

**Vägen till**

**hållbar handel**

2020

UNIONEN

# Innehåll

Förord.....	2
Några resultat & Unionens förslag.....	3
Inledning.....	4
Agenda 2030.....	4
Klimatomställningens påverkan på medarbetare .....	5
Om undersökningen .....	5
Resultat.....	7
Digitalisering och hållbarhet.....	7
Tjänstemännens syn på hållbarhet och oro inför utvecklingen.	8
Företagens hantering .....	9
Tjänstemännen vill se en förändring.....	12
Många vill vara delaktiga i miljö- och klimatarbetet.....	13
Större inflytande från medarbetarna skulle hjälpa handeln att nå miljö- och klimatmålen .....	15
Viktiga verktyg för att påskynda utvecklingen.....	16
Sammanfattning och analys .....	18
Unionen vill bidra till positiv utveckling .....	19
Det fackliga miljö- och klimatarbetet framåt.....	20
Checklista för ökat miljö och klimatarbete.....	20
Referenser .....	23

# Förord

En halv miljon människor räknar handelsbranschen som sin arbetsplats i Sverige. En bransch som precis som många andra branscher bär ett ansvar för miljö och klimatutvecklingen.

Det finns vetenskaplig konsensus i att det behövs skyndsam förändring och utveckling för att produktion och konsumtion ska bli mer hållbar. Delar av handelsbranschen är med på tåget och vill bromsa påverkan av miljö och klimat, till exempel genom att gå ifrån linjär till cirkulär ekonomi. Det behövs dock ett mycket mer målinriktat arbete av fler för att uppnå ett resultat som på allvar vänder utvecklingen.

Konsumenter har börjat höja sina röster och agera för mer hållbara produkter. Allt fler företag anlitar experter på hållbarhetsfrågor och justerar affärsmodellen och ser över hela produktionskedjan för att matcha de globala målen. Det är bra men det finns mycket kvar att göra. Här kan det fackliga samarbetet och engagemanget användas mer för att åstadkomma förändring.

Den undersökning som ligger till grund för den här rapporten visar att det finns en oro men också ett engagemang bland anställda tjänstemän inom handel och att många vill bidra till positiv utveckling för miljö och klimat.

Klimatet kan inte vänta. Det är dags att ta vara på alla de positiva krafter som vill vara med och bidra till en mer hållbar handelsbransch.

Rapporten är framtagen av ansvarig utredare för handeln, Shadé Jalali på enheten för Avtal och Politik i samarbete med Novus.

*Katarina Lundahl*  
Sektionschef Avtal och Politik

## Några resultat & Unionens förslag

- Hälften i undersökningen svarar att de är oroliga över handelsbranschens negativa klimat- och miljöpåverkan.
- Nära tre av fyra anser att handeln behöver minska sin klimatpåverkan respektive ta ett ökat ansvar
- Drygt var fjärde svarar att de kan tänka sig att engagera sig för att minska sin arbetsplats påverkan på miljö och klimat.
- Mindre än hälften, 44 procent, uppger att miljö och klimatfrågor ingår i utbildning och insatser för kompetensutveckling på arbetsplatsen.
- Enligt deltagarna i undersökningen är lagar och lagändringar en bra åtgärd för att företagen ska arbeta mer aktivt med klimat- och miljöfrågor.
- På frågan om vilka faktorer som påverkar företagets verksamhet hamnar fokus och krav på hållbarhetsarbete på andra plats.

Unionen anser att

- Klimatfrågan är en av vår tids allvarligaste och mest angelägna frågor. Alla måste ta ansvar för att omställningen till ett hållbart samhälle håller högsta möjliga takt. Unionen kan och måste spela en aktiv roll för att vi ska nå klimatmålen på ett socialt hållbart sätt.
- Det är genom samverkan och samsyn som de stora förändringar som krävs i näringslivet och på arbetsmarknaden kan genomföras. Genom att arbeta vidare på etablerade metoder inom den svenska modellen såsom dialog, samverkan och förhandling kan fack, näringsliv och stat gemensamt arbeta för en framgångsrik och rättvis klimatomställning.
- Det behövs mer statlig finansiering av handelsrelaterad forskning med fokus på hållbara produkter och klimatsmarta transportmedel.

# Inledning

Klimatomställningen har en direkt påverkan på Unionens medlemmars arbetsplatser. Unionens 700 000 medlemmar runt om i landet finns i många olika branscher som alla behöver genomföra förändringar i sin verksamhet för att vi ska nå klimatmålen. När företagen ställer om till affärsmodeller med lägre miljö- och klimatpåverkan, påverkas investeringar och kompetensbehov. Vissa jobb och verksamheter kommer att försvinna, medan andra utvecklas och förändras, samtidigt som nya jobb och företag skapas.

I denna strukturomvandling har Unionen och andra fackförbund en viktig roll att tillsammans med arbetsgivarna skapa goda förutsättningar för att möta det starka omvandlingstrycket i företagen och på arbetsmarknaden.

