det finns ett sådant behov.

Slutsatsen är att hela Handels behövs i arbetet kopplat till miljö- och klimat, för att medlemmarnas förhoppningar om vad förbundet ska göra ska kunna infrias. Ytterst är det en konsekvens av att de ser miljö- och klimat som mer än en separat sakfråga. För dem går miljöfrågan in i vardagen, i deras kompetensbehov, i deras villkor och i större rättvisaspekter. Miljö- och klimatomställningen ändrar därför inte på några grundläggande fackliga värden eller målbilder. Handels ska fortsätta vara en organisation som kretsar kring arbete för rättvisa, jämlikhet, bra arbetsvillkor, trygga jobb, god arbetsmiljö och fungerande kompetensförsörjning, men utifrån kunskap om och med hänsyn till vad miljö- och klimatomställningen kan innebära och med målsättningen att forma omställningen istället för att lämna makten över omställningen i andra händer.

### **5.3 Sammanfattning**

Undersökningar har visat att Handels medlemmar vill se ett brett arbete i miljö- och klimatfrågor som involverar hela förbundet. Eftersom medlemmars arbete och vardag påverkas av miljö- och klimatomställningen är miljö- och klimat en aspekt som går in i all form av fackligt arbete.

Vår kartläggning av medlemmars syn kommer framöver att ligga till grund för ett arbete med att integrera miljö-och klimataspekter i samtliga former av facklig verksamhet. Det ger vår undersökning av medlemmars inställning också mandat för att göra. Exakt så behöver det inte se ut i all fackliga sammanhang. Därför är det viktigt för varje fackförbund att undersöka de egna medlemmarnas syn på fackets roll.

## Kapitel 6. Planer och visioner för det fackliga arbetet med miljö- och klimatfrågor

Vårt förbund står nu med kunskap som kan ligga till grund för fortsatt fackligt arbete på miljö- och klimatområdet. Vår stora framtidsutmaning är att med den kunskapen i ryggen integrera miljö- och klimatfrågor i olika delar av verksamheten. På vissa områden, som politisk påverkan, har vi ett pågående arbete som behöver fortsätta utvecklas. På andra områden, som facklig organisering kopplat till miljö- och klimat på arbetsplatser, är Handels i startgroparna. Just nu diskuteras och inventeras möjliga åtgärder på alla områden för att formulera en strategi.

Vad vi kommit fram till hittills i den diskussionen sammanfattas i detta kapitel. Det är således inget facit för vad man ska göra utan en karta av möjligheter som förhoppningsvis kan inspirera andra fackliga organisationer som vill påbörja eller utveckla ett fackligt arbete kopplat till miljö- och klimatfrågor. Kapitlet består av de två delarna ”Fackligt arbete inom landets gränser” och ”Internationellt samarbete”.

### 6.1 Fackligt arbete inom landets gränser

#### 6.1.1 Handels färdriktning

Genom de undersökningar vi gjort och de rapporter vi skrivit har vi inom Handels en mängd information som grund för ett fackligt arbete med miljö- och klimatfrågor. Vi vet vilka miljö- och klimatutmaningar som vår bransch har och står inför. Vi har även kunskap om hur våra medlemmar ser på branschens miljö- och klimatpåverkan, vilket inflytande man önskar ha över sitt företags och branschens miljö- och klimatpåverkan, samt hur man ser på fackets roll i miljö- och klimatomställningen.

Sammantaget ger detta oss en färdriktning där det inte råder något tvivel om att fackföreningsrörelsen behöver vara en del av en rättvis klimatomställning. Men hur gör vi då rent konkret? Ett antal fackförbund, såväl i Sverige som i andra jämförbara länder, har redan påbörjat arbetet för en rättvis omställning. Baserat på dessa erfarenheter och de fakta som framkommit i Handels egna rapporter, kan vi staka ut ett antal vägval som Handels kan ta inom den närmaste framtiden.

Dock är det viktigt i de överväganden Handels gör framöver att miljö- och klimatfrågorna inte behandlas som ett särintresse eller blir till en fråga som konkurrerar med annan basfacklig verksamhet. Tidigare medlemsundersökningar visar tydligt att medlemmarna inte vill att miljö- och klimatfrågan blir en förevändning för att försämra arbetsvillkor och arbetsmiljö eller överskuggar annan verksamhet. Därför är det viktigt att miljö och klimat integreras i redan befintliga strukturer och arbetssätt parallellt med andra basfackliga frågor.

#### 6.1.2 Urval av visioner och idéer som Handels överväger och undersöker vidare

- Utbildning

Handels har sedan drygt ett år tillbaka ingått i ett samarbete med andra delar av civilsamhället kring ett utbildningsprojekt i miljö- och klimatfrågor. Lett av bland annat tankesmedjan Global Utmaning har ett studiecirkelsformat för klimatsamtal, utbildningsfällan för blivande klimatambassadörer samt en e-kurs tagits fram. Målet är att klimatambassadörerna ska känna sig rustade att starta samtalsgrupper och andra aktiviteter som bidrar till en rättvis omställning på arbetsplatsen.

Handels arbetar just nu med att se hur detta kan passa in i redan befintliga strukturer och att se över kurs- och utbildningsmaterialet så att det passar våra arbetsplatser. Avsikten är att arbetet ska *stärka* den fackliga organisationen på arbetsplatserna där fackklubben och klubbordförande är med i arbetet – inte konkurrera.

- **Gröna skyddsombud/Klimatombud**

Fackliga klimatombud kommer ursprungligen från det brittiska systemet med Gröna ombud (*Green reps*), alltså ett fackligt förtroendemannauppdrag i likhet med exempelvis skyddsombud. Dock har de gröna ombuden i Storbritannien inte samma rättsliga status som andra fackliga förtroendeuppdrag. Gröna skyddsombud har till uppgift att öka medvetenheten kring miljö- och klimatfrågor, hålla kontakt med miljöbranschen i frågor som bör lyftas med ledningen, ha ett aktivt fackligt miljöarbete, granska arbetsplatsen utifrån ett miljöperspektiv, medverka i att utveckla hållbara praxis och nätverka med andra gröna skyddsombud (Rolfer, Bengt. 2020, s.28 och Tidningen Vision 2022-09-23).

