
Klimatet och jobben

Fackliga perspektiv för en rättvis omställning

BENGT ROLFER



KLIMATET OCH JOBBEN

Fackliga perspektiv för en rättvis omställning

© Arena Idé, Stockholm, 2020

Författare: Bengt Rolfer

Foto framsida: Pixabay

Rapporten kan laddas ner från www.arenaide.se/rapporter



BENGT ROLFER

Bengt Rolfer är frilansjournalist med inriktning på arbetslivet. Han har tidigare skrivit flera böcker, bland annat på Premiss förlag. Det här är hans första bok som tar upp klimatfrågan.

Innehåll

Inledning: Fackliga svar på klimatkrisen	6
1. ”Det är <i>just transition</i> som är grejen”	10
2. Tyskland tar täten	14
3. Stålverksarbetarna som räddar världen	18
4. Förarlös framtid för fordonsindustrin	22
5. LO drömmer om fackliga klimatombud	26
6. Brittiska facket vill ta landet mot nollutsläpp	28
7. Visionära fack vill ha gröna avtal	32
8. Upphandlaren som gör sin röst hörd	36
9. Oslo vill klimatanpassa med hjälp av facket	38
10. Låt pengarna tala!	42
11. Trädkramare och cementhäckar	44
12. Plast – ett nödvändigt ont?	48
13. Flygskam, köttskam och konsumtionsskam	52
14. Telia ligger före sin egen tidtabell	56
15. Många bäckar små ...	60
16. Kollektivtrafik för bättre jobb och miljö	64
17. ”Minska – förändra – förbättra”	66
18. Verktygslåda för offentligt anställda	70
19. ”Förr var det hiv/aids, nu pratar alla om klimatet”	76
20. Växande intresse för klimatet som biståndsfråga	78
21. ”In Sweden we have a system ...”	82

Inledning: Fackliga svar på klimatkrisen

I Parisavtalet från 2015 kom en skrivning om rättvis omställning (*just transition*) för första gången in i en internationell klimatöverenskommelse. Det var en framgång för Världsfacket ITUC som kämpat länge för detta. ITUC:s generalsekreterare Sharan Burrow var tidigt ute med slagordet ”På en död planet finns inga jobb”.

Men hur utbredd är insikten om att det behövs en klimatdriven omställning i arbetslivet? Hur ser det fackliga svaret på klimatkrisen ut konkret? Hur ska man få fackets medlemmar att acceptera behovet av omställning, även när det sker till priset av att man kan förlora sitt jobb? Var finns de nya jobben? Och – inte minst – vad ÄR egentligen en rättvis omställning och hur ska den gå till?

Det är sådana frågor som ställs i den här skriften.

På central facklig nivå finns en insikt om behovet av omställning, men frågan är hur utbredd denna uppfattning är bland medlemmarna på fabriksgolvet och kontor, i butiker och gruvor. Det finns klimatförnekare som inte ens vill se klimathotet och som slår bakut inför att förändra sin livsstil. Någon kanske muttrar: ”Nu får man inte grilla en köttbit längre och inte flyga charter till Medelhavet. Ska man dessutom bli av med jobbet?”

För vissa individer kan vidden av omställningen te sig avskräckande. Här har inte minst de lokala fackklubbarna en rejäl utmaning. LO ser därför särskilda klimatombud som ett nytt och viktigt förtroendeuppdrag.

Samtidigt kan man konstatera att facket och arbetsgivarna i Sverige i många fall har en samsyn när det gäller den gröna omställningen. Kommuner och myndigheter vill gärna ligga i framkant, liksom enskilda storföretag som ser nya affärsmöjligheter här. Scania och Telia är ett par exempel på det. Även några av värstingarna på utsläppslistan som SSAB, Cementa och Borealis inser att det är en överlevnadsfråga att radikalt minska sitt klimatavtryck.

Facket i de här företagen är med på noterna. De inser att klimatet kräver omställning av produktionen och att det gäller att ta sig an nya uppgifter, men det är sällan facket som går i bräschen. Att omställningen påfallande ofta sker i samförstånd kan vi nog tacka den svenska traditionen och vanan vid strukturomvandling för. Plus

att vi har väl fungerande omställningsrutiner inom så gott som alla branscher.

Att vissa verksamheter skambeläggs, som till exempel att flyga, att äta kött och att konsumera mer än vad man behöver, kan i förlängningen också få effekter för jobben. Vad händer med slakteriarbetarna när köttätarna blir färre och vad ska piloterna göra om ingen vill flyga?

Rättvis omställning handlar inte bara om att fossilberoende jobb måste försvinna. Lika viktigt är att det skapas nya gröna jobb eller att de gamla jobben omvandlas till mer klimatvänliga.

På andra håll i världen är graden av klimatrelaterade problem på arbetsmarknaden långt värre än i Sverige. Ett ständigt återkommande exempel är kolgruvorna i Polen där massuppsägningar är att vänta. Men ingen vet var kolgruvearbetarnas nya jobb kan skapas. Många kanske ställer sitt hopp till EU:s ”gröna giv” (*European Green Deal*) och förslaget om en fond för rättvis omställning i arbetslivet. Men pandemin har försenat den gröna given och samtidigt skapat nya behov av pengar till återhämtning.

Å andra sidan har man i Tyskland – hittills utan EU-pengar – skapat en inhemsk kolkoalition och gjort en nationell överenskommelse för att hantera avvecklingen av kolindustrin. Den uppgörelsen ses av många som en förebild för rättvis klimatomställning.

I många utvecklingsländer ser de klimatrelaterade problemen ut på helt annat sätt än i vårt närområde. I till exempel Zambia kan det ena året vara torka och hungersnöd som slår ut möjligheten till sysselsättning och överlevnad. Nästa år kan det vara översvämningar som förstör skördarna. I Jamaica syns med blotta ögat hur den klimatrelaterade erosionen från orkanerna naggar de kritvita sandstränderna i kanten mer och mer för varje år.

I både Zambia och Jamaica driver svenska fackförbund för offentliganställda ett biståndsprojekt för att öka medvetenheten om klimatförändringarna och hur de påverkar människors arbets- och levnadsvillkor. Ett annat fackligt projekt syftar till att främja kollektivtrafik och skapa nya jobb med bra anställningsvillkor i ett par afrikanska storstäder. Union to Union som samordnar de svenska fackförbundens utvecklingsprojekt skulle gärna se att fler förbund ville driva den typen av projekt.

Union to Union är en av de organisationer som möjliggjort den här skriften. De övriga är LO, Unionen, Vision och Akademikerförbundet SSR.

BENGT ROLFER

Stockholm i november 2020

1. ”Det är *just transition* som är grejen”

– Vi får allt fler exempel på att rättvis omställning fungerar. Det finns en ökad förståelse för detta och allt fler fackföreningar sitter med vid förhandlingsborden. Det har verkligen skett en förändring och det gör att det finns hopp för framtiden.

Den som säger så är Samantha Smith, direktör för Just Transition Centre (JTC) som är Världsfacket ITUC:s enhet för rättvis omställning. Centret bildades 2016, strax efter att Parisavtalet undertecknats och begreppet *just transition* för första gången skrevs in i en internationell överenskommelse på klimatområdet.

Centret har som uppgift att föra samman fackföreningar, näringsliv och politiska beslutsfattare i en gemensam strävan mot en mer klimatvänlig och fossilfri värld och att hjälpa fackföreningar att få till en rättvis omställning genom lagar, kollektivavtal och investeringar. Den främsta metoden att göra detta är genom så kallad social dialog. Enligt Samantha Smith görs det stora framsteg på det området.

– Det mest övertygande exemplet är den tyska utfasningen av kollet. Den uppgörelsen har förhandlats fram med facket och innehåller det mesta som behövs för att omställningen ska bli rättvis, framför allt att ingen enskild arbetare ska bli lämnad i sticket. På företagsnivå är SSAB:s ”stål utan kol-projekt” i Sverige en stor succé. Där spelade facket en viktig pådrivande roll. Projektet hade aldrig blivit av utan IF Metalls agerande, säger hon.

– Men det finns massor av fler exempel i världen där man gör upp planer för minskade utsläpp och samtidigt erbjuder framtidshopp åt enskilda människor och samhällen. Det sker i Kanada, Brasilien, Nya Zeeland, Nederländerna, Spanien ... Vi börjar också se ett ökat engagemang från amerikanska, indiska och indonesiska fackförbund. Det har hänt väldigt mycket det senaste året.

Ytterligare ett färskt framgångsexempel hämtar hon från Sydafrika. I början av 2020 föreslog den fackliga centralorganisationen Cosatu en räddningsplan åt det krisdrabbade statliga energiföretaget Eskom. I en trepartsuppgörelse där även regeringen deltog fick fackets plan stöd. Resultatet blev skuldlättnader för företaget och en satsning på förnybar energi som ska ge tusentals nya jobb.

En viktig lärdom är att det inte räcker att få stöd för avveckling

av fossila verksamheter. Rättvis omställning handlar minst lika mycket om att skapa nya gröna jobb eller förändra befintliga jobb i klimatvänlig riktning, påpekar Samantha. Hon välkomnar att EU:s återhämtningsplan innehåller en särskild mekanism och pengar till rättvis omställning.

– Det är ytterligare ett tecken på att det är *just transition* som är grejen för dagen, säger hon.

Men även om rättvis omställning är målet kan det vara svårt att få arbetare som tvingas lämna sina jobb att stödja idén. Hur övertygar man dem att anamma det här?

– Det är facketts jobb och våra medlemsförbund ägnar mycket tid åt detta. Samtidigt tror jag inte att det är någon större splittring mellan de fackliga ledarna och medlemmarna på golvet. Alla som någon gång förlorat jobbet eller har en familjemedlem som har gjort det kan förstå hur det känns. Någon kanske kommer och säger att det kommer att bli bra en dag, men du har svårt att ta det till dig i den kris du befinner dig i.

– Men gång på gång har vi sett att när det skapas nya bra jobb blir folk efter hand mer positiva. Det är en helt naturlig reaktion att bli rädd, osäker och arg. Men nu går det också att se en möjlighet att förhandla fram en rättvis omställning för sig själv och sina arbetskamrater. Det förändrar verkligen folks attityder, säger Samantha.

Så du är optimistisk?

– Ja, så optimistisk man kan vara i dagens läge. Det finns en ökad förståelse bland alla inblandade att rättvis omställning är viktigt och att facket ska sitta med vid bordet. Det har verkligen skett en förändring och vi ser ett starkt ökat intresse för denna fråga.

DETTA ÄR JTC

Just Transition Centre är en enhet inom Världsfacket (International Trade Union Confederation – ITUC). Världsfacket är världens största fackliga sammanslutning och består av 332 fackliga organisationer i 163 länder med totalt 200 miljoner medlemmar.

JTC arbetar främst med att

- stärka fackföreningar genom att sprida exempel på rättvisa omställningsprocesser och -planer samt att höja kunskapen på det här området,

- dokumentera väl fungerande processer om social dialog i form av intervjuer, videor, rapporter och fallstudier,
- starta och stödja social dialog-processer som omfattar fackföreningar, näringsliv, kommuner, regeringar och andra intressenter,
- ge strategiska inspel till nationella och globala policydialoger om rättvis omställning.

2. Tyskland tar täten

I Tyskland har regeringen kommit överens med arbetsmarknadens parter om att kolet ska fhas ut senast 2038. Ett massivt ekonomiskt stöd har skjutits till för att underlätta avvecklingen och se till att nya jobb skapas. 40 miljarder euro (drygt 400 miljarder kronor) satsas på stöd till dem som förlorar jobben och till investeringar i nya arbetstillfällen i de fyra kolregionerna Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt och Nordrhein-Westfalen, varav de tre första ligger i före detta Östtyskland.

– Det här är en historisk milstolpe. Utan vårt krav på en rättvis omställning skulle vi inte ha kommit fram till en socialt acceptabel lösning, sa Stefan Körzell från den tyska fackliga centralorganisationen DGB när överenskommelsen var klar.

En av de viktigaste punkterna som den speciella kolkommisionen med representanter från alla berörda aktörer presenterade 2019 är ekonomisk ersättning i form av förtidspension eller avgångsvederlag till dem som blir av med jobben när kolkraftverk och gruvor avvecklas. Lika viktigt är att det ska göras en stor satsning på att få fram nya likvärdiga jobb. Under resans gång görs avstämningar. Det blir ingen automatisk nedläggning av kolkraftverk om inte hela omställningskedjan är på plats. Uppgårelsen föreskriver också att fackföreningar ska vara med under hela processen.

– Det här är en näst intill idealisk uppgörelse. Jag har inte sett något liknande, men det är precis så här man borde göra i många fler branscher, till exempel bilindustrin, säger Kajsa Borgnäs, chef för det tyska institutet Stiftung Arbeit und Umwelt i Berlin, som är knutet till fackförbundet IG BCE.

Hon tillägger att det viktigaste från ett fackligt perspektiv är att konkreta klimatmål kopplas ihop med konkreta industri- och arbetsplatsmål.

– I och med att det finns hållpunkter då man stämmer av kan det teoretiskt bli så att man får skjuta på kolutfasningen om det till exempel 2026 skulle visa sig att det inte har skapats tillräckligt med nya arbetsplatser. Det är få som tror att det kommer att bli så, men det är bra att den kopplingen finns.

IG BCE organiserar personal inom bland annat bygg-, kemi- och

energisektorerna och är Tysklands tredje största fackförbund med 630 000 medlemmar. En mindre del av medlemskåren – cirka 20 000 – jobbar inom kolindustrin, som nu ska avvecklas. De första arbetsplatserna är redan på väg att slå igen och avgångsvederlag har börjat betalas ut.

– Det är ganska hög åldersstruktur i branschen. Många har mindre än tio år kvar till pension och där löser man det med förmånliga förtidspensioner. Frågan hur man ska lösa det för de yngre är inte klar än, säger Kajsa Borgnäs.

Viss oenighet har uppstått mellan öst och väst om i vilken turordning utfasningen ska ske. De flesta gruvor och kolkraftverk ligger i öst och det är där sysselsättningen är mest beroende av att kolet finns kvar tills nya industrier är på plats. Tesla har visserligen nyligen beslutat bygga en ny fabrik med 13 000 anställda i Brandenburg strax utanför Berlin, men det är knappast jobb som kolgruvearbetarna kan övergå till direkt.

I Nordrhein-Westfalen är kolindustrin modernare och släpper ut mindre och skulle av det skälet kunna vara kvar längre. Samtidigt har den stora energijätten där – RWE – siktet inställt på att fortsätta vara en jätte i branschen och har påbörjat omställningen till vind- och solkraft.

