

EU-projektet "Make twin transition"
Hur man kan förbättra den sociala dialogen om den dubbla omställningen inom handelssektorn

VS/2022/101051952

Översiktsrapport

Rapport 2.2
Dokumentet färdigställt i april 2023

Innehåll

1.	Inledning	3
2.	Intern skrivbordsforskning.....	3
3.	Undersökningsresultat.....	8
4.	Expertstrategidokument.....	13
I.	Lägesrapport: hur handelsjobben och branschen förändras på grund av den gröna och digitala omställningen	13
II.	Drivkraften bakom förändring: faktorer som leder till förändringar inom handelssektorn	15
III.	Risker och möjligheter: för företag och arbetstagare	17
IV.	Att förutse/avhjälpa förändringar: utvärdera och förutse framtida behov i samband med omställningen ..	18
V.	Arbetsmarknadsparternas och den sociala dialogens roll.....	20
5.	SLUTSATSER	22



Finansierad av Europeiska unionen

1. Inledning

Det EU-finansierade projektet "Make twin transition" ("Gör en dubbel omställning"), med UNI Europa som ensam sökande, vill bidra till att stärka den sociala dialogen om den dubbla omställningen - den gröna och den digitala - inom handelssektorn. Huvudmålen för projektet, som inleddes i augusti 2022 och pågår i två år, är att:

- se till att den dubbla omställningen ger tydliga fördelar för arbetsgivare och arbetstagare i form av nya arbetstillfällen, ökad produktivitet, förbättrade arbetsvillkor och nya sätt att organisera arbetet
- öka medvetenheten och förbättra förståelsen hos arbetsgivare, arbetstagare och deras företrädare för de risker, möjligheter och utmaningar i arbetslivet som den gröna och digitala omställningen medför
- tillhandahålla stödmaterial i form av en verktygslåda för att uppmuntra, vägleda och hjälpa arbetsgivare, arbetstagare och deras företrädare
- göra den sociala dialogen till en integrerad del av den framtida politiska beslutsprocessen
- underlätta utbytet av god praxis

Denna översiktsrapport är en del av projektets arbetspaket 2 (rapport 2.2). Den har utarbetats av projektsamordnaren på engelska och delades med projektets styrgrupp innan den färdigställdes. Den översätts till svenska, italienska, ungerska och nederländska för att sedan användas som grund för fyra nationella endagsworkshops som planeras under våren 2023 i Sverige, Italien, Ungern och Nederländerna (projektets fyra målländer).

Denna rapport omfattar:

- Resultaten från intern skrivbordsforskning;
- Presentation av de viktigaste resultaten från en onlineundersökning;
- En sammanfattning av experternas bidrag;
- Slutreflektioner.

2. Intern skrivbordsforskning

Den interna skrivbordsforskningen fokuserar på två områden som inte omfattas av onlineundersökningen och som är relevanta för den fortsatta utvecklingen av projektet, särskilt för organiseringen av de nationella workshopseminarierna:

- En översikt över de nationella arbetsmarknadsparterna i projektets målländer (Ungern, Italien, Nederländerna och Sverige), liksom läget när det gäller kollektivavtalsförhandlingar och social dialog inom handelssektorn;
- Resultaten från skrivbordsforskning om tillgängliga publikationer och bästa praxis om grön och/eller digital omställning och fackföreningarnas (potentiella) roll;

När det gäller nationella översikter inom handelssektorn är den viktigaste informationen följande:

- i Italien: De viktigaste arbetsmarknadsparterna på arbetstagsidan är de federationer som ingår i de tre största förbunden: CGIL – Filcams, CISL – Fisascat, UIL – Fisascat. På arbetsgivarsidan är de största organisationerna Confindustria, Federdistribuzione och Confesercenti, som var och en representerar olika företagskategorier. Dessa arbetsmarknadsparter undertecknar de viktigaste nationella kollektivavtalen inom handels undersektor, vilket garanterar att hela arbetskraften i den berörda sektorn omfattas (principen *erga omnes*). Anställda i de mest fackligt organiserade företagen kan också dra nytta av avtal på företagsnivå som undertecknas av företagsledningen och arbetstagarrepresentanter;
- i Ungern: Det finns varken branschvisa kollektivavtal eller kollektivavtal för flera arbetsgivare inom handelssektorn. Arbetsvillkoren kan förbättras på företagsnivå genom förhandlingar mellan erkända fackföreningar och företagsledningen. Det viktigaste fackförbundet som företräder de anställda inom denna sektor är KASZ. Kollektivavtal på företagsnivå gäller för all personal, oavsett om de är fackligt anslutna eller inte. Den fackliga organisationsgraden är relativt låg;
- i Sverige: De två fackföreningar som företräder arbetstagar inom handelssektorn är Unionen för tjänstemän och Handels för arbetare. Kollektivavtal på sektorsnivå förhandlas regelbundet med arbetsgivarorganisationen Svensk Handel och tillämpas på hela arbetsstyrkan. Utöver branschavtalet kan förhandlingar på företagsnivå föras för att ytterligare förbättra arbetsvillkoren. Den fackliga organisationsgraden är mycket hög;
- i Nederländerna: FNV är det största fackförbundet som företräder arbetstagar inom handelssektorn. En rad nationella avtal på branschnivå undertecknas med respektive företagsorganisation, beroende på undersektor, och tillämpas på hela den berörda arbetskraften. Dessutom förhandlas avtal på företagsnivå¹.

När det gäller skrivbordsforskning har vi letat efter publikationer och material som finns tillgängliga på nätet, huvudsakligen på engelska, och som har publicerats under de senaste åren. Det finns en mängd olika dokument när det gäller geografisk täckning (global, europeisk, nationell), sektor (tvärsektorieell, sektorspecifik), intresseområde (digital omställning, grön omställning, dubbel omställning) och målgrupp (beslutsfattare, fackföreningsmedlemmar). Detta är inte tänkt att vara vare sig en litteraturoversikt eller en kartläggning: det är snarare ett urval av publikationer som kan stimulera till ytterligare reflektion under hela projektets genomförande.

Vi kan konstatera att det finns fler publikationer om digital omställning (som är en del av det bredare ämnet "teknisk innovation") och färre om grön omställning (även kallad "rättvis omställning" i ett senare skede). Vi noterar också att de två omställningarna vanligtvis betraktas separat, medan det först nyligen har gjorts en beskrivning av "the twin transition" - den dubbla omställningen..

Några exempel på relevanta publikationer om **digital omställning** och fackföreningarnas roll:

- **"Att bemöta digitaliseringens utmaningar - en verktyglåda för fackföreningar"**: Detta är ett resultat av det EU-finansierade projektet "Collective bargaining and digitalisation", Kollektivförhandling och digitalisering, som drevs av EPSU (European Public Services Union) under 2019-2020. Informationen i denna verktyglåda, som publicerades 2020, bygger på diskussioner och material som presenterades under en serie på fem seminarier som anordnades under projektet. Verktyglådan innehåller några av de viktigaste frågorna som fackföreningar inom sektorer som omfattas av EPSU måste ta itu med för att kunna dra nytta

¹ En databas med de befintliga avtalen finns här: <https://www.fnv.nl/cao-sector/handel/cao-overzicht>

av digitaliseringens fördelar och samtidigt förebygga eller minska eventuella negativa konsekvenser. Den innehåller också exempel från europeisk och nationell nivå på hur fackföreningar har använt social dialog och kollektivavtal till att reglera omvandlingen av arbete och arbetsvillkor;²

