

# “REGELGEVEND KADER VOOR DE DUBBELE TRANSITIE: RECHTSINSTRUMENTEN VOOR VAKBONDEN IN DE HANDELSSECTOR”

## EEN SYNDEX-RAPPORT

Deze studie werd gecoördineerd door UNI Europa Commerce met steun van de stuurgroep van het project VS/2022/101051952 - "Make Twin Transition - How to enhance the social dialogue on the twin transition in the Commerce sector" ("Maak de dubbele transitie - Hoe de sociale dialoog over de dubbele transitie in de handelssector te verbeteren").

### Bijdragen van

Felix Milon-Lacoste

Mélanie Monton

Cynthia Wambo

José Serrano

Birte Homann

Juni 2024



Dit project heeft financiering ontvangen van de Europese Unie in het kader van de overeenkomst VS/2022/101051952 "Make Twin Transition - How to enhance the social dialogue on the twin transition in the Commerce sector" ("Maak de dubbele transitie - Hoe de sociale dialoog over de dubbele transitie in de handelssector te verbeteren").

Disclaimer: De redacteur is als enige verantwoordelijk voor eventuele fouten of weglatingen. Deze inhoud geeft niet noodzakelijkerwijs de mening van de Europese Commissie weer. De Europese Commissie is niet verantwoordelijk voor het gebruik van de informatie in dit rapport.

## 1. Overzicht

De Europese arbeidsmarkt ondergaat momenteel twee transformerende trends die respectievelijk worden ingegeven door de digitalisering en de integratie van milieu- en klimaataspecten in de economie. Deze twee trends, die benaderd worden vanuit het concept van de (digitale en groene) *dubbele* transitie, brengen kansen, uitdagingen en bedreigingen met zich mee voor de werkgelegenheid en werknemers: het creëren, herschikken of volledig schrappen van banen, het ontstaan van bijscholings- of omscholingseisen, veranderingen in arbeidsomstandigheden en -processen, de veiligheid van werknemers en de bescherming van privacy zijn enkele van de zorgen die voortvloeien uit deze veranderingen.

Vakbondsorganisaties hebben zichzelf gepositioneerd als noodzakelijke partners om een rechtvaardige overgang voor iedereen te waarborgen en zullen enerzijds deelnemen aan de voorbereiding van de banen van de toekomst en anderzijds actieve spelers zijn in de aanpak van de klimaatcrisis en de uitdagingen die de digitalisering met zich meebrengt. Op Europees, nationaal, sectoraal en bedrijfsniveau blijft de sociale dialoog, als middel om met werkgeversorganisaties te onderhandelen, een van de belangrijkste manieren om deze risico's aan te pakken. In het geval van de handelssector, die grotendeels uit kmo's bestaat en in sommige gevallen wordt gekenmerkt door een hoge mate van versnippering van de arbeidersbeweging, is het noodzakelijk om vakbonden toe te rusten zodat ze zich staande kunnen houden tegenover dominante belanghebbenden om de rechten van werknemers te waarborgen en hun belangen te beschermen. Regelgevende kaders zijn belangrijke instrumenten die gebruikt kunnen worden om dit doel te bereiken. Het hoofddoel van dit rapport was dan ook het identificeren van de rechtsinstrumenten die vakbonden in de handelssector momenteel kunnen gebruiken om hun deelname aan en de doeltreffendheid van de sociale dialoog te verbeteren.

Eerdere studies voor UNI Europa hebben aangetoond dat de groene en digitale overgang niet uitsluitend kunnen worden geanalyseerd vanuit het gezamenlijke concept van de dubbele transitie. Daarom richtte ons onderzoek zich op een afzonderlijke beoordeling van deze twee overgangen en identificeerde voor elk van deze overgangen de belangrijkste kwesties waarover een juridisch onderzoek werd uitgevoerd op basis van deskresearch en interviews met belanghebbenden. Naast het Europese kader werden drie (3) niveaus (nationaal, sectoraal en bedrijfsniveau) van regelgeving geanalyseerd in dertien (13) landen waaronder België, Duitsland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Ierland, Italië, Nederland, Noorwegen, Polen, Spanje en Zweden.