– Vi har goda erfarenheter av strukturomvandling sedan avvecklingen av stenkolen här i Ruhrområdet. Här finns stabila plattformar för social dialog och ett bra nätverk med politikerna. Nu har vi fått en tidsplan för avvecklingen av brunkol och dessutom mycket pengar att spendera på lämpliga innovativa projekt för att säkra sysselsättningen. Allt detta ger oss mycket bra förutsättningar, säger Jörg Weingarten, avdelningschef på DGB i Nordrhein-Westfalen.

Det var den fackliga centralorganisationen DGB som satt med och förhandlade fram villkoren i kolavvecklingsplanen.

Vad i uppgörelsen var viktigast från DGB:s perspektiv?

– Att inga anställda ska behöva komma i kläm. Vi har en klar tidsplan för avvecklingen och vi kan erbjuda kvalifikationsinsatser, förtidspension eller andra ekonomiska förmåner. Vi har stakat ut vägen som räddar både jobben och klimatet genom en rättvis omställning, svarar Jörg.

En faktor som dock kan påverka tempot i utfasningen är att synen på klimathotet ser olika ut i östra och västra Tyskland. I väst finns en större acceptans för den stora *Energiewende* som Tyskland sedan flera år befinner sig i med avveckling av både kärnkraft och kolkraft. I öst finns en viss klimatskepsis och det högernationalistiska partiet Alternativ für Deutschland (AfD) är framgångsrikt även bland fackets medlemmar, enligt Kajsa Borgnäs.

Framgången för den tyska koluppgörelsen hänger i mångt och mycket på hur det går att få fram de nya jobben och att omskola dem som lämnar kolindustrin. Direktövergångar för personal i kolindustrin till nya grönnare näringar kommer att vara ovanliga, men utöver pensioner och avgångsvederlag krävs förstås också utbildningsinsatser och nya arbetsplatser för att bevara framtidstron.

– Det märks på politikerna i alla partier hur viktigt det är att det kommer nya investeringar till regionerna i östra Tyskland. Exempelvis stöds nyetablering av underleverantörer till bilindustrin och det har grundats ett konsortium som vill bygga en batterifabrik i öst. Men utöver Tesla är det ännu inte så mycket som är konkret. Det finns också flera företag som talar om att bilda Kooperationer för utbildningssatsningar för att klara omställningen, säger Kajsa.

Jörg Weingarten på DGB påpekar att även bilindustrin står inför en gigantisk omställning, men han tror inte att en liknande överenskommelse är möjlig där.

– Visst, bilindustrin står inför en stor omställning och det kommer att krävas mycket kompetensutveckling av de anställda. Speciellt kan det bli problem hos många underleverantörer av motordelar och växellådor när bilindustrin satsar på elektrifiering. Men skillnaden är att det inte handlar om en utfasning, utan om ett skifte till eldrift. Det är något som industrin själv vill genomföra. Det finns inte samma politiska tryck som vid kolavvecklingen och det kommer knappast att ställas några federala pengar till förfogande för att underlätta omställningen, säger han.

FRÅGOR OCH SVAR OM DGB:S SYN PÅ KOLUPPGÖRELSEN

Varför är kolutfasningen socialt acceptabel?

För att den garanterar att ingen faller mellan stolarna. Det finns gott om både tid och pengar att genomföra en strukturomvandling i de berörda regionerna. Fackföreningarna kommer att vara delaktiga i denna omvandling. Under resans gång kommer avstämningar att göras och planen kunna justeras. Kompensation utgår både till berörda företag och till anställda. Arbetstagare får omställningsstöd eller förtidspension.

Hur hänger satsningen på förnybara energikällor ihop med kolutfasningen?

De hör nära ihop. Kolet har spelat en viktig roll för landets nuvarande välstånd. I ljuset av klimatförändringarna måste förnybara källor ta över elförsörjningen. För att bevara välståndet måste det till massiva investeringar i förnybart. Därför är målet om 65 procent förnybar energi år 2030 en viktig politisk signal.

3. Stålverksarbetarna som räddar världen

”Stål utan kol” är en slogan som väckt uppmärksamhet. Vad det handlar om är det så kallade Hybritprojektet där LKAB, SSAB och Vattenfall samarbetar för att kunna producera stål med hjälp av vätgas i stället för kol. Effekten skulle bli att koldioxidutsläppen reduceras till ett minimum.

När EU-kommissionens ordförande Ursula von der Leyen höll sitt stora linjetal i september 2020 var Hybritprojektet det enda konkreta exempel på grön omställning hon lyfte fram. Det skedde bara ett par veckor efter att världens första pilotanläggning för fossilfritt stål hade invigts i Luleå under överinseende av både Sveriges statsminister och klimatminister.

– Just nu har vi en historisk möjlighet att göra sakerna som ger jobb här och nu – men också skyndar på den klimatomställning som alla inser krävs. I dag lägger ni grunden för att den svenska stålindustrin ska kunna vara helt fossil- och koldioxidfri om 20 år. Tillsammans kan vi bygga om Sverige till världens första fossilfria välfärdsland, sa Stefan Löfven vid invigningen.

Och Isabella Lövin tillade:

– Den här invigningen gör det konkret att den industriella omställningen sker här och nu, och att ett fossilfritt samhälle är inom räckhåll.

I det här högtidliga sammanhanget var det ingen som påminde om att SSAB i dag toppar Sveriges Naturs lista över de största koldioxidutsläpparna i Sverige. Även LKAB och Vattenfall, som också ingår i projektet, ligger bland de tio i topp. Men med den vetskapen blir det ännu tydligare att det är stora och avgörande utmaningar på gång i detta samarbetsprojekt.

Hybritprojektet har fått stor uppmärksamhet för sitt tekniskt innovativa upplägg. Samtidigt verkar ingen ha ställt frågan om hur man ordnar en omställning till de nya jobben som upplevs som rättvis av de anställda. Vi låter IF Metalls ordförande på SSAB i Luleå, Tomas Karlsson, ta emot den passningen. Han dämpar den snyggt och avdramatiserar det hela.

– Vi har länge varit den stora boven i miljödebatten, så för oss är det här otroligt positivt. Självklart påverkas de som jobbar i

masugnen och på koksverket när dessa försvinner, men vi är vana vid att lära oss nya maskiner och ny teknik. Nu blir det en helt ny produktionsmetod, men skillnaden blir nog ändå inte så stor, säger han.

Tomas Karlsson påminner om att SSAB hade 5 400 anställda i Luleå 1973. I dag är antalet 1 100. Det är alltså jättemånga jobb som har försvunnit, men hans poäng är att det har skett helt utan uppsägningar.

– Vi har aldrig varit motståndare till ny teknik. Vi vet att vi tävlar på världsmarknaden och då måste vi ligga i framkant, säger han.

Just nu är fokus på pilotprojektet som är en mindre anläggning i Luleå. Var den slutgiltiga fullskaleanläggningen kommer att hamna om några år är ännu oklart. Det kan bli hos LKAB i malmfälten ett 30-tal mil norrut.

– Men det är lång tid kvar. Vi har inga garantier för jobben, men jag är inte orolig, säger Tomas Karlsson.

Tomas Westman, ordförande för Unionenklubben på SSAB i Luleå, har en liknande inställning. Att fortsätta med de enorma koldioxidutsläppen är inte hållbart, men någon oro bland medlemmarna för att jobben kommer att försvinna har han inte märkt.

– Det här är ett teknikskifte. Sådana har vi haft förut och medarbetarna är nyfikna på hur det ska fungera. Vi klarar det genom att lära nytt och nyanställa.

Hybridsatsningen har till och med lett till ett ökat intresse för att söka sig till SSAB.

– När projektet lanserades ökade spontanringningen från folk som ville söka jobb här, det gällde framför allt ingenjörsjobben. Folk är intresserade av hållbarhet och det attraherar främst unga människor att söka sig hit. Detta är bra för vår image, säger Tomas Westman.

Även SSAB:s anläggning i Oxelösund, där det jobbar ungefär dubbelt så många som i Luleå, kommer att påverkas av de här planerna. Men även där är Unionens klubbordförande Patrick Sjöholm fylld av tillförsikt.

– Det är möjligt att vi blir färre anställda på kort sikt, men vi ser det här som en framtidssatsning för orten och jobben. Vi märker att många vill söka sig hit, det gäller både till högre och lägre positioner. Synen på SSAB håller på att ändras från miljöförstörare till miljö-

räddare. Förr sågs vi som en del av problemet, nu som en del av lösningen. Det ger ett enormt reklamvärde, säger Patrick.

Även Aftonbladets ledarsida tog till stora ord när man skrev om Hybritprojektet under rubriken ”Stålarbetarna i Luleå tänker rädda världen”.

Är det så det känns? Frågan går till Tomas Karlsson på IF Metall:

– Lite grann är det faktiskt så. Globalt är vi ett ganska litet stål-företag, men det känns roligt att vi är först med detta. Många trodde inte att det skulle vara möjligt, men fler och fler kommer hit och tittar på vad vi gör så nog är vi med och räddar en liten del av världen i alla fall.

4. Förarlös framtid för fordonsindustrin

Fordonstillverkaren Scania har länge hållit hög profil på klimatområdet och befinner sig i topp när svenska företag hållbarhetsrankas. När coronapandemin härjade som värst på våren 2020 presenterade bolaget nya klimatmål baserade på så kallade *Science Based Targets* – ett initiativ som stöds av Världsnaturfonden och FN:s Global Compact. Tanken är att bidra till att målen i Parisavtalet uppfylls genom att sätta upp vetenskapligt förankrade mål för minskade utsläpp. Rent konkret handlar det för Scantias del mycket om elektrifiering och att utveckla automatiserade (självkörande) fordon.

Företaget har enligt Unionens klubbordförande Mari Carlquist varit noga med att involvera medarbetarna i denna process. Bland annat har flera miljödagrar anordnats där personalen engagerats i hur var och en kan bidra till förbättringar. För att ge extra tyngd åt frågan deltog professor Johan Rockström, som är en av världens ledande klimatforskare.

– Medarbetarna ser att omställningen är en fråga om överlevnad för oss. Transportnäringen kommer inte att fungera om vi inte satsar på miljön. Dessutom är det en fråga om att kunna behålla folk. Modern arbetskraft vill inte jobba i företag som inte tänker på miljön, säger Mari Carlqvist och tillägger att hennes medlemmar inte är oroliga för sina jobb till följd av omställningen.

På Scania i Södertälje arbetar omkring 16 000 personer. Under pandemivåren var nästan alla anställda permitterade eller hänvisade till att jobba hemma. Men de som tillhör utvecklingsavdelningen jobbade vidare som vanligt. Det är där man jobbar med de prioriterade projekten för att klara företagets högt uppsatta miljömål.

– Vår vd har bestämt sig. Miljön står högst på hans agenda, därför undantogs de som jobbar med sådant som är viktigt för att nå miljömålen. Det var cirka tusen personer, säger Mari.

En av dem som arbetar på utvecklingsavdelningen är George Dibben, ingenjör med inriktning reglerteknik och datavetenskap. I fem och ett halvt år har han lett det banbrytande projektet i QPilot. Det handlar om att utveckla elektrifierade självkörande bussar för stadstrafik och är ett projekt som snart går i mål.

– Än så länge kör vi mest på testbanor, men tanken är att våra

förelösa bussar ska vara i drift i Doha lagom till fotbolls-VM i Qatar 2022, säger George.

För George personligen är det viktigt att ”arbeta för en bättre värld” och att ta fram mer hållbara lösningar.

– Det är viktigt för hela samhället, för Scania och för mig själv. Jag är glad att kunna vara en del av detta, säger han.

Den riktigt stora effekten på klimatet uppnås inte förrän den samlade fordonsparken av diesel- och bensindrivna bussar och lastbilar har tagits ur drift, påpekar han. Men det är dit man är på väg, inte minst tack vare det arbete som utförs på Scantias utvecklingsavdelning.

Att detta teknikskifte också kommer att innebära att jobben förändras är en självklarhet, liksom att de kommer att kräva högre digital kompetens. Men det är inte säkert att det blir färre jobb i slutändan, anser George. Och för vissa kan övergången bli smidig. Många som i dag sitter i kontrollcentraler har en gång börjat som bussförare, så det är ett naturligt steg.

– Visst är det en utmaning att utbilda folk när jobben blir mer high-tech. Företaget måste lägga ner mycket tid på att låta medarbetarna växa in i de nya uppgifterna. Jag tror det kommer att bli en mer utdragen process än vad man trodde för några år sedan.

Men – även om det inte är Scantias personal som berörs – färre jobb för busschaufförerna lär det väl ändå bli med självkörande fordon?

– Det beror på hur transportföretagen och de kommunala beställarna vill ha det. Det finns olika modeller. Det är mycket möjligt att man vill ha en slags bussvärdar ombord, det kan ses som en attraktiv service, säger han.

George Dibben förutser också att det blir fler jobb på underhållssidan i takt med att fler fordon kan vara i trafik till oförändrad kostnad. Men dessa fordon kommer att vara mer komplexa och underhållet kommer att kräva mer högteknologiska kunskaper än i dag. Fokus kommer mer att ligga på sådant som elektronik, sensorer, kalibrering och datoranvändning.

– Det här är en utveckling vi redan ser och det kommer att krävas utbildningsprogram för att folk ska ha rätt kunskaper, säger George.

Även om tjänstemän och akademiker på Scania inte kommer

att få mindre att göra till följd av bolagets klimatprofil så kommer satsningen på självkörande fordon med säkerhet att få effekter på bolagets produktion. Inte minst kommer tillverkningen av hytter vid fabriken i Oskarshamn att påverkas. Där arbetar cirka 2 700 personer, de flesta är metallarbetare och frågan är hur ser de på framtiden.

– Det är lite blandat. Här finns hyttbyggare som sett flera generationer hytter komma och gå och de vill gärna fortsätta. Ungdomarna är mer anpassningsbara. Jag försöker få medlemmarna att nappa på de utbildningar som erbjuds, säger IF Metalls klubbordförande Mikael Johansson.

Historiskt har det inte varit svårt att uppgradera sin kompetens i takt med utvecklingen. Men det är en sak att ställa om till att bygga en ny generation hytter, en annan sak att ställa om till... Ja, vad kommer i stället för hytter i de självstyrande fordonen?

– Vi vet inte än. Vi för diskussioner med bolaget och försöker vara påhittiga för att komma på vad vi ska göra i stället. Hittills har det alltid skapats nya jobb, men nu kanske vi måste hitta andra lösningar för en del.

Vad tänker du på då?

– Det finns inga färdiga paket, men det kan handla om avgångsvederlag och pensionsuppgörelser.

