

**EU-project “Make Twin Transition”
Hoe kan de sociale dialoog over de dubbele overgang in de handelssector worden verbeterd**

VS/2022/101051952

Samenvattend verslag

Deliverable 2.2

Document voltooid in april 2023

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	Intern bureauonderzoek	3
3.	Resultaten van de enquête	8
4.	Beleidsdocumenten van deskundigen	14
I.	De stand van zaken: hoe de banen in de handel en de industrie veranderen door de groene en digitale overgang	14
II.	De drijvende kracht achter verandering: factoren die verandering brengen in de handelssector	16
III.	Risico's en kansen: voor bedrijven en werknemers	18
IV.	Anticiperen op en omgaan met verandering: het evalueren van en anticiperen op toekomstige behoeften in verband met de overgang	20
V.	De rol van de sociale partners en de sociale dialoog	21
5.	Conclusies	24



Gefinancierd door de Europese

1. Inleiding

Het door de EU gefinancierde project 'Maak de dubbele overgang', met UNI Europa als enige inschrijver voor het project, wil bijdragen aan de verbetering van de sociale dialoog over de dubbele overgang - groen en digitaal - in de handelssector. De belangrijkste doelstellingen van het project, dat in augustus 2022 van start is gegaan en een looptijd van 2 jaar heeft, zijn:

- ervoor zorgen dat de dubbele overgang duidelijke voordelen oplevert voor werkgevers en werknemers op het gebied van nieuwe arbeidskansen, hogere productiviteit, verbetering van de arbeidsomstandigheden en nieuwe manieren om het werk te organiseren
- werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers meer bewust maken van en meer inzicht geven in de risico's, kansen en uitdagingen in de arbeidswereld die voortvloeien uit de groene en digitale overgang
- ondersteunend materiaal verstrekken in de vorm van een toolkit om werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordiger aan te moedigen, te begeleiden en bij te staan
- de sociale dialoog tot een integraal onderdeel van het toekomstige beleidsvormingsproces maken
- de uitwisseling van goede praktijken vergemakkelijken

Dit samenvattend verslag maakt deel uit van het werkpakket 2 van het project (deliverable 2.2). Het is door de projectcoördinator in het Engels opgesteld en werd met de projectstuurgroep gedeeld alvorens te worden voltooid. Het is vertaald naar het Zweeds, Italiaans, Hongaars en Nederlands om vervolgens te worden gebruikt als basis voor vier eendaagse nationale workshops die in het voorjaar van 2023 zijn gepland in Zweden, Italië, Hongarije en Nederland (de vier doellanden van het project).

Dit verslag omvat:

- de resultaten van een intern bureauonderzoek;
- de presentatie van de belangrijkste resultaten van een online-enquête;
- een samenvatting van de inbreng van deskundigen;
- slotbeschouwingen.

2. Intern bureauonderzoek

Het interne bureauonderzoek is gericht op twee gebieden die niet door de online-enquête worden gedekt en die relevant zijn voor de verdere ontwikkeling van het project, met name voor de organisatie van de nationale workshops:

- een overzicht van de nationale sociale partners in de doellanden van het project (Hongarije, Italië, Nederland, Zweden), alsmede de stand van zaken met betrekking tot collectieve onderhandelingen en de sociale dialoog in de handelssector;

- de resultaten van een bureauonderzoek van beschikbare publicaties en goede praktijkvoorbeelden met betrekking tot de groene en/of digitale overgang en de (potentiële) rol van de vakbonden;

Wat de nationale overzichten in de handelssector betreft, zijn de belangrijkste gegevens de volgende:

- in Italië: de belangrijkste sociale partners aan werknemerszijde zijn de federaties die behoren tot de drie grootste confederaties: CGIL - Filcams, CISL - Fisascat, UIL - Uiltucs. Aan werkgeverszijde zijn de grootste organisaties Confindustria, Federdistribuzione en Confesercenti, die elk verschillende bedrijfscategorieën vertegenwoordigen. Deze sociale partners ondertekenen de belangrijkste nationale collectieve overeenkomsten in de subsectoren van de handel, zodat alle werknemers in de betrokken sector worden gedekt (*erga omnes*-principe). Werknemers in de meest georganiseerde bedrijven kunnen ook profiteren van overeenkomsten op bedrijfsniveau die door vertegenwoordigers van het management en van de werknemers zijn ondertekend;
- in Hongarije: In de handelssector bestaan er geen sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten of collectieve arbeidsovereenkomsten voor meerdere werkgevers. De arbeidsomstandigheden kunnen op bedrijfsniveau worden verbeterd door onderhandelingen tussen erkende vakbonden en het bedrijfsmanagement. De belangrijkste vakbond die de werknemers in deze sector vertegenwoordigt is KASZ. Collectieve arbeidsovereenkomsten op bedrijfsniveau gelden voor alle werknemers, ongeacht of zij aangesloten zijn bij een vakbond. De organisatiegraad is vrij laag;
- in Zweden: de twee vakbonden die de werknemers in de handelssector vertegenwoordigen zijn Unionen voor de bedienden en Handels voor de arbeiders. Over collectieve overeenkomsten op sectoraal niveau wordt periodiek onderhandeld met de werkgeversorganisatie Svenskt Näringsliv en deze worden toegepast op alle werknemers. Naast de sectorale overeenkomst kunnen onderhandelingen op bedrijfsniveau worden gevoerd om de arbeidsvoorwaarden verder te verbeteren. De organisatiegraad is aanzienlijk hoog;
- in Nederland: de belangrijkste vakbond die de werknemers in de handelssector vertegenwoordigt is FNV. Een reeks nationale overeenkomsten op sectoraal niveau wordt ondertekend met de respectievelijke bedrijfsorganisaties, afhankelijk van de subsector, en wordt toegepast op alle betrokken werknemers. Bovendien wordt er onderhandeld over overeenkomsten op bedrijfsniveau¹.

Wat het bureauonderzoek betreft, hebben wij gezocht naar online beschikbare publicaties en materialen, voornamelijk in het Engels, die dateren van de laatste jaren. Er is een verscheidenheid aan documenten in termen van geografische dekking (mondiaal, Europees, nationaal), sector (sectoroverschrijdend, sectorspecifiek), interessegebied (digitale overgang, groene overgang, dubbele overgang) en doelgroep (beleidsmakers, vakbondsmensen). Het is niet de bedoeling dat dit een literatuuroverzicht of een inventarisatie wordt: het is eerder een steekproef van publicaties die tijdens de uitvoering van het project verdere reflectie kunnen stimuleren.

Wij stellen vast dat er meer publicaties zijn over de digitale overgang (die deel uitmaakt van het bredere thema van 'technologische innovatie') en minder over de groene overgang (in een later stadium ook wel de 'rechtvaardige

¹ Een databank met de bestaande overeenkomsten is hier beschikbaar: <https://www.fnv.nl/cao-sector/handel/cao-overzicht>

overgang' genoemd). Wij merken ook op dat de twee overgangen gewoonlijk afzonderlijk worden beschouwd, terwijl er pas sinds kort sprake is van de 'dubbele overgang'.

Enkele voorbeelden van relevante publicaties over de **digitale overgang** en de rol van de vakbonden:

- **'Responding to the challenges of digitalisation – A toolkit for trade union'**: dit is een resultaat van het door de EU gefinancierde project 'Collective bargaining and digitalisation' (Collectieve onderhandelingen en digitalisering) dat in 2019-2020 door de EPSU (European Public Services Union) wordt uitgevoerd. De informatie in deze toolkit, die in 2020 is gepubliceerd, is gebaseerd op besprekingen en materiaal dat is gepresenteerd in een reeks van vijf seminars die tijdens het project werden georganiseerd. De toolkit beschrijft enkele van de belangrijkste kwesties die vakbonden in sectoren die onder de EPSU vallen, moeten aanpakken om de voordelen van digitalisering te benutten en tegelijkertijd negatieve gevolgen te voorkomen of te beperken. Hij bevat ook voorbeelden op Europees en nationaal niveau van hoe vakbonden de sociale dialoog en collectieve onderhandelingen hebben gebruikt om de transformatie van werk en arbeidsomstandigheden te regelen;²
- **'Kompass Digitalisierung - Eine Gestaltungshilfe für gute digitale Arbeit'**³: in het kader van het project STEPS⁴ heeft IG Metall (de vakbond van metaalarbeiders, Duitsland) software gemaakt voor het registreren, beoordelen, ontwerpen en controleren van operationele digitalisering. Hiermee kunnen ondernemingsraden en bedrijfsplanners de huidige status van digitalisering in hun bedrijf vastleggen, potentiële digitalisering opsporen en doelen ontwikkelen;
- **'Draft new technology agreement'**: Unite the Union (VK) heeft een reeks sjablonen en gidsen geïntroduceerd om vakbondsfunctionarissen, -afgevaardigden en -vertegenwoordigers te helpen bij toekomstige onderhandelingen met hun werkgever. Dit sjabloon, dat in 2022 is bijgewerkt, is een ontwerpovereenkomst voor nieuw ingevoerde technologie;⁵
- **"Digital technology - Guide for union representatives"**: Deze in 2021 door Prospect (VK) uitgegeven gids helpt de volgende vragen te beantwoorden: Wat kunnen en moeten vakbonden van het management vragen over het gebruik van gegevensverzamelende of geautomatiseerde technologieën om het personeel te beheren? Welke argumenten en wettelijke kaders zijn er om te helpen controleren of werkgevers open zijn en hun verantwoordelijkheden nakomen? Wat kunnen en moeten we eisen in collectieve overeenkomsten rond nieuwe gegevensverzamelende of geautomatiseerde technologieën op het werk? Hoe kunnen werknemers gegevens gebruiken als organisatiethema om macht op te bouwen en werkgevers te beïnvloeden?⁶
- **Eerste digitaliseringsovereenkomst bij H&M**: Ver.di (Dienstenbond - Duitsland) ondertekende in oktober 2022 de allereerste digitaliseringsovereenkomst in de detailhandel die de rechten van 14.300 H&M-werknemers in Duitsland voor de komende drie jaar promoot en beschermt. De baanbrekende overeenkomst, die in zes maanden werd afgesloten, houdt in dat de werknemers meer inspraak krijgen in de manier waarop nieuwe technologie bij de modegigant wordt ingezet, terwijl zij ook werkzekerheid en

