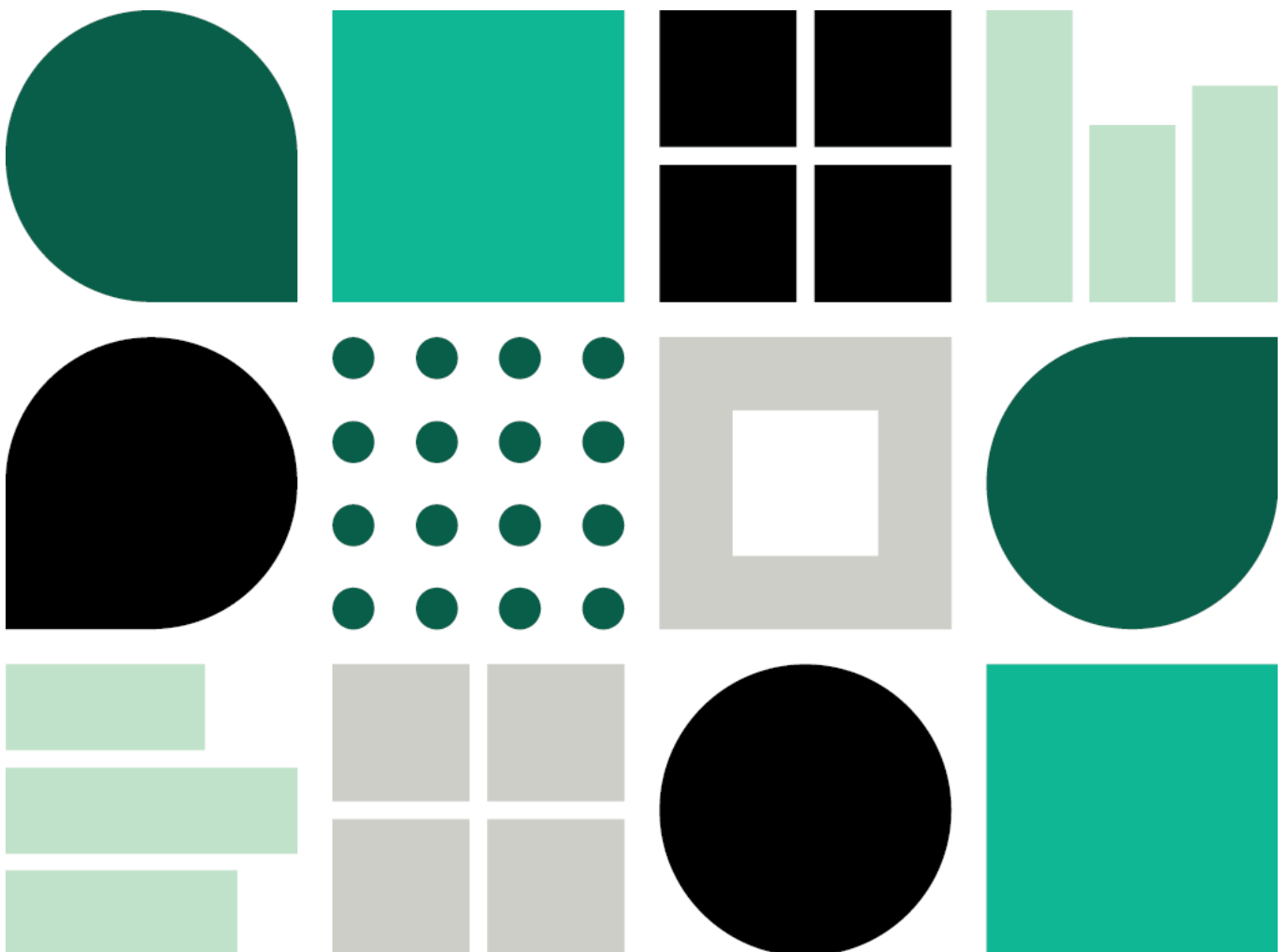


# Så kan anställda bidra till handels miljö- och klimatomställning

Om anställdas roll och  
deras förväntningar på facket



## **Så kan anställda bidra till handelns miljö- och klimatomställning.**

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 och Frida Sundqvist, utredare på Handelsanställdas förbund.

© Handelsanställdas förbund  
Handels Rapporter 2022:2

### **VID CITAT:**

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

### **TIDIGARE RAPPORTER I SERIEN**

Berggren, C och Wrangborg, J, Ständigt övervakad på jobbet, 2022:1

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

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

Strömbeck A, En studie av handelsanställdas löner, arbetstider och pensioner, 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

Carlén, S & Rosenström, M, Hur påverkar digitaliseringen framtida sysselsättning och kompetensbehov i Handeln?  
Handels rapporter 2018:2

Rosenström, M, Ekobrottslighet i Handeln. En genomgång och analys av brott som drabbar välfärdssamhället,  
Handels rapporter 2018:1

Rosenström, M, E-handel över gränserna. Internationaliseringens konsekvenser för den svenska handelssektorn,  
Handels rapporter 2017:2

Carlén, S & Rosenström, M, Hur lönsam är handeln. En analys av lönsamhetsutvecklingen inom handeln,  
Handels rapporter 2017:1

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

## Sammanfattning

De anställda, med sina kunskaper och erfarenheter, har potential att vara en viktig motor i handelns miljö- och klimatomställning. Denna rapport analyserar hur de ser på sin och facket roll i den processen.

Handels miljö- och klimatpolitiska program, år 2020, visade att det finns ett stort intresse och engagemang för miljöfrågor bland anställda. Men i vilken mån och på vilket sätt finns intresset hos dem att vara drivande i omställningen? Vilka hinder ser de? Vad anser de att facket bör göra?

Rapporten är en kartläggning av dessa frågor och grundar sig på en opinionsundersökning bland Handels medlemmar gjord i samarbete med undersökningsföretaget Novus.

Undersökningen visar att en stor majoritet av de svarande, 89 procent, vill ha ett ökat inflytande över miljö- och klimatarbetet i sitt företag. Nästan lika många, 85 procent, tycker att det arbetet är toppstyrt idag. Om de fick ett ökat inflytande skulle de använda det på en rad områden, i allt från sopsortering till produktutbud. Men den övergripande fråga som engagerar anställda mest är att få till en miljö- och klimatomställning som är förenlig med bra villkor och goda arbetsmiljöer. 65 procent anser att det är nödvändigt att ökad miljömässig hållbarhet helt går hand i hand med bra villkor och goda arbetsmiljöer. Att det blir så är ingen självklarhet enligt de anställda. En stor andel, 71 procent av de svarande som har en åsikt i frågan, ser en risk att miljö- och klimatarbete kan bidra till försämringar av villkor och arbetsmiljö. Drygt tre fjärdedelar, 76 procent, ser dessutom en risk att försämringar kan komma att gömmas bakom argument som har med miljö- och klimat att göra. Riskerna talar för att facket har en viktig roll att fylla i att påverka hur omställningen ser ut.

Oron för försämringar handlar inte bara om försämringarna i sig, utan också om inflytandet i miljö- och klimatfrågor. Undersökningen visar att underbemanning, hög grad av deltid/visstid, arbetstider och bristande kompensutveckling är utpräglade hinder för ett sådant inflytande. Intresse och vilja att ha ett inflytande spelar liten roll om arbetssituationen omöjliggör det. Därför ser omkring hälften av medlemmarna att facket kan vara den bästa vägen till ökat inflytande i miljö- och klimatfrågor.

Sammantaget betyder detta att anställda upplever att omställningen påverkar villkor och arbetsmiljö och att villkor och arbetsmiljö påverkar anställdas möjlighet att vara med i att forma omställningen. Konsekvensen är att nästan alla anställda vill ha ett fackligt arbete kopplat till miljö och klimat som kan säkerställa en god arbetssituation när branschen förändras. Det är och förblir fackets grundläggande uppdrag.

Ett arbete som kretsar kring anställdas villkor och arbetsmiljö är dock inte det enda medlemmarna önskar av facket i miljö- och klimatfrågor. Många vill att Handels ska verka för en rättvis omställning av konsumtionen. En klar majoritet vill dessutom att Handels ska vara en röst i miljö- och klimatfrågor som driver omställningen framåt. Den andel som inte tycker att Handels ska syssla med miljö- och klimat överhuvudtaget är mycket liten, endast fyra procent. Det stora flertalet vill tvärt om ha ett brett arbete för trygga och bra jobb, rättvis omställning, minskad miljö och klimatpåverkan och ett internationellt engagemang.

Att en stor andel av medlemmarna vill att Handels ska vara engagerade i miljö- och klimatfrågor i flera avseenden påverkar arbetet på alla nivåer i förbundet. Men miljö- och klimatfrågor ska inte ersätta andra frågor utan bör snarare integreras i det övriga fackliga arbetet.

## Innehållsförteckning

<b>Sammanfattning .....</b>	<b>3</b>
<b>Kapitel 1. Bakgrund, syfte, metod och disposition .....</b>	<b>5</b>
1.1 Fokus, frågeställning och syfte .....	5
1.2 Bakgrund: Behovet av en klimatomställning av konsumtion och handel .....	6
1.2.1 Bakgrund: Fackligt perspektiv på miljö och klimatomställningen.....	7
1.3 Metod .....	9
1.4 Disposition.....	10
<b>Kapitel 2. Hur ser anställda på företags och branschens hållbarhetsarbete? .....</b>	<b>11</b>
2.1 Anställdas övergripande syn på branschens klimatomställning.....	11
2.2 Anställdas uppfattning om företags motiv till omställning .....	12
2.3 Omställning till priset av arbetares villkor? .....	13
2.4 Amazons inverkan på den svenska handelns hållbarhet.....	15
2.5 E-handelsföretagens hållbarhet .....	16
<b>Kapitel 3. Hur ser anställda på sitt inflytande i miljö- och klimatomställningen?.....</b>	<b>18</b>
3.1 Anställdas inflytande i miljö- och klimatfrågor i nuläget .....	18
3.2 Önskan om ett ökat inflytande .....	19
3.3 Hinder för anställdas inflytande.....	21
<b>Kapitel 4. Hur ser anställda på kompetensutveckling och kompetensbehov i klimatomställningen? ...</b>	<b>23</b>
4.1 Kompetensutveckling behöver inkludera kunskap om hållbarhet .....	23
4.2 Många hållbarhetsaspekter saknas i dagens kompetensutveckling .....	24
4.3 Anställda vill kunna informera kunder om varors miljöpåverkan.....	25
4.4 Tid och information saknas.....	25
4.5 Kompetensförsörjningen sker bäst på arbetsplatsen.....	26
<b>Kapitel 5. Vad förväntar sig anställda av Handels miljö- och klimatarbete? .....</b>	<b>28</b>
5.1 Vilka aspekter anser anställda att Handels ska arbeta med i klimatomställningen? .....	28
5.2 I vilka delar av verksamheten bör Handels arbeta med miljö- och klimatfrågor?.....	30
<b>Kapitel 6. Avslutande diskussion .....</b>	<b>31</b>
6.1 I vilken mån ser anställda ett behov av och har en vilja att påverka branschens miljö- och klimatomställning?.....	31
6.2 Vilka förutsättningar finns och behöver finnas för att påverka? .....	32
6.3 Hur kan facket möta medlemmarnas intresse och engagemang för miljö- och klimatfrågor? ....	33
<b>Källförteckning .....</b>	<b>35</b>

# Kapitel 1. Bakgrund, syfte, metod och disposition

## 1.1 Fokus, frågeställning och syfte

I covid-19-pandemins första skede sattes den normala tillvaron ur spel och med det minskade många källor till utsläpp. Ett kraftigt minskat resande och produktionsverksamhet som låg nere bidrog till det. Men vi ser nu att allt fler samhällen återgår till det som var normalt före pandemin. Därmed är klimathotet igen ett verkligt hot. Vad som behövs för att vända utvecklingen är en målmedveten, strukturell och omfattande omställning. I det miljö- och klimatpolitiska programmet kunde Handels visa att det inte minst gäller varukonsumtion och att handeln kan göra mycket för att bidra till minskade utsläpp.

Programmet pekade ut en riktning för omställning av handel och konsumtion, men lyfte också för första gången fram anställdas potential att vara en viktig resurs i att åstadkomma en mer hållbar handel. Analysen i programmet visade att anställda bär på kunskap, intresse och engagemang som kan vara en resurs i omställningen, men inte hur. Här tar denna rapport vid genom att undersöka hur anställda kan och vill bidra till branschens miljö- och klimatomställning och hur de vill att den ska se ut.

Som huvudsakligt underlag för analys står en opinionsundersökning som Handels gjort i samarbete med Novus. I den har Handels medlemmar i butik, lager och e-handel besvarat frågor om synen på sin roll i omställningen. De har också tillfrågats om vilken roll de anser att Handels bör fylla i omställningen. Det finns många möjliga ingångar för Handels till att vara engagerade i miljö- och klimatfrågor. Ett moraliskt ansvar, kampen för ett rättvist samhälle och viljan att agera på ett medlemsintresse hör till dessa. Men det är också så att omställningen påverkar basfackligt arbete. När branschen förändras skapas nya förutsättningar för att åstadkomma goda arbetsvillkor, bra arbetsmiljöer och en fungerande kompetensförsörjning. Också mot den bakgrunden ter det sig naturligt för facket att engagera sig i miljö- och klimatfrågor. Men tycker anställda att Handels har en roll att fylla? Om ja, hur vill de att engagemanget ska se ut? Svaren på de frågorna är viktiga eftersom Handels representerar och finns till för dem som arbetar inom handeln.

Ett prioriterat syfte med rapportens kartläggning är just att öka förståelsen för anställdas förväntningar på facket i miljö- och klimatfrågor för att som förbund kunna betjäna de som arbetar inom handeln. Det finns dock fler syften. Ett är att rapporten ska ge företag en bättre förståelse för hur anställda kan vara en resurs i miljö- och klimatomställningen. Ytterligare ett syfte är att bidra till en förståelse för anställdas viktiga funktion i omställningen hos en bredare allmänhet. Anställda har en unik position och kunskap som är av stor vikt för en lyckad miljö- och klimatomställning. Det vill vi synliggöra genom denna rapport.

## 1.2 Bakgrund: Behovet av en klimatomställning av konsumtion och handel

I Handels miljö- och klimatpolitiska program (Briland Rosenström, M & Palmgren, Ola 2020) beskrevs behovet av en klimatomställning i samhället och handelns betydelse i att åstadkomma det. Programmet konstaterade att handeln bör minska miljö- och klimatpåverkan som kommer av verksamhet med att sälja varor (SCB 2020). Men det största problemet kopplat till handeln är varornas miljö- och klimatpåverkan. Miljö- och klimatpåverkan kommer främst från utvinning, produktion, transporter och användning av varorna som säljs. En överkonsumtion av nya varor jämfört med vad som är hållbart är därför ett grundläggande problem. Konsumentverket konstaterar att Sveriges nivå av konsumtion ligger på en europeiskt sett hög nivå och i ”absoluta världstoppen” ur ett globalt perspektiv (Konsumentverket 2018). Enligt Världsnaturfonden konsumerar svensken som om vi hade fyra jordklot att tillgå (WWF 2018).

Svensk konsumtion orsakar utsläpp både i Sverige och utomlands, dock allra mest utomlands. Cirka 60 procent sker i utlandet. På grund av utsläpp från produktion och transporter utomlands är de klimatpåverkande utsläppen som kommer från konsumtion nästan dubbelt så stora som alla utsläpp som sker inom Sveriges gränser. Över tiden har de konsumtionsbaserade utsläppen i Sverige ökat och ligger på omkring 90 miljoner ton koldioxidekvivalenter per år, vilket motsvarar ungefär nio ton per person (Briland Rosenström & Palmgren 2020, s. 8). Men miljöproblemen är också en fråga om hälsoskadliga utsläpp och en överanvändning av naturresurser som skapar ett för högt ekologiskt fotavtryck.

För att minska uppvärmningen behöver således konsumtionen förändras. För att klara Parisavtalets mål om att begränsa den globala uppvärmningen till 1,5 grader menar Naturvårdsverket att utsläppen per person måste ner till ett ton koldioxidekvivalenter per person och år, från omkring nio ton (Naturvårdsverket 2020). Konsumentverket hävdar i sin tur att konsumtionens klimatpåverkan måste minska med i storleksordningen 80 procent inom ett par decennier (Konsumentverket 2018).

För att samhället ska kunna nå hållbarhet måste såväl vår konsumtion som handeln som bransch, genomgå en genomgripande förändring. Det konstaterades i det miljö- och klimatpolitiska programmet att handeln kan och bör ha en nyckelroll i att bidra till mer hållbar konsumtion genom vilket utbud som erbjuds, hur kunder informeras och hur priser sätts. Men handeln behöver också främja hållbar konsumtion genom cirkulära affärsmodeller som bidrar till att varor har en längre livstid. Till detta hör satsningar på second hand, uthyrningsverksamhet och reparationsverksamhet. Behovet av denna omställning har inte minskat sedan det miljöpolitiska programmet skrevs 2020. Nu när vi gått in i 2022 och de största hälsomässiga och ekonomiska effekterna av pandemin mattats av, kan vi konstatera att miljö- och klimatsituationen är fortsatt allvarlig.

Den internationella energibyrån, 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 klimatförändringar-

na 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). Detta bekräftar det Miljö- och klimatpolitiska programmets slutsats att tillfälliga händelseutvecklingar utöver det vanliga inte ensamt kommer att lösa klimatkrisen. Det krävs en planerad och strukturerad omställning.

Många har satt sin tro till att internationella överenskommelser ska ge fart och riktning åt en sådan omställning. Men dithän har vi inte heller kommit sedan det miljö- och klimatpolitiska programmet skrevs. 2021 var ett år av förhoppningar mycket kopplat till COP26-mötet som ägde rum i Glasgow. I efterdyningarna uttryckte dock många experter visst eller stort missnöje över de utfästelser som mötet resulterade i. Bland annat fick överenskommelserna kritik för att innehålla allt för svaga formuleringar, både kring kolets utfasning och om finansieringen av klimatåtgärder i fattiga länder (OmVärlden 2021, 14 november, Svenska FN-förbundet 2021, 16 november). Bland rösterna fanns klimatforskaren Johan Rockström som menade att löftena inte kommer vara tillräckliga för att hindra den globala uppvärmningen och Parisavtalets mål om att inte överstiga 1,5 grader. Följer länderna mötets överenskommelser till punkt och pricka kommer det snarast leda till 1,8 eller 1,9 graders uppvärmning, menade Rockström (Svenska Dagbladet 2021, 13 november).

Svårigheter med att hitta lösningar genom internationella överenskommelser och en fortsatt illavarslande utveckling av miljö- och klimatpåverkan gör det desto viktigare att Sverige bidrar till minskat utsläpp från konsumtion och att handeln ställer om. En vanlig missuppfattning är att handeln behöver nedmontera sig själv snarare än att ställa om. Men det är inte utbytet och försäljningen i sig som är kärnan i problemet. De grundläggande problemen ligger i kvantiteterna av varor, varors egenskaper och produktion, hur materia tas tillvara och den stora andelen intäkter som kommer från nyförsäljning. Handeln kan vara en fortsatt stor och samhällsviktig näring även när samhället går mot att bli hållbart.

### **1.2.1 Bakgrund: Fackligt perspektiv på miljö och klimatomställningen**

Är miljö och klimat fackliga frågor? Man kan argumentera för det eftersom Handels som fackförbund är en stor aktör i en bransch som tillskrivs en jämförelsevis stor miljö- och klimatpåverkan. Med den logiken har förbundet ett ansvar att verka för minskad miljö- och klimatpåverkan som en sakfråga. Hur stort det ansvaret är kan man ha olika uppfattningar om och det är lätt att anta att Handels engagemang i miljö- och klimatomställningen hänger på om miljö och klimat är en facklig sakfråga. Men det inte avgörande eftersom ett fackligt engagemang i miljö- och klimatfrågor handlar om många andra aspekter än miljö- och klimatpåverkan i sig. Rapporten kommer nu att ge en inblick i några av dessa.

#### **OMSTÄLLNINGEN MÅSTE VARA RÄTTVIS**

När facket är en röst i diskussionen om en omställning för minskad miljö- och klimatpåverkan handlar det om att forma omställningen mot att bli rättvis. Handels är en organisation som övergripande kämpar för rättvisa och jämlikhet. Den kampen behöver också föras på miljö- och klimatområdet. För det första vet vi 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

(Difffenbaugh & Burke et al. 2019). Den globala uppvärmningen är därför ett betydande hot mot ökad jämlikhet, som är en av fackföreningsrörelsens kärnfrågor.

Men det finns också potentiella hot mot rättvisa och jämlikhet i själva omställningen. Omställningen kan se ut på många olika sätt. Att den blir rättvis är ingen självklarhet. Tvärt om 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 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 ett mer jämlikt samhälle. 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 för att komma någon vart i att påverka omställningen är utifrån ett fackligt perspektiv gemensamma lösningar, genom både politiska reformer och överenskommelser mellan olika samhällsaktörer. Självklart kan enskilda individer göra skillnad genom sina egna val och vanor, men det är både meningslöst och orätt att ställa enskilda individer till svars. Ingen kan på egen hand ställa om ett i grund och botten ohållbart samhällssystem. Det som krävs är en systematisk struktumställning, vilket ställer krav på kollektiv handling.

### **OMSTÄLLNINGEN BEHÖVER VARA TRYGG**

Miljö- och klimatfrågor har inte bara med rättvisa att göra, utan också sysselsättning och arbetstillfällen, både internationellt och Sverige. Att det sker en omställning är centralt, det finns som bekant inga jobb på en död planet. Men omställningen kan se ut på olika sätt med olika effekter på arbetstillfällen och sysselsättningen. För precis som samhällets produktion påverkar miljön och klimatet, så påverkar klimatförändringar och klimatomställning samhällets produktion, och därmed även arbetsmarknaden. Nya jobb tillkommer medan andra sannolikt försvinner. 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). 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. Handels kan påverka utvecklingen i riktning mot att vi får en framtida bransch som både är mer hållbar och en fortsatt viktig näring ur ekonomisk- och sysselsättningssynpunkt.

Antalet arbetstillfällen är dock inte kärnfrågan utifrån ett fackligt perspektiv. I centrum står kvaliteten på de jobb som finns. Fackföreningsrörelsens främsta uppgift är alltjämt att rädda människor, inte att rädda jobb. När branschen ställer om påverkas anställdas vardag. Det gäller arbetsuppgifter och arbetsmiljö. Men omställningen blir också ytterligare en faktor i att forma diskussioner kring anställdas arbetsvillkor. Om inte facket engagerar sig och slår vakt om arbetares villkor i omställningen finns en risk för att de försämras i stället för att förbättras. Detta kan fackföreningsrörelsen aldrig acceptera. Omställningens påverkan på arbetslivet är således ett tungt skäl för facket att engagera sig i handelns klimatomställning. Utöver frågan om anställdas villkor finns viktiga fackliga dimensioner kopplat till facklig styrka genom medlemskap och organisering. Fackföreningsrörelsen strävar efter goda villkor i arbetslivet, men medlemskapet kan också vara relevant och attraktivt för dem som har ett intresse för miljö- och klimatfrågor.

### **OMSTÄLLNINGEN KRÄVER KOMPETENSUTVECKLING**

Omställningen påverkar anställdas arbetssituation, men också de arbetsuppgifter som finns. Befintliga arbetsuppgifter förändras och nya arbetsuppgifter tillkommer inom befintliga yrkesroller. Men det är



även så att arbetstagare behöver rustas för att kunna utföra och omskolas till nya typer av jobb. Därför är det nödvändigt att på ett övergripande plan stärka upp trygghetssystemen och möjligheterna till omställning och kompetensutveckling på svensk arbetsmarknad. Dessvärre har den långsiktiga trenden gått åt motsatt håll, inte minst när det gäller 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.

Det miljö- och klimatpolitiska programmet pekar även på att kompetensutveckling behöver bli bättre när det gäller befintliga arbetsuppgifter kopplat till miljö- och klimatfrågor. Detta utgör en nackdel nu och en risk inför framtiden för branschen. För branschens företag innebär bristande kompetensförsörjning konkurrensnackdelar. För anställda påverkar svårigheter att utföra arbetet mående och trivsel negativt, samtidigt som att karriärmöjligheter försämras. Även detta gör kompetensutvecklingen till en tydlig facklig fråga kopplat till miljö- och klimat.

### **ANSTÄLLDAS INTRESSE, ENGAGEMANG OCH KUNSKAP BÖR TAS TILLVARA**

Det finns ett tydligt intresse och engagemang för miljö- och klimatfrågorna hos de anställda. Detta är värt att ta tillvara i den omställning som nu krävs. Genom att använda de anställdas praktiska erfarenheter av verksamheten, skulle företagen kunna göra lokala miljö- och klimatförbättrande åtgärder. Det kan handla om verksamhetsnära frågor som rör energi- och materialanvändning. Det kan handla om hur informationen till kunden förbättras och om mer övergripande frågor så som produktutbud. Ett ökat inflytande för anställda kan vara en nyckel till både miljömässig och ekonomiskt hållbar omställning, liksom till en förbättrad arbetssituation.

## **1.3 Metod**

Studiens analys bygger på resultaten från en opinionsundersökning som gjorts i samarbete med Novus under oktober och november 2021. Underlaget är 1004 enkätsvar från anställda inom handeln som är medlemmar i förbundet. Branschens anställda representeras således av Handels medlemmar, vilket är värdefullt eftersom ett viktigt syfte är att förstå medlemmars förväntningar på sitt fackförbund.

Urvalet är slumpmässigt och resultaten viktade för att spegla sammansättningen av anställda inom handeln. Alla som tillhör förbundet men som inte jobbar inom handeln har rensats bort för att få svar som verkligen är relevanta för undersökningen. Enkäten har gått ut till såväl butiksanställda som anställda inom lager/e-handel. Frågor ställda till samtliga anställda kompletteras av några frågor som är specifika för butik respektive lager.

En grundläggande princip i redovisningen av resultaten i denna rapport är att den grafiskt visar andelen svarande hos de som har en uppfattning. Syftet med det har varit att uppfattningen hos dem som vet ska vara tydlig, men vi ignorerar inte för den skull att kategorin ”Vet ej” finns. Andelen ”Vet ej” redovisas separat när den är stor eller av annan anledning intressant för resultaten. Principen är att andelen obligatoriskt redovisas om svarsalternativet ”Vet ej” är 25 procent eller högre.

Det huvudsakliga syftet med undersökningen är att få en bra bild av synen som anställda i branschen har generellt. Tyngdpunkten ligger därför på att beskriva aggregerade resultat från anställda som en grupp. Om det finns markanta avvikelser i någon undergrupp från den generella uppfattningen eller resultat som

sticker ut på något annat sätt finns det dock en poäng med att nämna det. Därför förekommer resonemang och redovisning av resultat med avseende på undergrupper där det finns betydande avvikelser på en fråga.

De undergrupper som förekommer i undersökningen är kön, ålder, delbransch, anställningsform och tid i branschen. Med avseende på ålder gäller företrädesvis indelningen i grupper -25 år, 26–35 år, 35–46 år och 46–64 år.

## **1.4 Disposition**

I mångt och mycket bygger denna rapport vidare på det miljö- och klimatpolitiska programmet. Rapporten fördjupar kunskapen på de områden i programmet som är relevanta för att förstå anställdas roll i omställningen.

### **KAPITEL 2: HUR SER ANSTÄLLDA PÅ FÖRETAGS OCH BRANSCHENS HÅLLBARHETSARBETE?**

Det miljö- och klimatpolitiska programmet visade att en överväldigande majoritet av handelns anställda ser ett behov av att branschen ställer om till att bli mer hållbar. Men det behövs mer kunskap om hur anställda ser på hållbarhetsarbetet både i det egna företaget och branschen. Båda dessa aspekter analyseras i detta kapitel.

### **KAPITEL 3: HUR SER ANSTÄLLDA PÅ SITT INFLYTANDE I MILJÖ- OCH KLIMATOMSTÄLLNINGEN?**

Det miljö- och klimatpolitiska programmet visade att många anställda inte känner att de får gehör i miljö- och klimatfrågor. Detta har gjort att vi i denna rapport dyker djupare i anställdas inflytande. Både i hur det ser ut idag och hur det skulle behöva se ut. Inflytande är en förutsättning för att kunna vara en resurs i omställningen. Därför är denna analys av yttersta vikt.

### **KAPITEL 4: HUR SER ANSTÄLLDA PÅ KOMPETENSUTVECKLING OCH KOMPETENSBEHOV I KLIMATOMSTÄLLNINGEN?**

Det miljö- och klimatpolitiska programmet kom till slutsatsen att den klimatomställning som handeln behöver genomgå kommer att innebära såväl nya affärsmodeller, nya yrkesroller som förändrade yrkesroller. Genom detta förändras kompetensbehoven. Mot den bakgrunden kartläggs anställdas förväntningar på framtidens kompetensbehov i detta kapitel. Därtill kartläggs också hur kompetensutveckling med avseende på miljö- och klimat fungerar idag. Undersökningen i det miljö- och klimatpolitiska programmet pekade mot att det finns förbättringsbehov, men vad är det som behöver bli bättre?

### **KAPITEL 5: VAD FÖRVÄNTAR SIG ANSTÄLLDA AV FACKETS MILJÖ- OCH KLIMATARBETE?**

Företags hållbarhetsarbete förändrar organisationer och arbetsliv. Därmed påverkar omställningen basfackligt arbete, vilket gör miljö- och klimat till en viktig fråga som ingår i arbetsvillkor och arbetsmiljö. Omställningen har även samhällsekonomiska fördelningseffekter vilket också rimligen gör miljö och klimat till en facklig fråga. Men vad förväntar sig egentligen de anställda av facket? Detta kartläggs här.

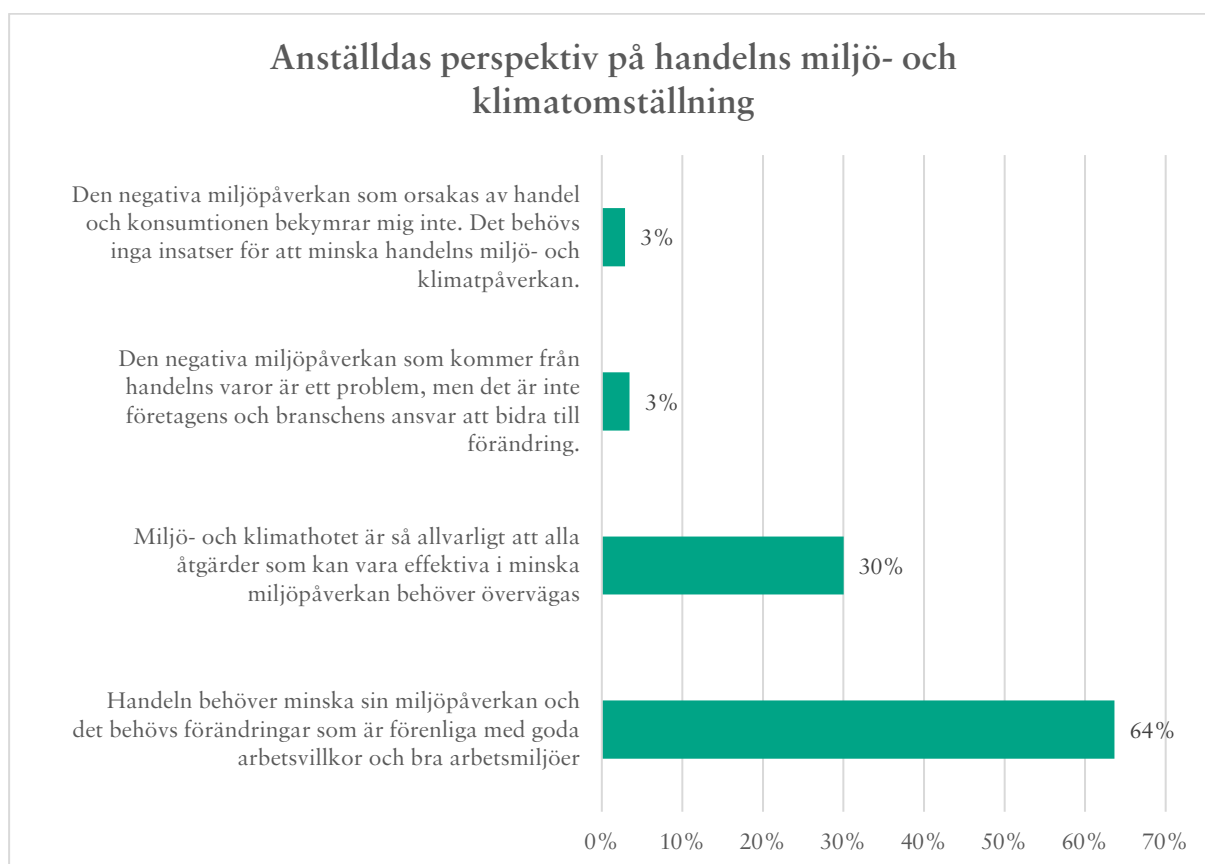
### **KAPITEL 6: REFLEKTIONER OCH SLUTSATSER**

De olika kapitlens resultat och konstateranden binds ihop i en sammanfattning och övergripande analys av vad resultaten innebär.

## Kapitel 2. Hur ser anställda på företags och branschens hållbarhetsarbete?

### 2.1 Anställdas övergripande syn på branschens klimatomställning

Det miljö- och klimatpolitiska programmet visade att en majoritet av anställda är intresserade av miljöfrågor och ser ett behov av att branschen blir mer hållbar. Men vilken är den övergripande inställningen till behovet av omställning i handeln? Detta har vi försökt ringa in genom en fråga där anställda fått välja mellan olika alternativ som ger en fingervisning om synen på allvarsgrad, ansvar och vilken typ av åtgärder de anställda vill ha.



Resultaten bekräftar att en stor andel anställda ser ett omställningsbehov. Nästan 95 procent av anställda pekar på ett omställningsbehov. Men vi ser också från svaren att en klar majoritet, 64 procent, inte vill se en omställning till vilket pris som helst. Denna stora grupp av anställda vill ha en omställning som är förenliga med goda arbetsvillkor och bra arbetsmiljöer. Uppfattningen finns hos över 55 procent av anställda oavsett kön, ålder, branschvana, anställningsform och delbransch. Andelen är särskilt hög bland dem som jobbat länge i branschen. I övrigt sticker de under 30 års ålder ut genom en jämförelsevis hög andel anställda som ser ett så akut behov av omställning att alla åtgärder bör övervägas.

Dock pekar den stora efterfrågan på en omställning som går hand i hand med goda arbetsvillkor mot att anställda ser att facket har en viktig roll att fylla som kraft i att verka för en rättvis omställning till gagn för arbetare.

Denna stora grupp av anställda vill ha en omställning som är förenlig med goda arbetsvillkor och bra arbetsmiljö. Särskilt de som jobbat länge i branschen tycker så. I gruppen svarande under 30 år är det

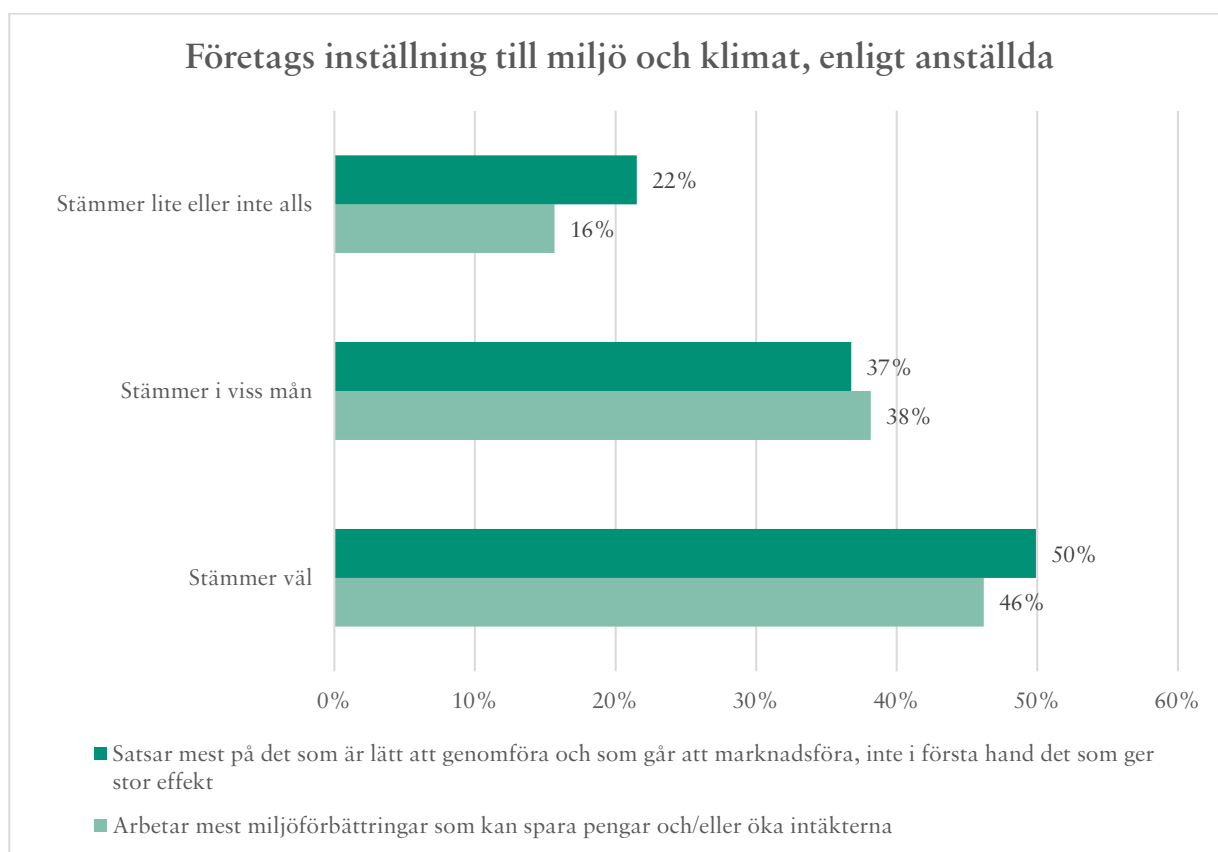
en jämförelsevis hög andel som tycker att miljö- och klimathotet är så allvarligt att alla åtgärder bör övervägas för att minska miljöpåverkan i handeln.

En nedbrytning i undergrupper (kön, ålder, branschvana, anställningsform och delbransch) visar också att andelen som inte ser handelns och konsumtionens miljöpåverkan som ett problem är mycket liten. Färre än tio procent i alla undergrupper har den uppfattningen. Handelns miljö- och klimatpåverkan inte oroar och att det därför inte behövs några åtgärder.

Det samlade intrycket är således att fackligt arbete är väsentligt för att se till att omställningen går hand i hand med goda arbetsvillkor och bra arbetsmiljöer är. Merparten anställda kopplar miljö- och klimatfrågan till basfackliga frågor och ser den inte som ett särintresse.

## 2.2 Anställdas uppfattning om företags motiv till omställning

Att anställda ser ett behov av att slå vakt om goda arbetsvillkor och arbetsmiljö när branschen ställer om är inte konstigt sett i ljuset av vilka drivkrafter i omställningen de ser. Det tas förvisso många goda initiativ för hållbarhet i branschen och det miljö- och klimatpolitiska programmet visade att många anställda ser positiva inslag i det egna företagets miljöarbete. Men många ser likväl tecken på att företag tenderar att satsa mest på enkla åtgärder, åtgärder som innebär bra marknadsföring och åtgärder som kan spara pengar. Det bör noteras här att andelarna avser de svarande som har en uppfattning. Ganska många verkar ha haft svårt att göra en bedömning eftersom omkring 30 procent svarar ”Vet ej”.

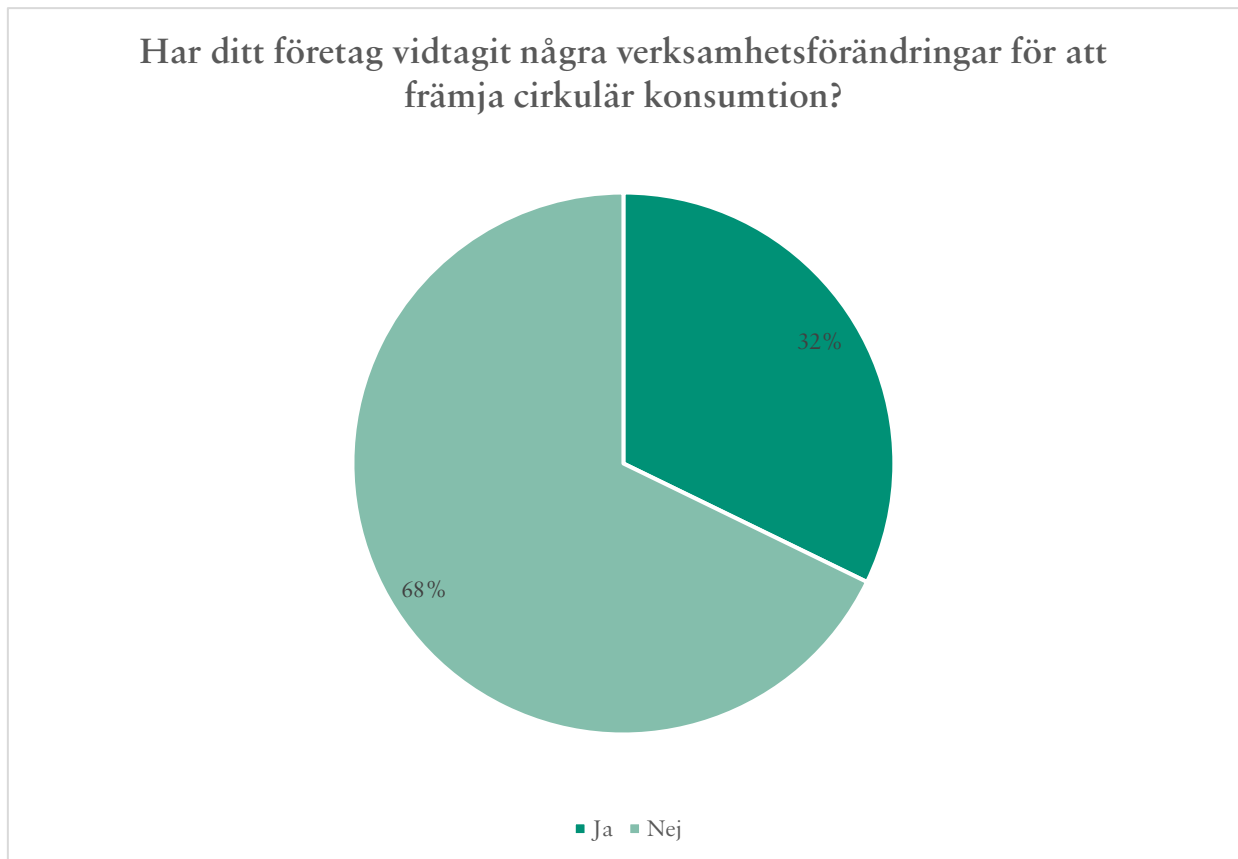


Av de svarande som har en uppfattning om företagets inställning till miljö och klimat – det vill säga inte anger alternativet ”Vet ej” på frågan – anser 87 procent att företag nog främst satsar på det som är lätt att genomföra och marknadsföra. Hälften, 50 procent, tycker att detta stämmer väl. Det framgår också att 84 procent tror att företag i branschen främst satsar på det som kan spara pengar och/eller öka intäkter.

Närmare 50 procent anger att detta stämmer väl. Bilden är likvärdig i olika undergrupper, men de som är yngre än 25 och de som är nya eller har arbetat länge i branschen har störst andel svarande som ser affärsmässiga motiv i företagets hållbarhetsarbete.

Resultaten utesluter inte att det kan finnas goda och genuina intentioner i företags miljöarbete, men de pekar på att företagen har affärsmässiga aspekter att tänka på som kan påverka anställda negativt i omställningen och som kan sätta begränsningar för hur företag ställer om.

Tecken på att affärsmässiga aspekter sätter begränsningar ser vi i svaren på frågan om företagets satsningar för att främja cirkulär ekonomi.

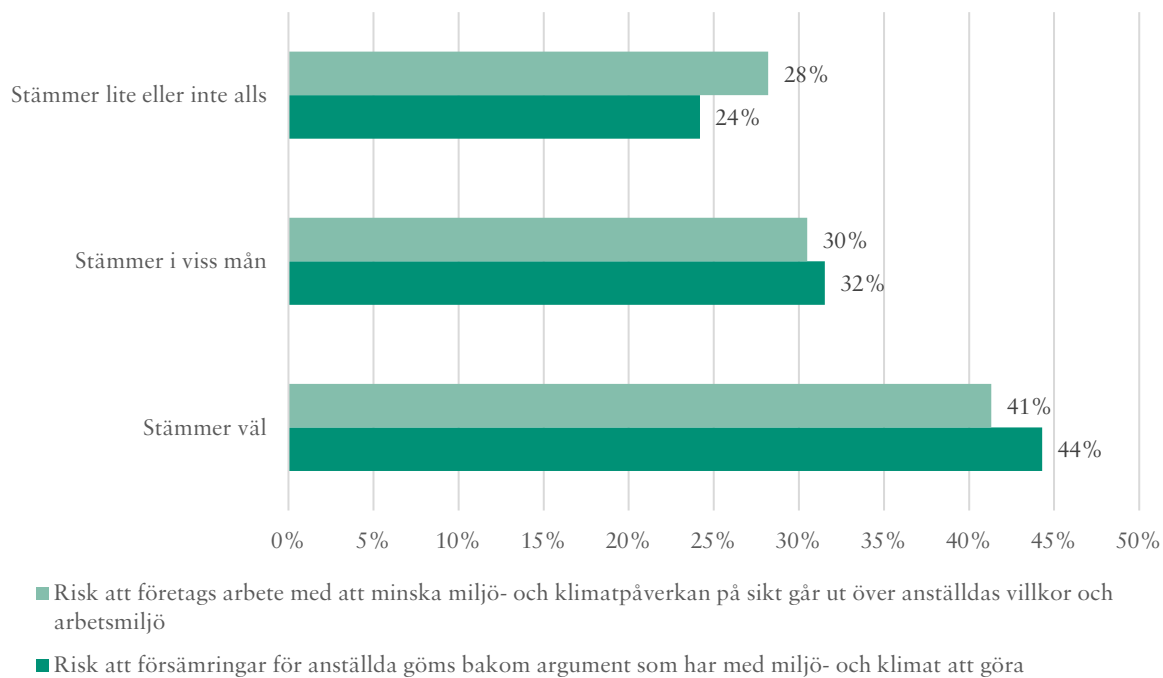


Av tabellen framgår att omkring 70 procent av de svarande inte ser några initiativ till att främja cirkulär konsumtion i sitt företag. Detta trots att mer av cirkulära koncept som uthyrning, second hand, reparationer och re-make hör till det viktigaste för att konsumentens miljö- och klimatpåverkan ska kunna minska så mycket som det behövs. Som hinder står dock svårigheter att få upp volym och lönsamhet, vilket påkallar ett behov av reformer för att få igång utvecklingen. Omställningen behöver underlättas av politiken och facket behöver slå vakt om att den också blir socialt hållbar för de som arbetar i branschen.

### 2.3 Omställning till priset av arbetares villkor?

Facket har en viktig roll att fylla i att slå vakt om arbetsförhållandena när branschen ställer om. Det understryks av de svarandes farhågor om att miljö- och klimatförbättringar sker till priset av villkor och arbetsmiljö. Anställda ser såväl en risk för att miljö- och klimatomställning i företag kan gå ut över arbetares villkor som att försämringar kan döljas bakom argument kopplat till miljö- och klimat.

## Miljö och klimatförbättringar till priset av arbetares situation?



En tydlig majoritet av de svarande ser en risk för att miljö- och klimatarbete går ut över anställdas villkor och för försämringar som döljs bakom argument som har med miljö- och klimat att göra. Försämringar avser aspekter som lön, scheman, kompetensutveckling och hög grad av visstidsanställningar, vilket rapporten återkommer till längre fram.

Av de svarande som har en uppfattning ser 71 procent risken för att miljöarbetet i sig kan gå ut över anställdas villkor. Det skulle kunna vara en möjlig konsekvens av att det sparas in på och satsas mindre på personal när resurser går till miljö- och klimatförbättringar.

En större andel, 76 procent, upplever att det finns en risk för att försämringar av villkor döljs bakom argument som har med miljö- och klimat att göra. Fler upplever således en risk för att miljö- och klimat blir ett svepskäl för att försämma villkor än faktiska satsningar på hållbarhet. Detta sätter fingret på något som är väsentligt, att miljö- och klimatfrågor blivit så viktiga att mycket eventuellt kan göras i dess namn utan att det ifrågasätts. Resultaten ger förvisso inget belägg för ett antagande om att merparten företag kommer att använda miljö- och klimat som ett ”kryphål”, men de pekar definitivt på ett behov av vaksamhet.

Ur facklig synpunkt innebär resultaten att det är viktigt att arbeta för att miljö- och klimatförbättringar inte kommer till priset av de anställdas arbetsvillkor. Andelen anställda som inte vet eller saknar uppfattning är dock noterbar och ligger på omkring 25 procent. Fler kan behöva bli varse riskerna och här kan facket fylla en funktion. Dessutom talar resultaten för att facket bör motverka att miljö- och klimatfrågor blir en ingång för företag att motivera initiativ som har negativa konsekvenser för personalen. Det bör återigen noteras att en förhållandevis hög andel, 27 procent, av de anställda hade svårt att bedöma risken för att försämringar döljs bakom argument som har med miljö- och klimat att göra.

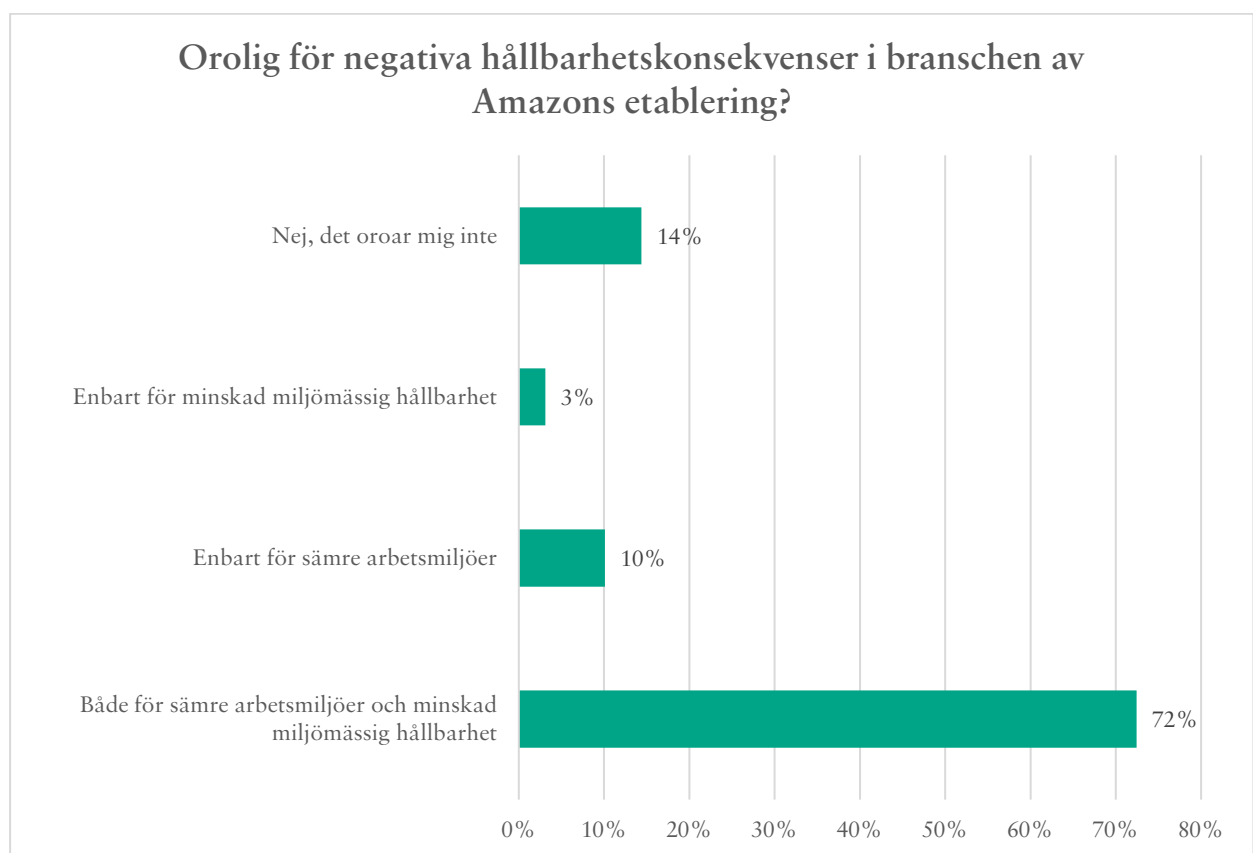
Men ungefär en fjärdedel av de svarande har ingen uppfattning när det gäller om företagens miljö- och klimatarbete riskerar att gå ut över anställdas arbetsvillkor eller om försämringar av dem kan komma att döljas bakom argument som har med miljö och klimat att göra. Flera kan behöva bli varse dessa risker och här kan facket fylla en funktion.

## 2.4 Amazons inverkan på den svenska handelns hållbarhet

Kopplat till risken för försämrade hållbarhet ställde vi i undersökningen också en fråga om Amazon mot bakgrund av att aktören är relativt ny på den svenska arbetsmarknaden. Genom att vara ett multinationellt storföretag har Amazon potential att påverka hur branschen utvecklas.

Rapporter om företagets attityd till och behandling av anställda gör att företaget har ifrågasatts och kritiserats av fackföreningsrörelsen. Det finns dessutom andra problem i form av upplevda brister i transparens mot kunder, ifrågasatta affärsmetoder gentemot tredjepartssäljare och bristande produktsäkerhet hos varor som företaget förmedlar.

Ovan beskrivna problem kopplat till företaget är välkända. Därför ställde vi i stället frågan till anställda om det finns en oro för att Amazons närvaro kan påverka hållbarheten i branschen generellt, både med avseende på miljö och klimat och anställdas situation.



Resultatet som syns i ovanstående tabell är anmärkningsvärt på flera sätt. Dels är det intressant att konstatera att en stor andel av de anställda som har en åsikt i frågan, 86 procent, faktiskt känner oro för negativa konsekvenser på branschens hållbarhet som en följd av Amazons etablering. Det finns således en tydlig oro, inte bara för företaget som sådant utan den generella utvecklingen inom den svenska handelssektorn.

Det är också intressant att notera att en så hög andel som 75 procent känner oro för negativ miljö- och klimatpåverkan som konsekvens. De som oroar sig för negativa arbetsmiljökonsekvenser uppgår till 82 procent och är därmed högre, men skillnaden är förhållandevis marginell.

En klar majoritet av dem som har en åsikt i frågan, 72 procent, känner en oro både för sämre arbetsmiljö och minskad miljömässig hållbarhet. Detta talar för att Amazon är en intressant aktör att följa på den

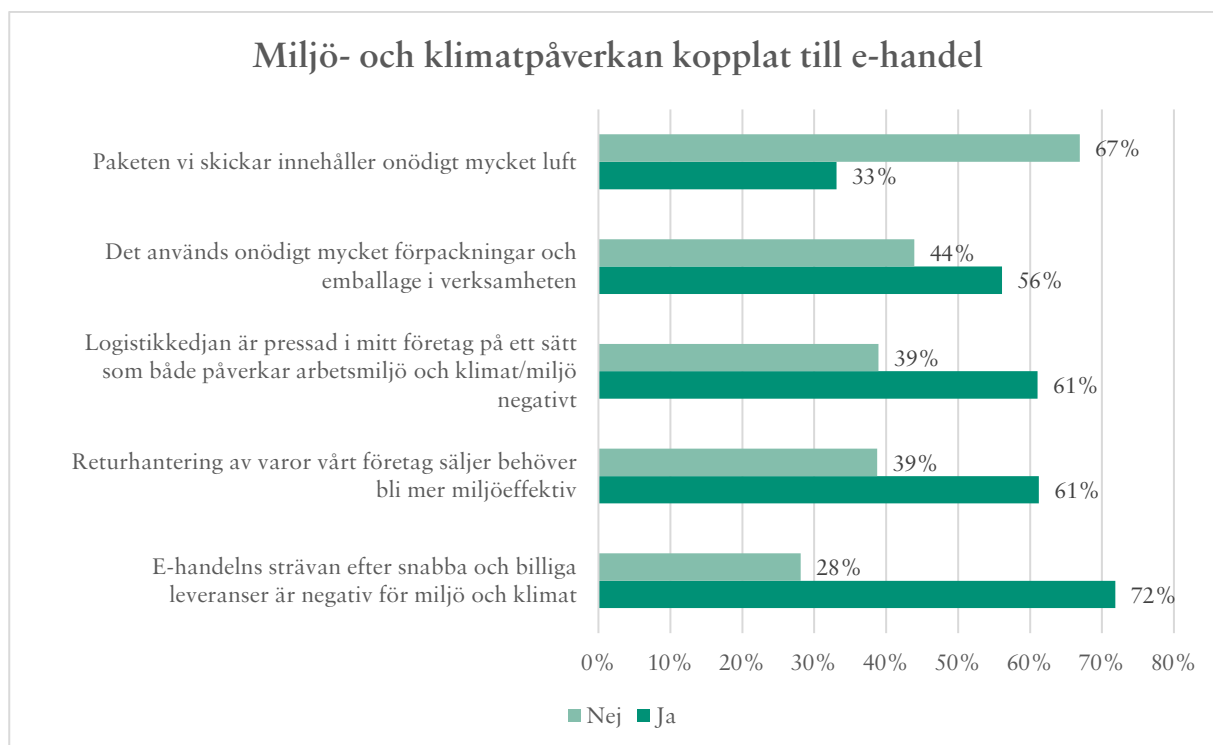
svenska marknaden, både utifrån ett klimat- och ett arbetsmiljöperspektiv. Det kommer även att vara intressant att se hur andra företag påverkas och förhåller sig till Amazon och vad det gör med andra företags affärsmodeller.

## 2.5 E-handelsföretagens hållbarhet

Allra närmast påverkas e-handeln av Amazons intåg. E-handeln är intressant ur hållbarhetssynpunkt sett till dess starka tillväxt. Som rapporten Fri frakt till ett högt pris visade gör tillväxten att hållbarhetsproblemen sprider sig (Briland Rosenström, M, Burman, E, Palmgren, O, Tenggren, S. (2021). Men de riskerar också att bli värre när företag snabbt reagerar på en ökad efterfrågan och förändrade förväntningar från kunder. Både klimat/miljö och anställdas arbetsmiljö kan drabbas.

E-handelns hållbarhet är också intressant därför att den delvis har andra hållbarhetsproblem än traditionell butikshandel. E-handelns miljö- och klimatproblem handlar mycket om den komplexa logistik som kommer av att kunder kan beställa när som helst och hur ofta som helst, ofta utifrån förväntningen om snabb och billig leverans från e-handelsföretag som ofta erbjuder flera fraktoalternativ. Resultatet är en e-handel där kunder impulshandlar, beställer för ofta och för mycket för att e-handeln ska vara hållbar. Dessutom är transportledet sällan tillräckligt miljöeffektivt. Det gör att e-handeln inte uppfyllt sin fulla hållbarhetspotential med avseende på miljö och klimat, men inte heller med avseende på att skapa en hållbar arbetsmiljö för anställda.

Ovanstående problem är kända och har studerats, men omfattningen är svår att fastslå. En viktig pusselbit som ännu inte är lagd är att ställa frågan bredare om hur anställda upplever hållbarheten inom e-handeln. I denna rapport har frågan riktats till anställda i all slags lagerverksamhet. Resultaten visar att en majoritet upplever de flesta av de hållbarhetsproblem som ofta tillskrivs e-handel och som rapporten Fri frakt till ett högt pris kunde visa på.



Det ohållbara i e-handelns leveranser sticker ut en aning bland resultaten, med 72 procent svarande som upplever att strävan efter snabba och billiga leveranser är negativt för miljö- och klimat. Själva miljö-



påverkan kan främst tillskrivas transportledet mot kunden när varor lämnat e-handelsföretagen, men vi ser från resultaten att pressen som skapas av att många beställningar ska levereras snabbt påverkar arbets-situationen negativt för anställda inom e-handeln. 61 procent uppger att pressen i logistikkedjan påverkar både arbetsmiljö och klimataspekter negativt i det egna företaget. Till klimataspekterna hör returhantering, (61 procent), och ett överanvändande av emballage, (56 procent). Det problem som sticker ut genom att upplevas som ett problem av lägst andel anställda är ”onödigt mycket luft i paketen” (33 procent). Eventuellt har e-handlares arbete med att minska det problemet gett resultat.

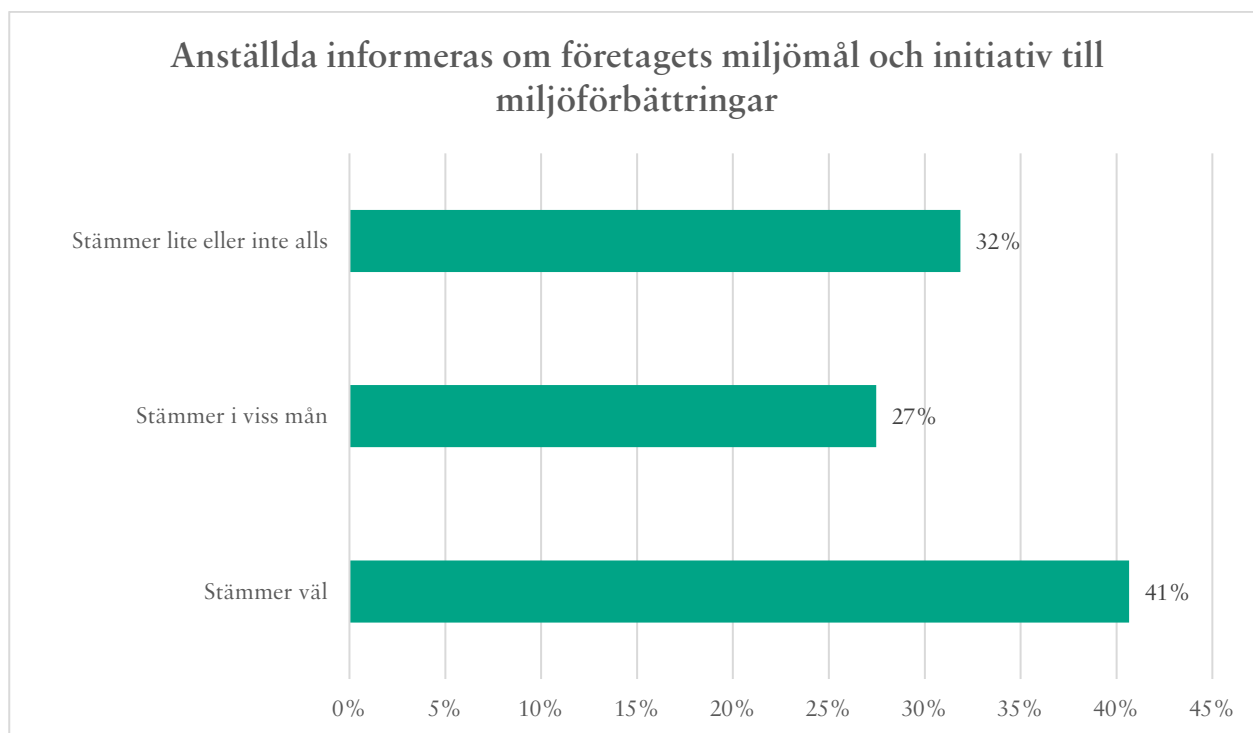
Resultaten visar tydligt på flera hållbarhetsproblem kopplat till e-handeln. Men de ger inte underlag för att slå fast att e-handeln skulle vara mindre hållbar än annan form av handel eller i vilken riktning utvecklingen går. Men resultaten visar likväl att många anställda idag ser ett behov av ökad hållbarhet i en del av handeln som präglats av stor tillväxt. Ur facklig synpunkt är arbetsmiljöbristerna ett uppenbart problem, men de hör ihop med de aspekter av negativ miljö- och klimatpåverkan som också behöver hanteras.

## Kapitel 3. Hur ser anställda på sitt inflytande i miljö- och klimatomställningen?

Det miljö- och klimatpolitiska programmet visade att många anställda inte känner att de får gehör i miljö- och klimatfrågor. Att få gehör är en förutsättning för inflytande över det som påverkar arbetsplatser och företags miljö- och klimatpåverkan. Med ett inflytande kommer större möjligheter att vara en viktig kraft i omställningen. För denna rapport har det därför ställts frågor som kartlägger inflytandet idag och om förutsättningarna för att ha ett inflytande. Det har också ställts frågor om vilket inflytande anställda vill ha. Bara för att man har ett intresse för miljö/klimatfrågor och vill se förändring är det inte givet att man själv vill ha ett inflytande på området.

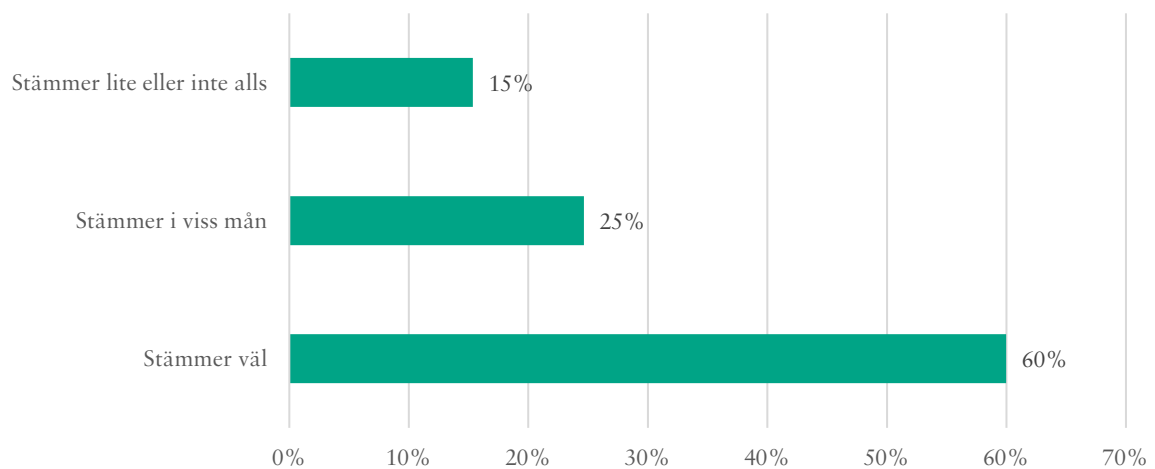
### 3.1 Anställdas inflytande i miljö- och klimatfrågor i nuläget

Att vara informerad är en viktig utgångspunkt för att kunna påverka. Det är svårt att påverka utan att känna till vad företaget gör och vad man strävar efter enligt de mål som är uppsatta. Därför ställdes frågan om i vilken utsträckning anställda informeras om företags miljömål och initiativ på miljöområdet.



Resultaten visar att över hälften, 68 procent, anser sig vara informerade av företaget i någon utsträckning. 41 procent ansåg sig vara informerade i större utsträckning. Information till anställda är således vanligt förekommande, även om det finns förbättringspotential. Men att anställda informeras behöver inte innebära ett utrymme för att påverka. Information kan komma retroaktivt och på sätt som gör utrymmet att påverka begränsat. Därför ställdes också frågan om i vilken utsträckning anställda upplever att miljö- och klimatarbetet är toppstyrt, med konsekvensen att anställda saknar inflytande. Svaren pekar mot att anställda ofta saknar inflytande även om de är informerade.

### Initiativen för minskad miljö- och klimatpåverkan är toppstyrda och anställda saknar inflytande över beslut

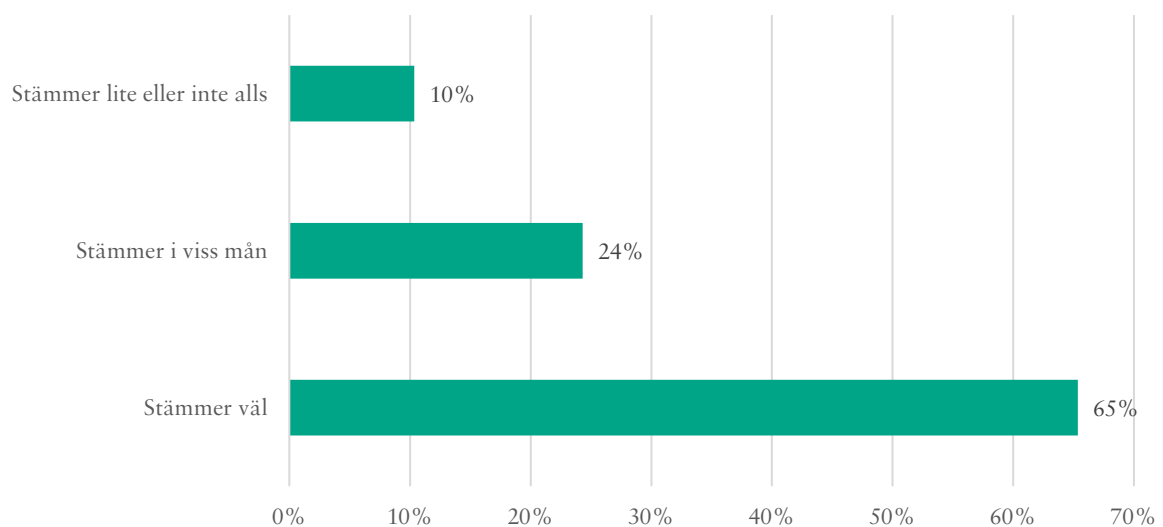


En stor majoritet, 85 procent av de svarande, upplever en brist på inflytande över miljö- och klimatarbete och att det är toppstyrt. Den upplevda bristen på inflytande finns oavsett delbransch, kön, ålder, tid i branschen och anställningsform. Att 60 procent instämmer helt i påståendet att det finns en brist på inflytande förstärker bilden ytterligare av att anställda ganska ofta saknar inflytande i frågor som har med miljö och klimat att göra. Det är något vanligare bland deltidsanställda att känna en påtaglig brist på inflytande än heltidsanställda, 63 procent mot 57 procent för heltidsanställda.

### 3.2 Önskan om ett ökat inflytande

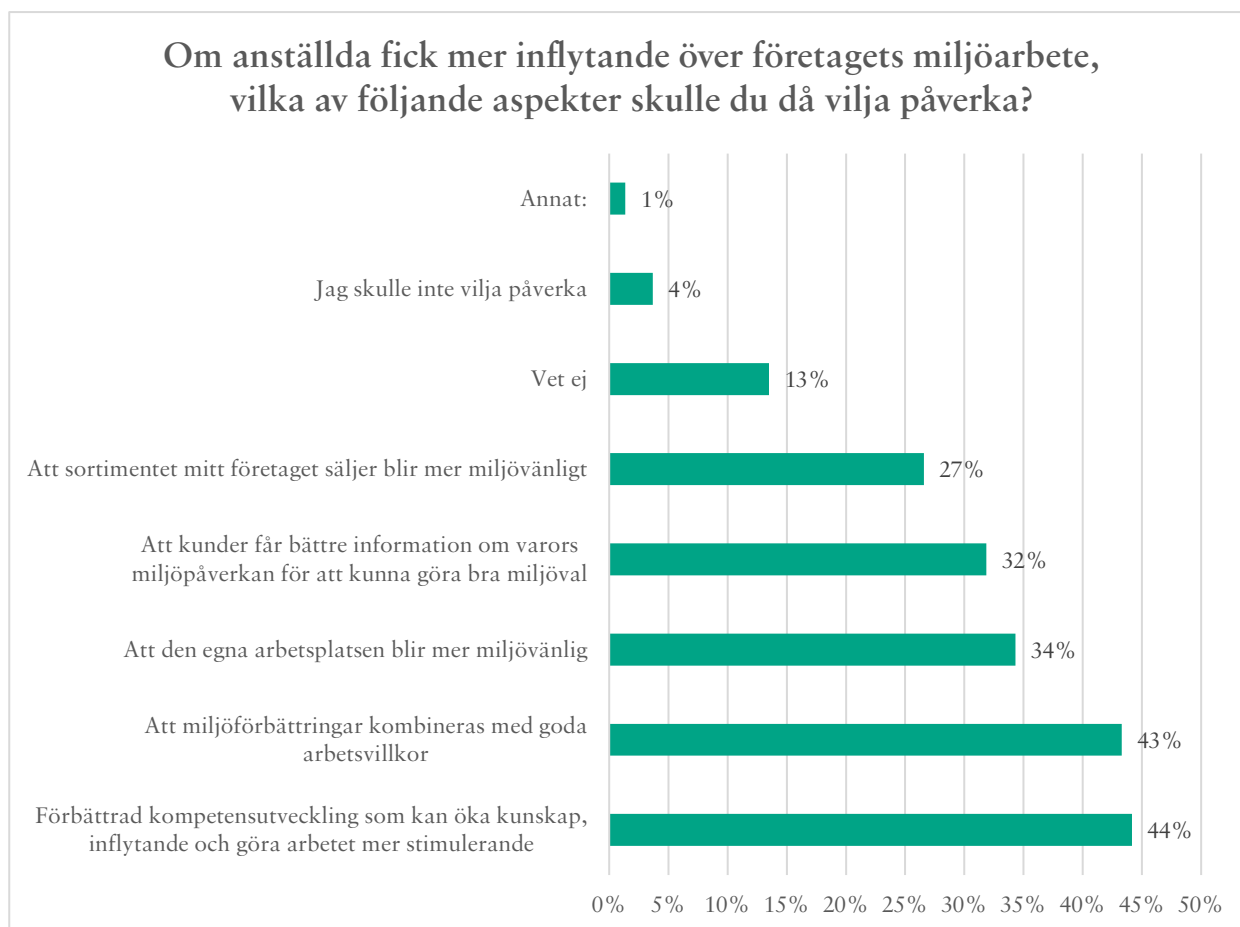
De anställdas inflytande skulle exempelvis kunna öka genom fackligt arbete, men finns det en sådan önskan? För att ta reda på det ställde vi frågan om huruvida anställda borde få ett ökat inflytande över företagets hållbarhetsarbete. Resultaten visar tydligt att anställda vill ha mer inflytande.

### Anställda borde få mer inflytande över företagets/ arbetsplatsens hållbarhetsarbete



89 procent av de svarande anser att anställda bör få ett ökat inflytande över företagets/arbetsplatsens hållbarhetsarbete och 65 procent har en stark önskan om ett ökat inflytande. Skillnaderna mellan olika grupper är små, varför uppfattningen om att anställda bör få ett ökat inflytande finns brett hos medlemmarna.

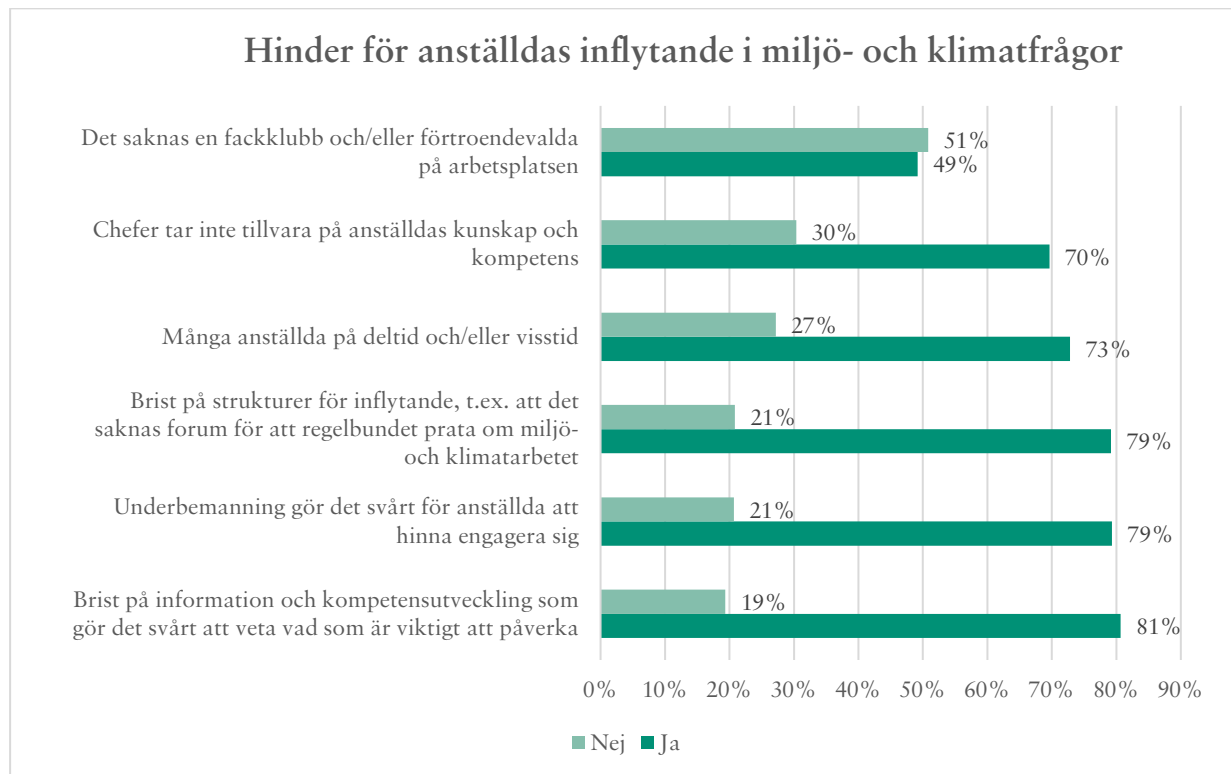
Anställda vill ha ett ökat inflytande över företags hållbarhetsarbete, men över vad? För att ta reda på det ställdes frågan om vilka aspekter den enskilde medlemmen skulle vilja påverka om medlemmen hade möjligheten. Frågan är en flervalsfråga varför resultaten adderar till mer än 100 procent. Svartalternativen är valda utifrån den kunskap som gavs av Handels miljö- och klimatpolitiska program. Resultaten syns i följande diagram.



Av diagrammet framgår att det finns en ganska stor spridning i vad anställda skulle vilja påverka. Ingen aspekt har en fullständig dominans, vilket möjligen påverkas av huruvida man behandlat frågan som en flervalsfråga eller tänkt att man ska välja ett alternativ. Men värt att notera är att endast fyra procent av de svarande inte vill ha inflytande om möjligheten ges. Intressant är att det finns två aspekter som anställda skulle vilja påverka oftare än andra. Den ena är förbättrad kompetensutveckling för att möjliggöra ökat inflytande och för att förändringar i arbetet som klimatomställningen innebär ska kunna klaras av (44 procent). Den andra aspekten som särskilt många skulle vilja påverka är att verka för en klimatomställning som går hand i hand med goda arbetsvillkor. Därmed behöver klimatomställningen ingå i det basfackliga arbetet, eftersom den kommer att påverka alla anställdas arbetsvillkor.

### 3.3 Hinder för anställdas inflytande

Anställda upplever att inflytandet över företags miljö- och klimatarbete är begränsat och att anställda bör få ett ökat inflytande. Så vad är det då som står i vägen för att få det inflytande anställda önskar? När vi ställde frågan om vilka hinder som finns visade det sig att en rad omständigheter står i vägen för att ha ett inflytande.

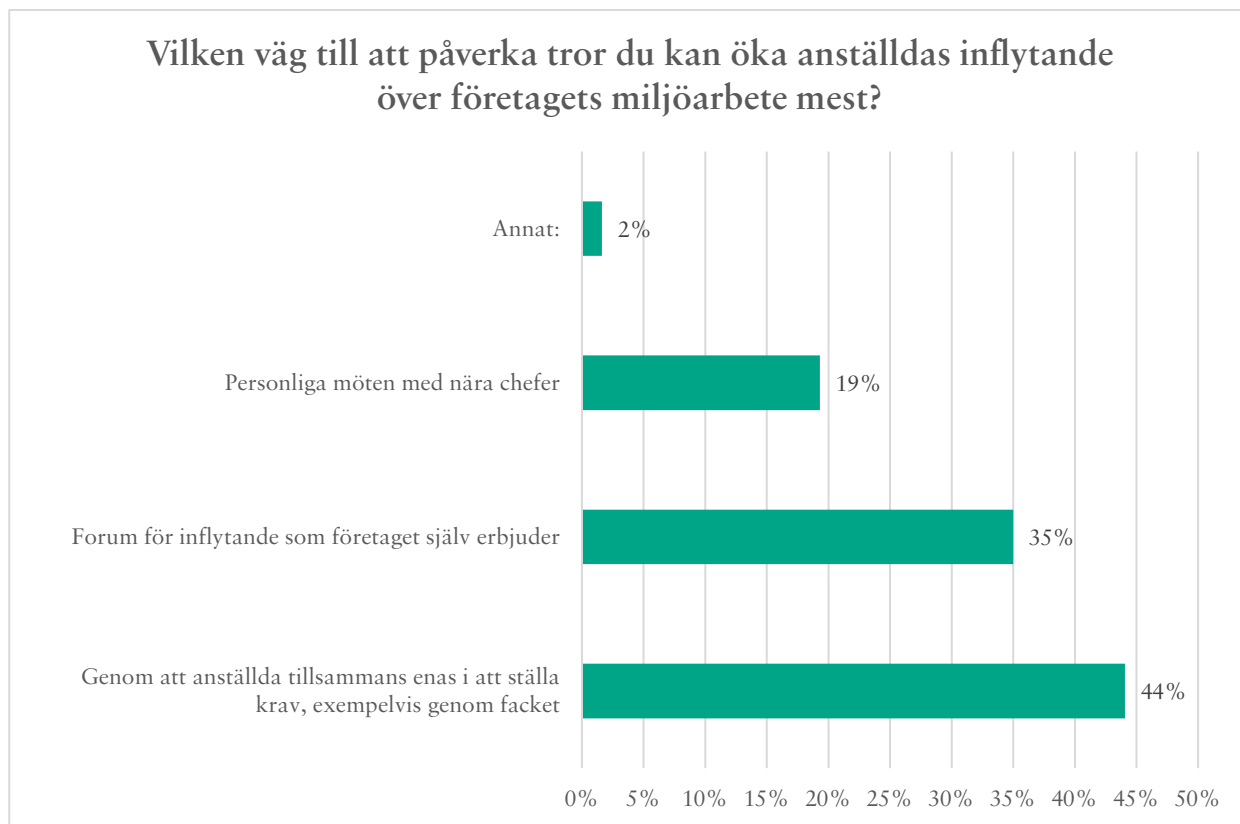


Det mest uppenbara möjliga skälet till att det kan saknas inflytande är bristen på strukturer och forum för inflytande. Eftersom anställda upplever sig sakna inflytande är det inte uppseendeväckande att närmare 80 procent av de svarande som har en åsikt nämner det som ett hinder. Dock uppger 26 procent sig inte veta om det är ett problem, vilket i sig är ett hinder för att ha ett inflytande. Mer anmärkningsvärt är att en stor andel kopplar bristen på inflytande till faktorer som många anställda på visstid/deltid (73 procent), underbemanning (79 procent), brist på information och kompetensutveckling (81 procent). Det visar att brist på inflytande i miljöfrågor hänger ihop med problem i branschen som facket har varit djupt engagerade i, frågor som i stor utsträckning kan betecknas som fackliga kärnfrågor.

Svaren tydliggör varför många anställda i svaren på andra frågor betonar vikten av att goda arbetsvillkor och bra arbetsmiljö måste gå hand i hand med omställningen. Goda arbetsvillkor och bra arbetsmiljöer möjliggör inflytande i omställningen. Och omställningen i sig påverkar arbetsvillkor och arbetsmiljöer. Detta är en av förklaringarna till att många anställda ser att facket behöver fylla en roll när branschen ställer om till att bli mer hållbar, vilket rapporten tar upp i kapitel 5.

Kapitlet har hittills bland annat kunnat konstatera att många anställda upplever sig sakna inflytande i miljö- och klimatfrågor, att de önskar ett ökat inflytande och att hindren för inflytande i hög grad kan kopplas brist på strukturer/forum och faktorer som deltid och visstidsanställningar, underbemanning och brister i kompetensutveckling. Men vilken kanal tror då anställda främst på som väg för att få ett ökat inflytande i det kopplat till miljö- och klimat? Svaret på den frågan syns i följande diagram. När svaren tolkas är det viktigt att komma ihåg att den avser vad man tror skulle kunna vara den mest effektiva vägen. De speglar alltså inte den totala andelen som har någon grad av tro på en väg till inflytande.

Det bör också noteras att en relativt stor andel, 26 procent, inte sade sig veta vilken väg som är den mest effektiva. Man kan se det som ett tecken på att frågan är svårbedömd, men också som ett tecken på att fackets kraft att påverka kan bli tydligare för fler i miljö- och klimatfrågor.



Av diagrammet framgår att 44 procent av de svarande som har en åsikt ser det fackliga inflytandet som den mest effektiva vägen och är det alternativ som flest anställda tror på. En tredjedel, 35 procent, tror mest på de forum företag själva erbjuder, de direkta formella kanalerna för inflytande.

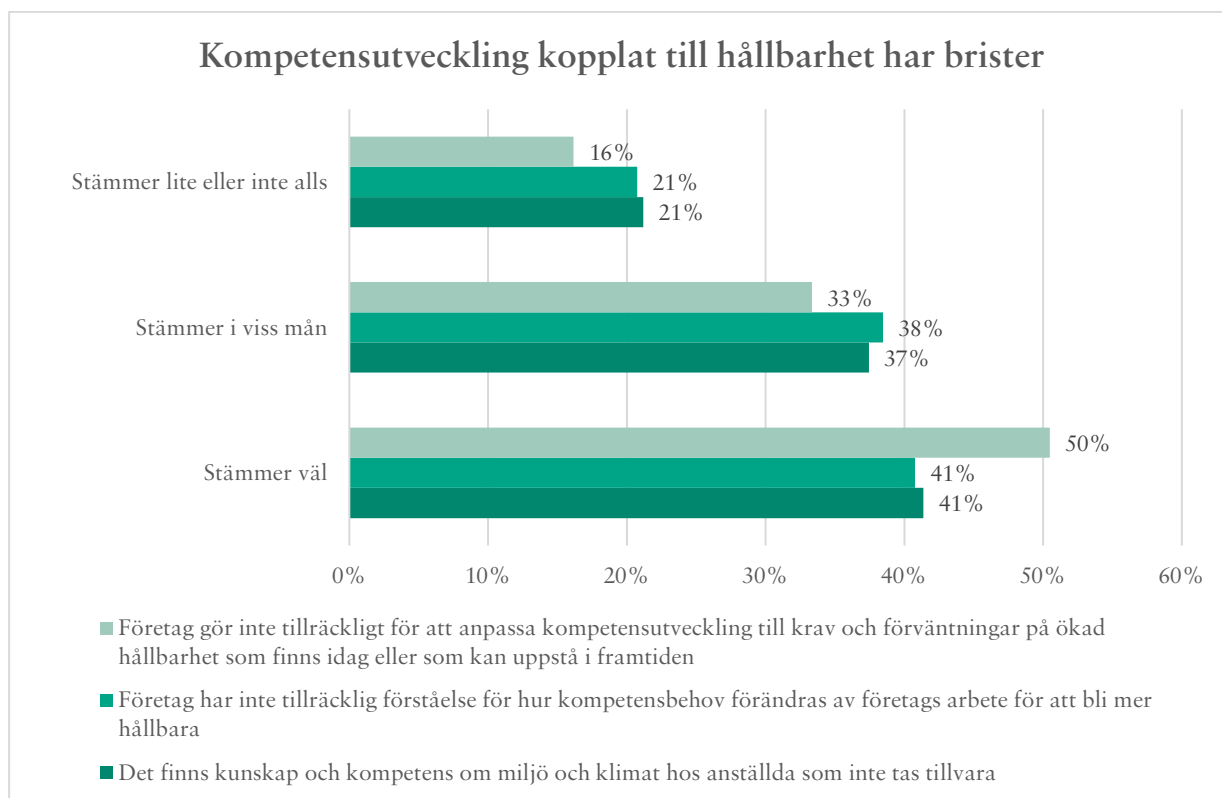
Resultatet pekar mot att en betydande andel anställda tror att det behövs en kollektiv samling för att få ökat inflytande. Det kan förklara förtroendet för facket som väg. Men vi har också sett att en stor andel ser hinder för inflytande i faktorer som hög andel visstid/deltid, underbemanning och brister i kompetensutveckling. Även detta kan förklara varför den största andelen av de svarande tror att facket är den bästa vägen till ökat inflytande i miljö- och klimatfrågor. Med detta sagt är det viktigt att komma ihåg att svaren inte handlar om hur det ser ut idag. Svaren speglar en tro på och en förhoppning om facket som en väg till inflytande i miljö- och klimatfrågor.

## Kapitel 4. Hur ser anställda på kompetensutveckling och kompetensbehov i klimatomställningen?

Det miljö- och klimatpolitiska programmet kom till slutsatsen att den klimatomställning som handeln behöver genomgå kommer att innebära såväl nya affärsmodeller, nya yrkesroller som förändrade yrkesroller. Genom detta förändras kompetensbehoven, i synnerhet vad gäller butiksanställda. Mot den bakgrunden kartläggs anställdas förväntningar på framtidens kompetensbehov i detta kapitel. Därtill kartläggs också hur kompetensutveckling med avseende på miljö- och klimat fungerar idag. Undersökningen i det miljö- och klimatpolitiska programmet pekade mot att det finns förbättringsbehov, men vad är det som behöver bli bättre?

### 4.1 Kompetensutveckling behöver inkludera kunskap om hållbarhet

Följande diagram illustrerar anställdas syn på företagens inställning till kompetensutveckling avseende hållbarhet. Resultaten visar tydligt att det finns stora förbättringar för företagen att göra vad gäller kompetensutveckling kopplat till hållbarhet.

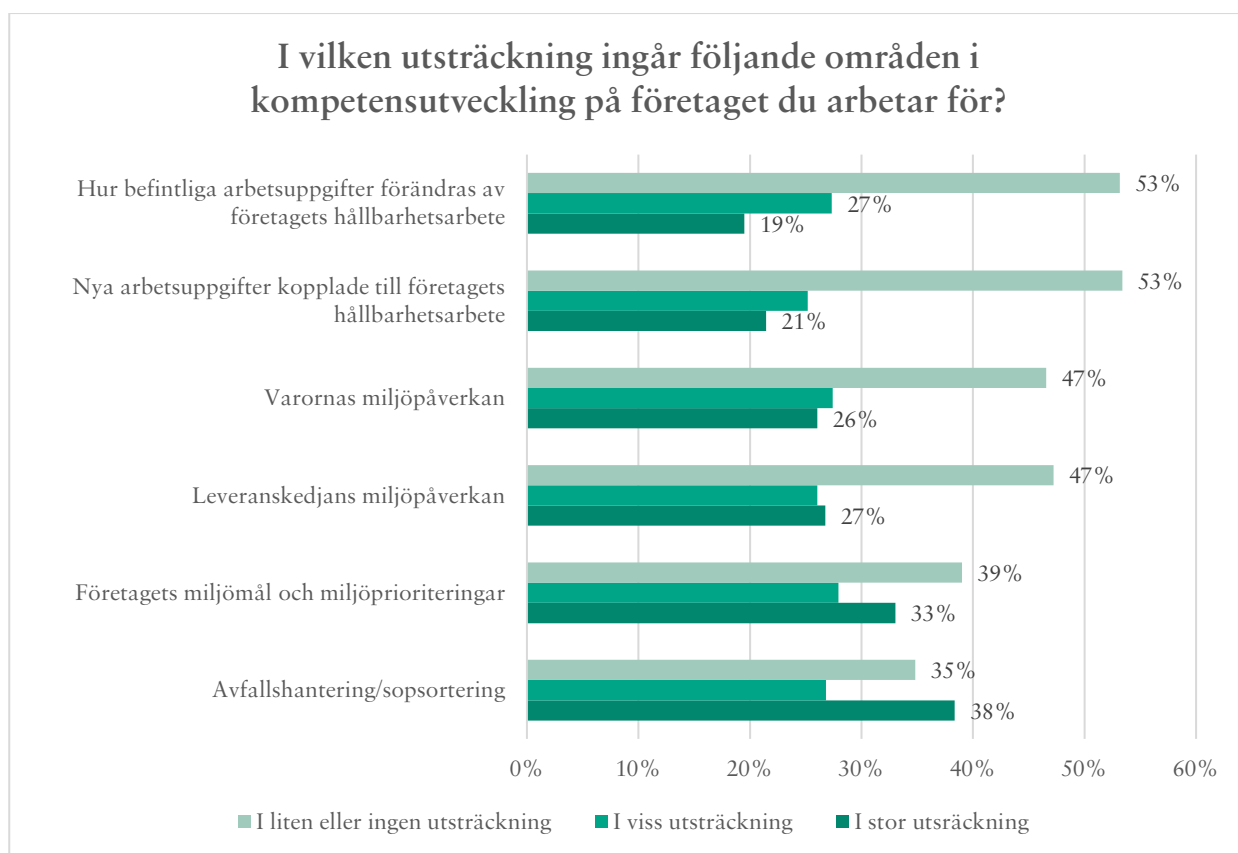


Av de svarande som har en åsikt anser 83 procent att företagen inte gör tillräckligt för att anpassa kompetensutvecklingen till de krav och förväntningar som ställs på ökad hållbarhet idag, eller som kan tänkas uppstå i framtiden. Det resultatet sticker ut, men en hög andel har också svarat att företag inte har tillräcklig förståelse för hur kompetensbehov förändras genom företagets hållbarhetssträvan, samt att företag brister i att ta tillvara den kunskap och kompetens om miljö och klimat som finns bland de anställda. Det bör dock noteras att andelen som svarat "Vet ej" överstiger 30 procent, så en ansevärd del anställda verkar ha tyckt att frågan var svår att besvara.

Att företag brister i att anpassa kompetensutvecklingen till de nya krav som ställs, sänder en tydlig signal om behovet av att företag kartlägger vilka kompetenser som finns inom företaget avseende miljö och klimat. Men också hur de kan möta de ökade kraven som ställs på hållbarhet genom att erbjuda anställda kompetensutveckling. Resultaten tyder också på att företag som arbetar för att bli mer hållbara måste förstå att behovet av kompetens förändras. Detta är otroligt viktigt eftersom förståelsen är avgörande för att kompetensutvecklingen ska vara ändamålsenlig.

## 4.2 Många hållbarhetsaspekter saknas i dagens kompetensutveckling

Mot bakgrund av att företagens kompetensutveckling avseende hållbarhet inte anses vara optimal, ställde vi frågan om vilken kompetensutveckling som företagen erbjuder inom hållbarhetsområdet. Detta ger även svar på vilken kompetensutveckling som idag saknas. Bäst tycks kompetensutveckling avseende företagens avfallshantering och sopsortering vara.



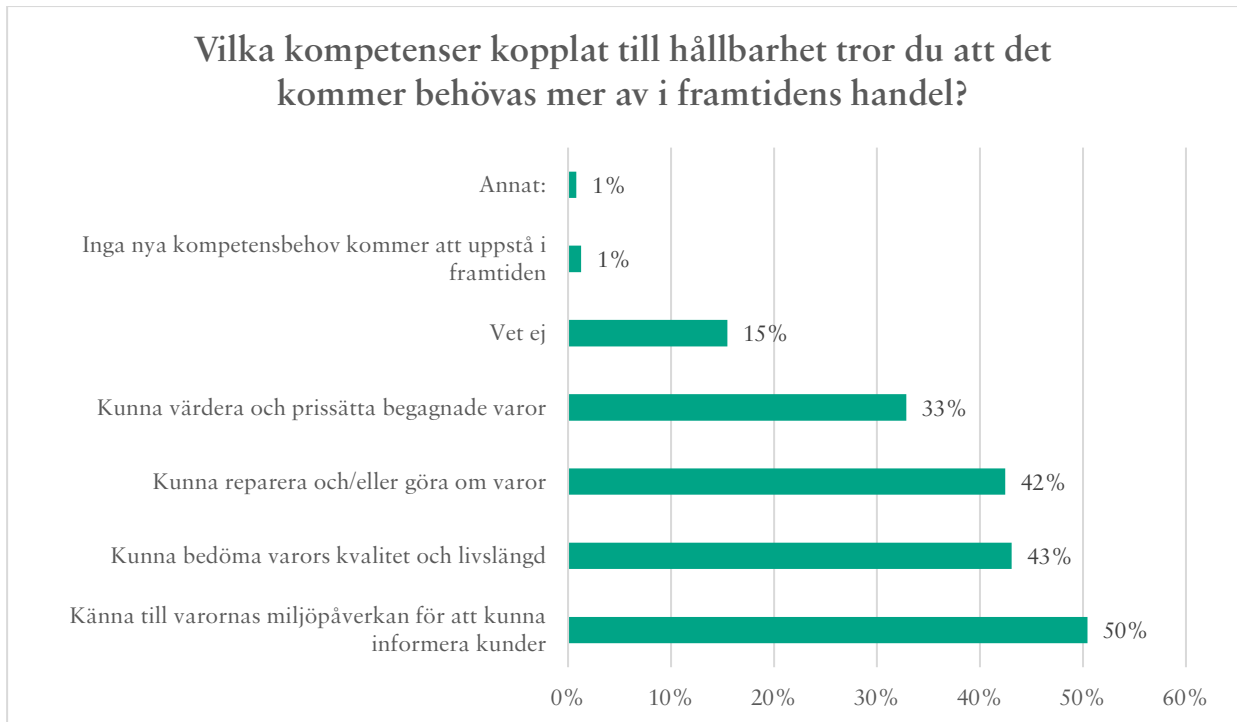
Svaren speglar dock att företagen har stora möjligheter att förbättra de anställdas kompetens på flera områden. Potentialen är sannolikt högre än vad som går att uttolka ur tabellen eftersom över 30 procent av de svarande angav "Vet ej" för samtliga områden. Rimligen saknas kompetensutveckling i många fall, även när anställda inte känner till den.

De områden som mest sällan verkar täckas väl av kompetensutveckling är utbildning i nya arbetsuppgifter och i förändringar av befintliga arbetsuppgifter. Fler än hälften, 53 procent, uppger att det saknas och endast omkring 20 procent upplever att det är ett starkt inslag i fortbildningen. Detta tyder på kompetensutvecklingen inte hänger med i utvecklingen. Detta illustrerar återigen behovet av att de anställda får den kompetensutveckling som krävs för att möta den miljö- och klimatomställning som nu sker och som kommer att behöva ske i allt större utsträckning framöver.



### 4.3 Anställda vill kunna informera kunder om varors miljöpåverkan

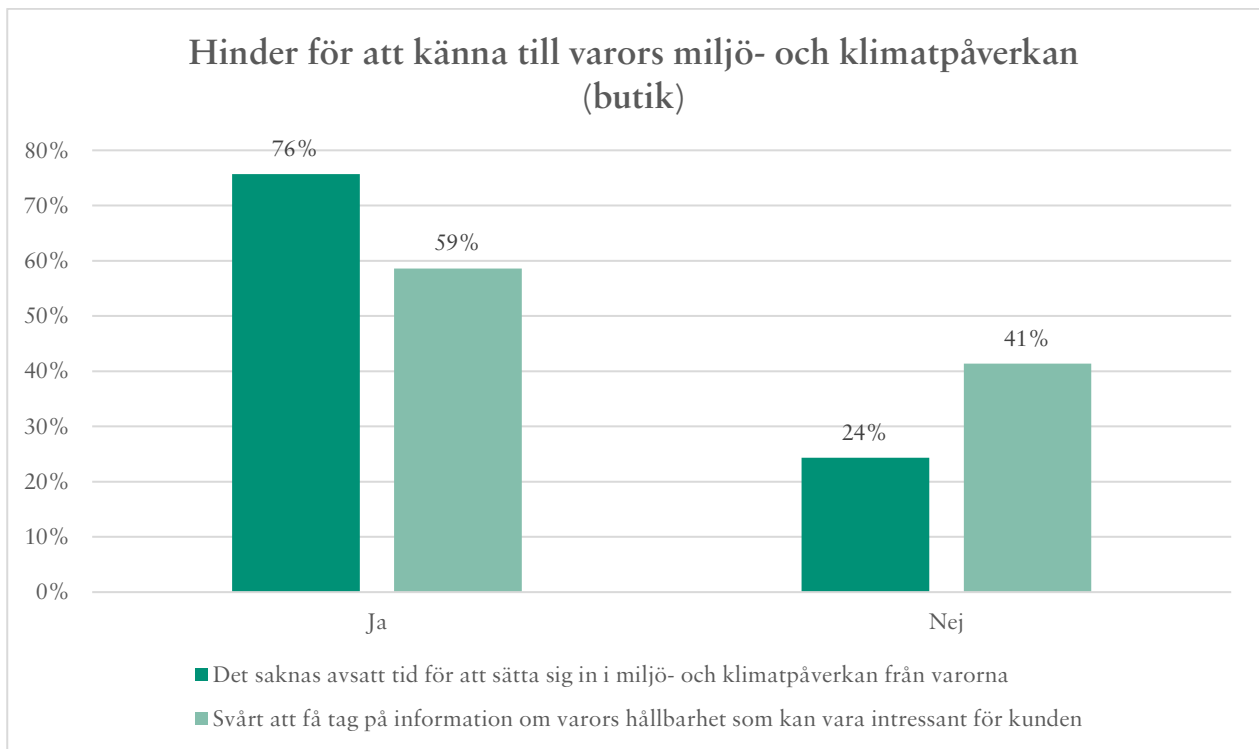
Vi ställde även frågan om vilka kompetenser kopplat till miljö och klimat som de anställda tror behövs i framtidens handel. Frågan riktade sig till anställda i butik, där omställningen kan förväntas ha störst effekt för yrkesrollen. Resultaten indikerar en stark övertygelse om att branschen står inför en förändring.



