



INTERNATIONELLT



Fackliga verktyg för lokalt klimatarbete

Författare: Sofie Rehnström och Johan Hall



Landsorganisationen i Sverige

© Landsorganisationen i Sverige 2023

Omslagsfoto: Fredrik Sandberg / TT

Grafisk form: LO

Produktion och tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2023

ISBN 978-91-566-3610-3

LO 23.12 100

Innehåll

Fackliga verktyg för lokalt klimatarbete	5
<i>Klimatet avgör om vi får en bättre eller sämre framtid</i>	5
<i>Vad vi producerar och hur vi producerar avgör Sveriges utsläpp</i>	5
<i>En smart klimatpolitik är en smart jobbpolitik</i>	6
<i>Tre frågor för en rättvis omställning</i>	6
<i>Klimatet – en facklig fråga?</i>	7
<i>Verktygen finns!</i>	8

Fackliga verktyg för lokalt klimatarbete

DENNA SKRIFT ÄR TÄNKT som ett verktyg för klubbar och förtroendevalda som vill arbeta fackligt för att minska sin arbetsplats klimatpåverkan, trygga jobben och stärka sin ställning på arbetsmarknaden.

Klimatet avgör om vi får en bättre eller sämre framtid

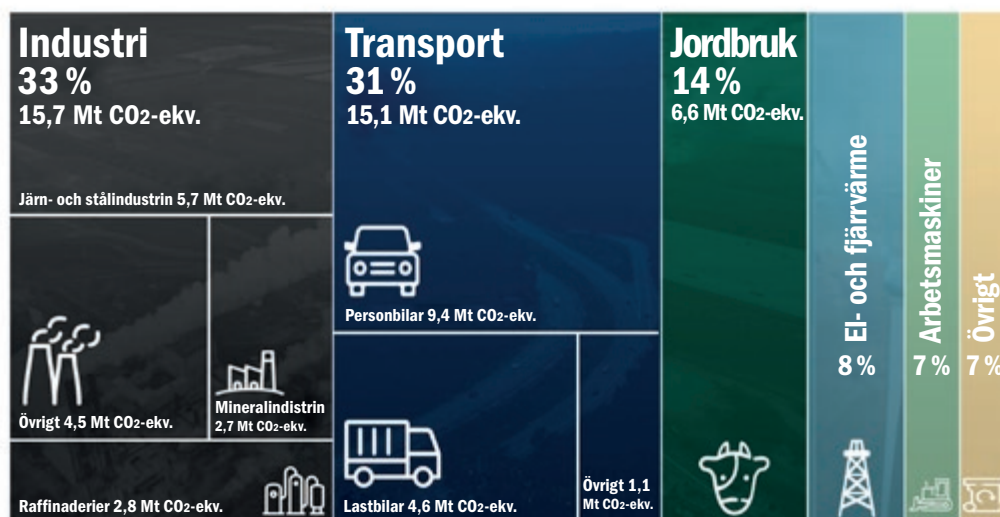
Lyckas inte mänskligheten minska utsläppen av växthusgaser så kommer Jordan att bli en mycket sämre plats för människor att bo på. Denna insikt har fått världens länder att enas om det så kallade Parisavtalet: Att hålla den globala uppvärmningen under 2 grader med ambitionen att inte överskrida 1,5 grader. Det kräver en drastisk minskning av världens samlade utsläpp av koldioxid och andra växthusgaser och år 2050 kommer vi globalt att kunna släppa ut maximalt 1 ton koldioxid per person och år¹. De utsläpp vi svenskar orsakar genom vår konsumtion uppgår i dag till knappt 8 ton per person år.²

Vad vi producerar och hur vi producerar avgör Sveriges utsläpp

Ett annat sätt att mäta våra utsläpp är de så kallade territoriella utsläppen. Det är de utsläpp som kommer från verksamheter inom Sveriges gränser. Då blir utsläppen per svensk i genomsnitt 4,6 ton per år³. De största utsläppen kommer från industriproduktion och transporter. En tredjedel av Sveriges utsläpp kommer från person- och godstransporter vilket framför allt beror på att så många fordon i dag drivs med fossil bensin eller diesel.