Staden Yorkshire i England ligger i en region präglad av en lång och konfliktfylld historia av nedläggningar, strejker och svikna arbetare när gruvorna stängdes och stålverket lades ner på 1980-talet. Trots detta inrymmer regionen fortfarande många utsläppstunga industrier. Där har man sedan några år tillbaka satt i gång ett arbete med gröna ombud och ett utbildningsprogram där en kurs i rättvis omställning ingår. Startskottet blev när Storbritannien som det första land i världen fattade beslut om nollutsläpp av fossila bränslen senast 2050. Förhoppningen är att de gröna ombuden ska kunna utöva fackligt inflytande i den kommande processen mot ett fossilfritt arbetsliv.

För att få inspiration till vad gröna ombud på arbetsplatser kan åstadkomma har den engelska nationella fackliga organisationen The Trades Union Congress (TUC) i utbildningsenhet Unionlearn, gett ut en rapport som heter Cutting carbon, growing skills – green skills for a just transition (Rolfer, Bengt 2020, s.28).

Under våren 2022 införde det svenska fackförbundet Vision rollen som klimatombud som första fackförbund i Sverige. Klimatombud är ett sätt att skapa utrymme i det fackliga uppdraget för att kanalisera det engagemang som finns på Visions arbetsplatser för miljö och klimat. Därför har man bland annat lanserat e-utbildningar för klimatombud och en så kallad handlingskraftskarta som syftar till att inspirera andra till klimatsmarta aktiviteter på arbetsplatsen.

Därutöver har Vision specificerat klimatombudets uppgifter som till exempel att identifiera vilka hållbarhetsfrågor som kollegorna anser viktiga, ta initiativ att påverka arbetsplatsen, stötta med kunskap i relevanta intresseförhandlingar och stödja styrelsen inför samverkan och förhandling i klimatfrågor. Konkret kan det handla om att förhandla fram kompensationer för dem som väljer att transportera sig klimatsmart till arbetet, att ge dem som arbetar med inköp och upphandling rätt kompetensutveckling och villkor att kunna upphandla klimatsmart och hållbart, att införa tjänstecyklar, att påverka bränslet i tjänstefordon eller att ha miljö- och klimat som en stående punkt på de regelbundna arbetsplatsträffarna (vision.se 2022-09-23).

Utifrån inspiration från andra aktörers implementering undersöker Handels nu möjligheten att själva lansera ett system med klimatombud. Men ska vi införa klimatombud måste vi kunna säkerställa att rollen kan fungera som ett bra komplement till befintlig facklig struktur. Rollen får varken konkurrera med eller vara frikopplad från strukturer så som fackklubbar på arbetsplatser. Eftersom det också finns stor potential i att inkludera miljö- och klimataspekter i fackklubbars arbete och förtroendevaldas uppdragsbeskrivning kräver ett införande en övertygelse om att rollen som klimatombud ger ett mervärde i just vårt förbund.

- **Gröna kollektivavtal**

Gröna kollektivavtal eller gröna klausuler i kollektivavtal handlar om att fack och arbetsgivare kommer överens om åtgärder som syftar till att minska företagets, arbetsplatsens och arbetstagarens negativa klimatavtryck.

Kanada började redan på 1970-talet med att införa gröna klausuler i kollektivavtalen mellan fack och arbetsgivare. Yorks universitet i Kanada har i ett forskningsprojekt sammanställt alla gröna skrivklausuler som slutits mellan fack och arbetsgivare (cirka 300 stycken) från det att man i Kanada började med gröna kollektivavtal på 1970-talet till och med år 2021. Skrivningarna handlar exempelvis om att företag och facket förbinder sig att tillsammans arbeta för att få ner utsläpp, skydda anställdas hälsa från miljöskadliga ämnen och hålla regelbundna möten för att utvärdera och diskutera frågor som rör miljö, återvinning och energi (York University, 2021, s.3–4). En annan intressant skrivning handlar om att anställda, i anslutning till den internationella miljö- och klimatdagen Earth Hour i slutet av mars, klockan åtta på kvällen bör stänga av lampor hemma och på arbetsplatsen för att belysa den roll som varje enskild människa har för att stoppa klimatförändringarna (York University, 2021 s.5).

Fackförbundet för offentliganställda (Canadian Union of Public Employees, CUPE) i staden Ottawa i Kanada lyckades för några år sedan få till att anställda som reser till jobbet med cykel ska ersättas av arbetsgivaren med en viss summa per kilometer. I staden Calgary lyckades samma fackförbund teckna kollektivavtal för alla 18 offentliga bibliotek i staden att anta ett återvinningsprogram för avfall och emballageminskning, samt att enbart använda miljövänliga städ- och rengöringsprodukter (Canadian Union of Public Employees, 2018)

- **Grön kompetensutveckling**

I Handels miljö- och klimatrapport från 2022 “Så kan anställda bidra till Handels miljö- och klimatomställning” ansåg 83 procent av de svarande att företag inte gör tillräckligt för att anpassa kompetensutveckling till krav och förväntningar på hållbarhet som finns idag eller som kan uppstå i framtiden. 79 procent tyckte även att företag saknade förståelse för hur kompetensbehov förändras av företags arbete för att bli mer hållbara. Dessutom ansåg 78 procent att arbetsgivarna inte tar tillvara den kunskap och kompetens som finns i miljö- och klimatfrågor. Av detta drog vi slutsatsen att företag behöver kartlägga vilka kompetenser som finns i företaget avseende miljö och klimat, men också undersöka hur de kan möta de ökade kraven på hållbarhet som samhället ställer genom att erbjuda de anställda kompetensutveckling (Briland Rosenström & Sundqvist, 2022, s.23-24).