- **“Kompass Digitalisering - Eine Gestaltungshilfe für gute digitale Arbeit”**³: Inom ramen för projektet STEPS⁴ har IG Metall (Metallarbetarförbundet, Tyskland) tagit fram en programvara för att registrera, bedöma, utforma och kontrollera den operativa digitaliseringen. Med hjälp av den kan företagsråd och företagsplanerare registrera företagets aktuella digitaliseringsstatus, upptäcka potentiell digitalisering och utveckla mål;
- **“Utkast till avtal om ny teknik”**: Unite the Union (Storbritannien) har infört en rad mallar och guider för att hjälpa fackliga funktionärer, förtroendemän och representanter i framtida förhandlingar med arbetsgivaren. Denna mall, som uppdaterades 2022, är ett utkast till avtal som hänvisar till nyligen införd teknik;⁵
- **“Digital teknik - Guide för fackliga representanter”**: Denna vägledning, som gavs ut 2021 av Prospect (UK), hjälper till att besvara följande frågor: Vad kan och bör fackföreningarna begära av ledningen om dess användning av datainsamling eller automatiserad teknik för att hantera sin arbetskraft? Vilka argument och rättsliga ramar finns tillgängliga för att kontrollera att arbetsgivarna är öppna och tar sitt ansvar? Vad kan och bör vi kräva i kollektivavtalen om ny datainsamling eller automatiserad teknik i arbetet? Hur kan arbetstagarna använda data som en organisationsfråga för att skapa makt och påverka arbetsgivarna?⁶
- **Första digitaliseringsavtalet på H&M**: Ver.di (tjänstefacket - Tyskland) undertecknade i oktober 2022 det första digitaliseringsavtalet någonsin inom detaljhandelssektorn som främjar och skyddar rättigheterna för 14 300 H&M-anställda i Tyskland under de kommande tre åren. Det banbrytande avtalet, som arbetades fram under sex månader, innebär att arbetstagarna kommer att få större inflytande över hur ny teknik används på modejätten, samtidigt som de erbjuds anställningstrygghet och bonusar. Genom avtalet inrättas en rådgivande kommitté för digitalisering (med Ver.di- och H&M-representanter) som ska samla in feedback från arbetstagarna och lägga fram egna förslag om den framtida arbetsvärlden på H&M. Det utökar också rättigheterna för H&M:s centrala företagsråd att delta i frågor som rör digitalisering;⁷
- **“Ständig övervakning på jobbet”**: Denna rapport, som publicerades 2022 av Handels, presenterade resultaten av en medlemsundersökning bland anställda inom detaljhandel och lager, där man undersökte hur vanligt det är med övervakning inom handelssektorn, hur övervakningen utförs och hur den uppfattas av de anställda. Den innehåller även reflektioner om arbetsgivarnas och arbetstagarnas roll.⁸

Exempel på viktiga publikationer om **grön omställning** och fackföreningar är:

² <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Toolkit%20January%202021.pdf>

³ “Kompass för digitalisering - Ett designstöd för bra digitalt arbete”

⁴ <http://www.steps-projekt.de/kompass-digitalisierung/>

⁵ <https://www.unitetheunion.org/media/4964/new-tech-agreement-pdf-version.pdf>

⁶ <https://prospect.org.uk/about/digital-technology-guide-for-union-reps/>

⁷ <https://handel.verdi.de/unternehmen/g-i/hennes-mauritz/++co++07754fd4-4bbb-11ed-ba6a-001a4a160100>

⁸ <https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/Handels-rapport-2022-1-Constant-Surveillance-at-Work-english.pdf>

- **“Gröna arbetsplatser: en vägledning för fackliga företrädare”**: Guiden togs fram 2012 med stöd av medel från Europeiska kommissionen för nätverket Gröna arbetsplatser som inrättats av EFS - Europeiska fackliga samorganisationen. Den ger råd om god praxis från fackföreningsaktivister i hela EU. Den visar hur fackliga representanter och företagsråd har tagit itu med att spara energi för uppvärmning och belysning, resor till arbetet, återvinning och andra initiativ;⁹
- **“Riktlinjer för en rättvis omställning till miljömässigt hållbara ekonomier och samhällen för alla”**: Denna ILO-broschyr, som publicerades 2016, är både en politisk ram och ett praktiskt verktyg för att hjälpa länder på alla utvecklingsnivåer att hantera omställningen till koldioxid snåla ekonomier och kan också hjälpa dem att uppnå sina avsedda nationellt fastställda bidrag (INDC) och målen för hållbar utveckling för 2030. Riktlinjerna är utformade för att främja anständigt arbete i stor skala och se till att det finns ett socialt skydd där det behövs, och de innehåller också mekanismer för social dialog mellan regeringar, arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer i alla politiska beslutsprocesser på alla nivåer;¹⁰
- **“Vad är grön kollektivavtalsförhandling?”**: I den här webbartikeln, som publicerades 2017, utvecklar EPSU den nya idén om "gröna kollektivavtal" och säger att EPSU anser att organisationer inom offentliga tjänster aktivt bör integrera gröna bestämmelser i sina kollektivavtal. I artikeln beskrivs en rad konkreta initiativ för att hjälpa lokala fackliga företrädare att ta itu med några av frågorna, och vägledning har tagits fram på både europeisk och nationell nivå;¹¹
- **“En vägledning för fackföreningar: Att involvera fackföreningar i klimatåtgärder för att skapa en rättvis omställning”**: Som ett resultat av ett EU-finansierat projekt publicerade EFS denna guide 2018. Vägledningen består av fem byggstenar som omfattar: Ekonomisk diversifiering och industripolitik; Styrning och fackligt deltagande; Utbildning och kompetens; Socialt skydd; Förberedelse av fackliga organisationer;¹²
- **“Att säkra en rättvis omställning för arbetstagar: riktlinjer för fackförbund”**: Denna kortfattade guide från IndustriAll Global, som utgavs 2019, presenterar begrepp och exempel på rättvis omställning, som är ett begrepp som IndustriAll och dess föregångare har tagit fram. Sedan dess har den spridit sig inom den globala arbetarrörelsen;¹³
- **“Bli grön på jobbet: den fackliga effekten”**: Detta är ett kapitel ur TUC:s (Storbritannien) "Workplace Manual" (arbetsplatshandbok) som publicerades 2021. Det är tänkt att stödja arbetstagarrepresentanter som spelar en nyckelroll när det gäller att säkerställa samråd och medlemmarnas aktiva deltagande i klimatförändringsinitiativ på arbetsplatsen;¹⁴
- **“Aborder l'environnement dans l'entreprise - Fiches pour guider l'action syndicale”**¹⁵: Det belgiska fackföreningsnätverket RISE arbetar sedan 1997 med miljörelaterade frågor. På sin webbplats publicerar

⁹ <https://www.etuc.org/en/publication/green-workplaces-guide-union-representatives>

¹⁰ https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_432859/lang--en/index.htm

¹¹ <https://www.epsu.org/article/what-green-collective-bargaining>

¹² <https://www.etuc.org/en/publication/involving-trade-unions-climate-action-build-just-transition-guide-video>

¹³ https://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/Just_Transition/a_just_transition_-_english.pdf

¹⁴ <https://www.tuc.org.uk/resource/go-green-work-union-effect>

¹⁵ “Behandla miljöfrågor på arbetsplatsen - verktyg för fackliga åtgärder”

och uppdaterar man regelbundet en samling tematiska blad som riktar sig till fackliga funktionärer och arbetstagarrepresentanter för att stödja dem i deras fackliga arbete på företagsnivå;¹⁶

- **“Miljö och klimat som en facklig fråga”**: denna rapport, utgiven 2022 av Handels, Svenska Handelsanställdas förbund, svarar på några viktiga frågor, till exempel: Vad ingår i ett fackligt perspektiv på miljö- och klimatfrågor? Vilka möjligheter och utmaningar kan klimatförändringen innebära för arbetstagarna? Vad kan fackföreningarna behöva arbeta med för att skydda medlemmarnas intressen i miljö- och klimatomställningen?¹⁷

De två omställningarna började nyligen betraktas tillsammans, som **dubbel**, 'twins', och detta gav upphov till ett nytt narrativ även när det gäller fackföreningarnas roll. Några exempel:

- **“Facklig anslutningar och den dubbla omställningen: God praxis för kollektiva åtgärder och arbetstagarinflytande”**: Denna studie, som publicerades i augusti 2022 på begäran av Europaparlamentets utskott för sysselsättning och socialpolitik, "ger en översikt över effekterna av den dubbla (digitala och gröna) omställningen på arbetsmarknaden och arbetsplatsen. Den undersöker den roll som arbetstagarnas engagemang spelar och presenterar exempel på god praxis, både genom social dialog och kollektivavtalsförhandlingar och genom direkt medbeslutande, för att utforma omställningen på makro- och mikronivå. Slutligen sammanfattar studien de viktigaste lagstiftningsåtgärderna och politiska åtgärderna som antagits på EU-nivå för att främja arbetstagarinflytande.”¹⁸
- **“Att följa med sin tid: Nya metoder och bestämmelser i kollektivavtalsförhandling”**: I inledningen till denna forskningsrapport från Eurofound, som publicerades 2022, står det att "kollektivavtalsförhandlingens flexibilitet i jämförelse med lagstadgad reglering tyder i princip på en stark förmåga att vara proaktiv när det gäller att möta de utmaningar som följer av den dubbla (gröna och digitala) omställningen och andra strukturella förändringar i EU. I vilken utsträckning den kan anpassa sig till dessa utmaningar beror dock på prioriteringarna i förhandlingsagendan och på de strukturella och kontextuella faktorer som påverkar innovationsförmågan." I rapporten föreslås dessutom en politisk vägvisare som är följande: "För att bidra till ett rättvist och inkluderande genomförande av den dubbla (gröna och digitala) omställningen och andra struktureller reformer som EU står inför, bör offentliga strategier utvecklas för att stärka den kollektiva förhandlingskapaciteten på alla nivåer så att den kan bidra till att hantera dessa utmaningar under de kommande åren och årtiondena".¹⁹