Diagrammet visar att en relativt stor andel anställda tror att cirkulära affärsmodellerna kommer att ge upphov till nya kompetensbehov. Hälften, 50 procent, tror att det kommer att bli ännu viktigare att kunna informera kunder om varornas miljöpåverkan. Det visar på det ökade behovet av kompetensutveckling specifikt kopplat till företagets varors miljö- och klimatpåverkan. Men med avseende på detta finns det redan idag hinder.

### 4.4 Tid och information saknas

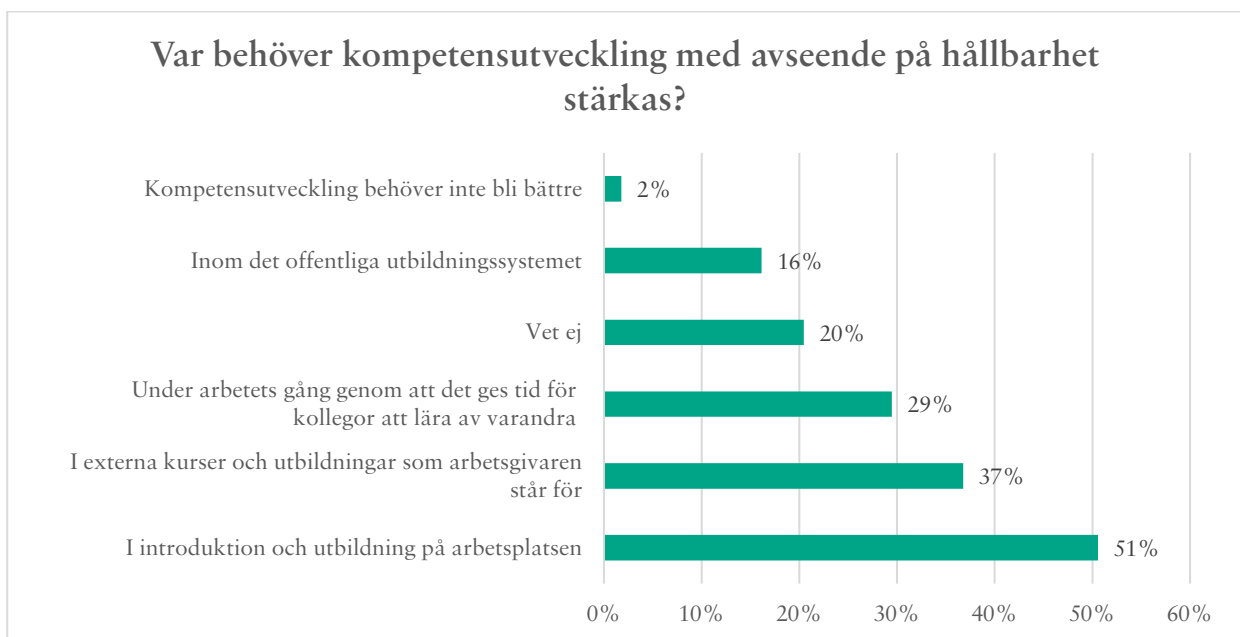
Vår undersökning visar att det idag finns problem kopplat till att kunna ge kunder bra information om varors miljö- och klimatpåverkan. På frågan om det är tid eller information som saknas, indikerar svaren att det saknas både och.



Resultaten visar att det främst är tid för att sätta sig in i varornas miljö- och klimatpåverkan som saknas. Det uppger 76 procent av de svarande. Ofta är det även själva informationen som saknas för att ha möjlighet att sätta sig in i detta. Därmed behöver arbetsgivare erbjuda tid och information för att möta de anställdas behov av kompetensutveckling, så att anställda ska kunna tillgodose kunders önskan att göra medvetna miljöval.

## 4.5 Kompetensförsörjningen sker bäst på arbetsplatsen

Våra resultat pekar på ett behov av förbättrad kompetensutveckling i många avseenden, både för att möta de krav som ställs idag och som kan komma i framtiden. Men var upplever då anställda att kompetensutvecklingen bör ske?



Undersökningen visar tydligt att anställda främst vill se en stärkt kompetensutveckling på arbetsplatsen, men också gärna i externa kurser och utbildningar som arbetsgivaren står för. Här kan både branschsamverkan och ett lokalt fackligt arbete fylla en viktig funktion för att tillgodose detta önskemål.

Sammantaget tyder resultaten på att det finns mycket för företag att lära om anställdas kompetenser i miljö- och klimatfrågor och vilka kompetenser som saknas. Undersökningen visar att det finns stor potential för företag att ta tillvara det engagemang och den kunskap som redan finns bland de anställda vad gäller miljö- och klimat. Men anställda anser att företagen ofta brister i förståelse för hur kompetensbehov förändras i takt med att klimatomställningen ställer nya krav på kompetenser. Det kan troligtvis förklara varför många anställda tycks uppleva att företagen inte ger den kompetensutveckling inom hållbarhet som omställningen kräver. Kopplat till detta finns ett behov av att anpassa utbildning till en framtid där det finns mer av cirkulära affärsmodeller.

Rapporten visar på en tydlig önskan om att kompetensutveckling inom hållbarhet sker på arbetsplatsen eller att arbetsgivaren står för extern utbildning. Men de svarande betonar också vikten av att ha förutsättningar för att lära i vardagen. Dels att lära av varandra, men i butiksmiljö är det också en fråga om att ha tid och möjlighet att sätta sig in i varors miljö- och klimatpåverkan. De anställda vill ha tid och information för att sätta sig in i varornas miljö- och klimatpåverkan på arbetstid för att kunna ge kunder bättre möjligheter att göra medvetna val. Kompetensutveckling av anställda medför sannolikt att företagets varumärke och lönsamhet gynnas, i och med att kunderna får god service och en bättre helhetsupplevelse i butiken. Att många anställda själva ser vilka kompetenser som saknas och vad kunderna efterfrågar bör dessutom kunna användas som en resurs genom att anställda bli mer involverade i att forma sin egen kompetensutveckling.

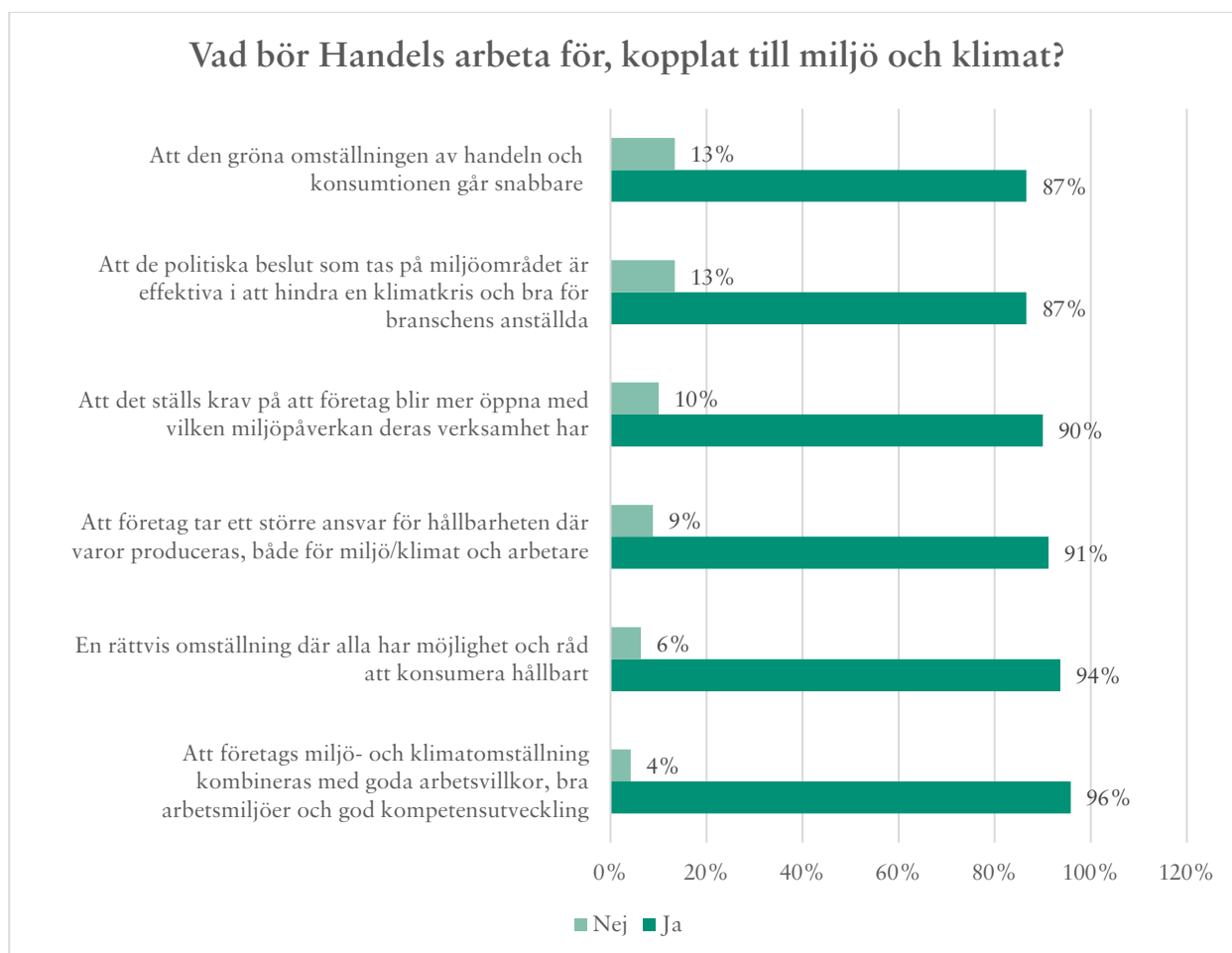
## Kapitel 5. Vad förväntar sig anställda av Handels miljö- och klimatarbete?

Vi vet nu att en stor andel anställda i handeln ser behovet av en klimatomställning. Majoriteten anställda vill se en omställning där minskad miljö- och klimatpåverkan går hand i hand med goda arbetsvillkor, bra arbetsmiljöer och fullgod kompetensutveckling. De vill även ha ett ökat inflytande i miljö- och klimatfrågor med målet att åstadkomma en sådan omställning. Bland olika vägar till ökat inflytande är facklig organisering den väg som flest tror är mest effektiv.

Allt detta pekar mot att anställda ser att Handels kan fylla en viktig roll i att forma klimatomställningen. Men är det så? Vill de att Handels ska vara engagerade i miljö- och klimat och i så fall hur? Det är dessa frågor som analyseras koncist i detta kapitel för att få en större övergripande kunskap om vad som förväntas av förbundet.

### 5.1 Vilka aspekter anser anställda att Handels ska arbeta med i klimatomställningen?

En organisation som Handels kan jobba med miljö- och klimatfrågor på olika sätt och med olika målbild, eller kanske inte alls. I undersökningen ställdes frågan vad Handels bör arbeta för när det gäller miljö och klimat. Svaren visar att en stor andel av medlemmarna önskar att Handels engagerar sig i miljö- och klimatfrågor på flera sätt.



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 områdena.

### **GODA ARBETSVILLKOR OCH 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 skapandet av 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, anser att Handels, bör verka för en omställning av konsumtion som alla kan delta i och har råd med. Detta betyder att anställda efterlyser ett arbete med att påverka politiken till att åstadkomma en rättvis omställning, en 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. Anställda vill att Handels bidrar till att göra situationen bättre för utsatta arbetare i andra länder genom att påverka handelns företag till att ta ansvar.

### **POLITISK PÅVERKAN FÖR ATT SNABBA PÅ OMSTÄLLNINGEN**

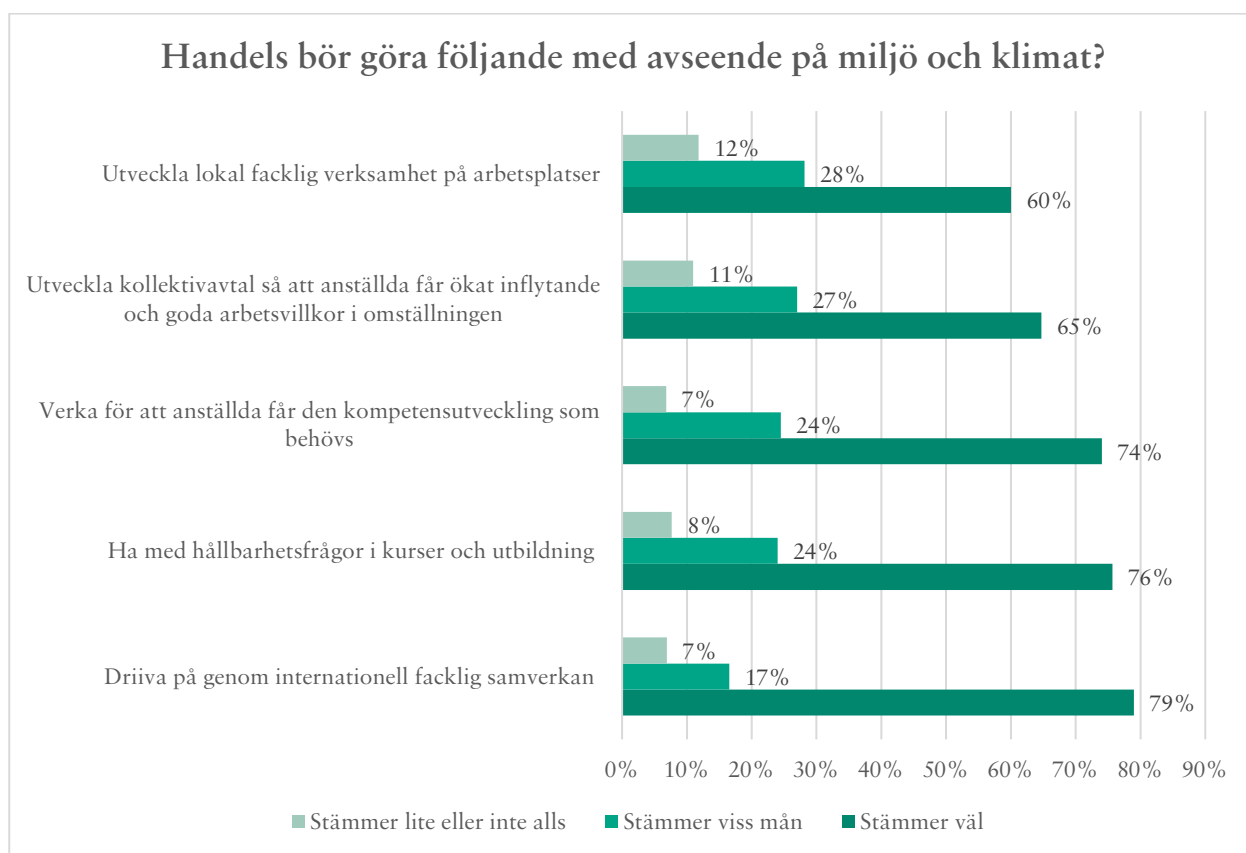
87 procent av de svarande vill att Handels ska verka för en snabbare klimatomställning av branschen och konsumtionen. En så pass hög andel positiva är ingen självklarhet. Man kan tycka att miljö- och klimat är viktiga frågor, men att det inte är fackets uppgift att engagera sig i sakfrågor på området. Resultatet visar dock att en klar majoritet ser klimatsituationen som så allvarliga 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 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 Handels arbeta med miljö- och klimatfrågor?