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

³Kompas voor digitalisering - Een hulpmiddel voor goed digitaal werk'

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/>

bonussen krijgen. De overeenkomst voorziet in de oprichting van een adviesraad voor digitalisering (met vertegenwoordigers van Ver.di en H&M) die feedback van de werknemers zal verzamelen en eigen voorstellen zal doen over de toekomstige wereld bij H&M. Ook worden de participatierechten van de Centrale Ondernemingsraad voor H&M over kwesties in verband met digitalisering uitgebreid;⁷

- **'Constant Surveillance at Work'**: Dit in 2022 door Handels (de Zweedse vakbond van werknemers in de handelssector) gepubliceerde verslag presenteert de resultaten van een ledenenquête onder verkopers en distributiecentrummedewerkers, waarin werd onderzocht hoe gebruikelijk toezicht is binnen de handelssector, hoe het toezicht wordt uitgevoerd en hoe het door de werknemers wordt ervaren. Het bevat beschouwingen over de rol van werkgevers en werknemers.⁸

Voorbeelden van belangrijke publicaties over de **groene overgang** en de vakbonden zijn:

- **'Green Workplaces: a guide for union representatives'**: de gids werd in 2012 opgesteld met financiële steun van de Europese Commissie voor het door het EVV - het Europees Verbond van Vakverenigingen - opgezette netwerk van groene werkplekken. Hij geeft advies over goede praktijken van vakbondsactivisten in de hele EU. Hij toont hoe vakbondsvertegenwoordigers en ondernemingsraden energiebesparingen voor verwarming en licht, reizen naar het werk, recycling en andere initiatieven hebben aangepakt;⁹
- **'Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all'**: deze in 2016 gepubliceerde ILO-brochure is zowel een beleidskader als een praktisch instrument om landen op alle ontwikkelingsniveaus te helpen om de overgang naar een koolstofarme economie in goede banen te leiden en kan hen ook helpen om hun voorgenomen nationaal vastgestelde bijdragen (INDC's) en duurzame ontwikkelingsdoelen voor 2030 te verwezenlijken. Deze richtsnoeren, die bedoeld zijn om fatsoenlijk werk op grote schaal te bevorderen en ervoor te zorgen dat er sociale bescherming bestaat waar dat nodig is, omvatten ook mechanismen voor de sociale dialoog tussen regeringen, werknemers- en werkgeversorganisaties tijdens het gehele beleidsvormingsproces op alle niveaus;¹⁰
- **'What is Green Collective Bargaining?'**: in dit in 2017 gepubliceerde webartikel gaat de EPSU nader in op het nieuwe idee van 'groene collectieve onderhandelingen' en stelt dat zij van mening is dat organisaties in de publieke sector actief groene bepalingen in hun collectieve onderhandelingen moeten opnemen. Het artikel beschrijft een reeks concrete initiatieven om lokale vakbondsvertegenwoordigers te helpen bij de aanpak van sommige van deze problemen, waarbij zowel op Europees als op nationaal niveau richtsnoeren zijn ontwikkeld;¹¹
- **'A guide for trade unions: Involving trade unions in climate action to build a just transition'**: Door een door de EU gefinancierd project heeft de EVV in 2018 deze gids gepubliceerd. De gids bestaat uit vijf

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>

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

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

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

bouwstenen: Economische diversificatie en industrieel beleid; Bestuur en vakbondsparticipatie; Vorming, training en opleiding; Sociale bescherming; Voorbereiding van vakbondsorganisaties;¹²

- **'A just transition for workers: a trade union guide'**: deze in 2019 uitgegeven korte gids van IndustriAll Global presenteert begrippen en voorbeelden van de rechtvaardige overgang, een concept dat is bedacht door IndustriAll en zijn voorgangers. Sindsdien heeft het zich verspreid door de wereldwijde arbeidersbeweging;¹³
- **'Go green at work: the union effect'**: dit is een hoofdstuk van de in 20121 door de TUC (VK) gepubliceerde 'Workplace Manual'. Het is bedoeld om werknemersvertegenwoordigers te steunen die een sleutelrol spelen bij het waarborgen van de raadpleging en de actieve deelname van hun leden aan initiatieven op het gebied van klimaatverandering op het werk;¹⁴
- **'Aborder l'environnement dans l'entreprise - Fiches pour guider l'action syndicale'**¹⁵: het Belgische vakbondsnetwerk RISE houdt zich sinds 1997 bezig met milieukwesties. Via zijn website publiceert het een reeks thematische informatie voor vakbondsfunctionarissen en werknemersvertegenwoordigers om hen te ondersteunen bij hun vakbondsactie op bedrijfsniveau, en werkt deze regelmatig bij;¹⁶
- **'Environment and climate as a trade union issue'**: het verslag, dat in 2022 werd uitgegeven door Handels, de Zweedse vakbond voor werknemers in de handelssector, geeft antwoorden op enkele belangrijke vragen, zoals: Wat houdt een vakbondsperspectief op milieu- en klimaatkwesties in? Welke kansen en uitdagingen kan de klimaatovergang inhouden voor werknemers? Waaraan moeten de vakbonden werken om de belangen van de leden in de milieu- en klimaatovergang te beschermen?¹⁷

De twee overgangen worden sinds kort gezamenlijk beschouwd, als een **duo**, en dit heeft een nieuw verhaal opgeleverd, ook wat de rol van de vakbonden betreft. We geven enkele voorbeelden:

- **'Unionisation and the twin transition: good practices in collective action and employee involvement'**: deze studie, die in augustus 2022 werd gepubliceerd op verzoek van de commissie EMPL van het Europees Parlement, geeft een overzicht van de effecten van de dubbele (digitale en groene) overgang op de arbeidsmarkt en de werkvloer. Ze onderzoekt de rol en presenteert goede praktijkvoorbeelden van de betrokkenheid van werknemers, zowel via de sociale dialoog en collectieve onderhandelingen als via directe medebeslissing, bij de vormgeving van de overgang op macro- en microniveau. Tot slot geeft de studie een overzicht van de belangrijkste wetgevende en beleidsmaatregelen die op EU-niveau zijn genomen om de betrokkenheid van werknemers te bevorderen.¹⁸

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

¹³https://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'Omgaan met milieuproblemen op de werkplek - Instrumenten voor vakbondsactie'

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\(2022\)733972](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU(2022)733972)

- **‘Moving with the times: emerging practices and provisions in collective bargaining’**: in de inleiding van dit onderzoeksverslag van Eurofound, dat in 2022 werd gepubliceerd, staat: ‘De flexibiliteit van collectieve onderhandelingen in vergelijking met wettelijke regelingen suggereert in principe een sterke capaciteit om proactief de uitdagingen aan te gaan die voortvloeien uit de dubbele (groene en digitale) overgang en andere structurele veranderingen in de EU. De mate waarin zij zich aan deze uitdagingen kan aanpassen hangt echter af van de prioriteiten van de onderhandelingsagenda en van de structurele en contextuele factoren die het innovatievermogen beïnvloeden (vrije vert.).’ Bovendien wordt in het verslag de volgende beleidswijzer voorgesteld: ‘Om bij te dragen tot een eerlijke en inclusieve uitvoering van de dubbele (groene en digitale) overgang en andere structurele hervormingen waarmee de EU wordt geconfronteerd, moet overheidsbeleid worden ontwikkeld om de collectieve onderhandelingscapaciteit op alle niveaus te versterken, zodat deze kan bijdragen aan het aanpakken van deze uitdagingen in de komende jaren en decennia’ (vrije vert.).¹⁹

Als conclusie van dit interne bureauonderzoek kunnen wij stellen:

- Er is een algemene **erkenning** van de rol die vakbonden kunnen spelen om bij te dragen aan de uitdagingen die voortvloeien uit de groene en digitale overgang. Tegelijkertijd zijn de vakbonden zich steeds meer bewust van hun rol;
- De **aard** van de vakbondsacties inzake de groene en digitale overgang hangt af van de reikwijdte van de betrokken organisaties: mondiaal, Europees, nationaal, bedrijfsniveau. We hebben een verscheidenheid aan mogelijkheden gezien: onderzoek en analyse, beleidsdocumenten, richtsnoeren, toolkits, collectieve overeenkomsten;
- Het **effect** van vakbondsacties hangt af van de kracht die zij hebben in termen van lidmaatschap, erkenning en collectieve onderhandelingsmacht op nationaal en bedrijfsniveau. Hoe sterker de vakbond, hoe groter het effect van zijn acties, ook op de groene en digitale overgang.