Onze analyse leverde een aantal bevindingen op. Ten eerste blijkt dat Europa met betrekking tot beide overgangen een relatief solide regelgevende basis biedt waarop kan worden teruggevallen via nationale omzettingen of lagere regelgevingsniveaus. Het blijkt echter dat de groene en digitale overgang tot nu toe grotendeels over het hoofd worden gezien in de sociale dialoog. Vergeleken met het aantal geanalyseerde landen en onderwerpen zijn er maar heel weinig collectieve overeenkomsten die de belangrijkste kwesties met betrekking tot deze overgangen behandelen. De bestaande overeenkomsten bieden interessante maatregelen met betrekking tot onderwerpen als opleiding, telewerken en, voor sommigen, prerogatieven op het gebied van informatie-overleg over digitale en milieukwesties. Deze kwesties lijken echter nog steeds geen prioriteit te zijn in de onderhandelingen. Lonen, werktijden, de toenemende onzekere arbeidsrelaties lijken de bezorgdheid over het milieu en de uitdagingen van de digitalisering naar de achtergrond te verdringen. Op nationaal niveau contrasteren de resultaten wat betreft de beschikbaarheid van relevante instrumenten. Waar sommige landen zoals Frankrijk, Duitsland en Spanje een aantal belangrijke maatregelen hebben

genomen met betrekking tot de belangrijkste kwesties van beide overgangen, lijken andere landen zoals Hongarije of Polen geen degelijk regelgevend kader te hebben.

Het lijkt erop dat de detailhandel nog een lange weg te gaan heeft wat betreft de digitale en groene overgang. Er vindt momenteel echter een verschuiving plaats in het ecosysteem: er zijn niet-bindende instrumenten geïdentificeerd, er worden beleidslijnen en aanbevelingen uitgevaardigd en er worden projecten geïmplementeerd die zich richten op de noodzaak om de overgangen en de belangen ervan aan te pakken. Verwacht wordt dat de resultaten van deze initiatieven zullen helpen om de lobby en acties van vakbonden en relevante belanghebbenden voor betere en aanvullende wetgeving te intensiveren.

## 2. Conclusies en vooruitzichten: vooruitgang boeken met betere wetgeving en vakbondsactie

Uit de verschillende bestudeerde thema's blijkt dat de onderwerpen groene overgang en digitale overgang zelden aan bod komen in de sociale dialoog en tot nu toe slechts in zeer beperkte mate zijn opgenomen in collectieve overeenkomsten, waarbij de meeste maatregelen gericht zijn op acties op het gebied van opleiding of telewerken (inclusief een beoordeling van de uitstoot van broeikasgassen die met deze regelingen gepaard gaan). Het grootste probleem is dat de sociale dialoog over deze zaken vaak beperkt blijft tot kwesties die rechtstreeks te maken hebben met het werk zoals dat nu wordt uitgevoerd, terwijl belangrijke kwesties, zoals de milieu-effecten van de activiteiten van het bedrijf, opties voor het omvormen van het bedrijfsmodel van het bedrijf of plannen om te vervuilende activiteiten te matigen, tot nu toe nauwelijks aan bod zijn gekomen.

Hoewel de concrete gevolgen van de groene overgang in de meeste gevallen ver verwijderd lijken van de onmiddellijke zorgen van de werknemersgemeenschap, zullen maatregelen op dit gebied echter aanzienlijke gevolgen hebben voor de werkgelegenheid, banen en arbeidsomstandigheden. Deze kwestie dient bijgevolg zo snel en zo diepgaand mogelijk te worden aangepakt in de sociale dialoog om de overgang zo eerlijk mogelijk te maken voor de werknemers.

De digitale overgang is directer zichtbaar omdat deze nu al ingrijpend is en de komende jaren ongetwijfeld zal versnellen. Digitale technologie heeft de handelssector op talloze manieren snel veranderd: E-commerce met leveringen of click & collect, self-checkouts in winkels en voorraadbeheer en 'optimalisatie' van het beheer op basis van algoritmen enz. Hoewel deze veranderingen nog aan de gang zijn, zijn de nadelige gevolgen voor de arbeidsomstandigheden en het aantal banen al zichtbaar.