Undersökningen visar att medlemmarna vill kunna informera kunder om varors miljöpåverkan, bedöma varors kvalitet och livslängd, få kunskap i att reparera och/eller göra om varor, samt kunna värdera och prissätta begagnade varor. Hälften av de tillfrågade medlemmarna tror att det kommer bli ännu viktigare i framtiden att kunna informera kunder om varors klimatpåverkan. Detta stärker insikten om att kompetensutveckling behövs för att kunna bidra till miljö- och klimatomställningen och här uppger en majoritet att de vill ha kompetensutvecklingen via jobbet och på arbetsplatsen. Dock uppger 76 att det är svårt att hitta arbetstid till att få fram information om varors hållbarhet, medan 59 procent uppger att det är svårt att hitta relevant information om varors hållbarhet.

För att handeln ska kunna ställa om måste arbetsgivaren alltså bistå med resurser och förutsättningar för kompetensutveckling av de anställda på arbetsplatsen. Det finns redan visst samarbete med branschens gemensamma intresseorganisation Handelsrådet och arbetsgivarorganisationen Svensk Handel vad gäller omställningen till framtidens hållbara jobb och förändringar av yrkesroller. Handelsrådet har ett särskilt

utskott som arbetar med kompetensfrågor i vilken omställning kopplat till hållbarhetsarbete kommer att bli mer framträdande. Samtal specifikt om denna fråga är initierade. Parterna kan också samverka inom ramen för bredare plattformar som också inkluderar akademisk forskning. Projektet ReSkills är ett exempel på detta. I det är arbetsmarknadens parter gemensamt delaktiga i att ta fram utbildning som höjer kompetensen kring handelns omställning inom området kläder och textilier.

- **Samverkan med företag som vill statuera grönt exempel**

Ett sätt som Handels skulle kunna tänkas arbeta på för att få fart på miljö- och klimatarbetet på arbetsplatsnivå, kan vara genom samarbete med hållbarhetsintresserade företag som vill gå före i hållbarhetsfrågorna och agera förebilder för andra företag. Det skulle syfta till att sprida goda arbetssätt till andra delar av branschen och på så vis skapa en mer omfattande omställning av handeln.

Det finns redan idag ett antal exempel på företag inom handeln som på många vis är pionjärer vad gäller cirkulära och hållbara affärsmodeller som skulle kunna spridas till andra företag inom handeln. Clas Ohlson är ett företag som grundades i Sverige för drygt hundra år sedan, som idag finns även i Norge och Finland. Företaget har som mål att vara helt klimatneutrala och helt cirkulära år 2045 (Clasohlson.se, 2022-09-17.)

På en av Clas Ohlsons butiker i Väla, Helsingborg har man ett samarbete mellan ledning och personal där man exempelvis arbetar med en intern Facebookgrupp där gruppmedlemmarna kan lägga in idéer om hur man på olika sätt kan förbättra företagets miljö- och klimatarbete. En förbättring kom när personalen hade synpunkter på att varje produkt låg i en separat plastförpackning, sedan i en större påse och sedan i en stor kartong. Genom att uppmärksamma de onödiga emballagen såg personalen till att få bort hundratusentals onödiga plastförpackningar. Personalen har även uppmärksammat behovet av uthyrning i stället för försäljning. Därför hyr Clas Ohlson numera ut maskiner som används sällan i ett hem och som kunder därför inte behöver äga själva. Det handlar om allt från mattvävt till borshammare. Fackklubben har även sett till att de anställda fått utbildning och kunskap kring de produkter som de arbetar med att hyra ut till kunderna. (Handelsanställdas förbund, kongressfilm 2021).

## **6.2 Internationellt samarbete**

Handels medlemmar vill att förbundet ska arbeta för en omställning där anställda i den svenska handeln har bra villkor och en god arbetsmiljö. De tycker också att miljö och klimat bör vara en del av hela verksamheten – i allt från lokal facklig organisering till internationellt fackligt arbete. Medlemmarna vill exempelvis att förbundet ska bidra till att göra situationen bättre för utsatta arbetare i andra länder genom att påverka handelns företag till att ta ansvar. Klimathotet kräver kollektiv handling – både inom ramen för nationalstaten och genom internationell samverkan. Ett reellt hinder mot en rättvis omställning är svaga fackförbund och det är viktigt att klimatarbetet inte överskuggar arbetet med fackliga kärnfrågor. En rättvis omställning förutsätter att arbetare är representerade genom sina egna demokratiska organisationer. Därför är vårt fortsatta stöd till andra förbunds arbete med medlemsorganisering och förhandlingsarbete, jämställdhet och interndemokrati viktigt.

I vårt internationella samarbete är UNI Global Union en viktig aktör. UNI är den globala fackliga federation (eng. *global union federation*, ofta förkortat GUF) som organiserar förbund inom tjänstesektorn och företräder över 20 miljoner arbetare i 150 länder. Inom UNI samarbetar medlemsförbunden på global och regionala nivåer. Organisationen är också uppdelad i branschvis i ett tiotal sektorer där handeln är den



största sektorn. Mycket av vårt internationella arbete sker inom och genom UNI Global Unions handelssektor – och det samarbetet är viktigt för att minska handelsbranschens klimatpåverkan globalt.

I oroliga tider finns en överhängande risk att nationalstater sluter sig. En viktig uppgift för Handels är att motverka en sådan utveckling; vi behöver en rättvis omställning som är global och präglas av solidaritet över landsgränserna. Handels klimatarbete kan inte begränsas till Sveriges gränser, det måste också genomsyra vårt internationella engagemang – och det kan ske på olika sätt. Nedan diskuteras ett urval av möjliga verktyg och arbetssätt för att utveckla vårt internationella arbete med miljö- och klimatfrågor.

### **6.2.1 Fackliga utvecklingsprojekt**

En viktig del av Handels internationella solidaritetsarbete är vårt utvecklingssamarbete med fackförbund i låg- och medelinkomstländer, som delfinansieras av statliga biståndsmedel. Handels projekt handlar främst om att stärka organisering, utbilda medlemmar om fackliga rättigheter och kollektiv förhandling, samt att stötta påverkansarbete. Rättvis omställning förutsätter starka, representativa fack och en fungerande social dialog – på så sätt bidrar förbundets utvecklingsprojekt indirekt till att säkra arbetstagarnas inflytande över klimatomställningen.