Som en slutsats av denna interna skrivbordsforskning kan vi konstatera följande:

¹⁶ <http://www.rise.be/ressources/aborder-l-environnement-dans-l-entreprise-fiches-pour-guider-l-action-syndicale.htm>

¹⁷ <https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/HA17094-Environment-and-climate-as-a-trade-union-issue-Handels-2022.pdf>

¹⁸ [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU\(2022\)733_972](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU(2022)733_972)

¹⁹ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/moving-with-the-times-emerging-practices-and-provisions-in-collective-bargaining>

- Det finns ett allmänt **erkännande** av den roll som fackföreningarna kan spela för att bidra till att möta de utmaningar som följer av den gröna och digitala omställningen. Samtidigt är fackföreningarna alltmer medvetna om sin roll;
- Vilken **typ** av åtgärder facken vidtar för grön och digital omställning beror på de berörda organisationernas styrka: på global nivå, europeisk nivå, nationell nivå och företagsnivå. Vi observerade en mängd olika möjligheter: Forskning och analys, policydokument, riktlinjer, verktygslådor, kollektivavtal;
- Fackföreningarnas **påverkan** beror på hur starka de är i fråga om medlemskap, erkännande och kollektiv förhandlingsstyrka på nationell nivå och företagsnivå. Ju starkare ett fackförbund är, desto större blir effekten av dess åtgärder även på den gröna och digitala omställningen.

3. Undersökningsresultat

Mellan november 2022 och mars 2023 ombads UNI Europas handelsmedlemmar att svara på en online-enkät som syftade till att:

- Spåra befintlig praxis för kollektivavtal inom ramen för den sociala dialogen om grön och digital omställning;
- Identifiera och samla in utmaningar och hinder för utvecklingen av kollektivavtal för den sociala dialogen om grön och digital omställning
- Identifiera och samla in befintliga strategier för att motverka dessa utmaningar och hinder
- Identifiera och samla in eventuella möjligheter till vidareutveckling

Det samlades in tolv svar från nationella medlemsorganisationer som arbetar i följande länder: Belgien, Finland, Island, Italien, Nederländerna, Norge, Spanien, Sverige, Schweiz, Ungern, Österrike. Tre av de tolv länderna är inte medlemmar i Europeiska unionen, samtidigt som de tillsammans representerar fyra regioner (norra, södra, centralvästra och östra), som alla har olika system för arbetsmarknadsrelationer, olika täckningsgrad för kollektivavtal och olika nivåer på facklig anslutningsgrad. Detta innebär att resultaten av undersökningen återspeglar de olika sammanhang som finns i Europa.

Förutom en första fråga om respondenten var undersökningen strukturerad i två delar, med fokus på "digital omställning" och "grön omställning", där samma frågor upprepades.

Nedan hittar du de fyra frågorna om "**digital omställning**" och de viktigaste svaren:

1. Kan du nämna och kort beskriva högst tre exempel på kollektivavtal (bransch- eller företagsavtal) och/eller social dialog som omfattar frågan om "digital omställning"?

- I länder där dialogen mellan fackföreningar och arbetsgivare är mer utvecklad och strukturerad är listan över avtal som omfattar "digitalisering" (i dess olika aspekter) mer omfattande;
- "Digitalisering" är en stor rubrik som omfattar en mängd olika underteman, t.ex: Automatisering av arbetsuppgifter (t.ex. självbetjäningsskissor), övervakning av arbetstagare, ny kompetens, omnikanalstrategi m.m.;

- På sektorsnivå har arbetsmarknadens parter inom handelssektorn i Finland kommit överens om att inrätta en gemensam arbetsgrupp för att "undersöka effekterna av digitalisering, automatisering och flerkanalig handel samt hållbar utveckling på arbetstagarnas kompetensbehov och lägga fram förslag om förfaranden för bedömning och utveckling av arbetstagarnas kompetens"
- På sektorsvis regional nivå reglerar kollektivavtalet för olika typer av handel i Madridregionen (kapitel 13 - Arbetsorganisation och ny teknik: distansarbete; rätten till personlig integritet i samband med användning av geolokalisering; användning av videoövervakning och ljudinspelning på arbetsplatsen; rätten till personlig integritet och databehandling på arbetsplatsen; Rätten till personlig integritet vid användning av digitala enheter;
- På företagsnivå föreskrivs det avtal som undertecknats i Schweiz med en av de två största detaljhandelsföretagen (Coop, 37 000 anställda): Förbättra utbildningen av kassapersonal som ansvarar för övervakningen av självkontrollerande register; Företaget kommer att fastställa och tillämpa en viss minimistandard (tjänstgöringstid, antal kassor som ska övervakas, bemanning osv).

2. Kan du ange de tre största hindren/utmaningarna för utvecklingen av kollektivavtal/social dialog som omfattar "digital omställning"?

- Tidsramen för ett kollektivavtal (på bransch- eller företagsnivå) är relativt kort, vilket gör det svårt att använda den som en arena för att hantera långsiktiga processer som den digitala omställningen;
- Ett kollektivavtals fokus ligger på arbetsvillkoren, och den viktigaste prioriteringen är ofta att höja lönerna (särskilt under perioder med högre inflation och oöverkomliga levnadskostnader). Detta blir den viktigaste prioriteringen som de anställda vill kämpa för;
- Långsiktiga omställningar kräver utbildning, med kompetenshöjning, uppgradering och omskolning av vuxna arbetstagare. Men enligt en rapport från Finland har "kompetensutveckling i ett anställningsförhållande ansetts falla inom ramen för arbetsgivarens ledningsbefogenheter. Därför ville arbetsgivarna inte ta med kompetensutvecklingskyldigheter i kollektivavtalen";
- Även när utbildning nämns i kollektivavtalet finns det utmaningar i tillämpningen eftersom arbetstagarna, som Norge nämnde, huvudsakligen arbetar deltid och är flexibla, och det inte är lätt att planera tid för kompetensutveckling;
- Det faktum att många företag i detaljhandelssektorn är små och medelstora företag, vanligtvis med en låg innovationsnivå, är enligt den spanska respondenten "en objektiv svårighet att få upp digitalisering på förhandlingsagendan";
- Ett problem som rapporteras av både starkt och mindre strukturerade fackföreningar är bristen på teknisk kunskap om digitalisering (och dess underfrågor) för arbetstagare, förtroendemän, fackliga tjänstemän och förhandlare samt för deras samtalspartner vid förhandlingsbordet;
- Digitaliseringen förändrar processernas karaktär, med en extrem uppmärksamhet på tidsanvändning och uppgiftsresultat. Som den schweiziska respondenten påpekade: "Detta sätter press på arbetstagarna, driver på för att öka produktiviteten genom att förtäta arbetet och minska bemanningen. Men det är svårt att begränsa denna press genom bestämmelser i kollektivavtalen. Hur kan man reglera förtätningen av arbetet?"