Met betrekking tot beide overgangen lijkt Europa een relatief solide voorlopig kader te bieden van waaruit verdere regelgeving kan worden opgebouwd. In het geval van digitalisering, bijvoorbeeld, vormt de Algemene Verordening Gegevensbescherming een solide rechtsgrondslag voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer en het beheer van persoonsgegevens en biedt deze, door omzetting op nationaal niveau, een waarborg in landen zoals Ierland, die nog een weg te gaan hebben in de regulering van relevante wetgeving inzake digitalisering. Toch is de ruimte voor sociale dialoog en betrokkenheid van de sociale partners relatief beperkt, wat vraagt om de invoering van meer responsabiliserende instrumenten.

In Frankrijk is de afgelopen jaren een wettelijk kader voor de sociale dialoog over de groene overgang ingevoerd (wet inzake klimaat en veerkracht, 2021), hoewel dit voor verbetering vatbaar is. Het kader is immers niet algemeen bekend en wordt niet afgedwongen. Zelfs in landen waar het principe van collectieve autonomie overheerst en waar de wet een kleinere rol speelt bij het reguleren van werk (met name in Duitsland en in de Scandinavische landen), blijkt dat collectieve onderhandelingen relatief weinig concrete maatregelen hebben opgeleverd op het gebied van digitale en milieuthema's. De meeste actie is ondernomen door enerzijds wetgeving en anderzijds niet-bindende maatregelen (verslagen van de sociale partners, vakbondsmanifesten en praktische handleidingen enz.), maar de vraag blijft hoe deze overwegingen en verbintenissen, die momenteel onvoldoende worden gebruikt,

kunnen worden gedeeld, aangezien de handelssector bijzonder ver van deze kwesties verwijderd lijkt te zijn. Hiervoor zijn een paar redenen aan te wijzen.

De eerste is de technische aard van de kwesties, vooral in het geval van digitale kwesties waarbij de praktische toepassingen moeilijk te scheiden zijn van de technische aspecten en waarbij een van de belangrijkste kwesties het gebrek aan transparantie van de systemen is (soms zelfs in het oog van hun ontwerpers, met ontwikkelingen in deep learning). Een eerste reactie op dit obstakel zou een specifieke opleiding voor werknemersvertegenwoordigers over deze onderwerpen kunnen zijn, terwijl tot nu toe, al naargelang het land, een dergelijke opleiding ofwel ontbreekt, ofwel geïntegreerd is met opleiding over andere prerogatieven, met name over economische kwesties, maar zonder extra middelen (met name in Frankrijk).

De tweede en belangrijkste reden is dat voorrang wordt gegeven aan andere kwesties, waarbij digitale en ecologische kwesties vooral worden gezien als langetermijnkwesties, ver van de onmiddellijke zorgen van werknemers. De handel, een sector waarin banen bijzonder onzeker zijn (met veel tijdelijk werk, deeltijds werk, een hoog verloop en relatief lage lonen), staat specifiek buitenspel als het gaat om digitale en milieukwesties. Als we alle sectoren samen nemen, zien we ook dat er meer aandacht is voor deze kwesties in landen waarin de loonkwesties het meest urgent zijn: Griekenland, waar de mogelijkheid om te profiteren van een collectieve arbeidsovereenkomst pas in 2017 opnieuw werd ingevoerd, na verschillende jaren te zijn opgeschort als gevolg van de tussenkomst van het IMF, en waar de meeste werknemers bij gebrek daaraan het minimumloon kregen uitbetaald terwijl de onderhandelingen achterbleven; Italië, waar collectieve arbeidsovereenkomsten een essentiële rol spelen bij het vaststellen van de lonen (de door het ministerie vastgestelde interprofessionele minima zijn zo laag dat ze niet echt relevant zijn) en waar het regelmatig verstrijken van sectorale overeenkomsten (om de vier jaar) de loonkwesties bijzonder onder druk zet (verschillende handelssectoren hebben al jaren geen collectieve arbeidsovereenkomst meer vanwege vertragingen of impasses bij de onderhandelingen), Polen en Hongarije, waar de vakbondsvorming en de lonen historisch laag zijn en waar de inflatie de afgelopen jaren bijzonder hoog is geweest, enz. De terugkeer van de inflatie heeft het belang van lonen en fatsoenlijke levensomstandigheden in de onderhandelingen juist versterkt: Met prijsstijgingen van over het algemeen meer dan 15% (en in sommige landen veel hoger) in Europa ten opzichte van 2019, worden koopkrachtproblemen des te urgenter, in het bijzonder gezien het feit dat de inflatie vooral invloed heeft gehad op voedsel en energie, die een veel grotere impact hebben op huishoudens met een laag inkomen.