Mikael Johansson påpekar att många medlemmar ännu inte tagit till sig detta framtidsscenario, men att facket stödjer företagets planer.

– Vi tror inte att vi kan stoppa detta. Elektrifieringen är på gång och vi måste vara med, annars får det ännu värre konsekvenser. Vi kan ju se hur det gick för Facit i Åtvidaberg på 1970-talet. De trodde inte på datorer och fortsatte göra skrivmaskiner...

5. LO drömmer om fackliga klimatombud

På LO har klimatfrågan seglat upp som en viktig profilfråga vid sidan om klassiska fackliga frågor som löner, arbetsmiljö och arbetsvillkor. I LO:s klimatrapport från 2018 lanseras klimatpolitiken som nästa stora omställningsprojekt för den svenska modellen.

Men för att komma dit krävs ett ökat engagemang lokalt. Johan Hall, utredare med ansvar för klimatfrågorna, har en dröm om hur man ska komma dit.

– Jag vill att vi hittar klimatombud på arbetsplatserna ute i landet. Min stora ambition är att varje fackklubb drar i gång arbetet lokalt och frågar sig: vad har företaget för miljöpåverkan och vad kan vi göra åt det? Hur kommer våra jobb att påverkas? Vilken typ av omställning kommer att behövas? Om alla gör det och upprättar en plan skulle omställningsarbetet ta fart rejält.

Johan Hall har inspirerats av det brittiska systemet med *Green reps* (se nästa kapitel), alltså ett nytt fackligt förtroendemannauppdrag som ett slags klimatombud. Han påpekar också att han under senare år har känt en tilltagande medvind i klimatfrågan. Det började med Parisavtalet 2015 där kravet på rättvis omställning för första gången skrevs in i ett internationellt avtal – mycket tack vare ihärdig lobbyning från Världsfacket ITUC.

– Det innebar att man fick in en social dimension i klimatomställningen. Därmed fick klimatfrågan legitimitet för fackföreningsrörelsen och gjorde oss till en röst i klimatdebatten, säger han.

Det finns flera rapporter, bland annat ILO:s *Greening with jobs*, som pekar mot att omställningen från fossilberoende till mer miljövänliga jobb totalt sett kommer att innebära fler arbetstillfällen. Men det är inte samma individer som lämnar de smutsiga jobben för att börja på de nya gröna. Det är här frågan om rättvis omställning ställs på sin spets.

– Detta kommer inte att bli friktionsfritt, säger Johan. Många som jobbar i tung fossilindustri har välavlönade jobb, förhållandevis bra arbetsvillkor och starka fackliga företrädare. Det gäller exempelvis kolgruvearbetarna i Polen – en verksamhet som ofta lyfts fram i de här sammanhangen. Alla verkar överens om att kolet ska bort,

men man kan inte byta ut ett högavlönat jobb i fossilindustrin mot ett lågavlönat grönt jobb. Det måste också utvecklas nya jobb som är lika bra och dessutom kraftiga satsningar på omskolning. I den tyska överenskommelsen om utfasningen av kol (se kapitlet om Tyskland) har man även fått med förmånliga förtidspensioner och avgångsvederlag.

– Slutsatsen är att man inte kan avskaffa de klimatovänliga jobben och strunta i de människor som jobbar där. Då kommer motståndet att bli för stort och man får inte de avsedda effekterna.

För att få detta synsätt att tränga in och starta en process på varje arbetsplats skulle etablerandet av fackliga klimatombud eller gröna ombud vara ett viktigt steg på vägen, enligt Johan. Då kan medvinden i klimatfrågan – som hittills har lett till att LO tagit fram en klimatpolitisk rapport, att fler motioner i frågan har väckts till LO-kongressen och att Johan Hall har blivit mer efterfrågad som föreläsare på fackliga kurser – blåsa vidare ut till arbetsplatserna med ökad styrka.

Fem förslag från LO för en investeringsledd klimatpolitik

- ett förnybart energisystem,
- ett hållbart transportsystem,
- biobaserade industrikombinat och incitamentssystem för att bättre utnyttja de gröna näringarna,
- främjande av byggnation i trä,
- klimatsmartare material och produktion, inte minst inom cementtillverkning.

6. Brittiska facket vill ta landet mot nollutsläpp

Sommaren 2019 blev Storbritannien det första landet i världen att fatta beslut om nollutsläpp av fossila bränslen senast 2050. Det skedde strax efter att det brittiska parlamentet hade utlyst klimatnödläge. Från fackligt håll vill man gärna bli en del av processen.

– Om arbetsgivarna lät facket ha inflytande så skulle det gå snabbare att bli klimatneutrala. Ett sätt skulle kunna vara att ge de fackliga klimatombuden en tyngre roll och samma rättigheter som övriga förtroendevalda, säger Bill Adams, regional sekreterare för den fackliga centralorganisationen TUC i Yorkshire & the Humber.

Den här regionen har en lång och konfliktfylld historia av nedläggningar, präglad av strejker och arbetare som lämnades i sticket när gruvor stängdes och stålverk lades ner under 1980-talet. Trots att man genomgick denna brutala process är regionen fortfarande sårbar och rymmer många industrier med höga utsläppsnivåer. Men den här gången borde facket få ett ord med i laget, anser Bill Adams.

– Vi har försökt bilda en kommission tillsammans med företag, lokala myndigheter och andra intressenter för hur vi ska nå målet om nollutsläpp till 2050 och skapa en grönare industri. Jag har gott hopp om att vi ska lyckas, säger han.

Bill Adams påpekar att fackliga företrädare av tradition är bra på att förhandla om löner och arbetsmiljö, men inte lika skolade i frågor som rör klimatomställningen. Många har varit skeptiska till denna uppgift, men nu har man i Yorkshire startat ett utbildningsprogram för ”gröna ombud” (*green reps*). Där ingår bland annat en kurs i rättvis omställning. Förhoppningen är att de ska kunna utöva fackligt inflytande i den kommande processen mot ett fossilfritt arbetsliv.

I dag finns minst ett 60-tal gröna ombud i Yorkshireregionen och det har även börjat sprida sig till övriga delar av landet. Det är svårt att ange någon exakt siffra. I vissa fall läggs denna uppgift på den som redan är arbetsmiljöombud eller kompetensombud (som liksom det gröna ombudet är ett förtroendeuppdrag som saknas i svenska fackklubbar).

Men de gröna ombuden har inte samma status som övriga fackliga ombud och därmed inte heller rätt att använda sin förtroendemannatid till frågor som klimat och yttre miljö. TUC trycker

på regeringen för att även *green reps* ska omfattas av ”*the brown book*” som är en slags brittisk förtroendemannalag där fackombudens rättigheter regleras.

– Då skulle de ha rätt till betald ledighet för studier och förhandlingar, men också ett starkt skydd mot uppsägning, säger Bill.

Vad har de gröna ombuden kunnat uträtta hittills?

– Ärligt talat är det ganska begränsat än så länge. På företagsnivå har det egentligen bara börjat, men på ett företag i Bradford kunde energiförbrukningen halveras efter inspel från fabriksgolvet och det gröna ombudet.

Och politiskt erkännande eller ej – Bill Adams är övertygad om att det kommer att ligga i arbetsgivarnas eget intresse att involvera de anställda i processen. Det står i lagen att koldioxidutsläppen måste försvinna och då måste man hjälpas åt. Det är minst lika viktigt för ägarna att det finns arbetskraft att tillgå även framöver och att den har de nödvändiga kvalifikationerna.

– Jag tror ingen vill tillbaka till hur det var på 80-talet då hela samhällen stängdes ner när gruvorna stängdes. Några av dem har inte återhämtat sig än, säger han.

Röster från gröna ombud

TUC:s utbildningsenhet Unionlearn har gett ut en rapport som heter *Cutting carbon, growing skills – green skills for a just transition*. Där kommer flera gröna ombud och klimatengagerade medlemmar till tals. Vi lånar några berättelser ur rapporten:

• Tom Youngsman, ombud för fackförbundet PCS i Bristol, var på möte med ett fackligt nätverk där ett par tonåringar bjudits in för att berätta hur de vill att staden skulle möta klimatnödläget.

– När jag gick förbi en skola på väg därifrån slog det mig att om ungdomarna klarar att organisera sig för klimatet, då borde vi ju klara det på jobbet också, säger han.

Det blev startskottet. Nu har han gått vidare och engagerat sig i allt från hur stadens utsläpp ska minskas till vilken mat som serveras i personalmatsalen.

• Simon Jakeman är brandman på Londons grönaste brandstation och grönt ombud för Fire Brigades Union. Han har en tomatodling på stationens tak. Men framför allt har han sett hur yrkeskåren

påverkas av klimatförändringarna. Han har därför tagit fram en handbok för hur brandmän ska leva mer klimatsmart.

– Lärande är lite som att odla. När du väl har sått ett frö och gett det näring, så plötsligt tar det fart, säger han.

- I Stockport har Mary Clarke på offentligfacket Unison tillsammans med ett par kolleger genomfört en utbildning om miljö- och klimatfrågor för mer än 150 medlemmar. Nu har kommunledningen beslutat att utbildningen ska göras obligatorisk för alla anställda. Gensvaret har varit fantastiskt.

– Vi får verkligen bra feedback från dem som gått kursen. De säger att det är den bästa utbildning de gått på, berättar Mary Clarke.

Hon tillägger att det lokala facket och arbetsgivarna tecknat ett avtal – *Joint Environment and Climate Change Agreement* – och att de fackliga ombuden har fått rätt att jobba med dessa frågor på betald arbetstid.

- Malcolm Powers är konsult och har nappat på en kurs om klimatförändringarna på Birkbeck University of London, som ger rabatt på sina kurser om man är med i facket.

– Jag har märkt att mina uppdragsgivare fokuserar mer och mer på hur de ska möta klimathotet. Den här kursen har gjort mig till något av specialist på det och verkligen hjälpt mig vidare i min karriär, säger han.

7. Visionära fack vill ha gröna avtal

Klimatomställningen ses allt mer som något som facket självklart måste engagera sig i. Men så har det inte alltid varit. Ett förbund som var tidigt ute med att profilera sig är Vision (eller före detta SKTF, Sveriges Kommunaltjänstemannaförbund) som 2007 bestämde sig för att bli en Fair Union. I dag går Vision tillsammans med Akademikerförbundet SSR i bräschen och kräver gröna klausuler i sina avtal.

Förbundets ordförande Veronica Magnusson tycker att hållbarhetsfrågor är en del av den fackliga grundtanken.

– Vi har alltid arbetat med att göra det bättre för våra medlemmar utifrån sociala och ekonomiska aspekter. Med tiden har vi allt mer börjat titta på hur vi själva ska leva och vad våra medlemmar kan göra på arbetsplatsen för att vår värld ska vara hållbar. För att vara relevanta framöver behöver vi jobba för alla tre dimensioner av hållbarhet – social, ekonomisk och miljömässig, säger hon.

Rent konkret har det bland annat inneburit att en matpolicy och en resepolicy har införts för förbundets 250 anställda och 13 000 förtroendevalda. Varje år utger Vision en hållbarhetsrapport som även tar upp frågor som materialinköp, utsläpp, avfall, motverkande av korruption med mera.

– Det är ett sätt att kommunicera att vi vill ta ansvar och leva som vi lär. Detta är inte något som stannar vid vårt lands gränser. Vi vill också påverka arbetsförhållanden i de länder där varor som till exempel våra profilprodukter produceras, säger Veronica Magnusson.

Vilka reaktioner har ni mött bland medlemmarna?

– Många är nöjda med att vi arbetar med detta och känner stolthet. Men alla ser inte sambanden eller oss själva som en aktör. Det är snarare det som är ett hinder än att det finns ett aktivt motstånd.

I Visions hållbarhetsrapport för 2019 sägs att det var det året som hållbarhet på allvar blev en facklig fråga.

– Det var 2019 som den samlade fackföreningsrörelsen kom ut på banan när det gäller hållbarhet i de tre dimensionerna. Det hänger ihop med att klimatfrågan är i ett väldigt alarmerande skede. Allt fler drabbades av hetta och bränder och började se sambanden. Fridays for Future satte press på fackförbunden att bekänna färg. Detta tillsammans med att det bara är tio år kvar till att nå målen i Agenda

2030 gjorde att vi mer samlat tvingades bekänna färg. Det var inte längre en fritt vald profilfråga, utan en mycket bredare fråga, säger Veronica Magnusson.,

Är kravet på gröna klausuler i avtalen också ett resultat av den här ”uppenbarelsen”?

– Ja, absolut, den gjorde att vi fick ett mandat att ta in det även i avtalsfrågorna.

Men det är en sak att ha en policy för anställda och förtroendevalda, en helt annan att få hela medlemskåren på 200 000 personer ute i kommuner, regioner, företag och kyrkan att engagera sig för klimatet på sina arbetsplatser.

– Vi måste göra både och, men den stora effekten får vi om alla medlemmar får förutsättningar att jobba med detta på sina arbetsplatser och kommuner och regioner arbetar på ett sätt som verkligen främjar hållbarhet.

Ett område där Visions medlemmar skulle kunna göra stor skillnad är den offentliga upphandlingen, som omsätter upp mot 800 miljarder kronor varje år.

– När vi pratar med våra medlemmar som är upphandlare säger de att de skulle vilja jobba mer med att ställa upp hållbarhetskriterier, men att de inte har det mandatet. Det är en fråga vi har belyst, att trots att möjligheten finns så ställer man inte etiska eller miljömässiga krav utan går på lägsta pris.

För Visions medlemmar handlar frågan om klimatomställning inte i första hand om att byta jobb från ett miljöskadligt arbete som orsakar utsläpp till ett nytt ”grönt” jobb. Men i vilken utsträckning kommer det att krävas kompetensutveckling av kommunernas tjänstemän för att de ska bli en del av den gröna omställningen?

– Även om många medlemmar redan har hög kompetens skulle vi vilja att det görs mycket mer. Det handlar om att få in detta perspektiv i hela organisationen. Tidigare hade man ofta en hållbarhetsstrateg som skulle täcka in allting i en kommun. Nu måste även socialsekreteraren och chefen i äldreomsorgen tänka in hur de ska minska sin klimatpåverkan. Det kan finnas de som gör motstånd mot detta eller inte tycker att det hör till kärnverksamheten. Då behöver man tydliga mandat om det. Det kan tänkas att det behövs mer kompetensutveckling för att klara de nya uppgifterna.

Ni har krävt gröna klausuler i avtalsrörelsen. Vad ligger bakom det kravet?