Sveriges klimatutsläpp 2021

47,9 miljoner ton CO₂-ekvivalenter



KÄLLA: NATURVÅRDSVERKET

¹ Hur kan jag minska min klimatpåverkan? (naturvardsverket.se)

² Utsläpp av växthusgaser (scb.se)

³ Konsumtionsbaserade växthusgasutsläpp per område – Sveriges miljömål (sverigemiljomal.se)

En smart klimatpolitik är en smart jobbpolitik

Marknaden har visat sig vara dålig på att ställa om i den takt som krävs. Därför har politiken tagit ett allt större ansvar för att minska utsläppen och hejda klimatförändringarna. Det sker genom stigande avgifter för att släppa ut och förbud mot utsläpp. Verksamheter som inte anpassar sig till detta kommer att tvingas slå igen med arbetslöshet som följd. De som investerar i klimatsmart teknik och klimatsmarta varor kan däremot vinna framgång och säkra jobben.

För att en klimatsmart strukturomvandling ska bli framgångsrik måste vi vara tidigt ute. Då kan investeringar i ny teknik och nya varor och tjänster utvecklas i en rimlig takt. Inte minst kan vi genom vårt fackliga arbete se till att få den kompetensutveckling, vidareutbildning och omskolning som krävs för att säkra jobben och kunna genomföra en rättvis strukturomvandling.

Tre frågor för en rättvis omställning

För att reda ut vad som måste göras för att arbetsplatser ska bli klimatsmarta och jobbsäkrade, bör klubbar och förtroendevalda åtminstone ha koll på följande tre frågor. De första två frågorna handlar om vad som krävs för att minska klimatpåverkan och den tredje syftar till att garantera att anställda har en lämplig kompetens också efter en omvandling till klimatsmart verksamhet.

1. Vilka utsläpp orsakar verksamheten på vår arbetsplats?
2. Vilken teknik eller vilka alternativ finns för att undvika dessa utsläpp?
3. Vilka kompetenser krävs av arbetstagarna för att genomföra denna omställning och hur är arbetstagare garanterade att få lämplig kompetensutveckling?

Klimatet – en facklig fråga?

Beslut om vad som ska produceras och hur det ska produceras fattar arbetsgivarna vanligtvis själva. Men dessa beslut ska ske i samverkan med de lokala facken. MBL, AML, Utvecklingsavtalet och olika samverkansavtal reglerar hur samarbetet ska ske.

Klimatfrågan är en fråga som har avgörande inverkan på framtidens jobb och sysselsättning. Utsläpp av växthusgaser kommer att begränsas. Jobben hotas därför i verksamheter med klimatpåverkan om inte arbetsgivarna investerar och ställer om verksamheten för att bli klimatneutrala. Men också i företag som väljer att bli klimatsmarta kan jobben komma att förändras vilket kan kräva ny kompetens hos arbetstagarna.

Det ligger därför i fackföreningsrörelsens intresse att fackföreningarna har inflytande över dessa frågor och kan vara pådrivande så att omställningen blir rättvis. Fantasin sätter gränserna men lokalt fackligt aktiva kan exempelvis använda sig av följande metoder:

1. Samtal på arbetsplatsen.

Först och främst är det viktigt att frågan diskuteras på arbetsplatserna, mellan arbetskamrater och arbetsledningen. Alla borde ha ett gemensamt intresse av att utveckla verksamheten och säkra jobben.

2. Reagera på arbetsgivarens information.

Se till att arbetsgivare fullgör sina skyldigheter enligt MBL. Primärförhandlar och informerar. Fackens uppgift är att fråga, ifrågasätta och komma med förslag.

3. Själva initiera och begära förhandlingar.

Genom Utvecklingsavtalet och olika samverkansavtal kan fackföreningar som omfattas av dessa avtal själva ta initiativ till arbete i samverkansorgan och i vissa fall begära förhandlingar med arbetsgivaren.

Verktygen finns!

MBL är grunden för att driva klimatfrågan lokalt

Enligt § 11 MBL ska arbetsgivaren förhandla med fackföreningen i god till innan processen att genomföra viktigare förändringar på arbetsplatsen inleds. Det kallas den primära förhandlingsskyldigheten och gäller bland annat för planer på att ändra arbetsorganisationen, vidta uppsägningar, på grund av arbetsbrist, införa nya system för övervakning och kontroll eller köpa in nya maskiner och verktyg.