De laatste identificeerbare reden is de kwetsbare positie van de werknemersvertegenwoordigers, die vooral voorkomt in de handelssector, waar de vakbondsvorming laag is en de vakbonden bijzonder versnipperd zijn, als gevolg van het isolement van de werknemers in veel kleine winkels, het grote personeelsverloop enz. Gezien hun kwetsbare positie is het voor werknemersvertegenwoordigers in de sector dan ook moeilijk om verder te gaan dan de meest essentiële kwesties voor werknemers - lonen en arbeidsomstandigheden - aangezien hun onderhandelingspositie over het algemeen onvoldoende is.

Het lijkt echter essentieel om werknemersvertegenwoordigers bij deze zaken te betrekken, aangezien de wet niet het enige middel zou moeten zijn voor verandering op deze gebieden, en vakbonden een essentiële rol te spelen hebben in het observeren van de veranderingen die gaande zijn en het formuleren van passende antwoorden op de kwesties die op het spel staan. De gedeelde vergoedingsfondsen die bij overeenkomst in de chemiesector zijn opgericht om werknemers te

ondersteunen die hun baan zullen verliezen als gevolg van de lopende overgangen, zijn bijvoorbeeld een maatregel die wordt ondersteund door de sociale dialoog en die zou kunnen profiteren van verdere ontwikkeling. De handelssector wordt bovendien in het bijzonder beïnvloed door de huidige en toekomstige veranderingen, waaronder energiekwesties, de ontwikkeling van omgekeerde logistiek, de groeiende tweedehandsmarkt en de nieuwe eisen van de consumenten, de wettelijke eisen betreffende het herstel van consumentengoederen (vooral technische en huishoudelijke producten), het groeiende belang van e-commerce, evenals algoritmisch beheer.

Wat de andere economische sectoren betreft, gaat het er nu om dat de handelssector aandringt op een prominentere plaats voor de werknemersvertegenwoordigers, in ondernemingsraden maar mogelijk ook in de raden van bestuur van bedrijven. De strategie voor digitale en ecologische kwesties wordt besproken op het hoogste niveau van bedrijven, en het kan moeilijk zijn om werknemersvertegenwoordigers te betrekken bij deze soms ambivalente kwesties zonder hen te betrekken bij het oorspronkelijke besluitvormingsproces, met het risico dat vakbonden anders worden beperkt tot een beperkte rol van het matigen van de gevolgen van veranderingen waarover ze hun mening niet hebben kunnen geven. In lijn met dit standpunt pleit een opkomend standpunt in de onderzoekswereld voor een toename van modellen van 'medezeggenschap', wat inhoudt dat het bestuur wordt veranderd via het kader van het vennootschapsrecht en niet alleen via het arbeidsrecht. We mogen niet vergeten dat 13 van de landen in de Europese Unie werknemersvertegenwoordigers hebben in hun raad van bestuur, maar in de meeste gevallen is het aandeel nog steeds relatief laag. Zou het niet gepast zijn om de rol van werknemersvertegenwoordigers in deze besturen te vergroten om de participatie van werknemers in beslissingen die hen rechtstreeks aangaan te verbeteren en om gemeenschappelijke belangen tussen kapitaal en arbeid te vinden? Daarvoor is een ingrijpende transformatie van het ondernemingsbestuur nodig.

Ondertussen zijn er de afgelopen jaren interessante initiatieven en verklaringen verschenen die het collectieve debat over de digitale overgang en de groene overgang positief kunnen verrijken (niet-uitputtende lijst):