– Det här är inget som har gjorts i Sverige tidigare, men vi vill gärna pröva om vårt arbetssätt att förhandla och komma överens med arbetsgivaren om ekonomiska frågor kan fungera även när det gäller klimatet. Det skulle kunna handla om att göra detta område till en del av samverkan och tillsammans med arbetsgivarna ta fram en plan för hur kommunen ska minska sina utsläpp eller definiera andra saker som bidrar till negativ miljöpåverkan. Vi har inte formulerat konkreta krav, det är mest ett försök att få i gång det här arbetet.

Men hur ser motsättningarna ut egentligen? Många kommuner ligger väl långt framme och vill gärna framstå som gröna och klimatsmarta?

– Så är det i många andra avtalsfrågor också – att vi är ganska överens om vart vi vill nå. Arbetsgivarna vill också ha bra verksamhet och bra arbetsvillkor. Men en motsättning skulle kunna vara att arbetsgivarna inte tycker att detta är något vi ska ha samverkan kring. För oss är det jätteviktigt att få vara med om vi ska få med alla dimensionerna av hållbarhet och få till en rättvis omställning. Vi hoppas att det ska gå att använda sig av den svenska modellen även när det gäller klimatfrågan.

FRIDAYS FOR FUTURE UTMANADE FACKET

Akademikerförbundet SSR är det andra svenska fackförbund som tillsammans med Vision förhandlar om gröna klausuler i avtalen med motparten Sveriges Kommuner och Regioner. Enligt förbundets förhandlingschef Markus Furuberg är många kommuner och regioner redan bra på att arbeta för en mer klimatvänlig verksamhet, men parterna behöver gå igenom formerna för hur detta kan göras tillsammans med medarbetarna. Kravet har vuxit fram nerifrån, påpekar han.

– Det här är en rörelse som vuxit sig starkare. För den unga generationen är klimatet den viktigaste frågan och fackföreningsrörelsen har blivit utmanad av Fridays for Future. Vi måste ha ett svar på hur vi ska jobba med den här frågan parallellt med att vi jobbar med ekonomisk och social hållbarhet för våra medlemmar. Vi måste gå fram på alla tre områden och det går att göra det, säger Markus Furuberg.

Men hur ska ett grönt avtal egentligen se ut, vad vill ni att det ska innehålla?

– Vi vill ha ett avtal om lokal samverkan kring dessa frågor, ungefär som vi jobbar med jämställda löner. Många kommuner har tagit fram miljöpolicyer. Vi vill skapa en partsarena även för dessa frågor så att vi systematiskt kan samverka om det. Konkret kan det handla om sådant som vilka krav man kan ställa i offentlig upphandling eller hur man ska få ner utsläpp på befintliga arbetsplatser.

Hur gick det då med kravet på gröna klausuler? Jo, i det avtal som träffades i början av november 2020 finns en skrivning som säger att parterna ska lyfta frågan om hållbar utveckling kopplat till arbetet med Agenda 2030.

8. Upphandlaren som gör sin röst hörd

Nathalie Rapp är upphandlingschef på Halmstads Energi och Miljö (HEM) – ett kommunalt bolag för energi- och avfallslösningar. Hon ser goda möjligheter att påverka bolagets upphandling i klimat- och miljövänlig riktning – inte minst eftersom dessa mål är vägledande för bolagets verksamhet.

– Att arbeta för hållbarhet är en del av vår strategi och värdegrund. Vi är ett miljöföretag och ledningen är pådrivande i det arbetet. Men som kommunalt bolag måste man också ha med sig den politiska ledningen. Ofta blir priset lite högre med vårt sätt att arbeta, men vi har fått det mandatet, säger Nathalie.

Hon är medveten om att hon och hennes upphandlingsteam sitter i en mer gynnsam position än många andra. HEM har dessutom en särskild hållbarhetsstrategi som är med och formulerar upphandlingskraven. Om man har stöd från politikerna, en ledning som är beredd att satsa och tillgång till specialistkompetens kan man komma långt, konstaterar hon.

Nathalie är även fackligt engagerad i Vision och ser klimatet som en viktig facklig framtidsfråga. Men hon ser det inte som någon stridsfråga.

– Det finns egentligen inga skiljelinjer här. I vårt bolag är ju hållbarhet själva affärsidén, så vi har lite guldläge, medger hon.

Men hur och vad är det då som man framför allt kan påverka genom offentlig upphandling?

– Vi upphandlar både varor och tjänster till vår verksamhet. Vissa saker sker i samupphandling med kommunen. Ett exempel på ett viktigt område är hur vi omhändertar avfall.

Här handlar det om att välja allt från sopbilar till avfallspåsar. Uppfyller fordonen miljöklasskraven? Vilket bränsle används? Var är fordonen tillverkade? Det är exempel på frågor att ställa. Och är påsarna som används till matavfall återvinningsbara och fria från onödiga kemikalier?

– Kraven skiljer sig åt för olika varor och tjänster. Det vi försöker rikta in oss mot är att se till hela livscykeln – till exempel vad som händer med datorn eller möblerna när de har tjänat ut. Men viktigast av allt är att det finns styrning och stöttning.

Nathalie påpekar också att det inte bara handlar om att ställa krav vid upphandlingen. Minst lika viktigt är att kunna följa upp att kraven efterlevs under avtalsperioden.

– Det gör vi kontinuerligt i samråd med vår avtalspart, oftast årligen. Naturligtvis kan det ske även vid andra tillfällen om vi ser behov av det. Det vi kontrollerar är om leverantören lever upp till de villkor som står i avtalet. Det kan ske genom besök, inkrävande av intyg, provtagning med mera.

Nathalie Rapp tror att även andra offentliga upphandlare skulle kunna påverka mer.

– Vi har möjlighet att ställa de här kraven, men det gäller också att göra det. Lyfter man inte frågan kommer man ingenstans. Man måste göra sin röst hörd, säger hon.

9. Oslo vill klimatanpassa med hjälp av facket

Fram till 2030 ska Oslo minska sina koldioxidutsläpp med 95 procent. För denna höga ambitionsnivå utsågs Oslo 2019 till Europas gröna huvudstad. Kommunens politiska ledning lovade dessutom att processen skulle baseras på social dialog med de anställda och innebära en rättvis omställning.

De högtidliga målsättningarna lever fortfarande, men det går lite trögt. Och det är inte bara corona som kastat grus i maskineriet.

– Avtalet om rättfärdig omställning gäller fortfarande, men vi hade hoppats att vi skulle ha kommit lite längre, säger Anne-Beth Skrede, rådgivare i klimat- och miljöfrågor på norska LO.

Det var i september 2018 som Oslos kommunalråd Raymond Johansen och LO:s ordförande Hans-Christian Gabrielsen undertecknade en överenskommelse som beskrivits som smått historisk. Man slog fast att arbetet med att stoppa klimatförändringarna brådskar. Parterna anslöt sig till Oslos ambitiösa klimatpolitik. Dessutom förpliktade man sig att etablera ”Oslomodellen för rättfärdig omställning”, baserad på social dialog där arbetstagare och deras fackföreningar skulle medverka och inkluderas i planeringen.

Ett nyetablerat Råd för rättfärdig omställning skulle bildas och utgöra ett centralt element i processen. Men det har ännu inte skett. Detta har flera förklaringar.

En är att den norska kommunreformen ledde till en omorganisation av LO:s distriktsindelning precis när avtalet skulle omsättas i praktiken. En annan är valet 2019 som visserligen innebar fortsatt rödgrön majoritet i staden, men skiften på kommunalrådsposterna sinkade det här arbetet. Och sedan kom corona.

Ytterligare en förklaring enligt Torbjørn Ness – vice ordförande i LO-distriktet Viken Oslo som nu fått den här frågan i knät – är bristande förankring innan avtalet skrevs på.

– Det här har inte jobbat fram på vanligt sätt. Den ambition som uttrycks har stöd både i kommunens politiska plattform och i LO:s handlingsprogram, men det gick för fort att ta fram avtalet. Sådana här saker måste få ta lite tid och det här var inte tillräckligt förankrat lokalt, säger han.

Se där, en nog så viktig lärdom för det framtida klimatarbetet.

Även om omställningsrådet ännu inte är på plats så har ett brett sammansatt kompetensforum bildats och börjat diskutera vilka utbildningsinsatser som behövs för att ställa om till en grönare ekonomi.

– Men det räcker inte. Rättvis omställning handlar inte bara om kompetens, säger Torbjørn.

Men med eller utan fackligt inflytande så pågår arbetet med att klimatanpassa Oslo som bäst. Många av åtgärderna påverkar anställningsvillkoren för vissa grupper. Samtidigt går skiljelinjerna i den stora stridsfrågan om vägtullar (bompeng på norska) snarare mellan innerstadsbor och förortsbor än mellan olika politiska positioner. Så frågan är vad ett omställningsråd skulle ha gjort där.

– Det skulle ha kunnat bli en bättre diskussion och större förståelse för olika ståndpunkter. Jag tror det blir mindre splittring om man har en arena där man kan prata ihop sig. Som det blev nu handlade debatten mest om bompengen och parkeringsplatserna. Fokus hamnade på problemen detta för med sig och inte på de lösningar som det ska leda till, säger Torbjørn.

Sedan tidigare har kommunen beslutat om ett bilfritt centrum. Parkeringsplatser har försvunnit samtidigt som gågator och cykelbanor har växt fram. Från fackligt håll har man haft synpunkter på att det blivit svårt för till exempel elektriker och chaufförer som levererar till butiker att ta sig fram.

Det har lett till att man nu upprättat öronmärkta avlastningsplatser för arbetsfordon, samtidigt som allt fler gått över till cykelleveranser. Den lösningen kunde man kanske ha kommit på direkt om Rådet funnits på plats.

– Ja, nu fick vi till det i efterhand till priset av en mediestorm och en del dålig stämning.

Om du blickar framåt – vad skulle ni vilja vara med och påverka på vägen mot att nå stadens klimatmål?

– Vi skulle i större utsträckning kunna använda oss av förtroendevalda i olika branscher. Ett område är byggandet av klimatneutrala bostäder. Det är viktigt att uppfattningarna från dem på golvet når upp till dem som fattar besluten.

Vet inte byggföretagen hur man bygger klimatvänligt?

– Det vet de nog, men de kanske inte gör det alla gånger. Det är

inte säkert att det är någon stor konflikt här, men vi tror att besluten blir ännu bättre om vi får vara med, säger Torbjørn Ness.

Anne-Beth Skrede på LO medger att det "historiska" avtalet om Oslomodellen ännu inte blivit vad man tänkt sig.

– Vi hade hoppats kunna lyfta fram det här som en förebild att visa upp för andra, men där är vi inte riktigt än. Viss betydelse har det ändå haft både i Oslo och genom att andra städer och regioner börjat diskutera detta, säger hon.

10. Låt pengarna tala!

– Det handlar om att aktivt flytta pengarna från att inte göra skada till att göra nytta.

Marie Petersson jobbar som ekonom på stadsledningskontoret i Göteborg och är fackligt aktiv i Vision. Hon får det att låta väldigt enkelt när hon förklarar sin syn på kapitalförvaltning.

På Visions förbundsmöte i september 2020 bifölls en motion från Göteborgsavdelningen om en förändrad och mer aktiv investeringspolicy för förbundets kapital. Från att tidigare ha haft en placeringspolicy där man tar hänsyn till mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö, klimat och affärsteknik – samtidigt som man undviker att investera i exempelvis porr, vapen och tobak – har förbundet nu antagit en policy om att aktivt investera utifrån FN:s globala mål för hållbar utveckling och en bättre värld.

Några dagar efter förbundsmötet firar Marie och avdelningens kassör Nicklas Halleröd – till vardags HR-strateg på stadsledningskontoret – att det gick vägen. Det är Nicklas och Marie som gemensamt ligger bakom motionen och de tror att beslutet kan göra stor skillnad.

– Det man kan göra i det lilla kan man också göra i det stora. Vi hoppas att det som vi startat i liten skala ska få fler att tänka likadant och på sikt påverka hur banker och företag investerar sina pengar, säger Nicklas.

– Ju mer som investeras i sådant som gör nytta, desto mer kapital kommer det att finnas att satsa på till exempel vattenrening, solceller och att utveckla ny miljöteknik. Samtidigt kommer den lönsamhet man tidigare kalkylerat med i fossila branscher som olja, gas och kol inte längre att finnas kvar, säger Marie.

Det är en händelse som ser ut som en tanke att Preemraff i stort sett samtidigt drar tillbaka planerna på att bygga ut oljeraffinaderiet i Lysekil. Företagets vd motiverar det just med att investeringar i olja inte längre kommer att vara lönsamt och att man i stället vill satsa på produktion av förnybara drivmedel.

Bakgrunden till göteborgarnas motion till förbundsmötet var att avdelningen disponerar ett eget kapital från en försäljning av en fastighet som förr var fackexpedition. Avdelningen bildade då ett bolag – Avenboken – med uppgift att förvalta pengarna och anordna

aktiviteter för avdelningens 5 500 medlemmar, till exempel resor eller yrkesdagar för olika grupper.

Men Avenboken har också en framsynt placeringspolicy, liknande den som nu Vision som förbund ska tillämpa. Exempelvis har man satt en del av portföljen i aktiefonden Global Impact som enbart investerar i verksamheter som bidrar till att uppfylla FN:s 17 mål för hållbar utveckling.

Avenboken har ett kapital på drygt 40 miljoner kronor. Fackförbundet Visions kapital är betydligt större. Den sista september 2020 uppgick marknadsvärdet på förbundets långfristiga värdepappersinnehav till nästan tre miljarder kronor.

Samtidigt innebär placeringar alltid att ta hänsyn till hur hög avkastningen kan bli. Så vad är viktigast – att pengarna gör nytta eller att de ger avkastning?

– Jag kan tänka mig att välja bort ett visst mått av avkastning för att pengarna ska göra nytta. Men vad vi tror är ju att den här typen av placeringar kommer att ge avkastning på sikt, säger Marie.

Både hon och Nicklas skulle gärna se att Göteborgs stad hade liknande placeringsriktlinjer, men där är man inte än. Över huvud taget saknar facket ett samlat klimatengagemang från arbetsgivarens sida.

– Vi ordnade en gemensam klimatmanifestation för ett år sedan och försökte bilda ett klimatråd, men det har stannat av. Tyvärr har vi ingen organiserad samverkan med arbetsgivarna i dessa frågor, säger Nicklas.

BYGGNADS PRESSAR SWEDBANK

Ett annat fackförbund som låter pengarna tala är Byggnads. Förbundets vice ordförande Lars Hildingsson säger att man ställer krav på att de företag, fonder och banker som man investerar i ska vara socialt hållbara och minska sin CO₂-belastning.