Med en så bred önskan om fackligt engagemang i miljö- och klimatfrågor vore det rimligt om medlemmarna vill att miljö- och klimataspekter integreras i många olika delar av Handels verksamhet. Undersökningen visar att så är fallet.



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. 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 rättviseaspekter.

## Kapitel 6. Avslutande diskussion

Denna rapport har med utgångspunkt i Handels och miljö- och klimatpolitiska program grävt djupare i frågan om hur anställda kan vara en viktig motor i branschens miljö- och klimatomställning. Att det pågår en omställning som kommer att behöva fortsätta står klart. Frågan är hur den kommer att se ut och vad som styr den. Omställningen kommer delvis att behöva styras av politiska reformer, men om omställningen ska bli, snabb, effektiv och ändamålsenlig krävs också att branschens företag agerar med träffsäkerhet. Det ökade fokuset på hållbarhet har gjort att hållbarhetsexpertisen har stärkts i många företag. Det är i grunden positivt. Men den expertis som finns i högre chefsled kan aldrig ersätta den kunskap och erfarenhet som kommer av att befinna sig mitt i praktiken, det vill säga i butiken, på lagret eller inom e-handeln.

De anställda kan alltså vara en ovärderlig resurs i branschens omställning. Men vill de vara det? Vad krävs för att anställda ska kunna vara det? Vad önskar Handels medlemmar givet deras situation och intresse? Det är dessa frågor som rapporten gett underlag för att besvara och de svar rapporten gett kommer nu att sammanfattas och bindas ihop.

### 6.1 I vilken mån ser anställda ett behov av och har en vilja att påverka branschens miljö- och klimatomställning?

Denna rapport har gett ytterligare stöd till slutsatsen i Handels miljö- och klimatpolitiska program om att miljö- och klimatfrågor engagerar handelsanställda och att de ser ett omställningsbehov. Endast tre procent av de medlemmar som svarat på undersökningen ser inga behov av åtgärder när det gäller handelns miljö- och klimatpåverkan. Men vad denna rapport också ger svar på är vilka typer av åtgärder och vilken typ av omställning anställda vill se. En klar majoritet, 64 procent, vill se en omställning där ökad hållbarhet är förenlig med goda arbetsvillkor och bra arbetsmiljöer. Att det blir så är ingen självklarhet. En stor andel av de svarande har uppfattningen att företag främst satsar på åtgärder som är lätta att genomföra, som kan marknadsföras, som kan spara pengar och som kan öka intäkter. Dessa motiv är inte med självklarhet förenliga med en omställning där goda arbetsvillkor och bra arbetsmiljöer säkras. Anställda ser detta, vilket bland annat yttrar sig i att 71 procent av de svarande som har en åsikt ser risken att företags miljö- och klimatarbete kan gå ut över anställdas villkor och arbetsmiljö. 76 procent upplever också att det finns en risk för att försämringar för anställda kommer att döljas bakom argument som har med miljö- och klimat att göra. Inom företag pågår i allt större utsträckning ett målmedvetet arbete med att sätta in åtgärder för att minska miljö- och klimatpåverkan. Det är i grunden positivt, men någon behöver alltid ställa frågan hur åtgärderna i förlängningen påverkar anställda. Om inte anställda med stöd av facket ställer frågan är det inte troligt att någon kommer att göra det.

Amazons intåg på den svenska marknaden är enligt medlemmarna en av anledningarna till risken för försämrad hållbarhet i branschen. Företaget behöver inte växa mycket för att det ska hända. Det räcker med att andra företag försöker kopiera Amazon. Effekten skulle sannolikt bli sämre arbetsmiljöer. Men vad som är anmärkningsvärt är att många även ser en risk för ett försämrat miljö- och klimatarbete. Av dem som har en uppfattning svarar 72 procent att Amazons etablering kan verka i riktning mot både sämre arbetsmiljöer och minskad miljömässig hållbarhet inom handeln. Närmast är det e-handeln som påverkas av Amazons etablering.

Av den fördjupning i e-handels hållbarhet som gjorts i rapporten framgår det att anställda bekräftar de problem som ofta tillskrivs branschen. En majoritet av de svarande vittnar om en returhantering som inte är miljöeffektiv och en överanvändning av förpackningar och emballage. Allra mest framträdande är dock upplevelsen att en strävan efter snabba och billiga leveranser har negativa miljökonsekvenser. Över 70 procent av medlemmarna på lager är av den uppfattningen. Men det är inte bara miljö- och klimat som

påverkas negativt. Över 60 procent vittnar om en pressad logistik som också går ut över anställdas arbetsmiljö.

Sammantaget visar dessa resultat tydligt att miljö- och klimat inte bara är en enskild sakfråga utan en omställning som är tätt sammankopplad med fackliga kärnfrågor som anställdas villkor och arbetsmiljöer. Detta intryck förstärks när vi ser närmare på vad de svarande vill påverka om de får ökat inflytande. Närmare hälften vill arbeta för bättre kompetensutveckling med avseende på miljö- och klimat och för att goda arbetsmiljöer och bra villkor säkras när företag ställer om.

Att anställda vill ha inflytande över frågor kopplat till miljö- och klimat råder de inget tvivel om. Det råder heller inget tvivel om att anställa upplever att inflytandet är begränsat idag. 85 procent av de svarande upplever att det finns en toppstyrighet och avsaknad av inflytande som enligt 60 procent är väldigt påtaglig. Detta vill man se en ändring på, vilket yttrar sig att 89 procent efterlyser ett ökat inflytande i miljö- och klimatfrågor för anställda.

## 6.2 Vilka förutsättningar finns och behöver finnas för att påverka?

Handels medlemmar anser att inflytandet i hållbarhetsfrågor är starkt begränsat idag och att det borde öka. Men vad är det som står i vägen för det inflytande som efterlyses? Framträdande hinder är brist på strukturer och forum för inflytande framträdande. 79 procent ser detta som hinder, men bland de mest vanligt förekommande hindren återfinns också brist på information och kompetensutveckling (81 procent), underbemanning (79 procent) och många anställda på deltid eller visstid (73 procent). Det finns en koppling mellan avsaknad av inflytande i miljö- och klimatfrågor och flera fackliga kärnfrågor. Miljö- och klimatomställningen i branschen påverkar de anställdas arbetssituation, samtidigt som arbetssituationen påverkar hur omställningen ser ut. Miljö- och klimatfrågorna är en del av de anställdas vardag och därmed en del av det basfackliga arbetet.

Av de svarande som har en uppfattning anger 44 procent att fackligt arbete är det som bäst kan öka anställdas inflytande över företagets miljöarbete. Det är rimligt, med tanke på att facket redan arbetar med många av de frågor som påverkar möjligheten att engagera sig i miljöarbete, exempelvis den höga andelen visstider och underbemanning. Det är dock viktigt att komma ihåg att frågan handlar om fackets potential. Det säger inget om var Handels är idag.

Bland hindren för inflytande är brist på kompetensutveckling det mest framträdande. Undersökningen visar att många av de svarande som har en uppfattning, 79 procent, tycker att det finns brister i arbetsgivarnas förståelse för hur klimatomställningen ger upphov till nya kompetenser. Något annat som sticker ut bland resultaten är att många medlemmar anser att det saknas kompetensutveckling både kopplat till förändringar i befintliga arbetsuppgifter som en konsekvens av företagets klimatomställning och för nya arbetsuppgifter kopplat till hållbarhetsarbetet. Drygt hälften instämmer i att dessa aspekter saknas nästan helt i företagets kompetensutveckling. Drygt hälften instämmer även i att kompetensutvecklingen bör stärkas när det gäller introduktion och utbildning på arbetsplatsen.

När det gäller butiksanställda tror många svarande att cirkulära affärsmodeller kommer att ge upphov till nya kompetenser i framtidens handel. Det kan vara kompetens att värdera begagnade varor, att göra om varor, samt att kunna reparera dem. Dessutom finns ett ökat kompetensbehov kopplat till uppgifter som många redan utför idag. Det yttrar sig bland annat i att hälften av de butiksanställda tror att ökad kunskap om varornas miljö- och klimatpåverkan kommer att bli viktigt i framtiden. Dock saknar 76 procent av butiksanställda tillräckligt med tid att sätta sig in i varornas miljö- och klimatpåverkan och 59 procent saknar tillgänglig information.



## 6.3 Hur kan facket möta medlemmarnas intresse och engagemang för miljö- och klimatfrågor?

Flera resultat som hittills nämnts pekar mot att Handels kan fylla en viktig funktion på miljö- och klimatområdet. Medlemmarnas förhoppningar om ökat inflytande, förbättrad kompetensutveckling, goda arbetsvillkor och bra arbetsmiljö talar för det. Men i undersökningen ställdes också frågan om vilka områden de anser att Handels ska arbeta med kopplat till miljö- och klimat.

Resultatet visar för det första ett starkt stöd för att Handels ska arbeta med miljö- och klimatfrågor. Andelen som tycker att miljö- och klimat inte är en facklig fråga understiger fyra procent. En överväldigande majoritet, 96 procent, anser att Handels bör arbeta med att säkra goda arbetsvillkor, bra arbetsmiljöer och fungerande kompetensförsörjning när branschen ställer om till att bli mer hållbar. Det innebär i praktiken att integrera och ta hänsyn till aspekter av förändring i företag och bransch kopplat till miljö- och klimat i pågående och befintligt fackligt arbete. Värt att notera i det sammanhanget är att 81 procent tycker att det ska finnas en fackligt aktiv på arbetsplatsen med ett tydligt ansvar för miljö- och klimatfrågor.

Undersökningen visar även att medlemmarna ser till mer än sig själva när de anger vad Handels bör arbeta med. Rättvisa och solidaritet är ledord. 91 procent anser att Handels bör driva på svenska företag att ta sitt ansvar för arbetare i produktionsledets situation. De instämmer också i mycket hög grad, 94 procent, i påståendet att Handels ska verka för en rättvis omställning som alla har råd att delta i.

Vägen till en rättvis omställning går i stor utsträckning via politiken. Frågan kopplar till vilka styrmedel som riktar sig mot konsumtion, men också till övergripande fördelnings- och jämställdhetspolitiska frågor som finns integrerade i Handels befintliga arbete.

De aspekter av vad Handels ska göra som diskuterats hittills passar uppenbart in i ett fackligt perspektiv på miljö- och klimat. De kretsar kring anställdas arbetssituation och rättvisefrågor. Ett engagemang för miljö- och klimat för miljön och klimatets skull är däremot inte lika självskrivet. Redan i det miljö- och klimatpolitiska programmet såg vi dock indikationer på att facket bör bedriva ett påverkansarbete för att minska både handels och konsumtionens miljöpåverkan med miljöfrågan som en egen sakfråga. I denna rapport bekräftas att detta är något medlemmarna vill. I undersökningen svarar 87 procent att Handels ska driva på för en effektiv och snabbare omställning både av bransch och konsumtion för att bidra till att undvika att klimatkrisen förvärras. Detta talar för att Handels bör vara en stark röst i klimatpolitiska frågor.

Men med det sagt visar undersökningen tydligt att Handels ska fortsätta vara en organisation som kretsar kring arbete för bra arbetsvillkor, trygga jobb, god arbetsmiljö och fungerande kompetensförsörjning. Primärt för att det är kärnan i fackligt arbete, men också för att en god arbetssituation oftast är en förutsättning om du som anställd ska kunna engagera dig i miljöfrågor. Det finns ingen facklig väg för att arbeta med miljö- och klimatfrågor som inte går via basfackligt arbete, men samtidigt påverkas allt fackligt arbete kring miljö- och klimat eftersom det förändrar de företag som anställda arbetar i.

Det är detta som gör miljö- och klimat fackligt relevant oavsett intresset för miljö- och klimat i sig. Som facklig fråga är miljö- och klimatfrågan i flera avseenden inte olik frågan om den ökade digitaliseringen i branschen. Också digitaliseringen utgör en stark kraft mot branschförändring som facket behöver förhålla sig till på många nivåer, just för att den förändrar arbetsliv, bransch och samhälle. Digitalisering har definitivt kommit längre än miljö- och klimat i att konkret påverka arbetslivet för det stora flertalet anställda. Men vi behöver inte gå många år tillbaka för att komma till en tid då e-handeln var en ganska marginell företeelse. Nu står handeln både inför omvälvningskraften som ligger i digitalisering och fokus på hållbarhet samtidigt, i en utveckling som måste följas och förstås för att kunna betjäna branschens anställda. Både i stort och på enskilda företag och arbetsplatser.

De förväntningar medlemmarna har på Handels kopplat till miljö- och klimat spänner över arbete i praktiskt taget hela organisationen och alla dess funktioner, centralt såväl som lokalt. En överväldigande majoritet, minst 88 procent, instämmer i att miljö och klimat bör vara en aspekt i såväl lokal facklig organisering, kollektivavtal, kompetensutveckling, kurser och utbildning, som internationell facklig samverkan.

Undersökningen ger ingen djupare vägledning än så och det var inte heller tanken. Rapporten har visat att medlemmar i butik och på lager har förväntningar på facket som inbegriper hela Handels, men vad det innebär praktiskt är något som behöver vara föremål för diskussion och utvärdering inom organisation. Både i stort och i dess olika delar. En naturlig utgångspunkt utifrån de resultat som denna rapport har gett är dock att miljö- och klimataspekter inte ersätter något värde, någon fråga eller någon målsättning som redan finns i förbundet. En annan viktig utgångspunkt är att inte underskatta omvälvningskraften som ligger i hotet mot klimatet och det krav på omställning som det innebär för samhälle, konsumtion och handel.

# 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, Svenska Transportarbetareförbundet, Service- och kommunikationsfacket, Seko.  
<https://handels.se/globalassets/centralt/media/pressrum/rapporter/2021/fri-frakt-till-ett-hogt-pris.pdf>
3. 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>
4. 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>
5. ILO (2018). *Greening with jobs – World Employment and Social Outlook 2018*. <https://www.ilo.org/weso-greening/#Intro-2>
6. IPCC (2021-08-09). *Climate change widespread, rapid, and intensifying*. Hämtad 2021-12-15, från <https://www.ipcc.ch/2021/08/09/ar6-wg1-20210809-pr/>
7. Konsumentverket (2018). *Konsumenterna och miljön 2018. Möjligheter att göra val med miljöhänsyn*. Rapport 2018:17, Konsumentverket.  
<https://www.konsumentverket.se/globalassets/publikationer/varverksamhet/konsumenterna-och-miljon-2018-17-konsumentverket.pdf>
8. 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)
9. Naturskyddsföreningen (2017). Klimatmål för konsumtionsbaserade utsläpp.  
[https://www.naturskyddsforeningen.se/sites/default/files/dokument-media/konsumtionsutslapp-rapport9\\_2\\_0.pdf](https://www.naturskyddsforeningen.se/sites/default/files/dokument-media/konsumtionsutslapp-rapport9_2_0.pdf)
10. Naturvårdsverket (2020). *Konsumtionsbaserade utsläpp av växthusgaser*.  
<https://www.naturvardsverket.se/Sa-mar-miljon/Klimat-och-luft/Klimat/Tre-satt-att-berakna-klimatpaverkande-utslapp/Konsumtionsbaserade-utslapp-av-vaxthusgaser/>
11. 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>
12. Omvärlden (2021-11-14). *Besvikelse men även lite hopp efter Glasgowmötets slut*. Hämtad 2022-01-10, från <https://www.omvarlden.se/nyheter/besvikelse-men-aven-lite-hopp-efter-glasgowmotets-slut>
13. Reformisterna (2021). *En grön ny giv för Sverige*. Hämtad 2022-01-15, från <https://static1.squarespace.com/static/5baddf8c34c4e2813334af09/t/6058f907c12f9c768300da53/1616443664041/En+gro%CC%88n+ny+giv+fo%CC%88r+Sverige.pdf>
14. 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)
15. Svenska Dagbladet (2021-09-21). *Stor ökning av väderkatastrofer sedan 1970*. Hämtad 2021-12-15, från <https://www.svd.se/femfaldigade-vaderkatastrofer-sedan-1970>
16. Svenska Dagbladet (2021-11-13). *Rockström: Viktigt - men inte tillräckligt*. Hämtad 2021-12-15, från <https://www.svd.se/expert-viktigt-steg--men-inte-tillrackligt>

17. Svenska Dagbladet (2021-03-23). Så gör vi Sverige fossilfritt på 15 år. Hämtad 2022-02-15, från Reformisterna: Så gör vi Sverige fossilfritt på 15 år | SvD Debatt
18. Svenska FN-förbundet (2021-11-16). COP26 avslutat med blandat resultat. Hämtad 2021-12-15, från <https://fn.se/aktuellt/ovriga-nyheter/cop26-avslutat-med-blandat-resultat/>
19. WWF (2018). Living Planet Report 2018. <https://www.wfse.cdn.triggerfish.cloud/uploads/2018/12/living-planet-report-1.pdf>

**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