3. Har din organisation någon strategi för att övervinna de hinder som du har identifierat? Beskriv den

- Inte alla respondenter har en definierad strategi. När det gäller Nederländerna kan andra fackföreningsavdelningar som är mer avancerade bli en referens (den strategiska agendan för digitalisering 2022-2027 inom metallindustrin);
- På motsatt sida har den spanska respondenten under sin senaste kongress "fastställt som mål att garantera en rättvis digital omställning i företag och strategiska sektorer, genom att ingripa i styrningen av förändringarna och främja en mer proaktiv roll för arbetsrelationerna i den styrning och omstrukturering som digitaliseringen medför, så att de inte tvingas förhandla passivt om de mest negativa konsekvenserna av dessa processer. Det är en fråga om att anpassa de traditionella fackliga åtgärderna till den nya verkligheten i arbetslivet". En av de många åtgärder som fastställts för att uppnå detta mål är att "underteckna protokoll på sektors- och företagsnivå för en rättvis digital omställning som omfattar förhandlingsåtaganden vid organisatoriska omstruktureringar";
- Det finns olika exempel på fackliga åtgärder som rapporterats och som syftar till att tänka strategiskt, utveckla argument och bli proaktiva. Den isländska respondenten har inrättat en "framtidskommitté" som bland annat fokuserar på den digitala omställningen. I Schweiz stödde de sina krav på en "social digital omställning" med vetenskaplig forskning och en offentlig debatt för att främja ett nytt narrativ;
- En konkret och kontinuerlig åtgärd är till exempel att tillhandahålla grundläggande och avancerad utbildning om teknikrelaterade frågor som är relevanta för sektorn, vilket Danmark nämner;
- I de fall dialogen med arbetsgivarorganisationer redan omfattar diskussioner om digitalisering bör detta fortsätta (Finland, Sverige) och om detta fortfarande inte är fallet eller om det inte är strukturellt bör det förstärkas och leda till formella åtaganden (Spanien);
- Att fokusera på ett specifikt digitaliseringsområde, t.ex. övervakning, utbildning av fackliga representanter och en kontinuerlig dialog med arbetsgivarorganisationen, vilket gjorts i Sverige, är ett sätt att konkret ta itu med de negativa effekter som den påtvingade tekniska innovationen kan ha.

4. Ser din organisation några möjligheter att vidareutveckla kollektivavtalen/sociala dialogen som omfattar "den digitala omställningen" när man beaktar utvecklingen i det socioekonomiska sammanhanget?

- De svarande delar uppfattningen att det inte bara finns en möjlighet, utan snarare ett behov att vidareutveckla fackföreningarnas processer och strategier i fråga om den digitala omställningen; Som den spanska respondenten sa: "Den digitala förändringen kommer inte att stanna upp medan fackföreningarna funderar, så det är nödvändigt att vi måste vara proaktiva för att delta i den";
- Om det inte finns något kollektivavtal på sektorsnivå, som i Ungern, finns det förslag och solida argument, även från digitaliseringsprojekt, som kan användas i diskussioner med företag och beslutsfattare;

- Om det finns ett kollektivavtal för en sektor kan detta behöva ändras för att bättre ta hänsyn till den sociala dialogen om detaljhandels framtid och digitaliseringstrenderna (Österrike, Belgien), vilket kräver ett genuint engagemang från arbetsgivarsidan;
- Om det i det befintliga kollektivavtalet för branschen fastställs en process för att diskutera digitalisering, måste detta verktyg utnyttjas fullt ut (Finland, Sverige);
- Behovet av att ytterligare utveckla fackföreningarnas processer och strategier genom kollektivavtal och social dialog går hand i hand med ökade fackliga investeringar i utbildning om digital kompetens (Danmark, Norge);
- Som den svenska respondenten förklarade kan en högre nivå av digital mognad i samhället underlätta fackliga insatser för att förbättra kompetensutvecklingen och öka medvetenheten bland arbetstagarna om till exempel konsekvenserna av digital övervakning.

Nedan hittar du de fyra frågorna om "grön omställning" och de viktigaste svaren:

1. Kan du nämna och kort beskriva högst tre exempel på kollektivavtal (bransch- eller företagsavtal) och/eller social dialog som omfattar frågan om "grön omställning"?

- Exempel nämns endast för länder där dialogen mellan arbetsmarknadens parter är mer utvecklad och strukturerad;
- Ett återkommande sätt att närma sig den gröna omställningen i branschvisa kollektivavtal är att utveckla arbetstagarnas kompetens (Danmark, Sverige);
- På sektorsnivå kan arbetsmarknadens parter engagera sig i forskningsprojekt om frågor som rör grön omställning (Sverige);
- I det regionala branschkollektivavtalet i Katalonien (Spanien) finns en klausul om miljöledning, där det fastställs att miljöskyddet är en av de grundläggande principerna. Facket har rätt att delta i utvärderingen av miljöledningsplaner. En fackförening med ansvar för miljö och hållbarhet ska utses, med tillgång till information och dokumentation och möjlighet att föreslå särskilda utbildningsåtgärder;
- I ett annat lokalt branschkollektivavtal i staden Jaen (Spanien) införs den nyheten att arbetstagarnas delegat för förebyggande av arbetsrisker också ska vara "miljödelegat". Delegaten ska uppfylla övervaknings- och kontrollfunktionerna och ska ha information om de planer som företaget kommer att utveckla, med särskild hänsyn till arbetstagarnas hälsa och säkerhet.

2. Kan du ange de tre största hindren/utmaningarna för utvecklingen av kollektivavtal/social dialog som omfattar "grön omställning"?

- Utmaningar identifieras både på arbetstagarsidan (anställda och fackföreningar) och på arbetsgivarsidan;
- Avsaknaden av eller svagheten i ett ramverk - som arbetsmarknadens parter har enats om - gör det svårt att diskutera, förutse och hantera förändringar i samband med den gröna omställningen (Danmark, Spanien);

- Företagens ovilja att se behovet av en större omställning inom detaljhandeln hindrar en seriös och strukturell diskussion om hur man kan bli mer beroende av cirkulära affärsmodeller och bli mindre beroende av masskonsumtion och försäljningsvolym (Sverige, Schweiz);
- Enligt uppgift prioriterar inte arbetstagarna den gröna omställningen (Ungern, Island, Nederländerna), och som en konsekvens görs därför ansträngningar för att göra den till en prioritet även för fackföreningarna (Spanien);
- Även om arbetstagarrepresentanterna är villiga att göra mer på företagsnivå har de svårt att få tillgång till miljöinformation som rör företagets verksamhet och arbetsplatser; Information är nödvändig för förslag, uppföljning, beslutsfattande och fackliga insatser (Spanien);
- Det är också svårt att gå från teori till praktik när det gäller att identifiera nya kompetenser som stöder den gröna omställningen: Det finns en begränsad förståelse inom företagen för vad arbetstagarna behöver lära sig och vad de redan kan för att stödja en mer hållbar affärsmodell (Sverige).

3. Har din organisation någon strategi för att övervinna de hinder som du har identifierat? Beskriv den

- Det är många respondenter som för närvarande inte har några särskilda strategier (Österrike, Belgien, Ungern, Nederländerna);
- Analyser och forskning genomförs för att sedan formulera förslag och krav (Spanien, Sverige);
- Stöd ges och utarbetas till arbetstagarnas kompetensutveckling för att de ska kunna ha relevant kompetens inom en nära framtid (Sverige, Danmark), samt för att öka deras medvetenhet och beslutsförmåga (Schweiz);
- Gröna klausuler antingen har börjat diskuteras/utvecklas för att kunna integreras i kollektivavtalen och möjligheten att införa en ny roll som företrädare för arbetstagarna på företagsnivå när det gäller miljörelaterade aspekter utvärderas (Sverige);
- Aktivt samarbete med andra fackföreningar främjas på nationell och transnationell nivå (Sverige), liksom med icke-statliga organisationer som inte bara kämpar mot klimatförändringar utan också för jämställdhet (Schweiz).

4. Ser din organisation några möjligheter att vidareutveckla kollektivavtal/social dialog som omfattar "den gröna omställningen" när man beaktar utvecklingen i det socioekonomiska sammanhanget? Beskriv den

- Den ökande sociala oron för klimatförändringarna bidrar starkt till att förändra arbetslivet: miljöfrågorna blir alltmer angelägna även på arbetsplatsen (Spanien);
- Även om det finns en allmän medvetenhet om att fackföreningarna måste utveckla ytterligare planer, så varierar intensiteten och omfattningen när det gäller åtaganden;
- För vissa respondenter finns det inga planer på ytterligare utveckling på kort sikt (Österrike, Belgien, Nederländerna);
- För andra är insatserna inriktade på att utveckla digitala inlärningsverktyg - grundläggande och avancerad utbildning - som kan vara ett viktigt medel för att främja en positiv socioekonomisk utveckling (Danmark);

- En strukturerad strategi på medellång sikt, som den som beskrivs av den svenska respondenten, omfattar flera olika roller för fackföreningarna: ha dialog med arbetsgivarna; ingå allianser med andra organisationer; balansera högerregeringens ståndpunkter; stärka arbetstagarnas engagemang i gröna frågor och se den gröna omställningen som en hävstång för organisering.