Fackföreningens uppgift är då att i alla skeden ställa frågor, framföra synpunkter och komma med alternativa förslag. Om arbetsmiljön kommer att påverkas ska en konsekvensanalys enligt arbetsmiljölagen utföras och så vidare.

I dessa situationer har vi ett regelverk i MBL. Använd den möjligheten!

Förhandlingsrätten

Enligt § 10 MBL har fackföreningen rätt till förhandling med arbetsgivare i alla frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och medlemmar i organisationen (som är eller har varit anställda hos arbetsgivaren).

Samverkansavtal

Samverkansavtal finns på stora delar av det statliga och kommunala området, men i vissa fall också på den privata sidan. Avtalen är en utveckling av regelverket i MBL och AML. Syftet är att de lokala parterna ska ha ett löpande och väl fungerande samverkansarbete i alla frågor som gäller verksamheten. Bland annat när det gäller utvecklingen av verksamheten, arbetet, kompetensutveckling och arbetsmiljön. Att klimatanpassa arbetsplatsen faller väl inom ramen för avtalen.

Utvecklingsavtalet

De fackföreningar som omfattas av Utvecklingsavtalet, som är ett slags samverkansavtal, har utöver MBL ytterligare möjligheter att samverka och begära MBL-förhandlingar. Avtalet ger arbetsgivarna en förstärkt förhandlingsskyldighet för frågor om exempelvis teknisk utveckling samt företagets ekonomi och utveckling i övrigt. Fackföreningarna har möjlighet att själva initiera arbete i samverkansorgan och kan även hänskjuta vissa medbestämmandefrågor till MBL-förhandling. Utvecklingsavtalet har tecknats mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK. För de kollektivavtal som är anslutna till detta avtal finns MBLs regelverk som en grund men där ges även utökade möjligheter att väcka och påverka frågan om klimatanpassningar.

Utvecklingsavtalet tillkom för att utveckla samverkan mellan fack och arbetsgivares i frågor av gemensamt intresse såsom att utveckla företaget, arbetsmiljön och de anställdas kompetens. Syftet är att trygga företagets verksamhet och säkra trygga anställningar. Där finns bestämmelser om hur det gemensamma arbetet ska gå till i frågor som marknadsutsikter, inköpsverksam, konkurrensläget, produktutveckling och de anställdas kompetensutveckling.

Utvecklingsavtalet lämpar sig mycket väl för att gemensamt hantera omställning till hållbar och klimatanpassad verksamhet.

Hur kan man använda verktygen?

MBL är den grundläggande lagstiftningen som styr arbetsgivarens skyldigheter och fackens rättigheter när det gäller information och förhandlingar. I samverkansavtal och Utvecklingsavtalet är dessa rättigheter förstärkta. För samtliga gäller nedanstående som ett minimum.

Även om arbetsgiven är ointresserad av hållbarhetsfrågor och av att framtidsäkra verksamheten så finns det möjligheter för klubbar och den lokala fackföreningen att agera.

Först och främst är det viktigt att frågan diskuteras på arbetsplatserna, mellan arbetskamrater och arbetsledningen. Alla borde ha ett gemensamt intresse av att utveckla verksamheten och säkra jobben. Är arbetsgivaren ointresserad finns skarpa verktyg.

Informationsskyldighet

En skarp möjlighet att väcka frågan ges med § 19 MBL som handlar om *information till en kollektivavtalsbunden organisation*. Bestämmelsen tar sikte på frågor som inte ska primärförhandlas enligt § 11 MBL.