– Om vi upptäcker placeringar som inte lever upp till det vi förväntar oss så försöker vi påverka det, säger han.

Har du något exempel på det?

– Ett exempel är Swedbank. Vi vill att deras fonder ska rikta in sig mer mot klimat- och arbetsmiljömässig hållbarhet. Vi skulle gärna se fonder som investerar i skog. Skogen är bra på att ta upp koldioxid och vi ser gärna också ett ökat byggande i trä.

11. Trädskramare och cementhäckar

Trä eller betong? Det är en fråga som börjat ta allt mer plats i klimatdebatten. "Trädskramarna" lyfter fram fördelarna med att bygga i trä och pekar ut cementindustrin som en av de största miljöbovarna i landet. Alltmedan "cementhäckarna" framhåller de framsteg som görs för att få ner utsläppen och ifrågasätter hur skogen ska räcka till allt gott som trädskramarna önskar sig.

Skogen har onekligen blivit något av allas älskling. Det ska vara hus i trä i stället för betong, påsar och förpackningar i papper ska ersätta plasten, vi ska ha biobränsle i stället för bensin och biomassa ska användas till en rad olika ändamål. Dessutom ska skogen helst stå kvar som kolsänka och binda koldioxiden. Det där är ingen enkel ekvation att lösa.

Från ett fackligt perspektiv berörs medlemmar i fackförbunden GS, IF Metall och Byggnads av de här frågorna.

De fackliga trädskramarna finns främst inom GS, som organiserar arbetarna inom skogsbruk och träindustri. GS marknadsför sig som Sveriges grönaste fackförbund och slår i en av sina rapporter fast att ökat byggande i trä skulle leda till att efterfrågan på energi skulle minska. Dessutom skulle reducerad användning av cement leda till minskad negativ påverkan på klimat och miljö. "Det är till stor fördel för GS att den råvara som ligger till grund för alla medlemmars arbeten är en nyckelkomponent i klimatutmaningen", enligt rapporten.

– Vi är motorn i omställningen. Om vi ska klara att gå till fossilfritt måste vi ersätta bränsle, cement och förpackningsmaterial. Då måste vi ha ett aktivt skogsbruk. Det kommer att leda till ökad efterfrågan och trygga våra medlemmars jobb, säger Julius Petzäll, kommunikatör på GS-facket.

GS får viss draghjälp från LO som i sin klimatpolitiska rapport vill att ökat träbyggande ska vara en del av en investeringsledd klimatpolitik för Sverige. "Om Sverige menar allvar med att vara ett föregångsland på klimatområdet... är hållbart klimatsmart byggande och boende ett av de områden där vi kan göra störst skillnad", skriver LO och föreslår bland annat ett offentligt organiserat träbostadsbyggande och ett projekt för energieffektivisering i stor skala.

Men LO har i sanningens namn förslag på fler områden, inte minst slår man ett slag även för ”grön cement”! Det handlar om att återvinna betong och att få ner utsläppen vid tillverkningen genom så kallad koldioxidavskiljning och lagring (CCS eller *carbon capture and storage*).

Även IF Metall som organiserar cementarbetarna tar i sin rapport *Svensk industri för klimatet* upp de stora utsläppen vid betongproduktion. Där konstateras exempelvis att Cementas fabrik i Slite på Gotland är den näst största enskilda koldioxidutsläpparen i Sverige (efter SSAB). Men det sägs också att företaget arbetar utifrån en vision om att vara klimatneutrala till 2030. CCS är en del av lösningen.

Två som tydligt märkt att Cementa arbetar hårt för att bli av med sitt rykte som miljöbov är Kjell Wahlström, avdelningsordförande för IF Metall på Gotland, och Göran Olsson, före detta klubbordförande på Cementa.

– Det känns orättvist att vi pekats ut som miljöbovar. Det har hänt så otroligt mycket här sedan jag gick i skolan på 60-talet. Nu ser man ju färgen på husen, säger Göran.

1960-talet är länge sen, men cementfabriken har funnits här ända sedan 1919. Kjell och Göran är övertygade om att den kommer att finnas kvar länge än. De stödjer företagets strävan mot att minska på utsläppen och hitta alternativa bränslen och driver själva på den utvecklingen.

– Det är lika viktigt för oss som för företaget. Våra medlemmar bor och verkar i den här miljön, de ska bada i sjöarna och dricka vattnet. Det har med våra livsbetingelser att göra. Ingen här vill gå omkring i skyddsmask utan vi vill ha en bra miljö att bo och leva i, säger Göran.

Kjell och Göran verkar en aning förvånade när de får höra att LO vill ha ökat trähusbyggande. De har inte märkt av någon trend i den riktningen och tycker det är fel att ställa trä mot betong. Båda har sitt användningsområde, men Göran säger att betong är mer hållbart i längden och Kjell har svårt att se det kloka i att hugga ner skogen för att bygga hus. Dessutom pekar han på att betongen fortfarande har en stark ställning på byggmarknaden.

– 95 procent av det som byggs med betong i Stockholm kommer från den här fabriken, säger han.

Något hot mot de 140 medlemmarnas jobb ser inte de fackliga ledarna. De är snarare oroliga för återväxten när ungdomar ratar industrin och för kompetensförsörjningen när arbetsuppgifterna blir allt mer avancerade.

– Vi är redan en slimmad organisation. Med den teknikutveckling vi står inför och med införandet av CCS kommer kraven på våra medarbetare att öka. Vi ligger på ledningen för att få mer framtidsinriktad kompetensutveckling i företaget. Men vi har precis startat ett teknikcollege på Gotland så det finns hopp, säger Göran.

Får ni inte den utbildning som behövs för den nya tekniken?

– Vi utbildas för det vi har, men inte för det vi kommer att möta. Vi vill att vårt manskap ska stå redo att möta framtiden, säger Göran.

Vi lämnar gotlänningarna och övergår till en tredje aktör i ”kampen” mellan trä och betong, nämligen byggnadsarbetarna. Hur påverkas de av vilket material de ska bygga i och hur ser de på olika materials klimatpåverkan?

Lars Hildingsson, vice förbundsordförande i Byggnads, har märkt en viss ökning av trähusbyggandet, både när det gäller höghus och prefabricerade småhus. Men han noterar också att betongbranschen successivt minskar sin klimatbelastning. Förbundets eget sätt att påverka i klimatfrågan går främst genom ägarstyrning i bolag där man har inflytande, till exempel Riksbyggen och tidigare BPA.

– Vårt fokus är alltid hållbart byggande, vad gäller både arbetsmiljö och klimat. Vi påverkar också genom hur vi placerar vårt kapital. Vi ser skogsägande som en bra investering, säger han.

Ett viktigt område där Byggnads kan se stora effekter från både ett jobb- och ett klimatperspektiv gäller energieffektivisering. Där konstaterar förbundet i en rapport att takten måste öka rejält om riksdagens klimatmål om minskad energiförbrukning i bostäder ska nås. Man lanserar en tysk modell byggd på energisparlån som sägs finansiera sig själv.

För den enskilde byggnadsarbetaren tycks inte frågan om vilket byggmaterial som används utgöra någon större skillnad rent jobbmässigt. Den som varit van att bygga i betong och ska övergå till trä måste lära sig den nya tekniken, men det handlar om en kortare utbildning, enligt Lars Hildingsson.

– Rättvis omställning är ett mindre bekymmer i vår bransch. Det

råder brist på arbetskraft så vi måste importera byggnadsarbetare. Och där har vi ett betydligt större problem med osund konkurrens från oseriösa företag, säger han.

12. Plast – ett nödvändigt ont?

Plastflaskor i havet, muggar och andra onödiga engångsartiklar eller svårforcerade förpackningar i plast? Nej tack, säger nog de allra flesta.

Men plast som kabelisolering för mindre energiåtgång, då? Eller plastfilm som ger effektivare solceller? Eller instrumentpaneler i plast som gör att elbilarna blir lättare och drar mindre el?

Exemplen visar att frågan om plast eller inte plast kan vara svår att besvara. Detta blir väldigt tydligt om man slår sig ner på fack-expeditionen vid kemiföretaget Borealis i Stenungsund – ett företag som ligger högt på ”svarta listan” över de värsta utsläppsföretagen i Sverige. Men som samtidigt är en del av svaret på klimatomställningen – åtminstone om man får tro IF Metalls och Unionens representanter.

På anläggningarna i Stenungsund arbetar knappt 1000 personer, hälften är IF Metallare och resten är tjänstemän, akademiker och arbetsledare. Produktionen pågår dygnet runt, året om. Borealis är Sveriges enda tillverkare av polyeten – en plast som är helt fossil-baserad, men som samtidigt i förädlad skick anses ha stora fördelar för miljö och klimat. Kruxet är som sagt att processen bygger på fossila råvaror som olja och gas och att den orsakar stora koldioxidutsläpp.

– Ja, vi släpper ut mycket, men vi gör också väldigt mycket som är bra. Vi är en del av klimatomställningen, säger IF Metallklubbens ordförande Patrik Andersson.

Unionenklubbens ordförande Kenneth Lund håller med och tillsammans radar de båda fackliga företrädarna upp exempel på produkter som ska styrka deras tes:

Borealis gör bland annat isolering till högspänningskablar med en kvalitet som gör att de håller länge och leder till ett minimum av energispill längs vägen, de gör plastfilm som läggs på solceller och ökar deras livslängd med tio år och de gör instrumentpaneler och andra delar till bilindustrin som gör bilarna lättare och bidrar till att få ner bränsleförbrukningen.

– Om alla ska köra elbilar kommer det att gå åt ännu mer plast. Samma sak om man ska bygga ut vindkraften. Vi bidrar till detta.

Det kan verka motsägelsefullt, men vi tycker det är positivt, säger Patrik.

De fackliga företrädarna har ibland svårt att förklara plastens fördelar. Ingen vill förstås se plastflaskor i havet och alltför ofta handlar plastdebatten om den typen av problem, tycker de.

– En del av våra medlemmar oroas av plastdebatten, men de flesta gör inte det. Man ser vad vi håller på med och att vi bidrar till utvecklingen, säger Kenneth.

Han har själv arbetat i laboratoriet med provtagning av material och vet att utveckling av nya produkter och kontinuerlig kompetensutveckling hör till jobbet – ja, till och med att det är en överlevnadsfråga.

Patrik fyller i att ingen på Borealis behöver oro sig för att bli av med jobbet. Däremot kan det vara ett problem att locka ungdomar att börja jobba här. Sedan några år har man inrättat ett system för ökad hållbarhet även för arbetskraften. Tekniker som fyllt 60 år får gå ner på halvtid nio månader om året och gå in på heltid under sommaren. Samtidigt får de ansvar att lära upp unga medarbetare. Arbetstiden blir 65 procent, men de får 85 procent av lönen. För tjänstemän över 60 år finns ett annat system som kallas 80-90-100. De jobbar 80 procent, får 90 procent i lön och 100 procent i pensionsavsättning.

– Vi märker att de som jobbar så här mår bättre och orkar vara kvar längre, säger Patrik.

Ett hållbart arbetsliv är förstås bra, men hur hållbart är det att fortsätta med fossila råvaror och höga utsläppsnivåer? Det blir knappast lättare i en tid när ungdomar engagerar sig allt mer för klimatet. Både företaget och de fackliga företrädarna på Borealis är medvetna om dilemman, men det är svårt att se en kortsiktig lösning.

Den stora miljöboven är krackern som ligger någon kilometer ner mot kusten. Det är där de fossila bränslena värms upp till 850 grader och blir till eten. Visserligen pågår ett skifte till nya moderna krackugnar, men även om utsläppen därmed minskar så försvinner de inte.

På längre sikt står hoppet till ökad återvinning och att ett raffinaderi för returplast kan etableras i närheten. Sådana planer finns, men det ligger flera år fram i tiden. En utveckling av plast-

returraffinaderier pågår inom det Västsvenska kemi- och materialklustret i samarbete med Chalmers och med statligt stöd från Vinnova (se nedan). Det är också en del av regeringens klimatpolitiska handlingsplan. Målet är att få fram metoder att återvinna alla sorters plast och att kunna producera ny plast av samma kvalitet som i dag.

I Stenungsund hoppas man mycket på att det ska gå att sluta kretsloppet. Det skulle leda till både nya jobb och mindre utsläpp.

”ETT PLASTRETURRAFFINADERI SKULLE SKAPA MÅNGA NYA JOBB”

Lars Josefsson, klusterledare på Västsvenska kemi- och materialklustret i Göteborg, hur går det med planerna på ett plastreturraffinaderi på västkusten?

– Det finns intressenter som konkret tittar på ett plastreturraffinaderi. Jag ser ett ökat intresse även från politiken i Sverige, men också från slutanvändare som bilindustrin, möbelföretag, byggindustrin med flera. Det är mycket glädjande.

Vad skulle det innebära för klimatet och sysselsättningen?

– Ett plastreturraffinaderi skulle betyda mycket för klimatet och inte minst för växthusgaserna. En Chalmersstudie visar på en besparing på uppemot 1 miljon ton CO₂ med ett fullt utbyggt plastreturraffinaderi. Det skulle också ge ökad sysselsättning både direkt på platsen där anläggningen byggs och indirekt genom ökad insamling och hantering av plastavfall.

Hur ser du på returplastens möjligheter i ett globalt perspektiv?

– De flesta stora kemiföretagen i Europa jobbar på olika sätt med planer för plastreturraffinaderi, till exempel BASF, Ineos, Dow, Borealis, Arkema, BP och Neste. Kemisk återvinning är en av de viktigaste möjligheterna för Europa och dess industri att skapa en hållbar cirkulär ekonomi och uppnå de klimatpolitiska målen. Det är viktigt att påpeka att kemisk återvinning är ett komplement till mekanisk plaståtervinning. Vi ska fortfarande jobba för att förbättra plastförpackningarna så att mer kan återvinnas mekaniskt. Men det kommer också att finnas mycket plastavfall där detta inte är möjligt och där behövs ett plastreturraffinaderi.

13. Flygskam, köttskam och konsumtionskam

Konsumentmakt och ändrad livsstil lyfts ofta fram som en möjlighet att påverka klimatet i positiv riktning. Vi hör begrepp som flygskam och köttskam eller uppmaningar att shoppa mindre eller åtminstone köpa second hand. Men i andra ändan av dessa som regel lovvärda tankar finns anställda inom flyget, på slakterier och i klädbutiker. Dem ska vi låta få ordet nu.

Just flygskam är det kanske inte så många som pratar om under rådande pandemi när merparten av flygplanen står på marken. De anställda på SAS och andra flygbolag har all anledning att oroa sig för jobben, men inte i första hand på grund av branschens klimatavtryck.