## Agenda 2030

I Sverige är det långsiktiga klimatmålet att senast år 2045 inte ha några nettoutsläpp av växthusgaser till atmosfären, och därefter uppnå negativa utsläpp. I praktiken innebär det att utsläppen av växthusgaser ska vara minst 85 procent lägre år 2045 än utsläppen år 1990. Viktiga och ambitiösa mål som utmanar och ställer höga krav på alla led inom handeln.

FN har genom Agenda 2030<sup>1</sup> satt upp mål för hållbar utveckling. Målen Hållbar konsumtion och produktion (mål 12) samt Bekämpa klimatförändringarna (mål 13) pekar särskilt på åtgärder för att möta klimatutmaningarna.

Innebörden av Hållbar konsumtion och produktion är att minska de utsläpp i luft, mark och vatten som har negativa effekter på miljön och på människors hälsa. När det gäller Bekämpa klimatförändringarna anser Unionen att det behöver göras särskilda åtaganden för att stoppa klimatförändringar och att det som hotar klimatet och förstör miljön också är ett hot mot goda arbetsvillkor och jobbskapande.

<sup>1</sup> Agenda 2030 med 17 globala mål för hållbar utveckling syftar till att utrota fattigdom och hunger, förverkliga de mänskliga rättigheterna för alla, uppnå jämställdhet och egenmakt för alla kvinnor och flickor samt säkerställa ett varaktigt skydd för planeten och dess naturresurser. Globala målen är integrerade och odelbara och balanserar de tre dimensionerna av hållbar utveckling: den ekonomiska, den sociala och den miljömässiga.

Ur ett fackligt perspektiv är bland annat Anständig och ekonomisk tillväxt (mål 8) och ekonomisk tillväxt, Hållbar industri, innovationer och infrastruktur (mål 9) samt Minskad ojämlikhet (mål 10) av särskilt intresse.

Alla målen ska samverka och är beroende av varandra för att uppnå en hållbar utveckling.

### **Klimatomställningens påverkan på medarbetare**

Klimatomställningen och målen i Agenda 2030 har en direkt påverkan på de anställda inom handeln. Det är ägarna och anställda på företagen som initierar och genomför förändringar i verksamheten så att de svenska företagen ska kunna nå klimatmålen. När företagen ställer om till affärsmodeller med lägre miljö- och klimatpåverkan, påverkas investeringar och kompetensbehov. Vissa jobb och verksamheter försvinner, medan andra utvecklas och förändras, samtidigt som nya jobb och företag skapas.

Lokalt förtroendevalda kan bidra till företagets hållbarhetsarbete både i Sverige och internationellt. Social, ekonomisk och ekologisk hållbarhet behöver ses som en helhet för att uppnå en hållbar utveckling. Inom ramen för den svenska partsmodellen har lokala förtroendevalda goda förutsättningar att bidra till företagets hållbarhetsarbete. Både arbetstagare och arbetsgivare har ett gemensamt intresse och ansvar att bidra till klimatomställningen.

Unionens medlemmar och förtroendevalda på handelns företag är viktiga för klimatomställningen. Längre fram i den här rapporten finns det checklista på hur du som förtroendevald kan använda de fackliga verktygen för att lyfta dessa frågor på din arbetsplats.

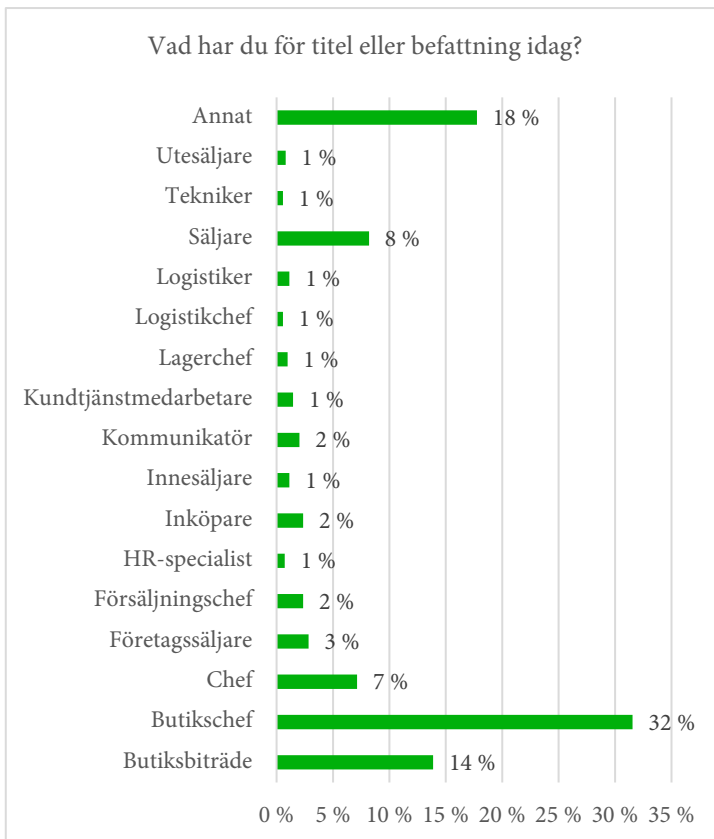
### **Om undersökningen**

Undersökningen har genomförts i form av en webbenkät i samarbete med undersökningsföretaget Novus under slutet av 2019. 1290 Unionenmedlemmar inom handeln har svarat på frågorna.