3. Resultaten van de enquête

Tussen november 2022 en maart 2023 werd aan de leden van UNI Europa Commerce gevraagd om een online enquête in te vullen met als doel:

- Bestaande praktijken van collectieve overeenkomsten in het kader van de sociale dialoog over de groene en digitale overgang volgen;
- Uitdagingen en belemmeringen voor de ontwikkeling van collectieve overeenkomsten in het kader van de sociale dialoog over de groene en digitale overgang in kaart brengen en verzamelen
- Bestaande strategieën om die uitdagingen en belemmeringen tegen te gaan, in kaart brengen en verzamelen

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

- Mogelijke kansen voor verdere ontwikkeling in kaart brengen en verzamelen

Er werden 12 antwoorden verzameld, die werden ingediend door nationale leden die werkzaam zijn in de volgende landen: België, Finland, Hongarije, IJsland, Italië, Nederland, Noorwegen, Oostenrijk, Spanje, Zweden en Zwitserland. Van de 12 landen zijn er 3 geen lid van de Europese Unie, terwijl zij samen vier regio's vertegenwoordigen (Noord, Zuid, Centraal-West, Oost), elk met een verschillend stelsel van arbeidsverhoudingen, collectieve onderhandelingen en vakbondslidmaatschap. Dit betekent dat de resultaten van de enquête de verscheidenheid van de in heel Europa bestaande context weerspiegelen.

Naast een eerste vraag over de respondent was de enquête gestructureerd in twee delen, met name gericht op de 'Digitale overgang' en de 'Groene overgang', waarbij dezelfde vragen werden herhaald.

Hieronder vindt u de vier vragen over de '**digitale overgang**' en de hoogtepunten van de antwoorden:

1. Kunt u maximaal drie voorbeelden noemen en een korte beschrijving geven van collectieve overeenkomsten (op sectoraal of bedrijfsniveau) en/of de sociale dialoog die het onderwerp 'digitale overgang' dekken?

- In landen waar de dialoog tussen vakbonden en werkgevers meer ontwikkeld en gestructureerd is, is de lijst van overeenkomsten waarin 'digitalisering' (in de verschillende aspecten ervan) is opgenomen, rijker;
- 'Digitalisering' is een groot etiket dat een verscheidenheid aan subonderwerpen omvat, zoals: automatisering van taken (bv. zelfbedieningskassa's), toezicht op werknemers, nieuwe vaardigheden, omnichannel aanpak enz.;
- Op sectoraal nationaal niveau zijn de sociale partners in de handelsector in Finland overeengekomen een gezamenlijke werkgroep op te richten om 'de gevolgen van de digitalisering, de automatisering en de multichannel aanpak van de handel, alsmede van duurzame ontwikkeling, voor de bekwaamheidseisen ten aanzien van de werknemers te bestuderen en voorstellen te doen voor procedures voor de beoordeling en ontwikkeling van de bekwaamheden van de werknemers (vrije vert.)'.
- Op sectoraal regionaal niveau regelt de collectieve overeenkomst voor diverse handel van de Gemeenschap van Madrid (hoofdstuk 13 - Organisatie van het werk en nieuwe technologieën): telewerk; het recht op privacy in verband met het gebruik van geolokalisatie; het gebruik van videobewaking en opnameapparatuur op de werkplek; het recht op privacy en gegevensverwerking op de werkplek; het recht op privacy bij het gebruik van digitale apparatuur;
- Op bedrijfsniveau voorziet de in Zwitserland ondertekende overeenkomst met een van de twee belangrijkste retailers (Coop, 37.000 werknemers) in: verbetering van de opleiding van het kassapersoneel dat belast is met het toezicht op automatische kassaregisters; het bedrijf zal een aantal minimumnormen vaststellen en toepassen (duur van de dienst, aantal te controleren kassa's, personeelsbezetting enz.).

2. Kunt u de 3 belangrijkste hindernissen/uitdagingen noemen voor de ontwikkeling van collectieve overeenkomsten/de sociale dialoog over de 'digitale overgang'?

- Het tijds kader van een collectieve overeenkomst (op sectoraal of bedrijfsniveau) is relatief kort, waardoor het een uitdaging is om deze te gebruiken als een arena om langetermijnprocessen zoals de digitale overgang aan te pakken;
- De focus van een collectieve overeenkomst ligt op de arbeidsvoorwaarden en vrij vaak is de belangrijkste prioriteit een verhoging van de lonen (met name in tijden van hogere inflatie en onbetaalbare kosten van het levensonderhoud). Dit wordt de belangrijkste prioriteit waar werknemers graag voor vechten;
- Overgangen op lange termijn vereisen opleiding, scholing, bijscholing en omscholing van volwassen werknemers. Maar, zoals gemeld in Finland, 'wordt competentieontwikkeling in een arbeidsverhouding geacht te vallen onder de beheersbevoegdheden van de werkgever. Daarom wilden werkgevers geen verplichtingen inzake competentieontwikkeling opnemen in collectieve overeenkomsten (vrije vert.)';
- Zelfs wanneer opleiding in een collectieve overeenkomst wordt vermeld, is de toepassing ervan problematisch omdat, zoals Noorwegen opmerkte, werknemers hoofdzakelijk deeltijds en flexibel werken en het plannen van tijd voor competentieontwikkeling geen eenvoudige opgave is;
- Het feit dat veel bedrijven in de detailhandel kleine en middelgrote ondernemingen's zijn, meestal met een laag innovatieniveau, is volgens de Spaanse respondent 'een objectieve moeilijkheid om digitalisering op de onderhandelingsagenda te krijgen';
- Een probleem dat zowel door sterk als minder gestructureerde vakbonden wordt gemeld, is het gebrek aan technische kennis over digitalisering (en de deelonderwerpen daarvan) voor werknemers, vakbondsafgevaardigden, vakbondsfunctionarissen en onderhandelaars, en voor hun gesprekspartners aan de onderhandelingstafel;
- Digitalisering verandert de aard van processen, met een extreme aandacht voor het gebruik van tijd en taakprestaties. Zoals opgemerkt door de Zwitserse respondent 'zet het de werknemers onder druk, dwingt het de productiviteit te verhogen door het werk te verdichten en vermindert het de personeelsbezetting. Maar het is moeilijk deze druk te beperken via bepalingen in collectieve overeenkomsten. Hoe kun je de verdichting van werk reguleren?' (vrije vert.)

3. Heeft uw organisatie een strategie om de door u geïdentificeerde hindernissen te overwinnen? Beschrijf

- Niet alle respondenten hebben een gedefinieerde strategie. In het geval van Nederland kunnen andere vakbondstakken die verder gevorderd zijn een referentie worden (de 'Strategische agenda voor digitalisering 2022-2027' in de metaalindustrie);
- Anderzijds heeft de Spaanse respondent tijdens zijn laatste congres 'een rechtvaardige digitale overgang in bedrijven en strategische sectoren tot doel gesteld, door in te grijpen in het beheer van de verandering, door een meer proactieve rol van de arbeidsverhoudingen te bevorderen in het beheer en de herstructurering die door de digitalisering worden opgelegd, om niet gedwongen te worden passief te onderhandelen over de meest negatieve gevolgen van deze processen. Het gaat erom de traditionele vakbondsacties aan te passen aan de nieuwe arbeidsrealiteiten' (vrije vert.). Een van de vele acties om dit doel te bereiken, is 'het opstellen van protocollen op sectoraal

en bedrijfsniveau voor een rechtvaardige digitale overgang die onderhandelingsverplichtingen omvatten in geval van organisatorische herstructurerings (vrije vert.);

- Er zijn verschillende voorbeelden gemeld van vakbondsacties die erop gericht zijn strategisch te denken, argumenten te ontwikkelen en proactief te worden. De IJslandse respondent heeft een 'toekomstcommissie' ingesteld die zich onder meer richt op de digitale overgang. In Zwitserland ondersteunden zij hun eisen voor een 'sociale digitale overgang' met wetenschappelijk onderzoek en voeden zij het publieke debat om een nieuw verhaal te bevorderen;
- Een concrete, doorlopende actie is bijvoorbeeld het aanbieden van basis- en gevorderde vorming over technologiegerelateerde onderwerpen die relevant zijn voor de sector, zoals vermeld door Denemarken;
- Waar de dialog met de werkgeversorganisaties reeds besprekingen over digitalisering omvat, moet dit worden voortgezet (Finland, Zweden) en, indien dit nog steeds niet het geval is of niet structureel is, moet dit worden versterkt en moeten formele toezeggingen worden gedaan (Spanje);
- Concentratie op een specifiek gebied van digitalisering, zoals toezicht, opleiding van vakbondsvertegenwoordigers en het voeren van een permanente dialoog met de werkgeversorganisatie, zoals in Zweden, is een manier om de negatieve gevolgen die de opgelegde technologische innovatie kan hebben, concreet aan te pakken.