– Nej, just nu hör man inte jättemycket om flygskam. Men tyvärr räcker det inte med att folk slutar flyga. Så enkelt är det inte. Man måste se bredare på frågan. Andra branscher har mycket större påverkan på klimatet, säger Martin Johansson som sitter i Unionens förbundsstyrelse och är fackordförande för drygt 400 tjänstemän på Arlanda.

Enligt Martin känner sig många SAS-anställda orättvist påhoppade. De älskar att flyga och vill att folk ska få göra det. Samtidigt görs det klimatsatsningar inom flyget och de är värda att uppmärksammas, anser han.

– Många bolag har faktiskt bytt till mer bränslesnåla flygplan. Det är dyra investeringar och det förtjänar bolagen att få cred för. Och även om flygbolagen skulle vilja köra på 100 procent nya bränslen så tillåts det inte ännu av säkerhetsskäl. Det pratas också mycket om elflygplan, men det lär dröja ett bra tag ännu.

För de SAS-anställdas del är personalnedskärningar inget nytt. Varslen har avlöst varann sedan lång tid tillbaka. När coronapandemin är över kommer det att ta tid innan resandet kommer i gång igen. Och mycket tyder på att resemönstren kan ha förändrats för alltid.

Hur ser du på omställningsbehovet för dina medlemmar?

– Det är klart att läget är påfrestande, men vad vi hört hittills från Trygghetsrådet är att det går förhållandevis fort att få ut SAS-medarbetare på arbetsmarknaden igen. Men många har varit med länge

och kanske inte orkar ställa om, för dem kan det vara en jätteprövning.

Som en del av lösningen har bolagsledningen bestämt att medarbetarna ska bli multikompetenta. Det betyder att de ska kunna växla mellan olika arbetsuppgifter som incheckning, biljettförsäljning och att koordinera vid avgångarna. Det låter kanske inte så märkvärdigt, men när nästan varje flygbolag har sina egna system och sätt att göra saker så blir det ganska mycket att hålla i huvudet, påpekar Martin.

– Folk förstår varför man gör så, men ska man bli bra på något måste man ju också få öva och till det ges inte så många tillfällen nu när det är så mycket färre flygningar, säger han.

För flygbranschen väntar en oviss framtid och klart är att klimatpåverkan kommer att stå i fokus även framöver. I det räddningspaket som antogs i september 2020 ställer regeringen skarpa klimatkrav, bland annat en snabbare utsläppsminskning än i det tidigare målet.

Även i övrigt regleras mycket av villkoren inom flyget från politiskt håll. Vi har begrepp som flygskatt och reduktionsplikt till exempel. Något år innan pandemin lamslog verksamheten gav Unionen ut en branschrapport om flyget, där man bland annat tar upp dessa frågor. Där framgår att Unionen motsätter sig flygskatten.

Varför? Frågan går till utredaren Magnus Gerentz som skrivit rapporten:

– Det största problemet är att den slår så olika mot olika delar av landet. Vi tror också att effekten skulle vara begränsad. Vi skulle föredra att inte ha någon flygskatt, men framför allt tycker vi att andra frågor är viktigare att lyfta.

Vilka då?

– Vi är positiva till reduktionsplikten – alltså att alla planer som lyfter från svenska flygplatser ska blanda i en allt större andel fossilfritt bränsle i tanken. Generellt ser vi förnybara bränslen som en av de mest realistiska vägarna att gå i närtid. Sedan är det också viktigt att satsa på utvecklingen av elflyg, men att kommersialisera det i någon större skala ligger tyvärr långt fram i tiden. Ett annat förslag är att justera start- och landningsavgifter utifrån hur bränsleeffektiva planerna är. Då kan man skapa ett ekonomiskt incitament att modernisera sin flotta, säger Magnus.

KÖTTSKAM

Köttskam är ett annat begrepp som används för att skambelägga ett beteende som uppfattas hota miljö och klimat. LO:s förre ordförande Karl-Petter Thorwaldsson och andre vice ordförande Berit Müllerström har reagerat på detta och skrev i en debattartikel i Expressen att klimatdebatten urartat till ”köttbülleskam”:

”Emellanåt drar klimatdebatten iväg åt fel håll. De största utsläppen och utsläpparna går liksom under radarn. I stället pratas det om vanligt folks semesterresor till Kanarieöarna eller om köttbullar på äldreboendena. Men det är inte dit strålkastarens ljus ska riktas”, skrev de och efterlyste en jämlik omställning.

Det håller Livsmedelsarbetareförbundet, som organiserar de anställda i bland annat köttbranschen, med om. Samtidigt vill förbundet att livsmedelsindustrin är med och bidrar i omställningen till ett mer hållbart samhälle. Angående köttskam och folks konsumtionsvanor säger Livs ordförande Eva Guovelin:

– Det bästa man kan göra för att bidra till klimatomställningen är att äta svenskproducerat.

Det får väl tolkas som att det är upp till var och en om man vill äta kött eller ej, men att de som vill göra det ska rata de sydamerikanska biffarna och välja närproducerat.

Sysselsättningen inom svensk köttindustri har minskat stadigt sedan 1990-talet, men enligt Livs går det inte att se någon koppling till klimatdebatten. De främsta skälen är i stället rationaliseringar till följd av teknisk utveckling, utflyttning av jobb till andra EU-länder och ökad import av livsmedel efter EU-inträdet.

Eva Guovelin ser dock en stor potential för livsmedelsbranschen att växa på ett klimatsmart sätt. Säker mat utan tillsatser och producerad med så liten miljöpåverkan som möjligt borde vara en stor konkurrensfördel både i svenska butiker och för export, enligt förbundet.

– När företagen investerar och utvecklar produktionsanläggningarna måste våra medlemmar involveras tidigt och deras kunskaper tas tillvara. Det är viktigt att våra medlemmar kontinuerligt får kompetensutveckling. Då finns det goda förutsättningar för en bra arbetsmiljö och effektiva investeringar. Det bidrar till en hållbar produktion, säger Livs ordförande.

KONSUMTIONSSKAM

Ett annat LO-förbund vars medlemmar fått en släng av skambeläggningen är Handelsanställdas förbund. Att åka på shoppingresor eller förnya garderoben titt som tätt ses inte med blida ögon av klimataktivister. Från ett fackligt perspektiv är det en balansgång att både tänka klimatsmart och se till att jobben inom såväl produktionsledet som handeln inte äventyras.

Men även Handels vill driva på för att klimatsäkra sin bransch och ser en omställning av handeln i mer hållbar riktning som en facklig kärnfråga. Det klargjorde Linda Palmethofer på DN Debatt bara ett par veckor efter hon blivit vald till ny förbundsordförande i Handels.

”Självklart kan enskilda individer och företag göra skillnad genom sina val, men ingen kan på egen hand ställa om ett i grund och botten ohållbart samhällssystem”, skrev hon i debattartikeln och lanserade några åtgärdsförslag för snabb omställning av handeln i en mer hållbar riktning, till exempel:

- Minska försäljningen av nyproducerade varor.
- Inför krav på deklaration av varors miljö- och klimatavtryck och märkning med förväntad livslängd.
- Öka secondhandförsäljningen och utöka uthyrnings- och reparationsverksamheter. För att snabba på utvecklingen föreslås ekonomiska subventioner, exempelvis sänkt moms.
- Genomför ett kompetenslyft för handelsanställda så att de kan få en nyckelroll i omställningen till mer av secondhand, uthyrning och reparationer. För att dessa verksamheter ska kunna expandera måste fler anställda kunna kontrollera och värdera begagnade varor.

14. Telia ligger före sin egen tidtabell

I mars 2019 bestämde sig Telia för att till 2030 bli ett koldioxid-neutralt företag och inte heller ge upphov till något avfall. Redan ett och ett halvt år senare – i oktober 2020 – var delmålet att vara koldioxidneutral i företagets egen verksamhet uppnått. Målet omfattar dock hela Telias leverantörskedja och där återstår en del att göra.

Men det råder inget tvivel om att Telia håller klimatfanan högt. Vi samlade Hilma Nordquist och Christina Carlmark från Telias hållbarhetsavdelning och Agneta Ahlström, ordförande i Unionens riksklubb på företaget, till ett Teams-möte om bolagets arbete för att minska sin klimatpåverkan och hur anställda, kunder och partners berörs av det.

– Det hade inte varit så ambitiöst att bara säga att vi ska bli klimatneutrala i bolaget. Då hade vi redan nått vårt mål. Nu handlar det om att nå alla våra leverantörer, men också att hjälpa våra kunder att minska sina utsläpp. Där kan alla medarbetare bidra och det är dit vi vill nå, säger Hilma Nordquist.

Hilma är huvudansvarig på koncernnivå för att driva engagemanget kring bolagets hållbarhetsagenda. Det handlar framför allt om att genom utbildningar och olika former av kommunikation skapa ökad kännedom om det här arbetet.

Christina Carlmark är projektledare på hållbarhetsavdelningen och har även ett personligt engagemang i klimatfrågan som sträcker sig utanför Telia. För fem år sedan gick hon en utbildning i Florida ledd av förre vicepresidenten Al Gore (som också fick Nobels fredspris efter dokumentärfilmen *En obekväm sanning* som handlade om den globala uppvärmningen). Christina är sedan dess certifierad klimatföreläsare och har bland annat gjort en presentation för Unionens regionstyrelse i Stockholm.

Agneta Ahlström är facklig representant i Telias bolagsstyrelse och klubbordförande för 3 500 Unionenmedlemmar. I klubben har hon bland annat gått igenom Unionens digitala handledning om företagets hållbarhetsansvar (se faktaruta).

– Vi inom facket drar vårt strå till stacken, men det är framför allt bolaget som driver den här frågan, säger hon.

När man pratar med Teliafolket blir det mycket svengelska. Ord

som *sustainability* och *suppliers* vävs in hela tiden och man refererar till företagets ”*daring goals*” som är ”*zero emissions*” och ”*zero waste*”. Det sistnämnda betyder alltså att företagets djärva mål är noll utsläpp och noll avfall.

Sedan de djärva målen sattes upp 2019 har man gått igenom varje del av den interna verksamheten. Det som framför allt bidragit till att noll-målet för utsläpp uppnåtts i den egna verksamheten är övergången till förnyelsebar energi i näten. All elektricitet är förnyelsebar och från 2020 har man beslutat att klimatkompensera den mindre del utsläpp som kvarstår från bland annat tjänstebilar. Nu handlar det alltså om att gå vidare och skapa en klimatneutral värdekedja i alla led.

– Det innebär att vi nu rullar ut nya miljöutbildningar i de länder där vi inte haft det tidigare och att de ska finnas till hands på de lokala språken. Vi ser också över vilka kompetenser vi behöver ha framöver. Mycket av mitt arbete handlar om att få ledare i varje team att ta till sig det här och att utveckla en verktygslåda till dem. Vi vill öppna för att gå mot *zero emissions throughout the value chain*, säger Hilma.

Men hur ser då klimatpåverkan ut längre ner i värdekedjan?

– Mycket ligger i produktionen av telefoner och teknikutrustning. Även där har vi en roll. Samtidigt ser vi att digitaliseringen ger stora möjligheter. Genom att koppla upp olika enheter i samhället kan vi minska resandet och bidra till smartare användning av resurser.

Hilma och Christina berättar om en produkt med uppkopplade soptunnor som Telia lanserat åt en kund på Bornholm. Genom att både soptunnor och sobilar är hopkopplade med bolagets styrningscentral kan man se vilka tunnor som behöver tömmas och rutterna kan planeras effektivare.

– Att skapa nya affärsmöjligheter kommer att vara viktigt framöver. Vi behöver bredda kompetensen så att vi kan få ut sådana här lösningar på bred front, säger Christina.

Här ställer sig då facket på Telia till den här processen och hur har ni medverkat?

– Vi står självklart bakom det här. Jag ska inte säga att vårt samarbete med arbetsgivaren är unikt, men vi har ett väldigt bra samtalsklimat. Här är hållbarhet en stor fråga på riktigt och både vi och

företaget vill värna om miljön. Även som klubb har vi börjat med digitala möten och minskat ner på pappersanvändningen till exempel, säger Agneta.

Kompetensutveckling på jobbet är en huvudfråga för Unionen centralt och frågan är vad omställningen till mer klimatvänlig verksamhet reser för krav på ny kompetens.

– Ja, inom Unionen har vi en längre tid sett behovet av kompetensutveckling för att medlemmarna ska vara anställningsbara. Men här på Telia ser jag ingen konflikt i det heller. Problemet kan vara att man har så mycket att göra att man inte hinner ta de utbildningar som finns. Men nu när många jobbar på distans är det fler som hinner läsa in våra digitala utbildningar. Det sker på eget ansvar, men många tar det ansvaret, säger Agneta.

Så det sker automatiskt?

– Om förutsättningarna finns så gör det det, ja. Men det kan också behöva målstyras så att man får en liten knuff.

För även om Telia håller klimatfanan högt kanske inte samma engagemang finns hos alla medarbetare. Man kan undra om det inte finns några klimatförnekare i bolaget.

– Det vore fantastiskt om vi kunde säga att det inte gör det, men det kan vi nog inte. Däremot tror jag inte att de hörs i ett bolag som har så tydliga mål och där en del av affärsidén är att ställa om, säger Christina.

Hilma håller med:

– Jag har respekt för att alla medarbetare inte har samma passion för den här frågan, men när man ser vilken enorm potential det finns i att göra business av det här tror jag att vi kan få med oss fler. Det här är en lång resa där vi måste jobba med olika personalgrupper samtidigt som vi möter kundernas ökade efterfrågan på hållbara produkter. För oss gäller det nu att man i våra dagliga team tar till sig vad var och en kan göra. Där är vi inte riktigt ännu.

Hur ser du då att ni ska lyckas till 2030?

– Vårt mål är att bygga ett engagemang i hela organisationen, då blir engagemanget i sig ett verktyg att nå våra mål. Det kommer att vara en kombination av *mindshift*, att bygga kompetenser och att skapa grönare produkter. Vi kommer att jobba mycket med hur man kan bygga in i vår kultur att sätta hållbarhetsmål på individnivå, säger Hilma.

Agneta tycker att det som Hilma säger låter bra. Hon tillägger också att Hilma har gästat Telias europeiska företagsråd (EWC) och pratat om företagets mål för fackliga representanter från Norden och Baltikum. Och att man även där stod eniga i frågan om bolagets ”djärva mål”.

HANDLEDNING FÖR FÖRTROENDEVALDA

Sveriges största fackförbund Unionen har utarbetat en digital handledning för hur förtroendevalda kan driva hållbarhetsarbete på sin arbetsplats. Tanken är att ge stöd och inspiration för att kunna medverka i utvecklingen.