Förbundets fackliga utvecklingsarbete är också en möjlighet att arbeta mer konkret med miljö- och klimatfrågor. Sedan 2021 driver Handels ett tematiskt fadderprogram med fokus på rättvis omställning i Filippinerna, ett land där demokratin är på tillbakagång. Klimatkrisen drabbar redan de mest utsatta delarna av befolkningen och civilsamhället behöver allt stöd de kan få i arbetet framåt. Programmet riktar sig främst till Handels avdelningar, med det uttalade syftet att skapa möjligheter för samarbete och utbyten mellan våra förtroendevalda och fackligt aktiva i andra länder. Utbytet är viktigt för att synliggöra värdet av vårt solidaritetsarbete bland medlemmar och förtroendevalda. Det skapar också en fördjupad förståelse för klimatförändringarnas påverkan i olika länder. Genom fadderprogrammet stöttar förbundet bland annat transportarbetare som genom fackliga förhandlingar och påverkansarbetet säkrat tryggheten för sina medlemmar i övergången till gröna transporter. En annan partnerorganisation representerar arbetare i fiskeindustrin och jobbar för ett hållbart fiske och för att förhindra farliga utsläpp från gruvor till vatten. Förbunden arbetar i olika branscher men partnerskapet är en chans att lära av varandras erfarenheter. Vilka förhandlings- och påverkansstrategier har fungerat? Och hur kan vi bäst stötta våra systerförbunds arbete? Det är frågor som Handels vill utforska inom fadderprogrammet.

Effekterna av ett förändrat klimat kommer att slå hårt mot arbetare i låg- och medelinkomstländer som redan idag har minst resurser och därför sämst förutsättningar att själva anpassa sig till förändrade livsförutsättningar. Handels måste fortsätta arbeta för en solidarisk biståndspolitik som investerar i det fackliga utvecklingsarbetet. Inte minst för att kunna hantera det akuta klimathotet genom en rättvis omställning. Det tematiska fadderprogrammet är början på Handels arbete och utbyte med arbetare i andra länder i miljö- och klimatfrågor.

### **6.2.2 Multinationella företag**

Att påverka multinationella företag att bli mer hållbara är centralt för att minska handelssektorns negativa påverkan på miljön och inom UNI Global Union har arbetet med multinationella företag en framträdande roll. Det handlar bland annat om att teckna globala ramavtal som etablerar minimivillkor för anställda i samtliga länder men också om att förbättra situationen för arbetare i produktionsleden. Här finns verktyg och samarbetsformer som också skulle kunna användas i arbetet med den rättvisa omställningen och en minskad klimatpåverkan inom handeln.

## Globala ramavtal

Sedan 1970-talet har globala ramavtal tecknats mellan globala federationer och multinationella företag, i ett försök att stärka social dialog och säkra grundläggande rättigheter för företagens egna anställda och arbetare i produktionsleden. Avtalen är delvis ett försök att avhjälpa bristerna i nationell lagstiftning och icke-bindande internationella principer men också en respons på företagens interna arbete med corporate social responsibility (CSR). De globala avtalen etablerar minimiregler som aldrig får underskridas inom en koncern, oavsett i vilket land verksamheten bedrivs. Avtalen innehåller ofta klausuler som rör underleverantörer. Innehållet i de globala avtalen varierar, men i princip alla avtal innehåller utfästelser att respektera FN-organet ILO:s fyra grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet: förbud mot barnarbete, tvångsarbete och diskriminering samt rätten till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar. Många avtal går längre än så och reglerar även fackligt arbete, arbetsmiljön och arbetstider – men innehåller även klausuler som rör företagets miljömässiga hållbarhet, med hänvisningar till bland annat UN Global Compact och ILO:s riktlinjer för en rättvis omställning.

Handels deltar i förhandlingarna när ett globalt avtal ska träffas mellan UNI Global Union och ett svenskt handelsföretag. Handels verkar för att fler svenska multinationella företag ska teckna globala ramavtal men vi kan också arbeta för att påverka innehållet. De globala avtalen kan etablera miniminivåer och partsgemensamma regler för en rättvis omställning. Med klausuler som ställer krav på interna rutiner och arbetssätt, kompetensutveckling och andra åtgärder har globala avtal potential att bli viktiga verktyg i omställningen. Globala ramavtal innehåller också mekanismer för implementering och efterlevnad. Här finns även strukturer och organ för att utvärdera ett partsgemensamt miljöarbete. Avtalens efterlevnad och effektivitet är till stor del beroende av parternas samstämmighet och samarbete. Vid ett konstruktivt samarbete mellan GUF och företag finns också potential att utveckla samarbetet med företag som är särskilt profilerade inom hållbarhetsfrågor, exempelvis genom att sprida goda arbetssätt till andra länder där företaget är verksamt.

## Hållbara leverantörsled

Över 90 procent av Handels medlemmar anser att vi bör arbeta för ökad hållbarhet där varor produceras. Det handlar om solidariteten med arbetare i andra länder som ofta utför arbete under dåliga villkor, i ohälsosamma miljöer och med risk att själva drabbas direkt av produktionens skadeverkningar. Arbetet med hållbara leverantörsled är utmanande och fortfarande finns stora brister i den sociala hållbarheten. Kränkningar av arbetstagares rättigheter är vanligt förekommande och det lokala fackliga inflytande svagt. Samtidigt sker det förbättringar. UNI Global Union är en av undertecknarna av det historiska Bangladeshackordet – eller Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh – som trädde i kraft 2013, kort efter att över 1 000 textilarbetare mist sina liv när fabriken Rana Plaza kollapsade. Ackordet träffades mellan ett hundratal modeföretag, UNI Global Union och Industriall samt fackföreningar i Bangladesh. År 2021 träffades en ny överenskommelse mellan parterna. Det nya säkerhetsavtalet innebär att facken får insyn i arbetsmiljön på fabrikerna i Bangladesh samt en skyldighet för de stora företagen att skapa en säkrare arbetsmiljö. Men det nya avtalet reglerar inte bara brand- och byggsäkerhet utan även den generella arbetsmiljön. Det finns också en uttalad ambition att avtalet ska kunna omfatta fler länder så småningom. Avtalet har resulterat i en säkrare arbetsmiljö för många arbetare.