- ▶ Vakbondsstandpunten op Europees niveau (voorbeeld: standpunt van het EVV (of ETUC) voor een wettelijk kader voor een rechtvaardige overgang als aanvulling op het 'Fit for 55'-pakket)
- ▶ Gidsen en toolkits opgesteld door nationale vakbonden voor hun leden:
  - In Spanje bijvoorbeeld wordt in een gids met aanbevelingen voor vakbondsactie die in 2019 door CCOO is opgesteld over digitalisering, ingegaan op de gevolgen van automatisering en digitalisering, digitale rechten, opleiding en omscholing, belastingheffing in het digitale tijdperk en de gevolgen van nieuwe technologieën en algoritmen op de werkplek. In hetzelfde jaar gaf de UGT nog een gids uit: "UGT in the face of digitalisation: three years of trade union action" ("UGT tegenover digitalisering: drie jaar vakbondsactie").
  - In Frankrijk heeft CFDT verschillende toolkits uitgegeven om zijn leden te helpen de beweging voor een rechtvaardige overgang in bedrijven te begrijpen en te stimuleren, en om de situatie van het bedrijf te analyseren met behulp van specifieke instrumenten. Vanaf 2022 is 'At work for the climate' ('Aan het werk voor het klimaat') de verzamelnaam voor alle vakbondsacties voor het milieu en een eerlijke groene overgang. CGT heeft ook een 'radar voor de werkomgeving' ontwikkeld met deskundigen en een ecologische politieke beweging die erop gericht is de vaardigheden van werknemers en hun vertegenwoordigers in milieukwesties te vergroten en hen toe te rusten voor actie.
- ▶ Andere staatsacties met de inbreng van vakbondsargumenten:

- In Ierland: Eind 2021 is het definitieve voortgangsverslag voor Just Transition (de rechtvaardige overgang) gepubliceerd, waarin 15 aanbevelingen worden gedaan. Het doel ervan is te zorgen voor een rechtvaardige overgang voor het Ierse binnenland, een gebied dat een grote turfindustrie had, naar een duurzame sociaaleconomische en ecologische toekomst.
- In Spanje zijn tussen 2021 en 2023 verschillende regionale overeenkomsten over de rechtvaardige overgang ondertekend

► Collectieve onderhandelingsmaatregelen in handelssectoren kunnen ook worden benadrukt:

- de sectorale overeenkomst inzake handel (geldig van 2022 tot 2024) voor de provincie Jaen, in Spanje:

Breidt het werkterrein van gedelegeerden voor gezondheid & veiligheid uit met functies die te maken hebben met milieubescherming: ontwerp van milieuveiligheidsplannen, evaluatie van milieurisico's, voorlichting en opleiding van personeel, bescherming van werknemers tegen milieurisico's en verontreinigende stoffen die voortkomen uit het uitgevoerde werk, handhaving van de milieuwetgeving. Bepaalt dat de gedelegeerde voor milieuzaken op de hoogte moet worden gesteld van de plannen die het bedrijf ontwikkelt op het gebied van milieuzaken.

- de sectorale overeenkomst inzake textielhandel (geldig van 2022 tot 2024) voor de provincie Barcelona, in Spanje:

Stelt dat de vakbonden zullen deelnemen aan de evaluatie van milieubeheerplannen die door het bedrijf worden ontwikkeld, creëert een vakbondsfunctionaris voor milieu en duurzaamheid, met toegang tot informatie en documentatie, de mogelijkheid om specifiek opleidingsbeleid voor te stellen en, indien van toepassing en overeengekomen, extra tijdskrediet.

- de sectorale overeenkomst inzake voedingshandel (van toepassing van 2019 tot 2024) voor Navarra, in Spanje:

Stelt zich ten doel werknemers meer opleiding en informatie over milieukwesties te geven en de milieuwetgeving beter te handhaven.

- bedrijfsovereenkomst BHV Exploitation (Frans warenhuis) betreffende de werking van het economisch en sociaal comité, d.w.z. de ondernemingsraad (juli 2018)

Zorgde voor de oprichting van twee commissies binnen de ondernemingsraad voor digitale transformatie en mvo-aangelegenheden.

- digitaliseringsovereenkomst van H&M in Duitsland (van toepassing van 2022 tot 2025):

Oprichting van twee commissies die belast worden met de beoordeling van de effecten van de invoering of verandering van "digitale systemen" op een breed scala aan onderwerpen (waaronder met name de activiteit van werknemers, werkdruk, werktijden, definitie van prestaties, controle en afhankelijkheid van de werknemers van/aan deze systemen enz.) voordat ze worden geïmplementeerd en om de respectieve overwegingen van de werkgever, de werknemers of hun vertegenwoordigers in termen van digitale strategie te bespreken.