Handledningen inleds med ett moment där man klickar sig fram i fyra steg för att

- utvärdera den egna organisationens hållbarhetsarbete
- utgå från sin fackliga roll och dess möjligheter
- utveckla en egen handlingsplan samt
- följa upp, dokumentera och legitimera.

Sedan följer ett avsnitt om vad företagets ansvar för en hållbar utveckling betyder, varför Unionens förtroendevalda bör engagera sig i hållbarhetsarbetet på sin arbetsplats och hur sätten att ta sig an hållbarhet skiljer sig åt mellan olika företag.

Det finns också avsnitt för fördjupning, till exempel i fråga om lagar och riktlinjer, uppgifter om andra initiativ och nätverk och vart man kan vända sig för att få råd och stöd.

– Hållbarhetsfrågorna blir allt viktigare och våra förtroendevalda vill lära sig mer. Det gäller inte minst om klimatets påverkan. Med det här analysverktyget lär man känna sitt företag på ett nytt sätt. Det ger också en uppfattning om hur man ligger till på det här området. Förtroendevalda som använt sig av det tycker att det är ett bra verktyg, säger Ann-Katrin Dolium, sakkunnig i hållbarhetsfrågor på Unionen.

Unionen har också gett ut en rapport med förbundets ställningstaganden för en framgångsrik och rättvis klimatomställning. Där slår man fast att klimatomställningen är en viktig facklig fråga. Men förbundet betonar också att ambitiösa klimatmål måste kombineras med väl fungerande system för omställning av yrkesverksamma.

15. Många bäckar små ...

Runt om i landets myndigheter, företag och kommuner pågår arbetet i stort och smått för att minska klimatavtrycket. Vi tittar in hos Folkhälsomyndigheten, Jämtkraft och Jönköpings kommun.

FOLKHÄLSOMYNDIGHETEN har som en av coronapandemins främsta aktörer onekligen stått i händelsernas centrum under 2020. Även klimatet har en tydlig koppling till hotet mot folkhälsan. Sedan ett par år har en grupp anställda vid myndigheten startat det så kallade Klimatinitiativet med fokus främst på tjänsteresornas klimatpåverkan.

– Klimatinitiativet är ett löst sammanhängande nätverk av medarbetare. Vi är en slags temperaturmätare med målsättningen att ta fram förslag som vi i facket sedan kan lyfta i samverkan med arbetsgivaren, säger Jim Werngren som var med och grundade nätverket.

Han är också ordförande i Saco-S-föreningen och jobbar som utredare på avdelningen för mikrobiologi.

Folkhälsomyndigheten har cirka 500 medarbetare varav tre fjärdedelar arbetar i Solna och resten i Östersund. Många reser i tjänsten mellan de båda städerna. För tre år sedan kunde ett grönnare lokalt reseavtal som premierar dem som åker tåg i tjänsten tecknas på myndigheten. På resor över 50 mil utgår en skattepliktigt premie på 550 kronor eller dubbelt så mycket för en tur och returresa.

– Det har fungerat väldigt bra. Det ses som en sympatisk win-win-överenskommelse i och med att man kan sitta och arbeta på tåget. Samtidigt minskar myndighetens klimatpåverkan. Vi försöker nu utveckla reseavtalet och bland annat ta bort möjligheten att samla flygbonuspoäng i tjänsten, säger Jim.

Effekten har inte uteblivit. Mellan 2017 och 2019 minskade flygresorna med 30–35 procent. Tågresorna ökade med 68 procent. På sträckan mellan de båda kontoren var ökningen nästan 400 procent.

Inom Folkhälsomyndigheten har också inrättats en referensgrupp för miljömässig hållbarhet där Jim ingår. Den hann dock aldrig sätta några spår innan coronapandemin bröt ut och mycket annat fick läggas på hyllan.

Men Jim Werngren hoppas att frågor om klimat- och miljö-

påverkan snart ska återkomma i de olika samverkanskanaler som finns inom myndigheten. Där kommer det lokala facket att ha en viktig roll.

– Facket måste vara kunnigt även i dessa frågor. Vi kan inte själva driva miljöarbetet på arbetsplatsen, men vi kan vara det lyssnande örat och ta frågor vidare in i partssamverkan, säger han.

Finns det några skiljelinjer mellan er och arbetsgivaren här?

– Det finns inga uttalade partsmotsättningar, det handlar mer om olika prioriteringar. Det är lätt hänt att klimatfrågan blir nedprioriterad. Det har hänt nu under coronapandemin till exempel, men det är ju en extrem situation. På sikt kan den anpassning vi nu behövt göra leda till nyupptäckta värden. Vi har ju vant oss vid och blivit bra på att ha digitala möten. För ett tag sedan ordnade en grupp här en digital konferens med deltagare från 23 länder, vilka annars skulle ha rest till Solna. Det totala resandet har minskat mycket och ur en klimataspekt är det så klart bra, säger Jim.

JÄMTKRAFT bildades redan 1889 i Östersund. Den lilla kraftstationen i hamnen var vedeldad och försåg invånarna främst med belysning. Drygt 130 år senare är det fortfarande 100 procent förnybar elproduktion som gäller, enligt bolagets hemsida. Men veden har successivt ersatts av främst vattenkraft och nu driver bolaget på allt mer mot solenergi och vindkraft.

För Roger Bergvall, projektledare inom digitalisering och ordförande i Unionenklubben, känns det bra att jobba i ett företag som tänker på klimatet och investerar i grön infrastruktur.

– Det är främst företagsledningen som driver detta, men många som jobbar här är intresserade av att vara en del av klimatomställningen. Och det ger ju fler jobb. Under mina fyra år här har vi ökat från 330 till 400 anställda. Det handlar om hela spektrumet av jobb – montörer, vindkraftstekniker, HR-personal och så vidare, säger Roger.

Samtidigt som företaget stoltserar med att den energi man säljer kommer från förnybara källor försöker man också minska utsläppen i övrig verksamhet. En övergång till elfordon har inletts och i all upphandling av externa transporter ställs krav på fossilfritt bränsle, för att ta ett par exempel.

I Jämtkrafts resepolicy prioriteras tågresor. Men företaget har också upphandlat bioflygbränsle, inte bara för att kompensera sina egna flygresor utan också för att öka efterfrågan på fossilfritt.

Roger Bergvall tycker att klimatet borde vara en facklig fråga, men medger att man inte pratar så mycket om det inom facket.

När det gäller hans eget jobb så finns ändå en tydlig koppling till klimatfrågan. Han håller som bäst på att ta fram en app till företagets kunder där de ska kunna avläsa sin förbrukning och sitt klimatavtryck. Så visst leder klimatomställningen till att det även skapas nya jobb...

I JÖNKÖPINGS KOMMUN har Vision en avdelningsordförande som heter Maria Carlsson och som brinner för Agenda 2030. Det är hon verkligen inte ensam om, men hon gör vad hon kan för att sprida budskapet till ännu fler.

– Mitt mål är att vi ska ha en sådan utbildning för alla förtroendevalda i förbundet, säger hon.

Agenda 2030 består av 17 globala mål som FN satt upp för en ekonomisk, social och ekologisk hållbarhet. Flera av målen har direkta kopplingar till klimat och arbetsvillkor. Alla Sveriges kommuner arbetar med att omsätta dessa globala mål till den lokala nivån.

För Marias del tändes engagemanget på allvar när hon gick en utbildning i TCO:s fackliga akademi. Den ledde vidare till en fortsättningskurs i Portugal i regi av ETUI – Europafackets utbildnings- och forskningsinstitut. Efter det har hon försökt lyfta Agenda 2030 i alla möjliga sammanhang, både inom kommunens verksamhet och i sitt fackliga arbete.

– Ofta är det bara chefer och politiker som känner till Agenda 2030. Jag vill att den kunskapen ska nå ut på alla nivåer. Vi har medlemmar i alla förvaltningar och jag vill skapa förutsättningar för miljödrivet arbete för alla åldersgrupper, säger hon.

Kan du ge konkreta exempel på hur ni har medverkat till att minska kommunens klimatpåverkan?

– Ett exempel är beslutet att bara ha miljövänligt gummigranulat i våra konstgräsplaner. Ett annat gäller utbyggnaden av vattenverket Hägeberg där vi har medlemmar. Vi har också en styrelseledamot som arbetar där och två ledamöter som sitter med i Tekniska

förvaltningens samverkan. Det är en förvaltning som jobbar väldigt föredömligt. De har program för hållbar utveckling, där miljöarbetet följs upp årligen. De anpassar riktlinjer utefter klimatförutsättningar. De har många ramar som styr planeringen, bland annat Agenda 2030, säger Maria.

16. Kollektivtrafik för bättre jobb och miljö

Klimatomställningen har vuxit fram som en allt viktigare fråga inte bara inom fackföreningsrörelsen här hemma utan också internationellt. Men i de svenska fackförbundens biståndsportfölj som samordnas av Union to Union är det bara två av ett hundratal projekt som riktar in sig på rättvis omställning. Det ena är projektet *Just Transition in Climate Change* (se senare kapitel), det andra är det så kallade BRT-projektet som drivs av Seko och Internationella transportarbetarefederationen (ITF) i några afrikanska länder.

BRT står för *bus rapid transit* och är ett kollektivtrafiksystem med en miljövänlig profil som främst lämpar sig för större städer. Det kan till exempel utformas som att de mittersta filerna i en sexfilig motorled reserveras för bussar. Övervakade hållplatser för resande i båda riktningarna anläggs på mittremsan. Bussarna är moderna och körs på miljövänligt bränsle.

– Fördelen med BRT är att det bidrar till bättre klimat och ger säkrare och effektivare transporter. Nackdelen är att många av dem som i dag jobbar med att köra folk i minibussar eller småtaxi och ofta jobbar i informell sektor blir av med jobbet. Det är där vi kommer in. Vi vill att de lokala facken tidigt ska komma med i dialogen och att de som i dag kör informellt kan få nya jobb med bra arbetsvillkor, säger Jens Saverstam, internationell sekreterare på Seko.

BRT är ett system som förordas av Världsbanken och många afrikanska länder erbjuds lån för att utveckla det. Där det har införts, bland annat i Etiopien, har man kunnat se tydliga effekter vad gäller både minskade utsläpp och mindre trafik. Sekos projekt fokuserar nu framför allt på Kenya och Senegal.

– I båda länderna finns det fackföreningar med upparbetade kanaler till de myndigheter som ansvarar för BRT. Men det går ganska långsamt. De företag som tjänar på det här vill inte att facket medverkar. Vår uppfattning är att det blir svårt att genomföra BRT om inte de som berörs av det får säga sitt. Om både fackföreningar och minibussägarna i den informella sektorn protesterar kommer stödet från allmänheten att påverkas och då blir det svårare att få politisk majoritet för förändringarna, säger Jens.

De aktiviteter som genomförs i Sekoprojektet syftar till att stärka

de fackliga organisationerna. För att kunna påverka måste de lokala facken ha en plats vid förhandlingsbordet, de måste ha medlemmar att företräda och visa att de vet vad de pratar om. Målet är att lägga grunden för en rättvis övergång från informell sektor till nya trygga jobb med bra arbetsvillkor.

Men de flesta av de informella taxichaufförerna är väl inte ens med i facket i dag?

– Nej, men organiseringen av dem har börjat, till exempel i Nairobi. Vi har också börjat utbilda ledare så att de ska kunna företräda förarna och uttala sig i nationella medier om BRT. Målsättningen är bra lösningar både för klimatet och för dem som arbetar där.

Att öka den fackliga styrkan är Sekos självklara huvudingång. Det är en förutsättning för att man ska stödja BRT-planerna, betonar Jens Saverstam. Men även projektets klimatkomponent är nog så viktig för facket.

– Det hänger ihop. Vi ser det som ett klimatprojekt, men om man inte får fackligt inflytande är det svårt att få till klimateffekten, säger han.

Bakgrundsfakta som banat väg för projektet är att transportsektorn globalt svarar för nästan en fjärdedel av växthusgaserna. I hela världen pågår försök att ställa om från individuella till kollektiva transporter. För Afrika är detta särskilt viktigt, eftersom kollektivtrafiken där som regel håller låg kvalitet och är dåligt utbyggd.

Jens Saverstam menar att klimatet definitivt är en facklig fråga och han skulle vilja att facket arbetade mer med den.

– Om vi inte kan minska klimatets negativa påverkan får vi heller ingen rättvis värld. Det blir lätt att facket sysslar med löner och arbetsvillkor, men vill vi ha en rättvis värld borde vi också jobba mer med klimatfrågan, säger han.

17. ”Minska – förändra – förbättra”

Transportsektorn var något av pionjärer inom den globala fackför- eningsrörelsen när det gäller att ta sig an klimatförändringarna från ett fackligt perspektiv. På sin kongress 2010 antog Internationella transportarbetarefederationen (ITF) en omfattande resolution där man erkände sektorns negativa inverkan på klimatet och stakade ut en väg mot en rättvis omställning till ett mer hållbart transport- system, baserat på trygga jobb med bra löner och anställningsvillkor.

Den som framför allt låg bakom resolutionen var Alana Dave, som då var klimatansvarig på ITF:s huvudkontor i London och som i dag leder ITF:s arbete inom området kollektivtrafik.

– Resolutionen blev livligt omdiskuterad, minns Alana. Vi såg vad utsläppen orsakade, men skulle detta vara en facklig fråga och hur skulle lösningen se ut? Det fanns – om inte ett direkt motstånd så – en viss försiktighet inför vad detta skulle innebära. Så är det fortfarande på sina håll.

Men resolutionen antogs och en struktur byggd på ”*Reduce – Shift – Improve*” (minska – förändra – förbättra) lanserades. Vad har hänt sedan dess?

– Ett viktigt steg var att dra i gång ett brett utbildningsprogram om vad klimatförändringarna är, hur de uppstår, hur transport- sektorns roll ser ut, hur en rättvis omställning för arbetarna kan se ut och vilka krav facket ska driva. Många förbund hade ännu inte börjat tänka på klimatet som en facklig fråga.

– Det viktigaste från min utgångspunkt var nog att vi startade en kultur av aktivism inom ITF, vi byggde nätverk, deltog i demon- strationer och började bygga kapacitet i klimatfrågan bland med- lemsförbunden. Vi tog fram argument att föra fram till arbetsgivare och regeringar för att få dem att förstå att facket ska vara en del i de nödvändiga förändringar som krävs.