Likt de globala ramavtalen kan säkerhetsavtalet utgöra en modell för hur globala och lokala fack kan samarbeta med företag för att på branschnivå förändra och förbättra villkor och arbetssätt. På så sätt kan avtalet inspirera till ett partsgemensamt arbete för en omställning av branschen som kommer att kräva stödinsatser för arbetare i produktionsleden. Det kan handla om kompetensutveckling, utbildning eller

ersättning vid arbetslöshet. Dialogen med arbetstagarerna är avgörande för en rättvis omställning tänkt att möta både miljömässiga och sociala utmaningar.

### **6.2.3 Det europeiska samarbetet**

Klimatomställningen är en central och prioriterad fråga för EU:s beslutsfattande institutioner. Den europeiska gröna given presenterades av EU-kommissionen i december 2019 och har gett ny kraft åt klimatpolitiken och klimatåtgärderna på EU-nivå. Den gröna given är ett paket med förslag för att anpassa EU:s klimat-, energi-, transport- och skattepolitik så att det går att minska nettoutsläppen av växthusgaser med minst 55 procent till 2030 jämfört med 1990 års nivåer. Med den gröna given kommer EU att ställa om till en modern, resurseffektiv och konkurrenskraftig ekonomi. Men en av de viktigaste målsättningarna med initiativet är att ingen person eller samhälle ska lämnas utanför – omställning ska vara rättvis. Ett verktyg är mekanismen för en rättvis omställning som ger riktat stöd till regioner, näringar och arbetstagare som påverkas mest av omställningen.

Ett annat initiativ inom den gröna given är EU-kommissionens förslag till direktiv om corporate sustainability due diligence eller tillbörlig aktsamhet i leverantörsled. Förslaget fastställer en skyldighet för företag att respektera mänskliga rättigheter och miljöpåverkan i sin verksamhet och leverantörsled och en process för att hantera risker och negativ påverkan. Här har arbetstagarerna och deras fackförbund en central roll.

För Handels är det viktigt att genom våra fackliga federationer säkra arbetstagarernas röst i omställningen: de initiativ som presenteras bör dra nytta av – och stärka – de fackliga strukturerna för medbestämmande och inflytande som finns, inte minst på nationell nivå. Men även på EU-nivå har samverkan mellan arbetstagarrepresentanter och företag en viktig roll att spela i miljö- och klimatarbetet.

#### **Europeiska företagsråd**

I företag som har verksamhet i flera länder inom EU och EES finns möjlighet att bilda ett europeiskt företagsråd (EWC). Där kan arbetstagare från olika länder – främst inom Europa – få information och samråda med arbetsgivarrepresentanter om beslut som berör och får konsekvenser för löntagare över nationsgränserna. Enligt den svenska lagen om europeiska företagsråd (SFS 2011:427) har rådet bland annat rätt till information om den förväntade utvecklingen i fråga om gemenskapsföretagets eller företagsgruppens verksamhet, produktion och försäljning. Företaget ska också samråda med företagsrådet i frågor som rör sysselsättningsläget och dess förväntade utveckling, införandet av nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser och produktionsöverföringar. Att nuvarande lagstiftning inte nämner företagets hållbarhetsarbete är inte ett hinder mot att lyfta ämnet inom företagsrådet. Rådets inflytande och arbetsätt regleras mellan företaget och arbetstagarerna i ett särskilt avtal.

Genom att inkludera företagets arbete med social hållbarhet men också miljö och klimat i informations- och konsultationsprocessen skulle multinationella företag kunna dra nytta av den kunskap och kompetens som arbetstagarerna i olika länder besitter. Lokala och nationella arbetsätt i miljöfrågor – i butik, på lager och kontor – kan inspirera till nya rutiner inom andra delar av verksamheten. På så sätt kan företagsråden vara ett viktigt verktyg i omställningen på företagsnivå. Här kan arbetstagarrepresentanter och EWC-koordinatorer vara aktiva och drivande.

## Handelns sociala dialog

Omställningen inom handelsbranschen kräver aktiva parter även på EU-nivå. Dialogen mellan arbetsmarknadens parter – den sociala dialogen – är en hörnsten i den europeiska sociala modellen. Den gör det möjligt för arbetsmarknadens parter att aktivt bidra till utformningen av den europeiska social- och sysselsättningspolitiken, bland annat genom avtal. UNI Europa Handel har just påbörjat ett tvåårigt EU-projekt som finansieras av Europeiska kommissionens program för branschrelationer och social dialog. Syftet med projektet är att utveckla den sociala dialogen för att bättre möta handelns gröna och digitala omställning.

Tillsammans med medlemsförbunden i Europa ska UNI Europa Handel undersöka hur omställningen kan medföra fördelar för både arbetsgivare och arbetstagare – exempelvis genom ökad produktivitet, nya arbetstillfällen och bättre villkor. Men det förutsätter att arbetsgivare och fackförbund är väl införstådda med omställningens risker och möjligheter. En målsättning med projektet är att utveckla verktyg och arbetssätt för att hantera omställningen i samverkan mellan fackförbund och arbetsgivare. I styrgruppen sitter representanter från Handels men också från förbund i Italien, Nederländerna och Ungern. Förutsättningarna för social dialog och fackligt arbete skiljer sig markant mellan de fyra länder – en viktig aspekt att ta hänsyn till i arbetet med att hitta relevanta arbetssätt.

Den här typen av kunskapshöjande projekt är viktiga eftersom det ger fackförbunden och deras förtroendevalda konkreta verktyg i arbetet med miljö- och klimatfrågor. Men det kan också stärka det partsgemensamma arbetet nationellt såväl som på europeisk nivå. Projektet kommer också att beröras inom handelssektorns sociala dialog på EU-nivå. Samverkan mellan parterna inom branschen – på nationell och europeisk nivå – är avgörande för att kunna möta de nödvändiga förändringarna och hitta gemensamma lösningar utifrån handelsbranschens specifika behov.

## 6.3 Avslutande diskussion

Flera av de idéer som här introducerats, som hämtar inspiration från hur andra fackförbund har gjort för att höja tempot i klimatomställningen, är tillämpbara på Handelsanställdas förbund. Flera idéer möjliggörs dessutom av varandra och hänger på så vis ihop, till exempel införandet av gröna skyddsombud som kan driva såväl grön kompetensutveckling som gröna klausuler i det lokala kollektivavtalet.

Kort sagt finns mycket att göra för miljö och klimat inom ramen för den svenska partsmodellen och hur svensk arbetsmarknadslagstiftning ser ut. Utöver frågan om kompetensutveckling kan vi tillsammans föra en social dialog om hur vi skapar miljömässig hållbarhet i arbetslivet.

Arbetet bör inte begränsas till Sverige, utan också genomsyra förbundets internationella engagemang. Redan idag finns samarbetsytor och verktyg på regional och global nivå som kan komma till nytta för att minska handelssektorns miljöpåverkan och möjliggöra en verkligt rättvis omställning ur ett globalt perspektiv.

Om hållbarheten inom arbetslivet även kan integrera det gröna perspektivet, utan att bli ett särintresse, ökar sannolikheten för att samhället når den storskaliga och rättvisa omställningen som ska till för att vi ska kunna uppfylla målen i Agenda 2030 och Parisavtalets mål om att hålla den globala uppvärmningen under två grader.

# Källförteckning

1. Briland Rosenström, M., & Palmgren, O. (2020). *Handels miljö- och klimatpolitiska program*. Handels rapporter 2020:3. Handelsanställdas förbund.  
<https://handels.se/globalassets/centralt/media/pressrum/rapporter/2020/handels-miljo--och-klimatpolitiska-program.pdf>
2. Briland Rosenström, M., Burman, E., Palmgren, O. & Tenggren, S. (2021). Fri frakt till ett högt pris – En analys av e-handels utveckling och hållbarhet. Handelsanställdas förbund, SEKO och Svenska Transportarbetarförbundet.  
<https://handels.se/globalassets/centralt/media/pressrum/rapporter/2021/fri-frakt-till-ett-hogt-pris.pdf>
3. Briland Rosenström, M. & Sundqvist, F. (2022). Så kan anställda bidra till handels miljö- och klimatomställning- Om anställdas roll och deras förväntningar på facket.  
<https://handels.se/globalassets/centralt/media/pressrum/rapporter/2022/sa-kan-anstallda-bidra-till-handels-miljo--och-klimatomstallning.pdf>
4. [Canadian Union of Public Employees \(2018\)](#). Bargaining language for a greener workplace. [Bargaining language for a greener workplace | Canadian Union of Public Employees \(cupe.ca\)](#)
5. Clasohlson.se (2022-09-17), [Clas Ohlson - Hållbarhet - about.clasohlson.com](#)
6. Diffenbaugh, N.S. & Burke, M. (2019). *Global warming has increased global economic inequality*. Proceedings of the National Academy of sciences of the United States of America, 116 (20).  
<https://www.pnas.org/content/116/20/9808>
7. E-handel.se (2020-02-07). *Så ska H&M bli helt cirkulära: ”Vi letar konstant”*.  
<https://www.ehandel.se/sa-ska-hm-bli-helt-cirkulara-vi-letar-konstant>
8. Energinyheter.se (2022-03-11). Efterfrågan på kol kan nå sin högsta nivå någonsin under 2022.  
<https://www.energinyheter.se/20211221/25519/efterfragan-pa-kol-kan-na-sin-hogsta-niva-nagonsin-under-2022>
9. [Handelsanställdas förbund, kongressfilm \(2021\) Clas Ohlson](#),  
<https://handels.imagevault.app/embed/publishedmedia/is1fze6fjmhiokuy9iac/>
10. Hallegatte, S., Bangalore, M., Bonzanigo, L., Fay, M., Kane, T., Narloch, U., Rozenberg, J., Treguer, D. & Vogt- Schilb, A. (2016). *Poverty and climate change*. I Fankhauser, S. & McDermott T.K.J. (red.) *The Economics of Climate-resilient Development*. Cheltenham: Edward Elgar. <https://www.e-elgar.com/shop/gbp/the-economics-of-climate-resilient-development-9781785360305.html>
11. ILO (2018). *Greening with jobs – World Employment and Social Outlook 2018*. <https://www.ilo.org/weso-greening/#Intro-2>
12. IPCC (2021-08-09). *Climate change widespread, rapid, and intensifying* <https://www.ipcc.ch/2021/08/09/ar6-wg1-20210809-pr/>
13. LO (2018). *Fem förslag för en investeringsledd klimatpolitik. En klimatpolitisk rapport från LO*. [https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo\\_fakta\\_1366027478784\\_fem\\_klimatpolitiska\\_forslag\\_pdf/\\$File/fem\\_klimatpolitiska\\_forslag.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_fem_klimatpolitiska_forslag_pdf/$File/fem_klimatpolitiska_forslag.pdf)
14. LO (2019). Program för jämlikhet.  
[https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo\\_fakta\\_1366027478784\\_program\\_for\\_jamlikhet\\_pdf/File/Program\\_for\\_jamlikhet.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_program_for_jamlikhet_pdf/File/Program_for_jamlikhet.pdf)
15. Montt, G., Fraga, F. & Harsdorff, M. (2018). *The future of work in a changing natural environment. Climate change, degradation and sustainability*. ILO future of work research paper series 4, ILO.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_644145.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_644145.pdf)
16. Oxfam (2015). *Extreme carbon inequality. Why the Paris climate deal must put the poorest, lowest emitting and most vulnerable people first*. [https://www-cdn.oxfam.org/s3fs-public/file\\_attachments/mb-extreme-carbon-inequality-021215-en.pdf](https://www-cdn.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/mb-extreme-carbon-inequality-021215-en.pdf)