Könsfördelningen består av 446 män och 827 kvinnor. 72 procent av svaren kommer från tjänstemän som har varit verksamma inom handelsbranschen i över 10 år och är tillsvidare-anställda samt arbetar heltid.

Deltagarfrekvensen för undersökningen var 13 procent. Enligt Novus är resultatet åsiktsmässigt representativ för den undersökta gruppen och att de slutsatser som presenteras gäller hela populationen.

Vanligaste yrken för Unionens medlemmar inom handelsbranschen är chefer-i butik och huvudkontor-samt säljare och butiksbiträde inom partihandel. Dessa grupper speglas i de medverkande i undersökningen.



# Resultat

## Digitalisering och hållbarhet

Handeln på under senaste decenniet trappat upp arbetet med digitalisering och automatisering vilket har resulterat i kraftigt ökad e-handel. Med den globala pandemin har det arbetet intensifierats än mer.

I undersökningen bekräftas bilden genom att digitalisering och e-handels utveckling hamnar högst upp listan över faktorer som har störst påverkan på företagens verksamhet. På andra plats hamnar miljö och klimatfrågorna.



Enligt en rapport från Svensk Handel uppgav nästan fyra av fem konsumenter att det är viktigt att handla från hållbara företag. I samma rapport uppger handelsföretagen att de upplever ett stigande hållbarhetsintresse från sina kunder. Intresset ökade från 34 procent 2015 till 53 procent 2018<sup>2</sup>. Det stora intresset speglas också bland de anställda inom handeln, vilket kan läsas i nästa diagram på sidan 9.

Att ökat fokus och krav på hållbarhetsarbete hamnar så högt

<sup>2</sup> Svensk Handels hållbarhetsundersökning, 2018

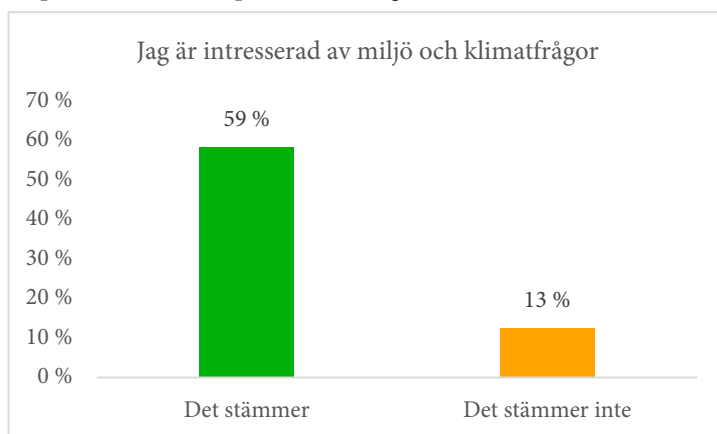


indikerar också att det finns en koppling mellan digitalisering och hållbarhetsarbetet. E-handeln skapar fler transporter mellan länder, och medverkar till en ökad användning av emballage till kunder vilket är exempel på områden där det är möjligt att minska handelns utsläpp.

De här svaren indikerar också att allt fler företag kommer att känna behov av att lägga om verksamheten för att möta marknadens omvärldskrav.

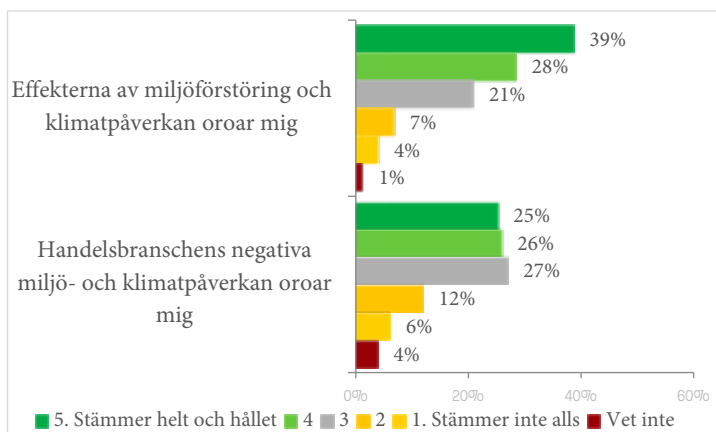
### **Tjänstemännens syn på hållbarhet och oro inför utvecklingen**

En majoritet, 60 procent, har svarat att de är intresserade av miljö och klimatfrågor. 13 procent svarar att de inte är intresserade, 29 procent svarade 3 på en femsiffrig skala.



Siffran är lika hög i den undersökning som Handelsanställdas fackförbund genomfört. 72 procent uppger dessutom det är viktigt för dem att arbeta i en bransch och ett företag som inte bidrar till negativ miljö och klimatpåverkan<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Handelsanställdas syn på miljö- och klimatfrågor, 2020



Det finns en oro för utvecklingen bland de anställda. 67 procent svarar att effekterna av miljöförstöring oroar dem och hälften svarar att handelns negativa miljö och klimatpåverkan oroar dem.

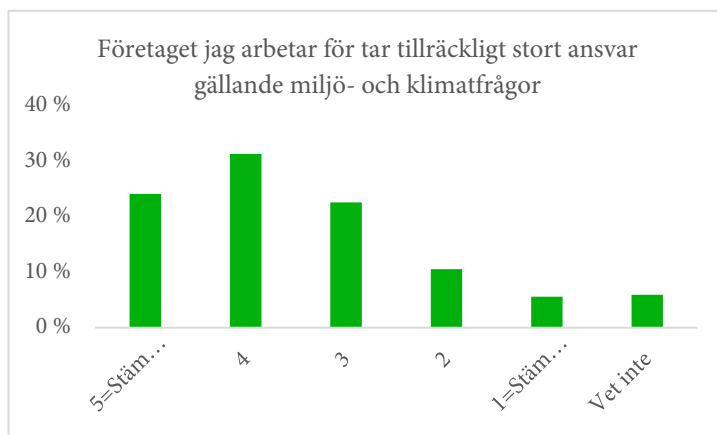
De anställdas upplevda oro kan vara anledningen till att nästan lika många<sup>4</sup> svarar att de vill ha mer kunskap om handelns miljö och klimatarbete. Lika många vill också engagera sig mer i frågorna.

### Företagens hantering

Klimatutsläppen från svensk textilkonsumtion ökade mellan 2000–2017 med cirka 27 procent. Det indikerar att arbetet med att bli mer miljö- och klimatsmart kommer behöva intensifieras. Och branschen verkar vara på gång enligt tjänstemännen.

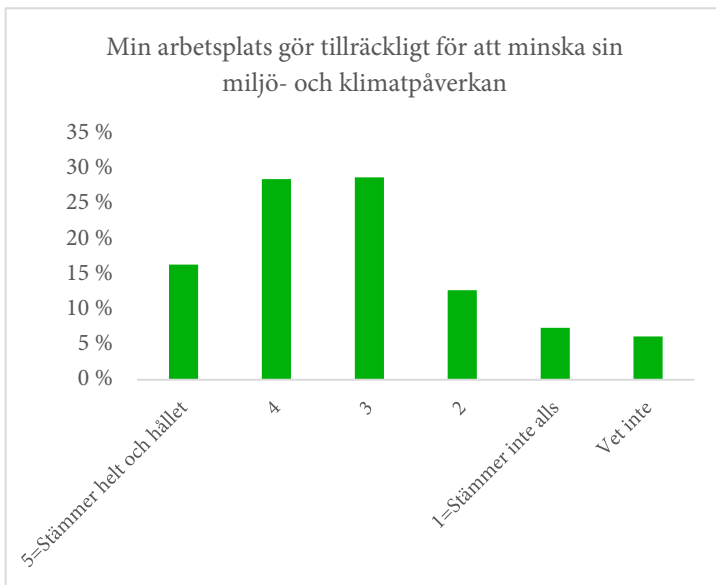
<sup>4</sup> Läs mer under rubriken *Många vill vara delaktiga i miljö och klimatarbetet*

Hälften av tjänstemännen svarar att företaget de arbetar för tar tillräckligt stort ansvar gällande miljö och klimatfrågor. Av de som svarar positivt är en majoritet, chefer med personalansvar samt medarbetare som har arbetat längre än 10 år i företaget. Det är med andra ord personer med insyn i verksamheten samt de med lång erfarenhet som instämmer.



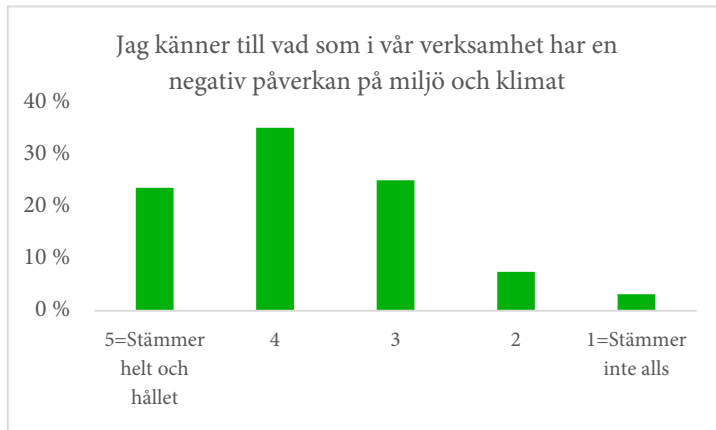
16 procent har svarat att det inte stämmer att deras företag tar tillräckligt stort ansvar för miljö och klimatfrågor. Endast 6 procent svarar att de inte vet huruvida företaget tar ett stort ansvar. Här är det något fler som inom renodlade e-handelsföretag som svarar negativt på frågan.

När samma fråga ställs om läget på arbetsplatsnivå, det vill säga huruvida *arbetsplatsen* gör tillräckligt för att minska miljö och klimatpåverkan är det 45 procent som instämmer, jämfört med 55 procent i föregående fråga, och mer spridning bland svaren.



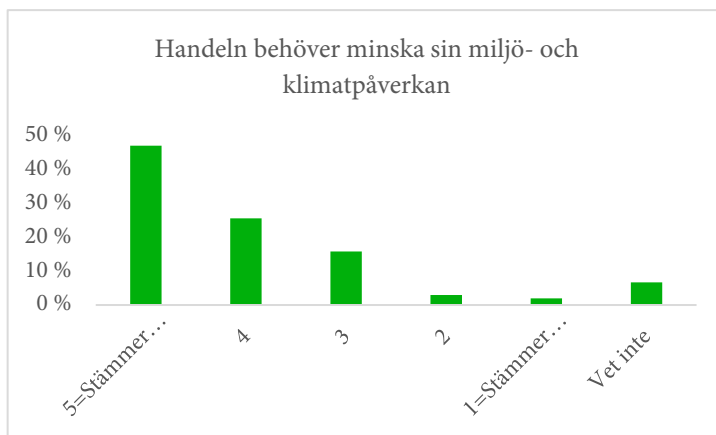
En anledning till att svaren skiljer sig något kan vara att det övergripande arbete som ibland förs från HR- eller kommunikationsavdelningar kan upplevas som mer kända utåt än det arbetsplatsnära arbetet. Det kan vara så att det övergripande arbetet för miljö och klimat är svårt att följa på arbetsplatsnivå.

Till exempel kan det vara så att företaget har en hållbarhetsrapport som inte är förankrad hos de fackligt förtroendevalda och anställda. Vid ett sådant läge blir det oklart vad hållbarhetsarbetet innebär konkret för organisationens alla led.



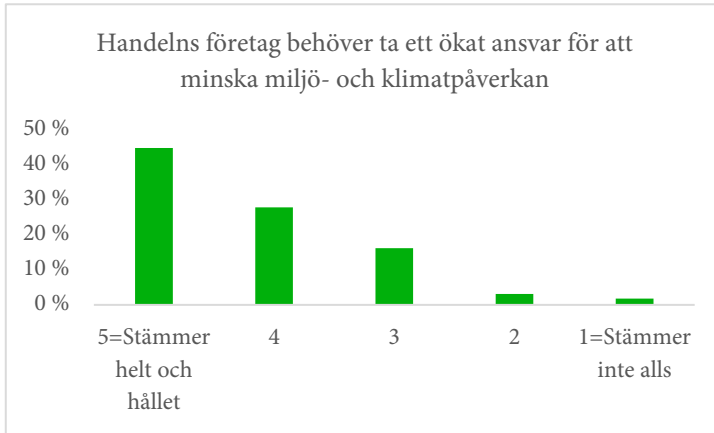
På frågan om tjänstemännens kännedom om vad i verksamheten som har en negativ påverkan på miljö och klimat svarar en majoritet, 59 procent, instämmande. Endast 10 procent uppger sig inte veta vad som har negativ påverkan.

### Tjänstemännen vill se en förändring



En majoritet av tjänstemännen, 73 procent, anser att handeln behöver minska sin miljö- och klimatpåverkan.

Många anser dessutom att företagen inom handeln behöver ta ett ökat ansvar för att minska miljö- och klimatpåverkan.



På frågan om handelns företag behöver ta ett ökat ansvar är det lika många, det vill säga 73 procent, som instämmer. Även här är det endast 5 procent som uppger att detta inte stämmer.

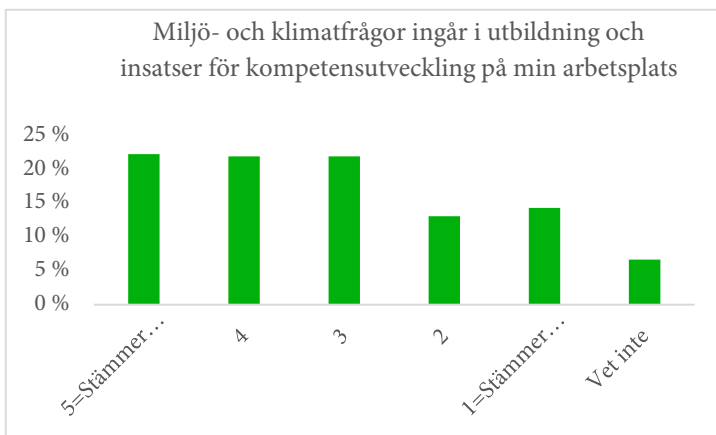
Enligt svaren på dessa två frågor är det tydligt att tjänstemännen vill se större ansvarstagande från handelns företag i klimat- och miljöfrågor.

### Många vill vara delaktiga i miljö- och klimatarbetet

Tjänstemännen har inte bara intresse för miljö- och klimatfrågor. 45 procent kan också tänka sig att ta till sig ny kunskap på dessa områden för att engagera sig mer i företagets utveckling. 16 procent svarar att de inte vill ha mer kunskap om handelns miljö och klimatpåverkan. 28 procent svarar varken eller, vilket i detta sammanhang kan tolkas som att de kanske kan tänka sig.

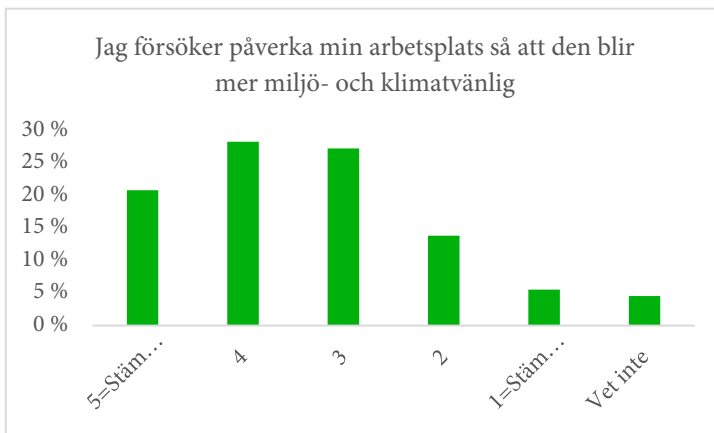


Det är mindre än hälften, 44 procent, som uppger att miljö- och klimatfrågor ingår i utbildning och insatser för kompetensutveckling på min arbetsplats. Drygt var femte, 21 procent, uppger att det inte stämmer. Att så många som 22 procent svarar varken eller kan antyda att det kanske inte är helt tydligt med dessa utbildningsinslag eller att det inte upplevs som tillräckligt.



58 procent instämmer i att de kan tänka sig att engagera sig för att minska arbetsplatsens påverkan på miljö och klimat. Endast 8 procent uppger att de inte kan tänka sig att engagera sig, nästan hälften, 49 procent, instämmer i att de redan idag försöker påverka sin arbetsplats.





Summan av dessa 4 diagram och svar kan tolkas som att en stor del av tjänstemännen vill lära sig mer om miljö och att många också får kompetensutveckling i dessa frågor. Att drygt var femte inte upplever att miljö och klimat ingår i kompetensutvecklingsinsatser är anmärkningsvärt med tanke på behovet och det engagemang som finns hos medarbetarna. Att många redan idag försöker påverka arbetsplatsen kan ytterligare tolkas som att tjänstemännen vill bidra till att deras arbetsplatser blir mer hållbara och att de gör det de kan för att förändra utvecklingen.

### **Större inflytande från medarbetarna skulle hjälpa handeln att nå miljö- och klimatmålen**

I undersökningen visar tjänstemännen att de är intresserade av och de vill delta i handelns resa mot att bli en mer klimatsmart och miljövänlig bransch. Möjlighet till inflytande är grundläggande för att kunna vara med och påverka sin arbetsplats. Relevant



kompetens samt ledningens gehör är viktiga element för möjlighet till inflytande.



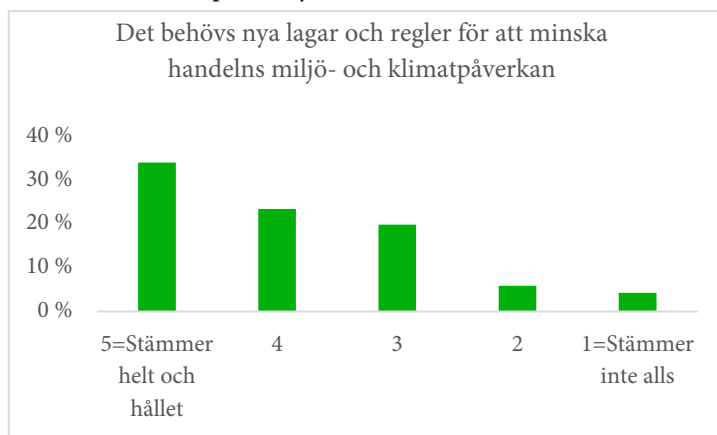
På frågan om arbetsgivaren lyssnar på medarbetaren om företaget kan bli mer miljövänligt och hållbart är svaren utspridda. 44 procent instämmer medan ganska många svar mellan alternativet på skalan och 15 procent instämmer inte. 17 procent svarar att de inte vet.

Dessa svar kan tolkas som att många vill bidra men att det inte finns naturliga och transparenta vägar till inflytande på arbetsplatsen/i företagen när det gäller miljö- och klimatfrågor.

### Viktiga verktyg för att påskynda utvecklingen

Det är tydligt att tjänstemännen vill se förändring. Enligt svaren kan det ske både genom att de själva tar större ansvar genom att engagera sig och genom att nya lagar samt regler skapas.

Det var endast 10 procent som uppgav att det inte behövs nya lagar och regler för att minska handelns miljö och klimatpåverkan, medan nästan 6 av 10 privata tjänstemän anser att sådana behövs.



På den öppna frågan avseende vad som skulle kunna få arbetsgivare/företag att arbeta mer aktivt med i klimat- och miljöfrågor återkom följande svar flest gånger i rangordning.

Har du någon kommentar rörande vad som skulle kunna få din arbetsgivare/företag att arbeta mer aktivt i klimat- och miljöfrågor

Lagar/lagändringar/krav

Mindre emballage/plastpåsar

Minska transporter/resor

# Sammanfattning och analys

Ökat fokus och krav på hållbarhetsarbetet påverkar företagens verksamhet och därmed även medarbetarna. Det finns en tydlig vilja och intresse för mer hållbarhetsarbete med fokus på klimat- och miljöfrågor bland tjänstemän i handelsbranschen.

För att tillvarata tjänstemännens engagemang behöver dessa få mer insyn och inflytande i företagets hållbarhetsarbete. Vägen dit går via tillgång till rätt kompetens på dessa områden.

De anställda känner oro för utvecklingen samtidigt som många vill vara delaktiga och engagera sig mer i miljö och klimatfrågor. Dessa undersökningssvar indikerar en stor vilja till ett välbehövligt förändringsarbete som handeln behöver påskynda. De anställda, kunderna, konsumenterna och politiken vill alla ha en förändring - det borde ingjuta mod i företagets ledningsgrupper.

Handel har unika förutsättningar att göra något åt koldioxidutsläppen och tjäna på det ekonomiskt. Tre av fyra konsumenter uppger i E-barometern att de gör medvetna val när de e-handlar. Lika många är beredda att betala fem kronor mer om de visste att leveransen var mer miljövänlig. Konsumenterna är med andra ord redo för omställningen men det behövs mer, och här är de anställda en underutnyttjad resurs.

De anställdas svar på frågor om kompetensutveckling och inflytande visar att det finns hinder för dessa att vara mer delaktiga i hållbarhetsarbetet på handelns arbetsplatser. En majoritet har uppgett att de kan tänka sig att engagera sig mer för att minska arbetsplatsens klimatpåverkan medan en minoritet svarar att utbildning i dessa frågor ingår i kompetensutvecklingsinsatserna. Det är dessutom endast 44 procent som svarar att deras arbetsgivare lyssnar på dem om hur företaget kan bli mer miljövänligt och hållbart. Det finns mycket kvar här att arbeta med.

En del företag har gått i bräschen för handelns utvecklingsresa. Systembolaget är exempel på företag som involverat de fackligt företröendevalda i sitt hållbarhetsarbete och nått framgångar.

Att nå klimatmålen är nödvändigt, men om medarbetarna inte känner en trygghet inför omställningen kommer de inte aktivt att bidra till den. Det är viktigt att omställningen inte sker på bekostnad av de anställdas trygghet. Annars är risken att de förändringar som måste ske möter motstånd och i förlängningen inte blir av.

Genom att inkludera miljö och klimatarbete i etablerade metoder inom den svenska modellen såsom dialog, samverkan och förhandling kan fack och företag gemensamt arbeta för en framgångsrik och rättvis klimatomställning.

### **Unionen vill bidra till positiv utveckling**

I Unionens politik för handeln *mer smart handel* framgår att det saknas tillräckligt med forskning på handelsområdet. Här lyfts bland annat behovet av mer forskning och spridning av forskningsresultat kring hur fysisk och digital handel kan bli bättre på att erbjuda hållbara produkter och transporter.

Unionen anser vidare att regeringen bör arbeta för att öka medvetenheten och införa fler ekonomiska incitament för konsumenter och företag att göra klimatsmarta val. Vidare konstateras att svensk handel har goda förutsättningar att öka sin konkurrenskraft genom att vidareutveckla arbetet för att bli mer hållbar och klimatsmart.

# Det fackliga miljö- och klimatarbetet framåt

Det finns inga jobb på en död jord är en paroll av den europeiska fackliga samorganisationen som på detta sätt lyfter varför frågorna om miljö och klimat är fackliga frågor. Svensk fackföreningsrörelse bejakar omställningar som möjliggör förbättringar. Omställningen måste dock genomföras på ett sätt som skapar möjligheter för individer att utvecklas i sina nuvarande eller i nya jobb.

Både arbetstagare och arbetsgivare har ett gemensamt intresse och ansvar att bidra till klimatomställningen. Inom ramen för primärförhandlingsskyldigheten i 11 § MBL kan frågor kring klimatomställning bli aktuella, exempelvis i samband med förhandlingar kring investeringsbeslut eller kring andra större förändringar av verksamheten.

## Checklista för ökat miljö och klimatarbete

När du som fackligt förtroendevald vill ta upp dialogen om klimat är det bra att börja med organisationens eget arbete med att minska sitt klimatavtryck. Nästa steg är att titta på den klimatpåverkan verksamheten har i produktionen av produkter och tjänster. Det är lite mer komplext, men det är främst där klimatomställningen kommer att ske.

### Det interna arbetet

- Fastigheter och resande har störst påverkan på klimatet. Har din arbetsplats en miljöanpassad resepolicy, som hjälper till med att minska utsläppen?
- Har ni en upphandlings- och/eller inköspolicy som tar upp klimatkriterier? Följer man upp den? Hur? Det är vanligt att använda standarder och certifieringar såsom ISO 20400 som en vägledning för hållbar upphandling samt TCO-certifiering för IT-produkter.
- Har ni en tjänstebilspolicy som tar hänsyn till klimatet?
- Klimatkompenserar organisationen? För vad?
- Vilken typ av elavtal har din arbetsplats? Har ni grön el?
- Är kontorsbyggnaderna certifierade? Exempel på certifieringar är BREEAM, LEED, HQE, GreenBuilding och Miljöbyggnad.
- Försöker arbetsgivaren arrangera hållbara event, seminarier och konferenser? Finns det riktlinjer för detta?