4. Ziet uw organisatie, rekening houdend met de ontwikkelingen in de sociaal-economische context, mogelijkheden om de collectieve overeenkomsten/de sociale dialoog over de 'digitale overgang' verder te ontwikkelen"?

- De respondenten zijn het erover eens dat het niet alleen mogelijk maar ook noodzakelijk is om de prestaties van de vakbonden op het gebied van de digitale overgang verder te ontwikkelen; zoals de Spaanse respondent zei: 'de digitale verandering zal niet stoppen terwijl de vakbonden nadenken, dus we moeten noodzakelijkerwijs proactief zijn om eraan deel te nemen';
- waar er geen collectieve overeenkomst is op sectoraal niveau, zoals in Hongarije, kunnen voorstellen en solide argumenten, die ook voortvloeien uit projecten inzake digitalisering, worden gebruikt bij besprekingen met bedrijven en beleidsmakers;
- waar er een sectorale collectieve overeenkomst is, moet deze wellicht worden aangepast om beter aan te sluiten bij de sociale dialoog over de toekomst van de detailhandel en de digitaliseringstrends (Oostenrijk, België), wat een echt engagement van werkgevers vereist;
- waar de bestaande sectorale collectieve overeenkomst voorziet in een proces om over digitalisering te discussiëren, moet dit instrument ten volle worden benut (Finland, Zweden);
- de noodzaak om de prestaties van de vakbonden via collectieve overeenkomsten en de sociale dialoog verder te ontwikkelen gaat hand in hand met meer investeringen van de vakbonden in opleiding over digitale vaardigheden (Denemarken, Noorwegen);
- zoals uitgelegd door de Zweedse respondent, zou een hoger niveau van digitale rijpheid in de samenleving de vakbondsinspanningen ter verbetering van de competentieontwikkeling kunnen

vergemakkelijken en het bewustzijn van de werknemers over bijvoorbeeld de gevolgen van digitaal toezicht kunnen vergroten.

Hieronder vindt u de vier vragen over de ‘**groene overgang**’ en de hoogtepunten van de antwoorden:

1. Kunt u maximaal drie voorbeelden noemen en een korte beschrijving geven van collectieve overeenkomsten (op sectoraal of bedrijfsniveau) en/of de sociale dialoog die het onderwerp ‘groene overgang’ dekken?

- Er worden alleen voorbeelden genoemd voor landen waar de dialoog tussen de sociale partners meer volwassen en gestructureerd is;
- Een terugkerende manier om de groene overgang in sectorale collectieve overeenkomsten te benaderen is via de ontwikkeling van de vaardigheden van werknemers (Denemarken, Zweden);
- Op sectoraal niveau zouden de sociale partners kunnen worden betrokken bij onderzoeksprojecten over kwesties in verband met de groene overgang (Zweden);
- In de regionale sectorale collectieve overeenkomst van Catalonië (Spanje) is een clausule inzake milieubeheer opgenomen, waarin wordt bepaald dat milieubescherming een van de basisbeginselen is. De vakbond heeft het recht om deel te nemen aan de evaluatie van milieubeheersplannen. Er is voorzien in de benoeming van een vakbond die verantwoordelijk is voor milieu en duurzaamheid en die toegang heeft tot informatie en documentatie, en die een specifiek opleidingsbeleid kan voorstellen;
- Een andere lokale sectorale collectieve overeenkomst in de stad Jaen (Spanje) introduceert de nieuwigheid dat de werknemersafgevaardigde voor de preventie van beroepsrisico's ook de ‘milieufafgevaardigde’ zal zijn. De afgevaardigde vervult de functies van toezicht en controle en beschikt over informatie over de plannen die het bedrijf zal ontwikkelen, met bijzondere aandacht voor de gezondheid en de veiligheid van de werknemers.

2. Kunt u de 3 belangrijkste hindernissen/uitdagingen noemen voor de ontwikkeling van collectieve overeenkomsten/de sociale dialoog over de ‘groene overgang’?

- Zowel aan de kant van de werknemers (werknemers en vakbonden) als aan de kant van de werkgevers worden uitdagingen vastgesteld;
- Het ontbreken of de zwakte van een kader - overeengekomen door de sociale partners - maakt het moeilijk om veranderingen in verband met de groene overgang te bespreken, erop te anticiperen en ze te beheren (Denemarken, Spanje);
- De onwil aan de kant van de bedrijven om de noodzaak van een grote overgang voor de detailhandel in te zien, staat een serieuze en structurele discussie over hoe meer afhankelijk te worden van circulaire bedrijfsmodellen en minder afhankelijk te worden van massaconsumptie en verkoopvolume in de weg (Zweden, Zwitserland);
- De groene overgang is naar verluidt geen prioriteit voor werknemers (Hongarije, IJsland, Nederland) en bijgevolg worden er inspanningen gedaan om er een prioriteit van te maken voor de vakbonden (Spanje);

- Zelfs als werknemersvertegenwoordigers bereid zijn om meer te doen op bedrijfsniveau, ondervinden zij moeilijkheden bij de toegang tot milieu-informatie over bedrijfsactiviteiten en werkplekken; informatie is van vitaal belang voor voorstellen, toezicht, besluitvorming en optreden van de vakbond (Spanje);
- Het is ook moeilijk om van de theorie naar de praktijk te gaan bij het identificeren van nieuwe competenties ter ondersteuning van de groene overgang: binnen de bedrijven is er een beperkt begrip van wat de werknemers moeten leren om een duurzamer bedrijfsmodel te ondersteunen (Zweden).

3. Heeft uw organisatie een strategie om de door u geïdentificeerde hindernissen te overwinnen? Beschrijf

- Veel respondenten hebben vooralsnog geen specifieke strategieën (Oostenrijk, België, Hongarije, Nederland);
- Analyse en onderzoek worden uitgevoerd om vervolgens voorstellen en eisen te formuleren (Spanje, Zweden);
- Er wordt steun verleend voor de opleiding van werknemers zodat zij in de nabije toekomst over relevante competenties beschikken (Zweden, Denemarken), en om hun bewustzijn en beslissingsbevoegdheid te vergroten (Zwitserland);
- Er worden groene clausules ontwikkeld om in collectieve overeenkomsten op te nemen en er wordt nagegaan of het mogelijk is een nieuwe rol in te voeren die de werknemers op bedrijfsniveau vertegenwoordigt voor milieugerelateerde aspecten (Zweden);
- Actieve samenwerking met andere vakbonden wordt bevorderd op nationaal en transnationaal niveau (Zweden), alsook met ngo's die niet alleen tegen klimaatverandering maar ook voor gelijkheid strijden (Zwitserland).

4. Ziet uw organisatie, rekening houdend met de ontwikkelingen in de sociaal-economische context, mogelijkheden om de collectieve overeenkomsten/de sociale dialoog over de 'groene overgang' verder te ontwikkelen"? Beschrijf

- De toenemende sociale bezorgdheid over de klimaatverandering draagt sterk bij tot een verschuiving in de arbeidswereld: milieuproblemen worden ook op de werkplek steeds dringender (Spanje);
- Hoewel men zich in het algemeen bewust is van de noodzaak voor de vakbonden om verdere plannen te ontwikkelen, lopen de intensiteit en de reikwijdte van de verbintenissen uiteen;
- Voor sommige respondenten zijn er op korte termijn geen verdere ontwikkelingen gepland (Oostenrijk, België, Nederland);
- Voor anderen zijn de inspanningen gericht op de ontwikkeling van digitale leermiddelen - basis- en geavanceerde vorming - die een belangrijk middel kunnen zijn om een positieve sociaal-economische ontwikkeling te bevorderen (Denemarken);
- Een gestructureerde benadering voor de middellange termijn, zoals deze die door de Zweedse respondent wordt beschreven, omvat meerdere rollen voor de vakbonden: dialoog met de

werkgevers; allianties met andere organisaties; tegenwicht bieden aan de standpunten van de rechtse regering; de betrokkenheid van werknemers bij groene kwesties versterken en de groene overgang beschouwen als een hefboom voor organisatie.

In het algemeen stellen wij vast dat de vakbondsactie voor de digitale overgang verder gevorderd is dan die voor de groene overgang, die een meer systemische aanpak vereist en vakbondswerk ver buiten de werkplek vereist. Bovendien worden de groene overgang en de digitale overgang meestal afzonderlijk beschouwd, parallel lopend en niet noodzakelijkerwijs met elkaar verbonden. Wat ze in ons geval gemeen hebben, is dat de vakbonden zich met beide zaken bezighouden en daarbij de werknemers centraal stellen.