Informationsrätten kan delas upp i tre olika typer:

1. Information som arbetsgivaren ska lämna på eget initiativ.
Arbetsgivaren är skyldig att fortlöpande informera den lokala arbetstagarorganisationen om verksamheten. Bland annat gällande produktionen, ekonomin och personalpolitiken men också om företagets allmänna utveckling och prognoser för investeringar liksom framtidsutsikter i stort. Informationen ska ske regelbundet och nära i tid med att arbetsgivaren själv får tillgång till uppgifterna. Informationsträffar ska exempelvis ske en gång i veckan eller månaden, beroende på arbetsplatsens storlek och verksamhetens utformning.
2. Information som arbetsgivaren är skyldig att ge om det lokala facket begär det.
Arbetsgivaren har även en skyldighet att tillhandahålla uppgifter på begäran av facket. Om den begärda informationen behövs för att kunna företräda medlemmarna och ligger inom området för § 19-information. Det kan röra sig om böcker, räkenskaper eller rapporter. Men även utredningar, analyser, statistik och avtal.
3. Utredningar och avskrifter som arbetsgivaren är skyldig att utföra på begäran av det lokala facket.
Inom ramen för § 19 MBL kan också facket begära att arbetsgivaren utför utredningar om exempelvis varför företaget har hög sjukfrånvaro eller hög personalomsättning. Men denna utredningsskyldighet är begränsad. Begäran ska stå i proportion till behovet av utredningen, de resultat som utredningen i bästa fall kan ge och företagets förmåga att klara de kostnader och besvär som utredningen leder till.

Frågan om klimatanpassning av arbetsplatsen ryms definitivt inom tillämpningsområdet för § 19 MBL.

Primärförhandlingskyldighet

Vid en primärförhandling enligt § 11 MBL är det fackföreningens roll att se till att alla klimataspekter som kan vara aktuella kommer att hanteras av arbetsgivaren. Ställ frågor, ge förslag och så vidare. Begär ajournering om ni behöver det eller om arbetsgivaren inte kan svara på de relevanta frågorna. Fackföreningen behöver inte ha alla svaren – bara de rätta frågorna!

Förhandlingsrätten

Förhandlingsrätten i § 10 MBL gäller de flesta frågor på en arbetsplats som rör förhållandet mellan arbetsgivaren och medlemmarna. Var kreativ! Ta alla chanser att påverka arbetsgivaren.

Kollektivavtal

Ännu finns inte några centrala kollektivavtal om klimatanpassning mellan arbetsmarknadens parter. Det hindrar inte att det träffas lokala kollektivavtal om hur klimatarbetet på arbetsplatsen ska bedrivas och om hur lämpliga klimatmål gemensamt ska arbetas fram.

Gemensamma mål kan vara miljöcertifiering för verksamheten, klimatanpassad inköspolicy, återvinning, minskad energiåtgång, miljövänliga transporter eller kompetensutveckling för anställda på miljöområdet.

Avslutning

Det är av yttersta vikt att fackföreningsrörelsen är aktiv i den omställning till ett hållbart samhälle som oundvikligen kommer att ske. Det är fackföreningens uppgift att se till att den blir rättvis och jämlik. I MBL, samverkansavtal och Utvecklingsavtalet finns verktyg att påbörja arbetet redan i dag. Den fackliga kampen förs bäst på arbetsplatserna – det gäller även denna fråga.

Kom ihåg!

Facket behövs för att aktivt arbeta för en rättvis och jämlik omställning till ett hållbart samhälle. Ni är experter på era arbetsplatser. Ni behöver inte vara experter på miljö- och klimatfrågor.

För att reda ut vad som måste göras för att er arbetsplats ska bli klimatsmart och jobbsäkrad bör ni åtminstone ha koll på följande tre frågor.

1. Vilka utsläpp orsakar verksamheten på vår arbetsplats?
2. Vilken teknik eller vilka alternativ finns för att undvika dessa utsläpp?
3. Vilka kompetenser krävs av arbetstagarna för att genomföra denna omställning och hur är arbetstagare garanterade att få lämplig kompetensutveckling?

Vilket regelverk är tillämpligt på er arbetsplats? MBL, samverkansavtal och/eller Utvecklingsavtalet?

Använd de tillgängliga verktygen för att diskutera frågorna, se till att arbetsgivaren fullgör sina skyldigheter och ta initiativet till förhandling och samverkan. Ta vara på alla möjligheter och skapa egna.

Utän facket – ingen rättvis och jämlik omställning!



Rapporten beställs från LO-distribution:
lo@strombergdistribution.se
www.lo.se/distribution

December 2023
ISBN 978-91-566-3610-3
www.lo.se

OMSLAGSFOTO: Fredrik Sandberg / TT