17. Nordström, A. (2016). *Underlagsrapport till analysgruppen Arbetet i framtiden. Livslångt lärande – på riktigt.* <https://www.gov.se/4951bd/contentassets/17116303997443d69a6692270d963b01/underlagsrapport-livslangt-larande-pa-riktigt.pdf>
18. PRINCE Project (2018). *Time-series data from the PRINCE model on greenhouse gas emissions, air pollutant emissions and material flows for 2008–2014.* <https://www.prince-project.se/results-overview/>
19. Reformisterna (2021). *En grön ny giv för Sverige.* <https://static1.squarespace.com/static/5baddf8c34c4e2813334af09/t/6058f907c12f9c768300da53/1616443664041/En+gro%CC%88n+ny+giv+fo%CC%88r+Sverige.pdf>
20. [Rolfer, Bengt \(2020\). Klimatet och jobben Fackliga perspektiv för en rättvis omställning. klimatet-och-jobben.pdf \(arenaide.se\)](#)
21. Sall, C. & Narain, U. (2018). *Air Pollution: Impact on Human Health & Wealth.* I Lange, G-M., Wodon, Q. & Carey, K. *The Changing Wealth of Nations 2018.* World Bank. [https://elibrary.worldbank.org/doi/pdf/10.1596/978-1-4648-1046-6\\_ch9](https://elibrary.worldbank.org/doi/pdf/10.1596/978-1-4648-1046-6_ch9)
22. SCB (2020). *Miljöpåverkan från konsumtion efter uppkomst, användning, ämne och år- Miljöpåverkan från konsumtion efter produktgrupp SPIN 2007, användning och ämne. Miljöräkenskaper, SCBs statistikdatabas.* [http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START\\_\\_MI\\_\\_MI1301\\_\\_MI1301F/MI1301MPSPINN/table/tableViewLayout1](http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__MI__MI1301__MI1301F/MI1301MPSPINN/table/tableViewLayout1)
23. Scott Jakobsson, L. (2019). *Copper with a cost. Human rights and environmental risks in the mineral supply chains of ICT: A case study from Zambia.* Rapport 94, Swedwatch. [https://swedwatch.org/wp-content/uploads/2019/05/94\\_Zambia\\_uppslag.pdf](https://swedwatch.org/wp-content/uploads/2019/05/94_Zambia_uppslag.pdf)
24. SFS 2011:427. Lag om europeiska företagsråd [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2011427-om-europeiska-foretagsrad\\_sfs-2011-427](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2011427-om-europeiska-foretagsrad_sfs-2011-427)
25. Shamsher, S. & Åkerblom, A. (2018). *Power of the voice. Perspectives of workers and buyers on social dialogue within the Bangladeshi garment sector.* Report 90, Swedwatch. [https://swedwatch.org/wp-content/uploads/2018/05/90\\_Bangladesh\\_180531.pdf](https://swedwatch.org/wp-content/uploads/2018/05/90_Bangladesh_180531.pdf)
26. SOU (2022:15). *Sveriges globala klimatavtryck. Delbetänkande av Miljörådsberedningen.* SOU <https://data.riksdagen.se/fil/71585E86-515B-440A-971A-E2C66D9C62E6>
27. Svenska Dagbladet (2021-03-23). *Så gör vi Sverige fossilfritt på 15 år.* [Reformisterna: Så gör vi Sverige fossilfritt på 15 år | SvD Debatt](#)
28. Svenska Dagbladet (2021-09-21). *Stor ökning av väderkatastrofer sedan 1970.* Hämtad 2021-12-15, från <https://www.svd.se/femfaldigade-vaderkatastrofer-sedan-1970>
29. Sveriges Natur (2016). *Var hamnar din gamla mobiltelefon?* Sveriges Natur: 2016:5. <https://www.sverigesnatur.org/aktuellt/jakten-pa-din-gamla-mobiltelefon/>
30. Tidningen Vision, (2022-09-23), *Gröna ombud för miljön* [Gröna ombud för miljön — Vision](#)
31. Vision.se (2022-09-23), *Minska din arbetsplats klimatpåverkan,* [klimatgarder-pa-arbetsplatsen.pdf \(vision.se\)](#)
32. WMO (2021) *State of global climate 2021* [https://library.wmo.int/doc\\_num.php?explnum\\_id=11178](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=11178)
33. Wåhlin, M. (2018). *To the last drop. Water and human rights impact of the agro export industry in Ica, Peru: The responsibility of buyers.* Rapport 92, Swedwatch. [https://swedwatch.org/wp-content/uploads/2018/11/92\\_To-the-last-drop\\_Full-report.pdf](https://swedwatch.org/wp-content/uploads/2018/11/92_To-the-last-drop_Full-report.pdf)
34. York University (2021). *Green Bargaining: Sample language from the Canadian Collective Agreements database produced by the Adapting Canadian Work and Workplaces to Climate Change (ACW) research project.* [Green Bargaining Language 2022 Samples from the ACW Database.pdf \(yorku.ca\)](#)

# Appendix

## Åtgärdsförslagen i Handels miljö- och klimatpolitiska program

### 6.4 Anställdas roll i omställningen

#### Branschförändringar

- Se till att fler anställda får kompetensutveckling som möjliggör ett bättre och mer medvetet hållbarhetsarbete i branschen, i företagen och på arbetsplatserna.
- Ta hänsyn till frågor om ekologisk hållbarhet i partsgemensamt arbete och förhandlingar, såväl centralt som lokalt.
- Utveckla former för anställda att engagera sig i hållbarhetsfrågor på arbetsplatsen.

### 6.5 Mål och åtgärder för förändrad konsumtion

#### Politiska förändringar

- Revidera målet om att Sverige ska nå nollutsläpp senast år 2045 till senast år 2035.
- Införa ett nationellt mål för hur de konsumtionsbaserade utsläppen ska minska. Dessa bör utformas som etappmål på väg mot klimatneutralitet även ur ett konsumtionsperspektiv.
- Göra det obligatoriskt att deklarerat produkters totala miljö- och klimatpåverkan.
- Införa gränsvärden för hur stor miljöpåverkan olika produkter får ha. Det behöver utredas vilka produktkategorier som i första hand bör omfattas av systemet och hur det kan bli praktiskt genomförbart.
- På EU-nivå införa klimattullar eller gränsskattejusteringar baserade på importvarors klimatavtryck i syfte att jämna ut kostnaden för utsläpp oberoende av ursprungslandets klimatlagstiftning.
- Skärpa lagkrav på producenter att ta ansvar för hållbarhet i hela produktions- och leveranskedjan.
- Utreda möjligheten att införa ett system med miljö- och klimatpott för konsumenter.
- Säkerställa miljömässig hållbarhet i offentlig upphandling och inköp.

#### Branschförändringar

- Arbeta för en mer hållbar syn på konsumtion och förändring av konsumtionsnormer som innebär snabb omsättning av stora volymer nya varor. Lönsamhet och kundlojalitet behöver istället byggas på hållbara varor, reparationstjänster, andrahandsförsäljning och uthyrningsverksamhet.
- Utveckla arbetssätt för företag att bättre kommunicera sina produkters miljöpåverkan, samt hur den kan minimeras.

## 6.6 Åtgärder för en cirkulär ekonomi

### Politiska förändringar

- Sänka momsen på kommersiell second hand-försäljning.
- Införa subventioner riktade till uthyrningsverksamheter, till exempel i form av avdragsrätt på hyresavgifter eller lägre moms på uthyrning.
- Införa pantsystem för fler produkter.
- Förbjuda planerat åldrande av varor inom sällanköp.
- Kräva märkning med förväntad livslängd av varor inom sällanköp, samt livslängdsgaranti.
- Införa ett förbud för företag att förstöra osålda och funktionsdugliga varor.
- Utöka möjligheten att göra avdrag för reparation av varor som inte täcks av livslängdsgarantin.

### Branschförändringar

- Minska försäljningen av nyproducerade varor. Handelns måste i högre grad bygga sin lönsamhet på cirkulära affärsmodeller och produkter med lång hållbarhet.
- Öka utbudet av second hand-försäljning. Fler företag behöver ta emot produkter de själva eller andra har producerat och sälja dem igen.
- Öka utbudet av lagnings- och reparationstjänster och utveckla strategier för att bygga lönsamhet kring dessa verksamheter.
- Öka utbudet av uthyrning av produkter. Det behöver ske både inom olika pris- och varusegment, samt med olika former för uthyrningen, till exempel engångshyra och abonnemang.

## 6.7 Åtgärder för minskade materialvolym och bättre materialval

### Politiska förändringar

- Införa skatt på förpackningar och emballage som differentieras utifrån det använda materialets klimatpåverkan ur ett livscykelperspektiv.
- Standardisera plastinnehåll i plastprodukter för att öka möjligheten till återvinning.
- Införa lagkrav på att produkter designas så att det går att separera material från varandra, i syfte att enklare kunna återanvändas och återvinnas.
- Införa styrmedel som jämnar ut prisskillnaden mellan återvunnen och ny råvara.

### Branschförändringar

- Verka för minskad emballageanvändning inom både lagerverksamhet och e-handel.
- Använda en större andel återvunnen material i branschens produkter och förpackningar.
- Fasa ut plast med fossila komponenter ur branschen och uppmuntra utvecklande av biologiskt nedbrytbart material.



## 6.8 Åtgärder för effektiva och fossilfria transporter

### Politiska förändringar

- Skärpa lagkraven på övergång till fossilfria transporter. För att styra investeringar i fordon och transportlösningar bort från fossila drivmedel behöver lagstiftarna sätta en tydlig gräns för när fossila transporter ska vara helt utfasade.
- Planera kollektivtrafik och stadsmiljö på ett sätt som underlättar kollektiv transport till och från fysiska butiker och e-handels utlämningsställen.
- Krav och riktlinjer för högre fyllnadsgrad i transporter.
- Lagstiftning som gör det obligatoriskt för företag att ta betalt för frakt i syfte att minska ogenomtänkta beställningar och onödiga retur.
- Kräva att e-handelsföretag informerar om produkternas ursprungsland och var e-handlaren kommer ifrån.

### Branschförändringar

- Gemensamt verka för en fullständig övergång till förnybara bränslen i alla transporter, både kopplat till lagerhållning och försäljning.
- Utveckla och bredda samverkan för effektiviserad leverans- och returhantering för aktörer inom e-handeln.
- Att branschens företag premierar och fokuserar på att marknadsföra mer miljövänliga transportalternativ och att färre alternativa transportsätt erbjuds samtidigt.
- Verka för en minskning av långväga e-handelsleveranser i syfte att motverka klimat- och miljöskadliga transporter, inte minst långväga flygtransporter.

## 6.9 Åtgärder för en mer hållbar livsmedelshandel

### Politiska förändringar

- Differentiera moms på livsmedel utifrån dess påverkan på miljö och klimat.
- Införa en generell skyldighet för hushåll och verksamheter att sortera ut matavfall, liksom de krav som redan idag finns på att sortera ut förpackningar, tidningar, elavfall med mera.
- Införa styrmedel för att öka konsumtionen av växtbaserad kost, till exempel punktskatter på kött, tullar på klimatsämare kött och låg andel kött i offentlig upphandling.
- Inrätta stöd till lantbrukare att övergå till ekologisk och växtbaserad livsmedelsproduktion. Det kan exempelvis ske genom rådgivning, omställningsstöd, åtgärder för marknadsutveckling eller en smartare användning av EU:s jordbruksstöd.

## Branschförändringar

- Utveckla arbetssätt för hur dagligvaruhandeln bättre kan informera om hur kunden kan minska sitt eget matsvinn och om att produkter ofta håller längre än bäst före-datum.
- Utveckla nya arbetssätt för att minska matsvinnet i butiker.
- Verka för att dagligvaruhandelns företag premierar närodlade, ekologiska och växtbaserade livsmedel i prissättning och sortiment.
- Utveckla standarder och principer inom branschen för varumärkning med utökad information om produktens hållbarhetstid.



**Du når  
Handels Direkt på  
0771-666 444**

Hos Handels Direkt får du personlig rådgivning i frågor som rör ditt medlemskap, jobbet och arbetslivet. Det kan vara allt från anställningsvillkor, löner, arbetsmiljö, rättigheter och medlemsförmåner till frågor om din medlemsavgift.

Du når Handels Direkt alla vardagar på telefon 0771-666 444, oavsett var du bor.



**Handelsanställdas förbundet**

Handels Direkt 0771-666 444