4. Beleidsdocumenten van deskundigen

Dit hoofdstuk is een samenvatting van het document 'Facts and recommendations on the Twin transition (climate and digitalisation) - Feiten en aanbevelingen over de dubbele overgang (klimaat en digitalisering)' van Syndex, de door UNI Europa aangewezen externe deskundige. Het door de deskundigen opgestelde document bestaat uit drie bladzijden voor elk van de volgende vijf onderwerpen:

- I. De stand van zaken: hoe de banen in de handel en de industrie veranderen door de groene en digitale overgang;
- II. De drijvende kracht achter verandering: factoren die verandering brengen in de handelssector;
- III. Risico's en kansen: voor bedrijven en werknemers;
- IV. Anticiperen op en omgaan met verandering: het evalueren van en anticiperen op toekomstige behoeften in verband met de overgang;
- V. De rol van de sociale partners en de sociale dialoog.

I. De stand van zaken: hoe de banen in de handel en de industrie veranderen door de groene en digitale overgang

Hoewel de laatste jaren velen het begrip 'dubbele overgang' hebben gebruikt om deze twee grote transformaties in de eerste helft van de 21e eeuw te beschrijven, mogen wij niet uit het oog verliezen dat, hoewel zij op sommige plaatsen kunnen samenvallen, de ene ook de andere in zijn grondvesten kan belemmeren. De digitale revolutie is geen ecologische revolutie: exponentieel verbruik van gegevens, ongebreideld gebruik, de opleving van nutteloos verbruik - met de vermenigvuldiging van verbonden objecten van allerlei aard - evenals de indrukwekkende datacenters die veel energie verbruiken, herinneren ons daaraan. In die zin staan de belichaming en het tempo van deze twee overgangen in de Europese detailhandel vaak haaks op elkaar. Het digitale heeft de detailhandel op grote schaal ontwricht en zal dat de komende jaren ongetwijfeld blijven doen, terwijl de ecologische overgang langzaam op gang komt omdat de fundamentele van de massaconsumptie door de ecologische nood situatie op de proef worden gesteld.

a) Digitale technologie verandert de detailhandel ingrijpend en de gezondheids crisis heeft een versnellend effect

Enkele voorbeelden daarvan zijn e-commerce met leveringen of click & collect, automatisering van kassa's en voorraadbeheer, uitrusting van terminals en 'optimalisering' van het beheer op basis van algoritmen. Hoewel deze veranderingen nog aan de gang zijn, zijn de nadelige gevolgen voor de arbeidsomstandigheden en het werkgelegenheidsvolume al zichtbaar.

- De doelstellingen van het toenemende gebruik van digitale technologie in de detailhandel zijn velerlei: de arbeidsomstandigheden van de werknemers verbeteren, de dienstverlening nog meer op de klant richten, de kosten in de hand houden;
- De gezondheids crisis is uiteraard een katalysator geweest voor deze verandering;
- De automatisering in de detailhandel leidt duidelijk tot een afname van de werkgelegenheid, met name in de kassasector, maar ook in ondersteunende functies;
- E-commerce heeft hetzelfde effect: de groei van dit segment levert minder banen op dan fysieke distributie;
- Met de ontwikkeling van [FBK1] distributiecentra veranderen de banen fundamenteel: terwijl het aantal kassiers en verkopers sterk daalt, neemt het aantal logistieke medewerkers in distributiecentra;
- Algoritmisch beheer doet zijn intrede in de fysieke handel, verstoort de organisatie van het werk en neemt een groot deel van de beschouwing van de werkelijkheid en de menselijke relaties weg.

b) De grootschalige detailhandel en het consumentisme worden nog steeds weinig beïnvloed door de ecologische noodsituatie

De ecologische overgang is in tegenspraak met de grondslagen en de bestaansredenen van de grootschalige detailhandel, die gebaseerd is op de steeds toenemende groei van de consumptie: De effecten ervan zijn momenteel zeer beperkt voor de sector en we zijn eerder getuige van een 'vergroening' van een aantal activiteiten dan van een grondige evolutie. De ecologische overgang verwijst naar de evolutie naar een nieuw economisch en sociaal model, dat inspeelt op de milieuproblematiek (klimaat, biodiversiteit) door nieuwe manieren van produceren en consumeren, die soberheid en een vermindering van de CO₂-uitstoot bevorderen. De ontwikkeling van de grootwinkelbedrijven is een van de pijlers van een maatschappijstructuur ten dienste van de overconsumptie, met 'alles onder één dak', een toename van de consumptie dankzij de door volumes omlaag getrokken prijzen en de concentratie van de economische actoren, de ontwikkeling van de intensieve landbouw, het gebruik van auto's en kunstmatige verkaveling.

De ontwikkeling van de markt tijdens de gezondheids crisis ten gunste van korte circuits werd snel ingehaald door inflatie, waarbij de grootste massa consumenten op zoek is naar lage prijzen en een klein segment van de bevolking met hoge inkomens milieuvriendelijkere producten wil consumeren. Voorlopig zijn we slechts getuige van een vergroening van toespraken in plaats van echte acties. De enige concrete maatregelen die zijn genomen, zijn immers maatregelen die ook verband houden met regelgevende of financiële kwesties: optimalisering van logistieke routes, energiebesparing in gebouwen, bestrijding van afval, tweedehands ruimte en reparatie van voorwerpen (textiel, meubilair). In wezen gaat het om de vraag naar soberheid in een op volumes gebaseerd model: hoe kan de grootdistributie de logica van steeds meer verkopen uitdagen?

c) Welke ecologische gevolgen heeft de elektronische handel?

De uitdagingen van de ecologische transformatie van de sector betreffen niet de distributiewijze (elektronische of fysieke handel) maar het koolstofvrij maken van de productieprocessen, de soberheid van de consumptie, de verkleining van de afstanden tussen de productie en de consumptie. De voortzetting van de e-logistieke revolutie zou leiden tot een toename van de leveringen met ongeveer 9% per jaar, met een enorme kostenpost in termen van CO₂-uitstoot door het vervoer. De desbetreffende milieubalans afhangt van de productiewijzen en de lengte van de trajecten. Bovendien zou de toename van het aantal distributiecentra verantwoordelijk zijn voor 1% van het aantal kunstmatig grondgebruik, terwijl volgens verschillende studies de levering, door het verminderen van het aantal ritten tussen klanten en winkels, juist een positief effect zou hebben op de uitstoot van BKG. We mogen echter de gevolgen voor de gezondheid niet vergeten, met name de stedelijke vervuiling door de explosieve toename van het aantal pakjes, de geluidsoverlast en de uitstoot van broeikasgassen in de omgeving van de distributiecentra de onophoudelijke stroom vrachtwagens en bestelwagens ... alsook de onderliggende logica van steeds meer aandringen op een snelle overconsumptie van nutteloze producten.

II. De drijvende kracht achter verandering: factoren die verandering brengen in de handelssector

In de detailhandel in brede zin lijkt de digitale transitie veel verder gevorderd te zijn dan de ecologische overgang: de drijvende krachten achter de digitale overgang zijn veel krachtiger, omdat er grote concurrentieproblemen mee gepaard gaan. Digitalisering kan op verschillende plaatsen worden waargenomen en is vooral gebaseerd op technologische innovaties en nieuwe hulpmiddelen. Het is ook een evolutie van de vraag die wordt ondersteund door deze digitale hulpmiddelen en ten slotte een diepgaande verandering van de markt met nieuwe 'pure players' die de markt betreden en die de kaarten van het concurrentievermogen en de bestaande bedrijfsmodellen door elkaar schudden. Wat de ecologische overgang betreft, is het lange tijd zo geweest dat de economische actoren de controle over het onderwerp hadden. Dat heeft de maatregelen op dit gebied vertraagd. De eerste regelgevende initiatieven komen voorzichtig op gang. Ten slotte zijn het meer de financiële belangen met de stijging van de energie- en vervoerskosten die de sector beginnen te doen evolueren.

a) De technologische factoren van verandering

De digitale revolutie is in de eerste plaats gebaseerd op de opkomst van nieuwe technologieën die de economische actoren en het publiek gebruiken en die de invoering van nieuwe wijzen van productie, consumptie en communicatie mogelijk maken: de mogelijkheden in de detailhandel zijn verveelvoudigd, van de automatisering van het voorraadbeheer tot de personalisering van het klantenbeheer op basis van big data, tot het algoritmisch beheer van het personeel.

In een verslag van Eurofound worden drie factoren van verandering genoemd: de automatisering van werk, de digitalisering van processen op grote schaal met big data en kunstmatige intelligentie, en elektronische platforms²⁰. Deze vectoren van overgang hebben geleid tot veranderingen in de distributie. De e-logistieke revolutie is ontstaan,

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

met een steeds meer geautomatiseerd beheer van voorraden en beperkte stromen, voice picking, real-time monitoring van bestellingen en voorraadniveaus in winkels en magazijnen, en automatische herbevoorrading. Nieuwe toepassingen hebben een zodanige vlucht genomen dat investeringen in digitale technologie nu essentieel zijn voor het voortbestaan van het bedrijf. Vooral de gezondheids crisis was veelzeggend, de meest gedigitaliseerde bedrijven waren veel minder kwetsbaar.

b) Sociologische en economische factoren

De nieuwe technologieën hebben de ecosystemen van de detailhandel ontwricht met de intrede van 'pure players' op de markt die tot een concentratie leiden maar ook tot de ontwikkeling van directe verkoopstrategieën van een aantal fabrikanten, waardoor de traditionele netwerken worden ingekort. Wat de ecologische overgang betreft, staat de transformatie nog in de kinderschoenen, ook al ontstaan er nieuwe markten (tweedehands, korte leveringsketen enz.).

- digitale nieuwkomers: de toegang tot internet en vervolgens tot smartphones heeft het spel in de wereld van de detailhandel echt veranderd, waardoor 'pure players' het veld konden betreden en traditionele spelers gedwongen werden zichzelf opnieuw uit te vinden;
- de ontwikkeling van 'D tot C': zijn we getuige van de ontwikkeling van strategieën die bekend staan als 'direct to consumer', de directe toegang van merken tot consumenten, zonder dat ze via een distributeur moeten gaan;
- een fenomeen van marktconcentratie: de machtigste spelers zijn ook degenen die over de meeste middelen beschikken om te investeren en al meer middelen hebben om zich digitaal nog verder te ontwikkelen;
- opkomende markten voor ecologische kwesties: er ontstaat een vraag naar ecologische en (meer) lokaal geproduceerde goederen. Deze beweging is nu verzwakt door de samengaan van labels en greenwashing die de boodschap vertroebelt. Er openen zich nieuwe markten, zoals de tweedehandsmarkt, maar deze zijn nog beperkt, ook al zijn de ontwikkelingsperspectieven aanzienlijk;
- kostenbesparingsdoelstellingen als belangrijkste drijfveer voor de milieu-overgang: de belangrijkste drijfveer voor milieukwesties is de noodzaak om geld te besparen. Door de stijging van de wereldwijde transportkosten en de wens om de productietijden te verkorten, zien we dat een aantal producten uit Azië wordt overgebracht naar regio's dicht bij Europa.

c) Regelgevende factoren

De regelgevende factoren betreffen uitsluitend de ecologische overgang. De reikwijdte van de regelgeving op alle niveaus, van internationale verbintenissen tot nationale wetgeving, blijft beperkt, ook al zullen er ongetwijfeld bepaalde verplichtingen worden ingevoerd, recycling duurzaamheid van producten, kunststoffen).

De Europese Unie wil tegen 2050 koolstofneutraal zijn. Momenteel zijn er echter weinig bindende teksten van kracht. Eind 2022 zullen alle bedrijven met een omzet van meer dan 150 miljoen omzet op grond van de aan de Green Deal verbonden Corporate Sustainability Due Diligence verplicht zijn om verslag uit te brengen over hun milieu-effecten, met als doel deze te verminderen in overeenstemming met de Europese Green Deal. De lidstaten hebben 18 maanden de tijd om deze richtlijn om te zetten en toe te passen. Er zullen dan sancties worden toegepast in geval van niet-naleving van de klimaatverbintenissen door de bedrijven.

Tegelijkertijd zijn we getuigen van de moeilijke ontwikkelingen van de circulaire economie, kunststoffen en afval met de Kaderrichtlijn Afval (2018) en het Europese Circulaire Economie Pakket (2019). Daarnaast hebben de staten op nationaal niveau enige wetgeving over deze onderwerpen vastgesteld, zoals de zorgplicht in Frankrijk en België, de wet op de transparantie van bedrijven in Noorwegen, de wet op de verantwoordelijkheid van bedrijven in hun toeleveringsketen in Duitsland.

Voorlopig blijft het regelgevend kader dus zeer beperkt en het zal ongetwijfeld nog vele jaren duren voordat deze maatregelen effect sorteren.

III. Risico's en kansen: voor bedrijven en werknemers

De digitale technologie heeft de markt ingrijpend veranderd en zou deze in het komende decennium nog verder kunnen veranderen. Deze veranderingen vinden echter plaats in een klimaat van verzwakkende machtsverhoudingen ten nadele van de werknemers. De nieuwkomers, pure players, pleiten voor modellen die vaak weinig georganiseerd zijn en met een risico van outsourcing. Bovendien zijn deze nieuwkomers reuzen met kolossale middelen, die de traditionele distributiebedrijven met lage marges zouden kunnen verzwakken. Toch kunnen er bepaalde kansen bestaan in termen van bedrijfsontwikkeling, ook al zijn deze marginaal. Beide overgangen botsen hier frontaal op elkaar: terwijl ecologie zin zou kunnen geven aan werk en lokaal banen zou kunnen scheppen, staat het trage tempo van de invoering ervan in geen verhouding tot de snelheid van de digitalisering, die door de automatisering van taken de zin van werk wegneemt en leidt tot het verlies van veel banen.

a) Belangrijke marktveranderingen: risico's en kansen voor de werkgelegenheid in Europa

De snelle veranderingen op de markt als gevolg van nieuwe digitale hulpmiddelen en de penetratie van digitale technologie brengen risico's met zich mee voor bedrijven, aangezien zij zich moeten aanpassen om omnichannel te zijn en in te spelen op het verlangen van de consument naar 'steeds sneller'. Het zijn echter opnieuw de werknemers die het meest kwetsbaar zijn, met risico's voor de werkgelegenheid (in volume) en voor de arbeidsomstandigheden.

- **De komst van digitale reuzen zou de spelers in de detailhandel kunnen verzwakken... en de werkgelegenheid:** Over het algemeen is elektronische handel minder intensief in termen van werkgelegenheid dan de fysieke handel. Met het digitaal worden van sommige sectoren is de werkgelegenheid dus gedaald: dit is bijvoorbeeld het geval voor de speelgoed- en kledingdetailhandel, in tegenstelling tot de levensmiddelenhandel, die nog minder gedigitaliseerd is. De levensmiddelensector is echter ongetwijfeld de toekomstige grote sector waarin 'pure players' zullen investeren om sneller te kunnen leveren. De covidperiode heeft een sprong mogelijk gemaakt in dit segment van de onlineverkoop van levensmiddelen, met of zonder levering. Dit zou kunnen leiden tot een nog grotere marktconcentratie. Om de concurrentie het hoofd te kunnen bieden, zullen de traditionele spelers in de levensmiddelensector immers zware investeringen moeten doen. Zonder investeringen in het digitale om het hoofd te kunnen bieden aan de nieuwe concurrentie van de digitale reuzen staat het voortbestaan van deze bedrijven echter op het spel. Het is duidelijk dat een dergelijke herstructurering van de markt een bedreiging vormt voor de werkgelegenheid. Evenzo dragen de DtoC-strategieën van

internationale merken bij tot een aanzienlijk risico op nationaal niveau. Er is ook een risico voor de werkgelegenheid in de klantenservice. De klant maakt er zelf het beste van dankzij digitale hulpmiddelen en internet, volgens de principes van zelfzorg. De klantenservice komt pas rechtstreeks tussenbeide wanneer een bepaalde complexiteit van taken wordt bereikt (kortingen, geschillen, retourzendingen, speciale bestellingen, financiering ...);

- **De herschikking van de productie zou banen kunnen opleveren, maar in een veel trager tempo:** Wij zijn getuige van de eerste aanzetten tot verplaatsing van de productie, die zowel door economische kwesties als door het milieubewustzijn van de consument worden ingegeven. Deze initiatieven blijven echter marginaal, maar zijn potentiële bronnen van werkgelegenheid.

b) **Risico's en kansen op het gebied van arbeidsvoorwaarden en functie-inhoud**

Ook wat betreft de arbeidsvoorwaarden zijn de twee overgangen verre van gelijklopend. Terwijl de ene kan leiden tot een hernieuwde zin in het werk en tot een verbetering van de kwalificaties, zet de tweede de werknemers onder druk en verhoogt de onzekerheid van een deel van de arbeidskrachten dat zelfs is uitgesloten van de gebruikelijke arbeidsovereenkomsten.

- **Digitalisering en het schrikbeeld van de Uber-isering van de beroepen in de elektronische handel:** de transformatie van de banen in de sector, met bijvoorbeeld een daling van het aantal kassiers en het scheppen van banen in magazijnen (50% van de logistieke platforms werkt nu voor de detailhandel) gaat vaak gepaard met een verslechtering van de arbeidsomstandigheden. Zwaar toezicht via een ultra-ontwikkelde IT-infrastructuur, kunstmatige intelligentie legt onrealistische doelstellingen op, met ritmes die negatieve gevolgen hebben voor de fysieke en mentale gezondheid. Wat de arbeidsovereenkomsten betreft, kunnen de werknemers ook worden verzwakt door collectieve overeenkomsten die in de logistiek minder genereus zijn dan in de detailhandel. Ten slotte doemt ook het spookbeeld op van outsourcing, waarbij gebruik wordt gemaakt van schijncontracten voor het verrichten van leveringen;
- **Een terugkeer naar zin en een potentiële toename van de vaardigheden ... maar alleen voor een niche:** in winkels kan automatisering gepaard gaan met een heroriëntatie op de klantfunctie. Helaas verhindert het banenverlies waarmee deze verschuiving gepaard gaat de verwezenlijking van deze door de werkgevers vaak geformuleerde belofte en leidt de digitalisering tot veelzijdigheid en intensivering van het werk, dat voortdurend vereist taken uit te voeren. Bovendien worden specifieke opleidingen voor het gebruik van hulpmiddelen niet systematisch gegeven, en kunnen er psychosociale risico's ontstaan door slecht - of soms verkeerd - beheerste hulpmiddelen; en wanneer een dergelijke opleiding wordt gegeven, leidt zij niet tot de erkenning van aanvullende kwalificaties. In zeer specifieke niches, met name voor lokale of regionale producten, die dus voorbehouden zijn aan meer welvarende klanten, zal de kennis van de producten, hun levenscyclus en hun plaats van vervaardiging echter een bepalende factor zijn. Dit zou zin kunnen geven aan het werk van verkopers;
- **Ook hun opleiding in milieunormen en -waarden,** in de strijd tegen afval of oververpakking enz., zou een manier kunnen zijn om werknemers een gevoel van betekenis te geven en hun kwalificaties en erkenning te vergroten. Bovendien konden er nieuwe banen geïdentificeerd worden, maar slechts marginaal: bijvoorbeeld op het gebied van afvalbeheer, hergebruik, de circulaire economie en reparatie. Het verlies van betekenisvol werk van werknemers die klem zitten tussen een 'groener' discours en de realiteit van de dagelijkse praktijk (oververpakking, geglobaliseerd vervoer, snelle mode enz.) is niet te onderschatten in