## Miljö- och klimatfrågor relaterade till verksamheten

I företagets hållbarhetsrapport ska det framgå vilka hållbarhetsmål man har valt att fokusera på och varför.

1. Finns det en tydlig målsättning och handlingsplaner för hur man ska begränsa verksamhetens klimatpåverkan i hållbarhetspolicyn eller -strategin?
2. Refererar man till Agenda 2030 mål 13, som handlar om att bekämpa klimatförändringar, i sin hållbarhetsstrategi?  
Unionen vill att företagen även ska arbeta med mål 8, som handlar om hållbar tillväxt och anständiga arbetsvillkor. Vi ser det som en förutsättning för att klara klimatomställningen. Vi kallar det en rättvis omställning.<sup>5</sup>
3. Vilka miljöcertifieringar har organisationen? Miljödiplomering är bättre lämpad för mindre verksamheter. För större verksamheter är ISO-certifiering, som ISO 14001, ofta ett naturligt steg. Även ISO 14008 Environmental Impacts and Related Environmental Aspects, som ger riktlinjer för att mäta kostnaderna för miljö- och klimatpåverkan, är intressanta.
4. Är organisationen med i något av följande initiativ? Klimatinitiativ finns i Hagainitiativet, Fossilfritt Sverige, Circular Sweden, och Science Based Targets Initiative eller andra?
5. Hur beräknar organisationen sina koldioxidutsläpp?
6. Vad gör organisationen för att engagera den egna personalen, de anställdas valda representanter, leverantörer och kunder i klimatarbetet?
7. Engagerar företaget sig i bredare dialog om klimatfrågor? Det kan ske exempelvis genom samarbete med civilsamhällesorganisationer eller forskare med fokus på miljö- och klimatfrågor

<sup>5</sup> En rättvis omställning betyder arbetstillfällen som är resurssnåla med låg miljöpåverkan, har god arbetsmiljö under schysta villkor och en rimlig lön. En förutsättning är samverkan med fackliga organisationer.

### **Unionens politik för handeln**

- Det behövs mer forskning kring hur fysisk och digital handel kan bli bättre på att erbjuda hållbara produkter med hjälp av klimatsmarta transportmedel.
- Forskning kring handelns resa mot ökad hållbarhet ska bli mer tillgänglig för fler företag.
- Regeringen ska arbeta för att öka medvetenheten hos konsumenter om hur de kan minska sitt klimatavtryck genom medvetna val.
- Det behövs fler ekonomiska incitament från regeringen för att underlätta och möjliggöra konsumenternas och företagens resa mot en mer hållbar handel och konsumtion.
- Svensk handel har goda förutsättningar att öka sin konkurrenskraft genom att bygga vidare på hållbarhet och klimatsmarthet.

### **Unionens ställningstaganden för en framgångsrik och rättvis klimatomställning**

- Det är genom samverkan och samsyn som de stora förändringar som krävs i näringslivet och på arbetsmarknaden kan genomföras. Genom att arbeta vidare på etablerade metoder inom den svenska modellen såsom dialog, samverkan och förhandling kan fack, näringsliv och stat gemensamt arbeta för en framgångsrik och rättvis klimatomställning.
- Det är nödvändigt att nå klimatmålen, men om människor inte känner en trygghet inför omställningen kommer de inte aktivt att bidra till den. Det är viktigt att skapa en acceptans för de politiska åtgärder som krävs för att samhället ska kunna ställa om till en lägre klimatpåverkan.
- Regional- och landsbygdspolitisk hänsyn måste tas vid beslut om åtgärder för att uppnå klimatmålen.
- Klimatfrågan är en global fråga. De målsättningar och ramverk som sätts upp måste vara globala för att få verklig effekt. Skärpta klimatkrav i Sverige eller på EU-nivå bör balanseras med risken för så kallat ”koldioxidläckage”.
- Finansiella aktörer har en nyckelroll i att bidra till klimatomställningen. De finansiella flödena måste som Parisavtalet föreskriver skifta mot hållbara lösningar.

# Referenser

Kairos Future - Möt framtidens hållbara konsumenter - En etnografisk studie av svenska mikrokulturer med fokus på hållbarhet - 2019

Svensk handel, Starkt ökat hållbarhetsintresse hos konsumenterna och handelsföretagen är redo - 2018

Handelsanställdas förbund, Handelsanställdas syn på miljö och klimatfrågor, 2020

Unionens ställningstaganden för en framgångsrik och rättvis klimatomställning, 2019

Unionens politik för handeln Mer smart Handel, 2019

Unionens kompetensbarometer, 2018

PostNord, E-barometern Q1, 2020

PostNord, E-barometern Q2, 2020



# UNIONEN

## SVERIGES STÖRSTA FACKFÖRBUND

Hos oss är alla tjänstemän i det privata arbetslivet  
välkomna, oavsett utbildning och befattning.

Bland våra medlemmar hittar du många chefer  
och dessutom både egenföretagare och studenter.

Vår vision är att tillsammans skapa framgång,  
trygghet och glädje i arbetslivet.