Överlag kan vi konstatera att fackliga åtgärder är mer avancerade för den digitala omställningen än för den gröna, som kräver en mer systemisk strategi och kräver fackligt arbete långt utanför arbetsplatsen. Dessutom betraktas den gröna och den digitala omställningen vanligtvis separat, parallellt och inte nödvändigtvis kopplat till varandra. Vad de har gemensamt i vårt fall är att fackföreningarna arbetar med båda och med en arbetstagarcentrerad synvinkel.

4. Expertstrategidokument

I detta kapitel sammanfattas dokumentet "Facts and recommendations on the Twin transition (climate and digitalisation)" som skrivits av Syndex, den externa expert som UNI Europa utsett. Det dokument som experterna har utarbetat är strukturerat i tresidiga dokument för vart och ett av de fem följande ämnena:

- I. Lägesrapport: hur handelsjobben och branschen förändras på grund av den gröna och digitala omställningen;
- II. Drivkraften bakom förändring: faktorer som leder till förändringar inom handelssektorn;
- III. Risker och möjligheter: för företag och arbetstagare;
- IV. Att förutse/ hantera förändringar: utvärdera och förutse framtida behov i samband med omställningen;
- V. Arbetsmarknadsparternas och den sociala dialogens roll.

I. [Lägesrapport: hur handelsjobben och branschen förändras på grund av den gröna och digitala omställningen](#)

Även om många under de senaste åren har använt begreppet "dubbel omställning" ("twin transition") för att beskriva dessa två stora omvandlingar under första hälften av 2000-talet, får vi inte glömma bort att även om de på vissa ställen kan sammanfalla, kan den ena också hindra den andra i dess grundvalar. Den digitala revolutionen är inte en ekologisk revolution: den exponentiella datakonsumtionen, den ohämmade användningen, återupplivandet av onödigt konsumtion - med en mångfald av uppkopplade föremål av alla slag - samt de imponerande datacentren som förbrukar mycket energi finns där för att påminna oss om detta. I detta avseende är dessa två omställningar i den europeiska detaljhandeln ofta inte förenliga med varandra. Den digitala utvecklingen har snabbt förändrat detaljhandeln på ett betydande sätt och kommer utan tvekan att fortsätta att göra det under de kommande åren, medan den ekologiska omställningen går långsamt eftersom djupt rotade normer kopplat till masskonsumtion utmanas av den ekologiska nödsituationen.

a) Den digitala tekniken förändrar detaljhandeln i grunden och pandemin har en accelererande effekt

Några exempel är e-handel med leveranser eller 'click and collect', automatisering av kassaapparater och lagerhantering, utrustning av terminaler och "optimering" av verksamheter med hjälp av algoritmer. Då dessa förändringar fortfarande pågår är de negativa effekterna på arbetsförhållanden och sysselsättningsvolymen redan synliga.

- Målen för den ökande användningen av digital teknik inom detaljhandeln är många: Förbättra de anställdas arbetsvillkor, inrikta tjänsterna ännu mer på kunden och begränsa kostnaderna;
- Pandemin har naturligtvis varit en katalysator för denna omvandling;
- Automatiseringen inom detaljhandeln leder helt klart till en minskning av antalet anställda, särskilt inom kassasektorn, men även inom stödfunktioner;
- E-handeln har samma effekt: Tillväxten inom detta segment ger färre arbetstillfällen än den fysiska distributionen;
- Arbetsplatserna förändras i grunden i och med utvecklingen av lagerlokaler: Medan antalet kassapersonal och försäljare minskar kraftigt, ökar antalet logistikansvariga och lagerarbetare;
- Algoritmisk styrning gör sitt intåg i den fysiska handeln och påverkar arbetsorganisationen och tar bort en stor del av hänsynen till anställdas situation och de mänskliga relationerna.

b) Den storskaliga detaljhandeln och konsumtionen påverkas fortfarande mycket lite av den ekologiska nödsituationen

Den ekologiska omställningen motsäger själva grunden och existensberättigande för den storskaliga detaljhandeln som bygger på en ständigt ökande konsumtion av nya varor: Responsen och resultaten är för närvarande mycket begränsade inom sektorn, och vi ser snarare en "grönare" utveckling av ett visst antal verksamheter än en djupgående utveckling. Den ekologiska omställningen avser utvecklingen mot en ny ekonomisk och social modell som svarar på miljöfrågorna (klimat, biologisk mångfald) genom nya sätt att producera och konsumera, som främjar måttfullhet och en minskning av koldioxidutsläppen. Utvecklingen mot en växande detaljhandel är en av grundpelarna i en samhällsstruktur som är inriktad på överkonsumtion, en ökad konsumtion tack vare priser som pressas ned av volymer och koncentrationen av de ekonomiska aktörerna, utvecklingen av ett resursintensivt jordbruk, överanvändningen av bilar och artificiell markanvändning.

Marknadens utveckling under pandemin till förmån för korta kretslopp utmanades snabbt av inflationen, med den största massan konsumenter som söker låga priser och en liten del av befolkningen med höga inkomster som vill konsumera mer miljövänliga produkter. För tillfället ser vi bara att debatter i större utsträckning behandlar miljö och klimat, snarare än att det faktiskt vidtas verkliga åtgärder. De enda konkreta åtgärder som vidtagits är de som också rör reglering kopplat till infrastruktur eller finansiella frågor: Optimering av logistikvägar, energisparande i byggnader, bekämpning av avfall, ytor för secondhand och reparation av föremål (textilier, möbler). I grund och botten är den stora frågan kopplat till detaljhandel en fråga om handelns grundläggande: Hur kan storskalig detaljhandel frångå logiken att sälja mer och mer?

c) Vilka ekologiska konsekvenser får e-handeln?

Utmaningarna i samband med den ekologiska omvandlingen av sektorn inte främst avhängt dess distributionsätt (e-handel eller fysisk handel) utan koldioxidens tillverkningsprocesser, måttfull konsumtion och minskade avstånd mellan produktion och konsumtion. Om e-logistikrevolutionen fortsätter skulle det leda till en ökning av antalet leveranser med cirka 9 % per år, med en enorm kostnad i form av koldioxidutsläpp från transporter. Det bör dock noteras att den tillhörande miljöbalansen beror på produktionssättet och längden på kretsloppen. Dessutom skulle ökningen av antalet lager bara vara ansvarig för 1 % av markförstörelsen, medan leveranser, genom att minska antalet resor mellan kunder och butiker, enligt flera studier faktiskt skulle ha en positiv inverkan på växthusgasutsläppen. Vi får dock inte glömma hälsokonsekvenserna, särskilt föroreningar i städerna, som orsakas av det explosionsartade antalet paket, buller och växthusgasutsläpp i närheten av lagerlokalerna som orsakas av det ständiga flödet av lastbilar och skåpbilar ... samt den underliggande logiken av att alltid driva på den snabba överkonsumtionen av onödiga produkter.

II. Drivkraften bakom förändring: faktorer som leder till förändringar inom handelssektorn

Inom detaljhandeln i vid bemärkelse verkar den digitala omställningen vara mycket mer utvecklad än den ekologiska omställningen: Drivkrafterna bakom den digitala omställningen är mycket tydligare kopplat till lönsamhetsgenerering, eftersom de omfattar stora frågor om konkurrenskraft. Digitaliseringen kan observeras på olika områden och bygger främst på tekniska innovationer och nya verktyg. Det är också en utveckling av efterfrågan som stöds av dessa digitala verktyg och slutligen en djupgående förändring av marknaden med nya aktörer som kommer in på marknaden och som ändrar förutsättningarna för konkurrenskraft och befintliga affärsmodeller. När det gäller den ekologiska omställningen har företags intressen länge tillåtit ta kontroll över ämnet. Detta har försenat åtgärderna på detta område. De första lagstiftningsinitiativen är knapphändiga. Slutligen är det snarare de ekonomiska insatserna i form av ökade energi- och transportkostnader som börjar få sektorn att utvecklas.

a) Tekniska förändringsfaktorer

Den digitala revolutionen bygger först och främst på framväxten av ny teknik som ekonomiska aktörer och allmänheten använder och som gör det möjligt att skapa nya sätt att producera, konsumera och kommunicera: Möjligheterna är många inom detaljhandeln, från automatisering av lagerhantering till individanpassad kundhantering baserad på stora datamängder och algoritmisk hantering av personalresurser.

I en rapport från Eurofound identifieras tre förändringsfaktorer: Automatisering av arbetet, digitalisering av processer i stor skala med hjälp av stora datamängder och artificiell intelligens samt elektroniska plattformar²⁰. Dessa omställningsvektorer har lett till förändringar i distributionen. En e-logistikrevolution har uppstått, med alltmer automatiserad hantering av lager och varuflöden, röstplockning, övervakning i realtid av beställningar och lagernivåer i butiker och lager samt automatiserad påfyllning av lager. Nya användningsområden har tagit fart i en

²⁰ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/automation-digitisation-and-platforms-implications-for-work-and-employment>

sådan omfattning att investeringar i digital teknik nu är en förutsättning för företagets överlevnad. Pandemin var särskilt avslöjande, de mest digitaliserade företagen var mycket mindre sårbara.

b) Sociologiska och ekonomiska faktorer

Den nya tekniken har stört ekosystemen inom detaljhandeln genom att nya aktörer har kommit in på marknaden, vilket har lett till både ett nytt aktörslandskap och en koncentration av marknaden, men också till att ett antal tillverkare har utvecklat strategier för direktförsäljning, vilket har lett till att de distributionsnätverken har blivit kortare. När det gäller den ekologiska omställningen är den fortfarande i sin linda, även om nya marknader håller på att växa fram (begagnade varor, korta leveranskedjor,...).

- nya digitala aktörer: Tillgången till internet och sedan till smartphones har förändrat spelplanen i detaljhandelsvärlden, vilket har gjort det möjligt för nya aktörer att ta sig in på marknaden och tvingat traditionella aktörer att återuppfinna sig själva;
- utvecklingen av "D till C": Vi ser utvecklingen av strategier som kallas "Direct to Consumer", dvs. att varumärkena får direkt tillgång till konsumenterna utan att behöva gå via en distributör;
- ett marknadskoncentrationsfenomen: De mäktigaste aktörerna är också de som har mest resurser att investera och som har alla möjligheter att utvecklas digitalt ännu mer;
- Nya marknader för mer hållbara varor och affärsmodeller: Det finns en efterfrågan på ekologiska och (mer) lokalt producerade varor. Denna rörelse försvagas nu av att det finns många olika märkningar och standarder som gör att budskapet blir ottydligt. Nya marknader öppnas upp, t.ex. för begagnade varor, men de är fortfarande begränsade i omfattning;
- Kostnadsminskningar är den viktigaste drivkraften för miljöomställningen: Den viktigaste drivkraften bakom miljöinitiativ är målet att spara pengar. I takt med att de globala transportkostnaderna ökar och man vill förkorta produktionstiderna, ser vi hur ett visst antal tillverkade produkter flyttas från Asien till regioner närmare Europa.

c) Reglerande ramverk

De reglerande ramverken gäller uteslutande den ekologiska omställningen. Om man ser till bestämmelser på alla nivåer, från internationella åtaganden till nationell lagstiftning, är deras spännvidd fortfarande begränsad, även om vissa skyldigheter (återvinning, produkters hållbarhet, plast) utan tvekan kommer att införas.

Europeiska unionen har som mål att vara koldioxidneutral år 2050. Det finns dock få bindande texter som för närvarande är i kraft. I slutet av 2022 kommer den hållbarhetsprövning som är kopplad till den europeiska gröna given att kräva att alla företag med en omsättning på mer än 150 miljoner euro rapporterar om sin miljöpåverkan i syfte att minska den i linje med den europeiska gröna given. Medlemsstaterna har 18 månader på sig att anpassa sig till och tillämpa detta direktiv. Frågan är sedan vilka sanktioner som ska tillämpas om företagen inte uppfyller sina klimatåtaganden.

Samtidigt bevittnar vi initiativ kopplat till cirkulär ekonomi, plast och avfall genom ramdirektivet om avfall (2018) och det europeiska paketet om cirkulär ekonomi (2019). På nationell nivå har staterna dessutom antagit viss lagstiftning om dessa frågor, t.ex. omsorgsplikten i Frankrike och Belgien, lagen om öppenhet i näringslivet i Norge och lagen om företagens ansvar i leverantörskedjan i Tyskland.

För närvarande är regleringars omfattning alltså fortfarande mycket begränsad och det kommer utan tvekan att ta många år till innan dessa åtgärder får effekt.

III. Risker och möjligheter: för företag och arbetstagare

Den digitala tekniken har förändrat handeln dramatiskt och kan komma att förändra den ytterligare under det kommande decenniet. Dessa förändringar sker i en dynamik där maktförhållandena förändras till nackdel för arbetstagarna. De nya aktörerna förespråkar modeller som ofta försvårar facklig organisering och som innebär en risk för outsourcing. Dessutom är dessa nya aktörer ofta jättar med stora ekonomiska resurser, vilket kan försvaga traditionella distributionsföretag med låga marginaler. Här kolliderar de förmodade dubbla omställningarna med varandra: Ökad ekologisk hållbarhet skulle kunna ge arbetet en mening och skapa arbetstillfällen lokalt, men dess långsamma utbyggnadstakt står inte i proportion till digitaliseringens hastighet, som genom att automatisera arbetsuppgifter tar bort meningen med arbetet och leder till att många arbetstillfällen försvinner.

a) Större förändringar på marknaden: risker och möjligheter för sysselsättningen i Europa

De snabba förändringarna på marknaden som drivs av nya digitala verktyg och den digitala teknikens genomslagskraft innebär risker för företagen, eftersom de tvingas anpassa sig för att vara omnikanalbaserade och svara på konsumenternas önskan om smidighet och snabbhet vid inköp av varor. Återigen är det dock arbetstagarna som är mest sårbara, med risker för sysselsättningen (i volym) och för arbetsvillkoren.

- **De digitala jättarna kan försvaga aktörerna inom detaljhandeln ... och sysselsättningen:** Generellt sett är näthandeln mindre sysselsättningsintensiv än den fysiska handeln. I takt med att vissa sektorer har digitaliserats har sysselsättningen minskat: Detta gäller till exempel leksaks- och klädhandeln, till skillnad från livsmedelshandeln, som fortfarande är mindre digitaliserad. Livsmedelshandeln är dock utan tvekan den stora sektorn där utpräglade e-handlare i framtiden kommer att investera i teknologi för att få till snabbare leveranser. Covid-pandemin har möjliggjort en snabb tillväxt i detta segment av livsmedelsförsäljning på nätet. De traditionella aktörerna inom dagligvaruhandeln har stora investeringsbehov för att kunna möta konkurrensen. Men utan investeringar i digital teknik för att motverka den nya konkurrensen från de digitala jättarna står dessa företags överlevnad på spel. Det är uppenbart att en sådan omstrukturering av marknaden utgör ett hot mot både konkurrens och sysselsättningen för traditionella yrken inom handeln.. Anställningar inom kundtjänst är också i riskzonen. Kunden gör det mesta själv tack vare digitala verktyg och Internet. Kundtjänsten kopplas bara in när en viss komplexitet uppstår vid ärenden i samband med inköp (rabatter, tvister, returer, specialbeställningar, finansiering,...);
- **Omlokalisering av produktionen kan skapa arbetstillfällen, men i mycket långsammare takt:** Vi ser nu de första tecknen på en omlokalisering av produktionen, som drivs av både ekonomiska motiv och konsumenternas miljömedvetenhet. Dessa initiativ är dock fortfarande marginella, men de är potentiella källor till jobbskapande.

b) Risker och möjligheter när det gäller arbetsvillkor och arbetsinnehåll

När det gäller arbetsvillkoren är de två omställningarna också långt ifrån att vara tvillingar. Medan det ena kan leda till en förnyad känsla av meningsfullhet i arbetet och till en produktiv utveckling av kvalifikationerna (ekologisk hållbarhet), sätter det andra press på de anställda och ökar osäkerheten, i synnerhet för den del av arbetskraften som har otrygga anställningar eller som saknar en anställning i företaget man arbetar för.

Digitaliseringen och hotet om en uberisering av e-handelsyrken: Omvandlingen av jobben inom sektorn, med en minskning av antalet kassapersonal och nya jobb inom lagerhantering (50 procent av logistikplattformarna arbetar nu för detaljhandeln) åtföljs ofta av försämrade arbetsvillkor. Den artificiella intelligensen, som är stödd av en ultrautvecklade IT-infrastruktur, ställer upp orealistiska krav på arbetare, med en nivå som har negativa effekter på den fysiska och psykiska hälsan. När det gäller anställningsavtal kan de anställda också känna sig försvagade av kollektivavtal som är mindre gynnsamma inom logistik än inom detaljhandeln. Slutligen hotar också outsourcing, där falska egenanställda används för att genomföra leveranser;

- **En återgång till meningsfullhet och en potentiell kompetenshöjning... men bara för en nisch:** I butikerna kan automatiseringen åtföljas av en ny fokusering på kundfunktionen. Tyvärr förhindrar de nedskärningar som följer med den digitala omställningen att detta löfte som arbetsgivarna ofta har formulerat inte förverkligas, och digitaliseringen leder till mångkompetens och intensifiering av arbetet, som ständigt krävs för att utföra uppgifterna. Dessutom är kompetensutveckling kopplat till ny teknologi ofta bristfällig; och när sådan utbildning tillhandahålls leder den inte till erkännande av ytterligare kvalifikationer. I mycket specifika nischer, särskilt när det gäller lokala eller regionala produkter, ofta av mer exklusiv art, kommer dock kunskapen om produkterna, deras livscykel och tillverkningsort att vara en avgörande faktor. Detta skulle kunna ge mening åt säljarnas arbete;
- **På samma sätt skulle deras utbildning i miljöaspekter kopplat till företagets arbete och utbud,** i kampen mot avfall och överpackning osv., kunna vara ett sätt att ge de anställda en känsla av meningsfullhet och öka deras kvalifikationer och status. Dessutom skulle nya arbetstillfällen kunna tillkomma i viss utsträckning: till exempel inom områdena avfallshantering, återanvändning, cirkulär ekonomi och reparation. Bristen på meningsfullhet i arbetet för de anställda som befinner sig i ett läge där det finns ett glapp mellan "grönt" prat och den dagliga verkligheten (överförpackningar, globaliserade transporter, snabbmode osv.) ska inte tas lättvindigt eftersom att deras arbetssituation kan påverkas. På samma sätt är många anställda kritiska till rapporter om företagets sociala ansvar (CSR), där det påstås att det görs framsteg när arbetsförhållandena i själva verket försämrats. För många kan miljöfrågan ses som en sekundär fråga, när arbetsförhållandena väl har behandlats, och många beklagar bristen på intresse för den sociala dimensionen av hållbar utveckling;
- **Klimatförändringar och arbetsförhållanden:** en risk som måste beaktas för de anställda: Extrema klimatförhållanden ökar i takt med klimatförändringarna: fysiskt arbete i varmt väder eller tvärtom i kyla på grund av energibesparingar, översvämningsrisker osv... Dessa risker, som arbetsgivarna fortfarande inte tagit itu med i tillräcklig utsträckning, måste dock beaktas och förebyggande åtgärder måste införas.

IV. Att förutse/avhjälpa förändringar: utvärdera och förutse framtida behov i samband med omställningen

Eftersom de två omställningarna sker i olika takt kan man inte hantera och proaktivt påverka förändringarna inom samma tidsramar. När det gäller den digitala omställningen sker den redan i stor skala och framtiden kommer utan tvekan att präglas av att den förstärks. Att hantera förändringarna består därför främst i att observera försämringen av arbetsvillkoren på arbetsplatsen för att kunna bekämpa den. Den ekologiska omställningen är däremot mycket begränsad i omfattning hittills och kan därför påverkas proaktivt. Påverkan på arbetstillfällen och sysselsättning kommer troligen att fortsätta att vara liten på medellång sikt. De planetariska gränserna för energi och sällsynta metaller kan dock leda till radikala omvälvningar i en mer avlägsen framtid. Så varför inte redan i dag utveckla färdigheter för morgondagens yrken?

a) På kort sikt kan den ekologiska omställningen öppna upp för nya kompetensbehov

Den ekologiska omställningen innebär att nya kompetensbehov uppstår kring utvecklingen av produkter (begagnade, lokala, handgjorda...) och processer (kort försörjningskedja, reparation, återanvändning...) inom en relativt snar framtid:

- Utveckling av produkter i samband med den ekologiska omställningen: produkter förväntas utvecklas inom dessa nya segment: lokala, begagnade, mindre förpackningar och överförpackningar, mer hållbara produkter, gör-det-själv-produkter, upcycling/kreativ återanvändning av produkter...;
- Utveckling av distributionsprocesser i samband med den ekologiska omställningen: Nya sätt att sälja, korta leveranskedjor, mer ekologisk logistik, avfallshantering, rapportering och kommunikation om dessa frågor, utveckling av nya tjänster (uthyrning, reparation osv.);
- Oavsett om det handlar om produkter eller processer är det inte fråga om radikalt nya färdigheter utan snarare om nya insikter, kunskaper och arbetsmoment som är kopplade till denna.

b) De nya behoven av digital teknik och förutseende av risker för arbetsförhållandena

När det gäller digital teknik kan vi konstatera att det finns ett stort behov av utbildning om verktygen men också om nya arbetsuppgifter; Den snabba försämringen av arbetsvillkoren och arbetsmiljöerna kräver ett samordnat svar från arbetstagarna och arbetstagarorganisationer.

- Bättre utbildning av anställda i digitala verktyg: Innan vi talar om nya arbetstillfällen inom detaljhandeln måste vi tala om behovet av att förbättra kompetensen hos all försäljningspersonal och all kassapersonal. Denna typ av utbildning är dock ofta bristfällig;
- Digitala yrken i utveckling: Den ökande e-handeln och efterfrågan på allt snabbare leveranser kommer utan tvekan att öka behovet av personal som utför leveranser, inte minst i "last mile"- leveranser. Andra områden är: "big data", artificiell intelligens och automatisering, försäljningsanimering, cybersäkerhet;
- Kämpa mot försämrade arbetsvillkor och snedvridningen av konkurrensen mellan digitala jättar och "fysisk" handel: De digitala aktörerna är ofta organiserade på ett sådant sätt att de betalar så lite skatt som möjligt, med europeiska huvudkontor i skatteparadis;
- Algoritmisk arbetsledning, som kommer från tjänsteplattformarnas värld, får inte bli det nya sättet att leda på jobbet: Det är därför nödvändigt att åtminstone arbeta för att reglerna ska bli mer transparenta (ett EU-direktiv håller för närvarande på att utarbetas av parlamentet i denna fråga), för att bekämpa (diskriminerande) fördomar och för att stärka arbetstagarorganisationerna;

- Behovet av att organisera sig när arbetsvillkoren försämras på grund av den digitala tekniken: Risk för koncentration av makt, svag social dialog inom företaget, falska egenföretagare inom leveranser, försvagning av arbetstagarnas rättigheter inom logistikplattformar.

c) Förutse långsiktiga förändringar i dag: en nödvändighet

Ett långsiktigt perspektiv måste integreras i den sociala dialogen för att man ska kunna förutse framtida kriser till följd av klimatförändringarna och för att förhindra att arbetstagarna betalar ett alltför högt pris.

- Den sociala dialogen får inte utesluta det långsiktiga perspektivet: Faktorer som kan skapa instabilitet och begränsningar måste tas med i diskussionerna och i förändringsprocessen. Detta är ett nödvändigt villkor för att anpassningsarbetet inte ska ske på bekostnad av de anställda och deras arbetssituation (rättvis omställning).
- Vikten av att utbilda förtroendevalda för att de ska kunna förutse långsiktiga förändringar: att arbetstagarrepresentanterna ska ha en egen förståelse och att de också ska kunna förhålla sig till källor och experter utanför företaget.

V. Arbetsmarknadsparternas och den sociala dialogens roll

Handeln är en av de sektorer där den sociala dialogen är mest svårtillgänglig och komplex enligt våra olika källor (chefer för Syndex europeiska dotterbolag). Arbetsmarknadens parter är därför ofta uteslutna från beslutsprocesserna kring digitala och ekologiska omvandlingar. Men fackföreningar och det civila samhället har tagit initiativ för att ta itu med de utmaningar som dessa omställningar innebär. De europeiska företagsråden verkar vara en intressant väg till fackligt inflytande.

a) Konstaterandet att den sociala dialogen är mycket komplicerade i den europeiska detaljhandelssektorn, men att det finns en oro för den digitala omställningar

I Europa kan fackföreningsrörelsen inom handeln beskrivas som svag och splittrad; Det finns ofta inga förhandlingar på sektorsnivå (Storbritannien, Polen osv.); Dessa hänvisas tillbaka till företaget, vilket är till nackdel för fackföreningarna. Representativa fackföreningar får inte erkännas av ledningen: arbetsgivaren kan då vägra att inleda förhandlingar, även då det står mycket på spel när det gäller konsekvenserna av den digitala omvandlingen. Några förklaringar till utmaningarna i den sociala dialogen: För det första arbetar en stor del av den arbetande befolkningen deltid och vissa av dem på atypiska arbetstider, vilket gör det svårt att organisera sig fackligt. För det andra innebär den höga personalomsättningen inom sektorn att man regelbundet måste hitta nya kandidater till fackföreningsvalen, och följderna blir att erfarenhet och kunskap om företaget måste återuppbyggas. För det tredje skapar de stora detaljhandelskedjornas organisation i ett nätverk av butiker och/eller en ekonomisk struktur bestående av mycket små företag en fragmenterad sektor när det gäller arbete. Ett fjärde hinder för att bygga upp en stark arbetstagarrepresentation inom sektorn är slutligen de låga lönerna - med svag löneutveckling - och därmed lägre medlemsavgifter för fackföreningarna kopplat till handeln än i många andra sektorer;

- Stor oro för digitala frågor: Arbetstagarrepresentanterna är mycket oroade över den digitala och ekologiska omställningen. Även här upplevs effekterna av digitalisering och automatisering nästan uteslutande negativt av arbetstagarna, både när det gäller sysselsättning och arbetsförhållanden. Kopplat till ekologisk omställning är den främsta oron istället att företagen inte i allmänhet inte är lika angelägna om en snabb omställning inom detaljhandelsföretagen.

b) I vissa politiska sammanhang uppstår vissa fackliga initiativ om ekologiska och digitala omställningar

I en del länder börjar det bli obligatoriskt att integrera miljöfrågorna i den sociala dialogen och det finns vissa mer långtgående initiativ inom fackföreningarna inom vissa länder (Green Rep i Storbritannien, Green Sentinels i Frankrike), men sådana initiativ är i dagsläget inte vanligt förekommande.

- Mer eller mindre strukturerade och bindande nationella politiska och regleringsmässiga verktyg: I Frankrike har arbetstagarrepresentanternas möjligheter att påverka utökats i arbetslagen från och med sommaren 2021 sedan lagen om klimat och resiliens antogs. Den sociala och ekonomiska kommittén har fått nya befogenheter i miljöfrågor. Om några år behöver man mäta hur effektiva åtgärderna är och hur de valda företrädarna väljer att använda dem i praktiken. I andra europeiska länder har befintliga regelverk - direktivet om europeiska företagsråd, ramdirektivet om information och samråd osv. - som införlivats i deras lagstiftning, hittills haft begränsad effekt eftersom tillämpningen ofta är partiell eller till och med förhindrad. Det är därför tveksamt om dessa verktyg i detta skede är lättast och tillräckliga att mobilisera för att diskutera den "dubbla omställningen" mellan arbetsmarknadens parter....;
- Några få initiativ börjar succesivt växa fram för att integrera arbetstagarrepresentanter i dialogerna kring den ekologiska omställningen och riskerna med digitaliseringen av handeln: Kampanjerna initieras ibland av fackföreningar. I Storbritannien har t.ex. USDAW lanserat en mediakampanj ("Save our Shops", som fortfarande pågår). I Storbritannien skapades nyligen funktionen Green Rep inom fackförbundet BFAWU. I Frankrike har nätverket av "gröna bevakare" funnits sedan 2020 inom federationen "Culture conseil communication" CFDT.

c) Rekommendationer

Europeiska ungdomar är starkt engagerade i miljöfrågor och börjar organisera sig i det civila samhället. Samverkan kopplat till dessa initiativ är en intressant möjlighet för fackföreningsrörelsen och dess förnyelse. Utvecklingen av den sociala dialogen kommer med nödvändighet att kräva att de inom facket valda representanternas kompetens ökar och att de europeiska företagsråden tar till sig frågorna.

- **Nödvändig utbildning** för förtroendevalda i miljöfrågor: Som en förutsättning för en balanserad social dialog i ämnet bör utbildningen omfatta följande
 - Klimatförändringens mekanismer och dess påverkan på miljön;
 - Begreppet "miljörisk" och de olika möjliga anpassningsstrategierna;
 - Företagets miljöpåverkan och olika åtgärder för att minska denna påverkan;
 - Regelverket, särskilt när det gäller icke-finansiell hållbarhetsrapportering;
 - Slutligen, mekanismerna för motstånd mot negativa konsekvenser av omställningen, och hur de ska hanteras.

- **De europeiska företagsråden och den europeiska nivån** är lämpliga platser för att föra denna dialog: Större företags övergripande strategier kopplat till miljö och klimat beslutas och styrs i huvudsak från ledningsnivå i koncernerna. Det är sedan upp till de olika företagen/avdelningarna inom dessa koncerner att hitta medel för att uppnå de mål som satts högst upp. Tack vare sin centrala ställning har de europeiska företagsråden en överblick över hela processen, från fastställandet av mål till genomförandet av åtgärderna;
- **Allians med aktörer från det civila samhället:** Vissa aktörer i det civila samhället kan utöva externa påtryckningar för att få handelsföretag (bland annat) att ta sitt ansvar i miljöfrågor. Målet är att få den allmänna opinionen att reagera och för att få till förändringar i detaljhandelsföretagen och dess värdekedjor. De valda företrädarna för personalen i dessa företag kan således stödja initiativ till påverkan inom civilsamhället och ansluta sig till kravställningar som öka företagets åtaganden och ansvarstagande. Vi ser också att de anställda börjar vilja göra det och att det sker en utveckling av mer "gröna" fackföreningar. Miljöfrågorna kan således bli en källa till förnyelse och medel för att rekrytera medlemmar för de traditionella fackföreningarna, inte minst hos unga där det finns ett starkt stöd för att göra motstånd kopplat till miljö- och klimatfrågor.

5. SLUTSATSER

Genom forskningsgenomgången, resultaten av undersökningen och rekommendationerna i expertanalysen ser vi att det finns många olika åtgärder som facket kan vidta för att påverka och hantera gröna och digitala omställningar (separat eller tillsammans). Beroende på faktorer som fackföreningarnas styrka, systemen för industriella relationer och kvaliteten på den sociala dialogen varierar omfattningen och effekten av dessa initiativ från land till land. Under de fyra nationella workshops som ska anordnas i projektets målländer - Ungern, Italien, Sverige och Nederländerna - kommer det att vara möjligt att diskutera och besvara följande frågor:

1. "Var är vi nu?": få en mer detaljerad kartläggning av pågående fackliga initiativ och bedöma hur framgångsrika de är;
2. "Vart vill vi?": reflektera över vad fackföreningarna skulle vilja göra för att ha större inverkan på den dubbla omställningen;
3. "Vad behöver vi för att nå dit?": identifiera vad som behövs för att uppnå de önskade målen. Dessa identifierade behov kommer senare att ligga till grund för riktlinjer och rekommendationer som presenteras i projektverket

När det gäller frågan "Var är vi nu?" är ett sätt att kartlägga pågående initiativ att använda en klassificering - som kan tillämpas på den gröna och den digitala omställningen (separat och gemensamt) - som inspirerats av publikationen "Algorithmic transparency and accountability in the world of work - A mapping study into the activities of trade unions". Detta är en studie som utfördes av Algorithm Watch på uppdrag av den internationella fackliga sammanslutningen²¹. De bidrag som fackföreningarna ger kan delas in i följande kategorier:

- Medvetenhet / scenarioskissning

²¹ <https://www.ituc-csi.org/Algorithmic-transparency-and-accountability>



- Analys / diagnos / kunskapsinhämtning
- Strategi / färdplan / principer
- Politisk ståndpunkt / rekommendationer/krav på reglering
- Facklig organisering / kampanjer / kollektiva åtgärder / uppmaning till åtgärder
- Kompetensförstärkning / utbildning / kapacitetsuppbyggnad

Man skulle kunna hävda att en fackförening har lagt en god grund för åtaganden och står väl rustat när det finns en plan som innehåller parallella initiativ inom var och en av de ovan nämnda kategorierna.

Resultaten från workshopparna kommer att diskuteras ytterligare av projektets styrgrupp vid ett särskilt möte. Detta steg kommer att bana väg för utarbetandet av en "verktyglåda", som är projektets viktigaste resultat. Projektets styrgrupp kan också rimligen i det skedet diskutera frågor som t.ex: Bör verktyglådan behandla grön och digital omställning separat eller gemensamt? Eller bör det finnas en gemensam, följt av områdesspecifika delar för digitalisering respektive hållbarhet? I vilken utsträckning bör verktyglådan syfta till att hjälpa beslutsfattare i att utforma strategier och/eller stödja arbetstagarrepresentanter i deras arbete?