het licht van het risico van wantrouwen jegens de werkgever en verlies van motivatie op het werk. Evenzo staan veel werknemers kritisch tegenover MVO-verslagen (Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen), waarin wordt beweerd dat er vooruitgang wordt geboekt terwijl de arbeidsomstandigheden in werkelijkheid verslechteren. Voor velen is de milieukwestie slechts van secundair belang als de arbeidsomstandigheden eenmaal zijn aangepakt, en velen betreuren het gebrek aan belangstelling voor de sociale dimensie van duurzame ontwikkeling;

- **Klimaatverandering en arbeidsomstandigheden:** een risico waarmee de werknemers rekening moeten houden: Extreme klimaatomstandigheden nemen toe door de verstoring van het klimaat: fysiek werk bij warm weer of juist bij kou vanwege energiebesparing, overstromingsgevaar enz. Met deze risico's, die door de werkgevers nog steeds onvoldoende worden aangepakt, moet echter rekening worden gehouden en er moeten preventiemiddelen worden ingevoerd.

IV. Anticiperen op en omgaan met verandering: het evalueren van en anticiperen op toekomstige behoeften in verband met de overgang

Omdat het tempo van de twee transities verschilt, kan het anticiperen op veranderingen niet volgens vergelijkbare tijdschema's gebeuren. Wat de digitale overgang betreft, is de transformatie al op grote schaal aan de gang en de toekomst zal ongetwijfeld in het teken staan van versterking ervan. Anticiperen op verandering bestaat dus meer in het waarnemen van de verslechtering van de arbeidsomstandigheden op het werk om deze te bestrijden. Wat de ecologische overgang betreft, deze wordt nu nog in zeer beperkte mate waargenomen en de gevolgen ervan voor banen en werkgelegenheid zijn nog niet sterk voelbaar. Het effect op banen en werkgelegenheid zal op middellange termijn waarschijnlijk gering blijven. De planetaire grenzen van energie en zeldzame metalen zouden in de verre toekomst echter tot radicale omwentelingen kunnen leiden. Dus waarom niet vandaag de vaardigheden ontwikkelen voor de beroepen van morgen?

a) **Op korte termijn zou de ecologische overgang de weg kunnen vrijmaken voor nieuwe behoeften aan vaardigheden**

De ecologische overgang suggereert de opkomst van nieuwe vaardigheden die gericht zijn op de ontwikkeling van producten (tweedehands, lokaal, handgemaakt ...) en processen (korte leveringsketen, reparatie, hergebruik ...) in verband met de ecologische overgang, over een relatief korte periode:

- Evolutie van de verkochte producten met de ecologische overgang: producten zullen zich naar verwachting in deze nieuwe segmenten ontwikkelen: lokaal, tweedehands, minder verpakking en oververpakking, duurzamere producten, doe-het-zelfproducten, upcycling van producten ...;
- Evolutie van de distributieprocessen met de ecologische overgang: Nieuwe manieren van verkopen moeten worden ingezet: korte bevoorradingsketens, meer ecologische logistiek, afvalbeheer, rapportage en communicatie over deze kwesties, ontwikkeling van nieuwe diensten (verhuur, reparatie enz.);
- Of het nu gaat om producten of processen, het gaat niet om radicaal nieuwe vaardigheden, maar om nieuwe kennis in verband met deze ontwikkelingen, bewustmaking en bewustwording.

b) De nieuwe behoeften van de digitale technologie en het anticiperen op risico's voor de arbeidsomstandigheden

Wat de digitale technologie betreft, stellen wij een grote behoefte vast aan opleiding in de hulpmiddelen, maar ook in nieuwe banen; de snelle verslechtering van de arbeidsomstandigheden vereist een gecoördineerde reactie van de werknemers om de vernietiging van banen en de toenemende druk tegen te gaan.

- Een betere opleiding van werknemers op het gebied van digitale hulpmiddelen: zelfs voordat we het hebben over nieuwe banen in de detailhandel, moeten we het hebben over de noodzaak om de vaardigheden van alle verkopers en kassiers te verbeteren. Dit soort opleiding ontbreekt echter vaak;
- Digitale beroepen in ontwikkeling: door de toename van de elektronische handel en de vraag naar steeds snellere leveringen zal de behoefte aan personeel voor 'de laatste kilometer' ongetwijfeld toenemen. Andere gebieden zijn: big data, kunstmatige intelligentie en automatisering, verkoopanimatie, cyberbeveiliging;
- Vecht tegen de vernietiging van banen en stel de concurrentievervalsing tussen digitale reuzen en de 'fysieke' handel aan de kaak: digitale spelers zijn vaak zo georganiseerd dat zij zo weinig mogelijk belasting betalen, met Europese hoofdkantoren in belastingparadijzen;
- Algoritmisch beheer, afkomstig uit de wereld van de dienstenplatforms, mag niet de nieuwe manier van leidinggeven op het werk worden: Er moet dus op zijn minst worden gewerkt aan een grotere transparantie van de regels (het Parlement werkt momenteel aan een Europese richtlijn hieromtrent), aan de bestrijding van (discriminerende) vooroordelen en aan de versterking van de werknemersgemeenschappen;
- De noodzaak om zich te organiseren in het licht van de verslechtering van de arbeidsomstandigheden als gevolg van de digitale technologie: risico van Uber-isering, zwakte van de sociale dialoog in het bedrijf, fictief zelfstandigenstatuut van bezorgers, verzwakking van de rechten van de werknemers in de logistieke platforms.

c) Vandaag anticiperen op veranderingen op lange termijn: een noodzaak

In de sociale dialoog moet een langetermijnperspectief worden geïntegreerd om toekomstige crisissen als gevolg van de klimaatverandering te voorzien en te voorkomen dat werknemers een te hoge prijs betalen.

- De lange termijn mag niet worden uitgesloten van de sociale dialoog: deze bronnen van potentiële instabiliteit op middellange en lange termijn moeten in de besprekingen en in het veranderingsproces worden opgenomen. Dit is een noodzakelijke voorwaarde om te voorkomen dat de aanpassingsinspanningen ten koste gaan van de werknemers en dat de inspanningen worden gedeeld (rechtvaardige overgang);
- Het belang om gekozen vertegenwoordigers op te leiden zodat zij kunnen anticiperen op veranderingen op lange termijn: werknemersvertegenwoordigers moeten hun eigen analyse en mening hebben en zij moeten zich ook baseren op bronnen en deskundigen van buiten de onderneming.

V. De rol van de sociale partners en de sociale dialoog

De handel is een van de sectoren die door onze verschillende gesprekspartners (managers van Europese dochterondernemingen van Syndex) wordt omschreven als een sector waar de sociale dialoog het moeilijkst is. Zo worden de sociale partners vaak uitgesloten van de besluitvormingsprocessen rond digitale en ecologische transformaties. Naast deze vaststelling worden er door vakbonden en het maatschappelijk middenveld initiatieven genomen om de uitdagingen van deze overgangen aan te gaan. De Europese ondernemingsraden lijken een interessante schakel om deze gebieden te onderzoeken.

a) De vaststelling dat de sociale dialoog in de Europese detailhandel zeer moeizaam verloopt, maar dat er bezorgdheid bestaat over de digitale overgang

In Europa kan de vakbondsorganisatie in de handel worden voorgesteld als zwak en gebroken; er zijn vaak geen onderhandelingen op sectoraal niveau (VK, Polen, enz.); deze worden terugverwezen naar het bedrijf, ten nadele van de vakbonden. Representatieve vakbonden worden soms niet erkend door de directie: de werkgever kan dan weigeren om de onderhandelingen te openen. Hoewel de belangen en de bezorgdheid over de gevolgen van digitale transformaties groot zijn en een dialoog vereisen, komt de milieukwestie nog steeds zeer weinig aan bod.