Det här är en process man fortfarande befinner sig i. Alana Dave säger att det inte finns någon teknisk ”quick-fix” på klimat- utmaningen och pekar ut några av de större strukturella förändringar som krävs: från privat bilkörning till kollektivtrafik, frakt av gods från motorvägar till järnvägar, kortare flygningar ersätts med tåg.

ITF täcker in alla transportslag – sjöfart, flyg, kollektivtrafik och

godstransporter på landsväg och järnväg. Det område där man kommit längst är kollektivtrafiken, där man tagit fram styrdokumentet *People's Public Transport Policy Demands*.

– Där för vi fram en social modell för kollektivtrafiken med en hel del förslag och idéer om ägarskap, finansiering, teknik, jämställdhet, arbetsvillkor och hur vi ska möta klimatförändringarna. Vår position är att det inte räcker med att utöka kollektivtrafiken, vi måste ha ett mer omfattande system som även täcker in frågor som fackliga rättigheter, tillgänglighet med mera. Vi står för en mycket bred definition av rättvis omställning, säger Alana.

Hon ser det utvecklingsprojekt som ITF driver tillsammans med Seko och Union to Union som ett bra exempel på hur man kan påverka fackligt. Den aktuella BRT-modellen har klara miljöfördelar och ITF stödjer den.

– När nya system för kollektivtrafik introduceras, speciellt i utvecklingsländer, finns en potential att även väga in ett arbetstagarperspektiv. Samtidigt finns en risk, eftersom det kan försvinna många jobb i den informella sektorn när BRT införs. Att vi ändå inte motsätter oss BRT är för att vi ser nya kollektivtrafiklösningar som så viktiga. Men då måste det också vara lösningar som skapar maximalt antal jobb, att det är bra arbetsvillkor och att informella arbetare omskolas till dessa jobb. Men också en prissättning som gör att folk har råd att åka. Det är en del av vår breda syn på detta.

Vad har ni lärt er från andra länder där BRT införts? Har modellen fungerat?

– Det är för tidigt att säga. I Kapstaden har det fungerat ganska bra för där var facket tidigt delaktigt. I exempelvis Bogotá i Colombia gick det inte alls bra. Tusentals jobb försvann. Men där var vi inte inblandade och det förekom ingen som helst konsultation med facket och de anställda.

Däremot tror Alana att det kan bli annorlunda i Nairobi och Dakar där BRT ska införas och där det svenska ITF-projektet bedrivs.

– Där gör vi nu utvärderingar av vilka effekter det får för arbetstagarerna. Sådant borde egentligen göras av regeringar och finansiella institutioner, men det sker inte. De nonchalerar fullständigt sysselsättningsaspekten. Att vi nu gör detta har lett till att effekterna för de informella arbetarna har synliggjorts och att de nationella facken har

fått erkännande som nyckelspelare i hela upplägget. Vi har mobiliserat dem och använt detta till att bygga facklig styrka och medvetenhet.

Än så länge är det för tidigt att säga hur det kommer att gå i Dakar och Nairobi, eftersom BRT-systemen ännu inte är på plats. Men Alana Dave ser bättre förutsättningar att lyckas där, eftersom facket är med redan i utvecklingsfasen.

DETTA ÄR ITF

Internationella transportarbetarefederationen är en global paraplyorganisation för cirka 700 fackförbund inom transportsektorn.

ITF representerar närmare 20 miljoner anställda i 150 länder.

På sin kongress 2010 antog ITF som första globala fackorganisation en resolution om klimatförändringarna.

18. Verktygslåda för offentligt anställda

Inom det andra fackliga klimatprojektet har en handbok utarbetats som kan sättas i händerna på förtroendevalda i offentlig sektor. Handbokens titel är *Confronting the climate crisis: Time to act* och syftet är att ge de fackliga bättre förutsättningar att bidra till att Parisavtalets klimatmål uppnås.

– Detta är det mest konkreta och handfasta resultatet hittills av vårt klimatprojekt, säger Maria Östberg-Svanelind, internationell sekreterare och klimatansvarig på Akademikerförbundet SSR.

Handboken fungerar som en verktygslåda med uppslag på olika aktiviteter. Den är resultatet av en rad workshops under drygt fyra år med 100-tals fackligt aktiva från ett 30-tal förbund i de fem länder som deltar i projektet.

– De har lärt sig själva och de har lärt varandra om hur fackliga organisationer kan vara en viktig aktör i omställningsarbetet. Det har handlat om gröna verksamheter, om hur offentliga institutioner som sjukhus ställer om till ett klimatsmart och hållbart arbetssätt, säger Maria.

Projektet bedrivs av tre svenska förbund – SSR, Vision och Kommunal – tillsammans med offentligfackens globala organisation Public Services International (PSI).

Tre länder i Afrika (Zambia, Kenya och Tunisien) och två i Amerika (Jamaica och Peru) står i fokus för projektet, som i korthet går ut på att stärka fackets kapacitet att verka för rättvis omställning och offentliga tjänster av god kvalitet. Det handlar om akuta klimatrelaterade områden som vatten- och energiförsörjning och räddningstjänst, men också om andra offentliga tjänster som vård, skola och samhällsplanering.

Det är dock inte bara facken i projektländerna som kan ha nytta av handboken, den är tillgänglig för hela PSI-familjen som består av mer än 700 fackförbund med över 20 miljoner medlemmar i 163 länder.

Gemensamt för de länder som ingår i projektet är att klimatrelaterade väderfenomen allt oftare drabbar befolkningen och de offentliganställda med förödande kraft.

- I Zambia handlar det ofta om vattenrelaterade problem. Det

regnar för mycket så att byar översvämmas och skördar förstörs. Eller det regnar för lite så att det blir missväxt, bränder och uttorkning. 2019 drabbades landet av den värsta torkan på ett århundrade. Den väldiga kraftverksdammen Kariba i Zambezi-floden sinade och vattenkraftverken slogs ut, vilket drabbade hushållen och landets kopparindustri hårt. De annars så väldiga Victoriafallen kom att likna en liten skogsbäck så även turistnäringen drabbades.

Den zambiska regeringen är väl medveten om landets sårbarhet. I den nationella plan (*nationally determined contribution*, NDC) som utarbetats efter Parisavtalet tar man upp behovet av insatser på energiområdet och inom jord- och skogsbruket. Tanken är att de fackliga organisationer som ingår i klimatprojektet ska kunna höja sin kapacitet och bli en konstruktiv part i arbetet på att motstå klimatförändringarna.

– Vi börjar nu inse vikten av att jobba med de här frågorna och kommer att ligga på för att regeringen ska leva upp till sina åtaganden. Våra medlemmar berörs av klimatförändringarna, men det är också de som implementerar de åtgärder som behövs. Därför vill vi från förbundets sida visa att vi är starkt engagerade i frågan, sa Kennedy Sichinsambwe, utbildningsansvarig på det zambiska statstjänstemannaförbundet CSAWUZ, i en intervju för Union to Union 2018.

- I Kenya är problemen likartade med de i Zambia. Speciellt landsbygden drabbas ofta av missväxt och strömavbrott av väderrelaterade orsaker. I båda länderna har de fackliga organisationerna fått anledning att noga fundera över både resursanvändning och hur nya sjukdomar ska mötas i klimatkrisens spår.

- I Tunisien är det höjningen av havsnivån till följd av den globala uppvärmningen som är huvudproblemet. Erosionen åter sig allt längre upp mot land och förstör sandstränder som turismen är beroende av och kustrensor där många tunisier valt att bo. Även vattenkvalitet, vägar och annan infrastruktur är i farozonen.

- I Jamaica handlar det också i hög grad om höjda vattennivåer, förstörda korallrev och krympande badstränder i spåren av orkaner och skyfall. Även andra önationer i Karibien deltar i ett regionalt fackligt samarbete kring klimatfrågan. Det handlar om fackligt inflytande över regeringarnas arbete med de nationella planerna för att

hejda uppvärmningen med utlovade 2 eller helst 1,5 grader. (Se mer om Jamaica nedan.)

- I Peru återfinns de flesta av de riskfaktorer som tas upp i FN:s klimatkonvention, vilket gör landet extra sårbart. Det handlar bland annat om låg kustlinje, ökenliknande områden, ömtåliga ekosystem i bergen och höga utsläppsnivåer i städerna.

Som första land på den amerikanska kontinenten antog Peru 2018 en lag om klimatförändringar baserad på landets åtaganden enligt Parisavtalet. Där sägs att civilsamhället ska rådfrågas, men de offentliganställdas fackförbund har lämnats utanför processen. Inom ramen för klimatprojektet ska förbunden nu höja medvetenheten och arbeta för att få plats i de organ som fattar beslut som rör klimatförändringarna.

I Sydamerika bildades i början av 2020 ett fackligt klimatnätverk där facken arbetar tillsammans i sin region för att öka trycket i klimatfrågan.

- Genomgående har insatserna i projektet gått ut på att värna omställningen till gröna jobb och förhindra att de mest utsatta arbetarna får ta hela smällen när världens länder ställer om. Det har handlat om lokal påverkan på lokalt styre och offentliga organisationers omställning till ett hållbart samhälle med tydliga krav på en schysst omställning med rättvisa villkor också för arbetstagare i verksamheter som måste fasas ut, säger Maria Östberg-Svanelind.

HELENE SER HUR HAVSNIVÅN STIGER

Helene Davis-Whyte är generalsekreterare i fackförbundet Jalgo som organiserar bland annat vårdpersonal, brandmän och annan kommunal räddningstjänst på Jamaica. Hon bor själv nära Hellshire Beach utanför huvudstaden Kingston och kan med egna ögon se hur vattennivån stigit.

- Klimatförändringarna påverkar både våra medlemmars arbetsvillkor och befolkningens möjligheter att klara sig. Vi satsar nu på att höja medvetandet om klimateffekterna bland våra medlemmar, säger hon.

Effekterna av klimatförändringarna har slagit hårt mot Jamaica och fortsätter göra det med oförminskad styrka. Orkanerna skadar korallreven och orsakar erosion, havsnivån stiger och hotar bostäder,

näringsliv, fiske och turism, främst i strandområdena Hellshire och Alligator Pond på sydkusten. Det finns empiriska bevis på att områden som så sent som 2018 utgjorde strandremsa nu ligger under vatten.

– Bara under 2020 har vi först upplevt en utdragen torka i hela landet som fick vattenreserverna att sjunka till kritiska nivåer. På det kom skyfallen i oktober och orsakade skador för miljardbelopp. Det var ett allvarligt slag mot landets redan svaga ekonomi, berättar Helene.

Från fackligt håll har Jalgo – The Jamaican Association of Local Government Officers – jobbat för att informera och öka kapaciteten bland medlemmarna att möta dessa effekter. Förbundet har definierat tre medlemsgrupper som extra viktiga i den processen. Det är brandmän, kommunala hälsoinspektörer och katastrofsamordnare. Exempelvis har ett program utarbetats för att hälsoinspektörerna ska kunna möta hotet från vektorburna sjukdomar som malaria och denguefeber.

– Programmet ska göra att våra medlemmar går i främsta ledet för hälsa och säkerhet, säger Jalgos generalsekreterare.

Hon tillägger att projektet med de svenska förbunden har varit till enormt stor hjälp för att höja kunskapen om klimatfrågan och hur de nationella handlingsplanerna ska kunna implementeras.

– Vi har utvecklat kapacitet att kritiskt analysera nationella, regionala och internationella planer och även kunna identifiera vilka personer eller grupper som vi kan bilda allianser med för att nå våra mål. Så vi har fått hjälp på två sätt – att höja vår kapacitet och att hitta de rätta kontakterna, säger hon.

FACKLIG HANDBOK FÖR KLIMATKAMPEN

Den 56-sidiga handboken *Time to Act* från PSI ska utgöra ett verktyg för fackliga ledare och utbildare som vill stärka organisationens kapacitet att bidra i kampen mot klimatförändringarna. Den innehåller fakta om hur klimathotet ser ut och vad som orsakat krisen. FN:s klimatpanel IPCC presenteras och även Greta Thunberg och hennes skolstrejkande vänner uppmärksammas.

Ett avsnitt handlar om varför klimatförändringarna specifikt är viktiga för de offentliganställda och vilka krav deras fackförbund bör

ställa på arbetsgivarna. Det handlar bland annat om att satsa mer på kompetensutveckling och säkerhetsutrustning, åtgärder för att minska verksamhetens utsläpp av växthusgaser och en övergång till ”grönare” arbetsplatser.

Sektor för sektor nagelfars hur olika offentliga tjänster påverkas och hur lösningarna kan se ut. Det handlar om vård, energi, vatten, förvaltning och räddningstjänst. Handboken är konkret och i exempelvis avsnittet om kommunal förvaltning förordas sådant som säkrare byggnormer nära utsatta vattendrag och fler grönområden.

En uppmaning riktas till facket att bygga allianser med andra organisationer för att skapa ökat tryck på beslutsfattarna. Det gäller inte minst inom miljöområdet. Greenpeace, Friends of the Earth och Fridays for Future är några exempel som nämns.

Handboken avslutas med en kursplan i åtta delar att använda i fackliga utbildningar.

19. ”Förr var det hiv/aids, nu pratar alla om klimatet”

– Förr pratade alla om hiv/aids, nu är det klimatet som gäller på alla våra möten. Vi har fått upp ögonen för hur avgörande den här frågan är för alla som arbetar i offentlig sektor.

Det säger Sani Baba, regional sekreterare för PSI i Afrika och arabvärlden. Och förändringen har gått fort.

– När klimatlarmen började spridas tänkte många afrikaner att det här var något som gällde för de industrialiserade länderna, det skulle inte påverka oss. Men nu har vi verkligen fått se hur hårt klimatförändringarna drabbar oss, säger han.

Även om Afrika bara står för en liten del av den totala mängden utsläpp av växthusgaser så är kontinenten extremt sårbar för temperaturhöjningarna och får lida oproportionerligt stor skada. Dessutom livnär sig en stor andel av befolkningen på jordbruk eller boskapsskötsel. I takt med att öknar bredd ut sig och vattenbrist eller översvämningar drabbat både människor och djur har medvetenheten ökat om att det i hög grad är den mänskliga faktorn som ligger bakom.

För PSI:s och medlemsförbundens del har detta lett till ett successivt mer synligt engagemang i frågan. Kampanjerna handlar främst om att motverka privatiseringar inom vatten- och energiförsörjning.

Fackliga företrädare från flera afrikanska länder har också sett till att ta plats och knyta kontakter vid internationella klimatmöten, senast vid COP 25 i Madrid i december 2019.

– Det var en riktig ögonöppnare, säger Sani Baba. Det bästa sättet att lösa problem är att ge oss plats vid förhandlingsbordet, annars blir det lätt motsättningar. