

# “REGELVERK FÖR DUBBEL OMSTÄLLNING: JURIDISKA VERKTYG FÖR FACKFÖRENINGAR INOM HANDELSSEKTORN”

## EN SYNDEXRAPPORT

Denna studie har samordnats av UNI Europa Handel med stöd av styrgruppen för projektet VS/2022/101051952 - "Make Twin Transition - How to enhance the social dialogue on the twin transition in the Commerce sector" ["Genomföra dubbel omställning - Hur man förbättrar den sociala dialogen om dubbel omställning i handelssektorn"].

### Medverkande

Felix Milon-Lacoste

Mélanie Monton

Cynthia Wambo

José Serrano

Birte Homann

Juni 2024



Detta projekt har fått finansiering från Europeiska unionen enligt avtalet VS/2022/101051952 "Make Twin Transition - How to enhance the social dialogue on the twin transition in the Commerce sector" ["Genomföra dubbel omställning - Hur man förbättrar den sociala dialogen om dubbel omställning i handelssektorn"]

Friskrivningsklausul: Ansvaret för eventuella fel eller förbiseenden ligger helt och hållet hos den ansvarige utgivaren. Detta innehåll återspeglar inte nödvändigtvis Europeiska kommissionens åsikt. Europeiska kommissionen ansvarar inte för hur informationen i detta dokument kan komma att användas.

## 1. Sammanfattning

Den europeiska arbetsmarknaden genomgår för närvarande två omvandlingstrender som drivs av digitaliseringen respektive införlivandet av miljö- och klimataspekter i ekonomin. Dessa två trender, som behandlas under begreppet (digital och grön) *twin transition*, eller dubbel omställning, medför möjligheter, utmaningar och hot för sysselsättning och arbetstagare: skapande, omformning eller direkt avskaffande av arbetstillfällen, krav på kompetenshöjning och omskolning, förändringar i arbetsvillkor och arbetsprocesser, arbetsmiljö och integritetsskydd är några av de problem som uppstår till följd av dessa förändringar.

De fackliga organisationerna har positionerat sig som nödvändiga partner för att säkerställa en rättvis omställning för alla och kommer att delta dels i förberedelserna för framtidens jobb, dels som aktiva aktörer i hanteringen av klimatkrisen och de utmaningar som digitaliseringen medför. På europeisk, nationell, bransch- och företagsnivå är den sociala dialogen, som ett sätt att förhandla med arbetsgivarorganisationer, fortfarande ett av de viktigaste sätten att hantera dessa risker. När det gäller handelssektorn, som till stor del består av små och medelstora företag och i vissa fall kännetecknas av en hög grad av fragmentering av arbetarrörelsen, är det absolut nödvändigt att utrusta fackföreningarna så att de kan hävda sig mot dominerande intressenter för att skydda arbetstagarnas rättigheter och skydda deras intressen. Regelverk är viktiga instrument som kan användas för att uppnå detta mål. Huvudsyftet med denna rapport var därför att identifiera de juridiska verktyg som kan användas av fackföreningar inom handelssektorn för att förbättra deras deltagande och effektivitet i den sociala dialogen.

Tidigare studier som genomförts för UNI Europa har visat att den gröna och den digitala omställningen inte enbart kan analyseras under det gemensamma begreppet "twin transition". Därför har vår forskning fokuserat på att granska dem separat och att för varje och en identifiera nyckelfrågor som man genomförde en juridisk granskning av, baserad på skrivbordsundersökningar och intervjuer med personer av intresse. Förutom det europeiska ramverket analyserades regelverket i tre (3) nivåer (nationell, sektoriell och företagsnivå) i tretton (13) länder, däribland Belgien, Finland, Frankrike, Tyskland, Grekland, Ungern, Irland, Italien, Nederländerna, Norge, Polen, Spanien och Sverige.

Vår analys har lett till ett antal slutsatser. För det första verkar det som om Europa, när det gäller båda omställningarna, erbjuder en relativt stabil rättslig grund som kan utnyttjas i nationella införlivanden eller lägre lagstiftningsnivåer. Det visar sig dock att den gröna och digitala omställningen hittills i stor utsträckning har förbisetts i den sociala dialogen. Jämfört med antalet länder och ämnen som analyserats är det mycket få kollektivavtal som lyfter fram de viktigaste frågorna i samband med dessa omställningar. De befintliga avtalen erbjuder intressanta åtgärder inom områden som utbildning, distansarbete och, i vissa fall, informations- och samrådsrättigheter i digitala och miljörelaterade frågor. Dessa frågor verkar dock fortfarande inte prioriterade fokusområden i förhandlingarna. Löner, arbetstider och den ökande andelen tillfälligt arbete verkar få stå tillbaka för miljöhänsyn och de utmaningar som digitaliseringen för med sig. På nationell nivå visar resultaten stora kontraster när det gäller tillgången till relevanta verktyg. Medan vissa länder som Frankrike, Tyskland och Spanien har utarbetat viktiga åtgärder i viktiga nyckelfrågor för båda omställningarna, verkar andra länder som Ungern och Polen sakna stabila rättsliga regelverk.

Det verkar som om detaljhandelssektorn fortfarande har mycket kvar att göra när det gäller den digitala och gröna omställningen. För närvarande sker dock en förändring i ekosystemet: icke-bindande verktyg har identifierats, policyer och rekommendationer utfärdas och projekt som fokuserar på behovet av att hantera omställningarna och deras konsekvenser genomförs. Man

förväntar sig att resultaten från dessa initiativ ska bidra till att öka fackföreningarnas och berörda aktörers lobbyarbete och åtgärder i syfte att få till stånd bättre och kompletterande lagstiftning.

## 2. Slutsatser och perspektiv: gå vidare med bättre lagstiftning och fackliga åtgärder

Av de olika teman som studerats framgår det att grön omställning och digital omställning sällan tas upp i den sociala dialogen och att dessa ämnen hittills bara förekommer i mycket begränsad omfattning i kollektivavtalen, där de flesta identifierade åtgärderna är inriktade på åtgärder som utbildning eller distansarbete (inklusive en bedömning av de växthusgasutsläpp som är förknippade med dessa arrangemang). Det största problemet är att den sociala dialogen i dessa frågor ofta begränsas till frågor som direkt berör arbetet som det utförs i nuet. Viktiga frågor som hur företagets verksamhet påverkar miljön, alternativ för att omvandla företagets affärsmodell eller åtgärdsplaner för att minimera eventuella negativa konsekvenser för verksamheter som är alltför förorenande har dock knappt berörts hittills.

Även om de konkreta effekterna av den gröna omställningen i de flesta fall kan tyckas ligga långt från arbetstagarnas direkta angelägenhet, kommer åtgärder i denna fråga att få stora konsekvenser för sysselsättning, arbetstillfällen och arbetsvillkor, och denna fråga måste behandlas så snart och så ingående som möjligt genom social dialog för att omställningen ska ske så rättvist som möjligt för arbetstagarna.

Den digitala omställningen syns mer påtagligt, eftersom den redan har kommit långt och utan tvekan kommer att öka ännu snabbare under de kommande åren. Den digitala tekniken har snabbt förändrat handelssektorn på många olika sätt: e-handel med leveranser eller 'click-and-collect', självutcheckning i butiker och lagerhantering och "optimering" av hanteringen baserad på algoritmer, etc. Dessa förändringar fortfarande pågår men de negativa effekterna är redan tydliga när det gäller arbetsvillkor och sysselsättningsvolym.

När det gäller båda övergångarna verkar Europa erbjuda ett relativt stabilt preliminärt ramverk som man kan bygga ytterligare lagstiftning på. När det gäller digitalisering utgör till exempel den allmänna dataskyddsförordningen en stabil rättslig grund när det gäller integritetsskydd och hantering av personuppgifter och genom införlivande på nationell nivå ger den ett skydd i länder som Irland, som fortfarande har en bit kvar när det gäller att reglera relevant lagstiftning om digitalisering. Utrymmet för den sociala dialogen och arbetsmarknadsparternas medverkan är dock fortfarande relativt begränsat, vilket kräver att man skapar verktyg som ger mer inflytande.

I Frankrike har man under senare år infört ett juridiskt ramverk för social dialog om den gröna omställningen (klimat- och resilienslagen, 2021), även om det skulle kunna förbättras, men faktum är att detta ramverk varken är välkänt eller efterlevs. Även i länder där principen om kollektiv självständighet råder och där lagen spelar en mindre roll när det gäller att reglera arbetet (särskilt Tyskland och de nordiska länderna) verkar det som om kollektivavtalsförhandlingar har lett till relativt få konkreta åtgärder inom frågor som rör digitalisering och miljö. De flesta åtgärder har vidtagits genom lagstiftning eller icke-bindande åtgärder (rapporter från arbetsmarknadens parter, fackliga manifest och praktiska guider etc.), men frågan kvarstår om hur man kan dela med sig av dessa reflektioner och åtaganden som för närvarande är underutnyttjade, eftersom handelssektorn verkar vara särskilt långt bort från dessa frågor. Det går att identifiera några orsaker till detta.