- Enkele verklaringen voor de uitdagingen van de sociale dialoog: Ten eerste werkt een groot deel van de beroepsbevolking deeltijds en, voor sommigen van hen, op atypische werktijden, wat het moeilijk maakt om zich als vakbond te organiseren. Ten tweede betekent het grote personeelsverloop in de sector dat er regelmatig nieuwe kandidaten moeten worden gevonden voor de vakbondsverkiezingen, met bijgevolg een opnieuw op te bouwen anciënniteit en kennis van het bedrijf. Ten derde zorgen de organisatie van de grote retailketens in een netwerk van winkels en een economisch weefsel van zeer kleine bedrijven voor een versnipperde sector wat het werk betreft. Een vierde hindernis voor de opbouw van een sterke werknemersvertegenwoordiging in de sector zijn ten slotte de lage lonen - met weinig loonontwikkeling - en daardoor, voor de vakbonden, lagere lidmaatschapsbijdragen dan in veel andere sectoren;
- Grote zorgen over digitale kwesties: De werknemersvertegenwoordigers maken zich grote zorgen over de digitale en ecologische overgang. Ook hier worden de gevolgen van digitalisering en automatisering bijna unaniem als negatief ervaren door de werknemers, zowel wat betreft de werkgelegenheid als de arbeidsomstandigheden. Anderzijds zijn de onderwerpen ecologische overgang en de urgentie daarvan over het algemeen minder sprekend binnen retailbedrijven.

b) In sommige politieke contexten ontstaan vakbondsinitiatieven met betrekking tot de ecologische en digitale overgang

In sommige landen ontstaan verplichtingen om milieukwesties in de sociale dialoog te integreren, terwijl er in de vakbonden enkele initiatieven ontstaan (Green Rep in het VK, Green Sentinels in Frankrijk), maar die blijven vooralsnog beperkt.

- Min of meer gestructureerde en bindende nationale politieke en regelgevende instrumenten: In Frankrijk zijn de middelen van werknemersvertegenwoordigers theoretisch uitgebreid in het arbeidswetboek sinds de zomer van 2021 en de afkondiging van de klimaat- en veerkrachtwet. Het sociaal en economisch comité heeft nieuwe bevoegdheden op milieugebied. Hoewel deze in theorie bij wet verworven zijn, zal over enkele jaren moeten worden gemeten hoe doeltreffend de maatregelen zijn en hoe de gekozen vertegenwoordigers ervoor kiezen ze in de praktijk te gebruiken. In andere Europese landen hebben

bestaande regelgevende instrumenten - de richtlijn inzake Europese ondernemingsraden, de kaderrichtlijn inzake informatie en raadpleging, enz. - die zijn omgezet in hun wetgeving, tot dusver een beperkt effect gehad omdat de toepassing ervan vaak onvolledig is of zelfs wordt belemmerd. Het is dus twijfelachtig of deze instrumenten in dit stadium voor de bespreking van de 'dubbele overgang' tussen de sociale partners het gemakkelijkst te mobiliseren zijn ...;

- Er ontstaan voorzichtig enkele opmerkelijke initiatieven om de vertegenwoordigers van de werknemers te betrekken bij het beraad over de ecologische overgang en de risico's van de digitalisering van de handel: campagnes worden soms geïnitieerd door vakbonden. In het Verenigd Koninkrijk bijvoorbeeld heeft de USDAW een mediacampagne gelanceerd ('Save our Shops', nog in uitvoering). In het Verenigd Koninkrijk is binnen de vakbond BFAWU onlangs de functie van Green Rep gecreëerd. In Frankrijk bestaat het netwerk van Green Sentinels sinds 2020 binnen de federatie 'Culture conseil communication' CFDT.

c) Aanbevelingen

De Europese jeugd is sterk betrokken bij de milieukwestie en begint zich te organiseren in het maatschappelijk middenveld. De alliantie met deze initiatieven lijkt een interessante kans voor het vakbondswerk en de vernieuwing ervan. De ontwikkeling van de sociale dialoog rond de milieukwestie zal noodzakelijkerwijs een toename van de vaardigheden van de gekozen vertegenwoordigers en een toe-eigening van de kwesties op het niveau van de Europese ondernemingsraden vereisen.

- **Noodzakelijke opleiding** voor gekozen vertegenwoordigers in milieukwesties: Als voorwaarde voor een evenwichtige sociale dialoog over dit onderwerp moet de opleiding betrekking hebben op
 - het mechanisme van de klimaatverandering en de gevolgen daarvan voor het milieu;
 - het begrip milieurisico voor een onderneming en de verschillende mogelijke aanpassingsstrategieën;
 - het begrip van het effect van de onderneming op het milieu en de verschillende hefboomen om dit effect te verminderen;
 - het regelgevingskader, met name wat de niet-financiële verslaglegging betreft;
 - ten slotte, de mechanismen van weerstand tegen verandering en het omgaan daarmee.
- **De Europese ondernemingsraden en het Europese niveau** zijn relevante plaatsen om deze dialoog te voeren: Het beleid inzake milieu en klimaatverandering wordt over het algemeen bepaald en gestuurd op het managementniveau van de groepen. Het is dan aan de verschillende bedrijven/afdelingen van deze groepen om de middelen te vinden om de aan de top vastgestelde doelstellingen te bereiken. Door hun centrale positie hebben de Europese ondernemingsraden een overzicht over het hele proces, van de vaststelling van de doelstellingen tot de uitvoering van de maatregelen;
- **Alliantie met partners uit het maatschappelijk middenveld:** sommige groepen uit het maatschappelijk middenveld kunnen externe druk uitoefenen om (onder meer) actoren uit de detailhandel hun verantwoordelijkheid op milieugebied onder ogen te laten zien. Het doel is de publieke opinie te doen reageren en vooral de distributeurs ertoe te brengen hun praktijken te veranderen. De gekozen vertegenwoordigers van het personeel van deze bedrijven zouden dus acties in de media kunnen steunen, zich bij deze eisen kunnen aansluiten en druk kunnen blijven uitoefenen om vooruitgang en toezeggingen te verkrijgen. We zien ook de groeiende wens van werknemers en de oprichting van 'groene' vakbonden.

De milieukwestie kan dus een bron van vernieuwing en heruitvinding zijn voor de traditionele vakbonden, omdat zij steeds meer steun krijgen van met name jongeren.

5. Conclusies

Uit de bevindingen van het interne bureauonderzoek, de resultaten van de enquête en de aanbevelingen van de beleidsnota's blijkt dat de verscheidenheid aan acties die vakbonden kunnen ondernemen op het gebied van de groene en digitale overgang (afzonderlijk of gezamenlijk) aanzienlijk is. Afhankelijk van factoren zoals de sterkte van de vakbonden, de systemen van arbeidsverhoudingen en de kwaliteit van de sociale dialoog, veranderen de reikwijdte en het effect van deze initiatieven per land. Tijdens de vier nationale workshops die in de doellanden van het project worden georganiseerd - Hongarije, Italië, Zweden en Nederland - zullen de volgende vragen kunnen worden beantwoord:

1. 'Waar staan we nu?': de lopende vakbondsinitiatieven beter in kaart brengen en het succes ervan beoordelen;
2. 'Waar willen we heen?': nadenken over wat de vakbonden zouden willen kunnen doen om een groter effect te hebben op de dubbele overgang;
3. 'Wat hebben we nodig om daarin te slagen?': vaststellen wat nodig is om de gewenste doelen te bereiken. Die behoeften zullen later worden vertaald in richtlijnen aanbevelingen die in de Project Toolkit zullen worden gepresenteerd.

Wat de vraag 'Waar staan we nu?' betreft, is een manier om de lopende initiatieven in kaart te brengen het gebruik van een classificatie - toepasbaar op de groene en digitale overgang (afzonderlijk en gezamenlijk) - geïnspireerd op de publicatie 'Algorithmic transparency and accountability in the world of work - A mapping study into the activities of trade unions', uitgevoerd door Algorithm Watch in opdracht van de internationale vakcentrale²¹. De bijdragen van de vakbonden kunnen in de volgende categorieën worden ingedeeld:

- Bewustmaking / Scenario's schetsen
- Analyse / Diagnose / Kennisvergaring
- Strategie / Routekaart / Principes
- Beleidsstandpunt / Aanbevelingen / Regelgevende eisen
- Vakbondsorganisatie / Campagne voeren / Collectieve actie / Oproep tot actie
- Empowerment / Opleiding / Capaciteitsopbouw

We zouden kunnen stellen dat een hoog niveau van betrokkenheid en 'rijpheid' wordt bereikt wanneer een vakbond een plan heeft dat parallelle initiatieven in elk van de bovengenoemde categorieën omvat.

De resultaten van de workshops zullen verder worden besproken door de projectstuurgroep in een speciale vergadering. Deze stap zal de weg vrijmaken voor het opstellen van de Toolkit, het belangrijkste resultaat van het project. Wij kunnen aannemen dat de projectstuurgroep in dat stadium ook kwesties zal bespreken zoals: moet de

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



toolkit de groene en digitale overgang afzonderlijk of gezamenlijk behandelen? Of moet er een gemeenschappelijk deel zijn (over de rol van de vakbonden bij het vormgeven van de overgang), gevolgd door overgangsspecifieke delen? In hoeverre moet de Toolkit beleidsmakers informeren bij het bepalen van strategieën of werknemersvertegenwoordigers ondersteunen bij hun werk?