Den första är frågornas tekniska karaktär, särskilt när det gäller digitala frågor där praktiska tillämpningar är svåra att skilja från de tekniska aspekterna, och där en av de viktigaste frågorna är bristen på transparens i systemen (ibland till och med enligt konstruktörernas uppfattning, med utvecklingen av djupinlärning). En första reaktion på detta hinder skulle kunna att ge arbetstagarrepresentanter särskild utbildning i dessa frågor, men hittills har sådan utbildning, beroende på land, antingen saknats eller integrerats med utbildning om andra rättigheter, särskilt ekonomiska frågor, men utan ytterligare resurser (särskilt i Frankrike).

Den andra och största orsaken man prioriterar andra frågor, och digitala och gröna frågor ses framför allt som långsiktiga frågor, som inte hör till arbetstagarnas direkta angelägenhet. Handeln, som är en sektor där jobben är särskilt osäkra (med många tillfälliga anställningar, deltidsarbete, högt kundbortfall och relativt låga löner), är särskilt åsidosatt när det gäller digitala och miljömässiga frågor. Om vi ser till alla sektorer sammantaget kan vi också konstatera att fokus på dessa frågor är mer avlagset i länder där lönefrågorna är mest akuta: Grekland, där möjligheten att dra nytta av kollektivavtal återinfördes först 2017, efter flera års uppehåll på grund av Internationella valutafondens ingripande, och där de flesta anställda saknade kollektivavtal och betalades minimilön medan förhandlingarna släpade efter; Italien, där kollektivavtalen spelar en viktig roll för lönesättningen (de branschvisa minimilöner som ministeriet fastställer är så låga att de inte har någon egentlig relevans) och där det faktum att branschavtalen löper ut med jämna mellanrum (vart fjärde år) sätter särskild press på lönefrågorna (flera handelssektorer har inte haft något kollektivavtal på flera år på grund av förseningar eller dödlägen i förhandlingarna), Polen och Ungern, där organisationsgraden och lönerna är historiskt låga och där inflationen har varit särskilt hög under de senaste åren, etc. Inflationens återkomst har i själva verket gjort att den vikt som läggs vid löner och anständiga levnadsvillkor i förhandlingarna väger ännu tyngre: Med prisökningar som i allmänhet ligger över 15 % (och når mycket högre nivåer i vissa länder) i Europa jämfört med 2019 blir köpkraftsfrågorna allt mer akuta, särskilt med tanke på att inflationen framför allt har drabbat livsmedel och energi, som har mycket större påverkan på låginkomsthushåll.

Den sista identifierbara orsaken är slutligen arbetstagarrepresentanternas svaga ställning, som är särskilt utbredd inom handelssektorn, där organisationsgraden är låg och fackföreningarna är särskilt splittrade på grund av att de anställda är isolerade i många små butiker, hög personalomsättning osv. Med tanke på deras svaga ställning är det därför svårt för arbetstagarrepresentanter i sektorn att komma längre än till de viktigaste frågorna för arbetstagarna - löner och arbetsvillkor - eftersom deras förhandlingsstyrka i allmänhet inte är tillräcklig.

Det verkar dock vara viktigt att involvera arbetstagarrepresentanter i dessa frågor, eftersom lagen inte bör vara det enda som driver på förändringar på dessa områden, och facken har konstaterats ha en viktig roll att spela när det gäller att observera de förändringar som pågår och formulera lämpliga svar på de aktuella frågorna. De ömsesidiga kompensationsfonder som skapats genom avtal inom kemisektorn för att stödja arbetstagare som kommer att förlora sina jobb till följd av de pågående omställningarna är till exempel en åtgärd som stöds av den sociala dialogen och som skulle kunna utvecklas ytterligare. Handelssektorn påverkas dessutom särskilt av nuvarande och framtida förändringar, bland annat energifrågor, utvecklingen av omvänd logistik, den växande begagnatmarknaden och nya konsumentkrav, lagkrav på reparerbarhet för konsumentvaror (särskilt tekniska produkter och hushållsprodukter), den ökande betydelsen av e-handel samt algoritmisk hantering.

När det gäller de andra ekonomiska sektorerna handlar det nu för handelssektorn om att driva på för att arbetstagarrepresentanterna ska få en mer framträdande plats i företagsråd men eventuellt också i bolagsstyrelser. Strategin för digitala och gröna frågor diskuteras på högsta nivå i företagen, och det kan vara svårt att involvera arbetstagarrepresentanterna i dessa ibland ambivalenta frågor utan att inkludera dem i den ursprungliga beslutsprocessen, vilket annars riskerar att begränsa fackföreningarna till en begränsad roll för att mildra konsekvenserna av förändringar som de inte har kunnat uttrycka sina åsikter om. I linje med denna synpunkt förespråkar en framväxande ståndpunkt i forskningsvärlden en ökning av modeller för "medbestämmande", vilket innebär att styrningen förändras genom bolagsrättsliga ramverk och inte bara genom arbetsrätten. Vi måste komma ihåg att 13 av länderna i Europeiska unionen har arbetstagarrepresentanter i sina styrelser, men andelen är fortfarande relativt låg i de flesta fall. Skulle det inte vara lämpligt att öka arbetstagarrepresentanternas roll i dessa styrelser för att förbättra arbetstagarnas deltagande i beslut som påverkar dem direkt och för att hitta gemensamma intressen mellan kapital och arbete? Det skulle därför krävas en genomgripande förändring av bolagsstyrningen.

Under tiden har intressanta initiativ och uttalanden publicerats under de senaste åren och de kan på ett positivt sätt berika den kollektiva debatten om den digitala omställningen och den gröna omställningen (listan är inte uttömmande):

- ▶ Fackliga ställningstaganden på europeisk nivå (t.ex. EFS:s ståndpunkt för ett juridiskt ramverk för Rättvis omställning [Just Transition] som komplement till Fit for 55-paketet)
- ▶ Guider och verktyg som tagits fram av nationella fackföreningar för deras medlemmar:
  - I Spanien upprättade t.ex. CCOO 2019 en guide med rekommendationer för fackliga åtgärder om digitalisering, som tar upp effekterna av automatisering och digitalisering, digitala rättigheter, utbildning och omskolning, beskattning i den digitala tidsåldern samt effekterna av ny teknik och algoritmer på arbetsplatsen. En annan guide gavs ut samma år av UGT: "UGT inför digitaliseringen: tre år av fackliga åtgärder."
  - I Frankrike har CFDT gett ut flera 'verktygslådor' för att hjälpa sina medlemmar att förstå och främja Just Transition-rörelsen i företagen, samt att analysera företagets situation med hjälp av specifika verktyg. Från 2022 har "På jobbet för klimatet" [At Work for the Climate] blivit det gemensamma namnet för alla fackliga åtgärder till förmån för miljön och en rättvis grön omställning. CGT har också utvecklat en 'arbetsmiljöradar' med experter och en grön politisk rörelse som syftar till att öka kompetensen hos anställda och deras representanter i miljöfrågor och ge dem möjlighet att agera.
- ▶ Andra statliga åtgärder med stöd av fackliga argument:
  - Irland: Den slutliga lägesrapporten om Just Transition publicerades i slutet av 2021 och innehöll 15 rekommendationer. Syftet är att säkerställa en rättvis omställning för mellersta Irland, ett område som hade en stor torvbaserad industri, till en hållbar socioekonomisk och miljömässig framtid.
  - I Spanien har olika regionala avtal om en rättvis omställning undertecknats mellan 2021 och 2023
- ▶ Kollektivavtalsåtgärder inom handelssektorerna kan också lyftas fram:
  - Handelssektorsavtal (tillämpligt från 2022 till 2024) för provinsen Jaen i Spanien: Utökar omfattningen av arbetsmiljöombud med funktioner som rör miljöskydd: Utformning av miljösäkerhetsplaner, utvärdering av miljörisker, information till och utbildning av personal, skydd av anställda mot miljörisker och föreningar som uppstår i samband med det arbete

som utförs, tillämpning av miljölagstiftningen. Anger att miljöombudet skall informeras om de planer som företaget utarbetar när det gäller miljöfrågor.

- Sektorsavtal för textilhandeln (tillämpligt från 2022 till 2024) för provinsen Jaen i Spanien:

Anger att facket ska delta i utvärderingen av de miljöledningsplaner som företaget tar fram, inrätta en funktion som facklig miljö- och hållbarhetsansvarig, med tillgång till information och dokumentation, möjlighet att föreslå särskilda utbildningspolicyer och, där så är lämpligt och överenskommet, ytterligare karriärpauser.

- Sektorsavtal för livsmedelshandeln (tillämpligt 2019-2024) för Navarra, i Spanien:

Målsättningen är att ge arbetstagarna ytterligare utbildning och information om miljöfrågor och att förbättra tillämpningen av miljölagstiftningen.

- Företagsavtal för BHV Exploitation (franskt varuhus) som avser driften av den ekonomiska och sociala kommittén, dvs. företagsrådet (juli 2018)

Inrättar två kommittéer inom företagsrådet för digital omställning och frågor som rör företagets sociala ansvar (CSR).

- H&M:s digitaliseringsavtal i Tyskland (gäller från 2022 till 2025):

Inrättar två kommittéer med ansvar för att bedöma effekterna av införandet eller förändringen av "digitala system" på ett brett spektrum av frågor ( däribland särskilt arbetstagarnas aktivitet, arbetsbelastning, arbetstid, definition av resultat, kontroll och arbetstagarnas beroende av dessa system.) innan de genomförs och att diskutera arbetsgivarens, arbetstagarnas eller deras företrädares respektive överväganden när det gäller den digitala strategin.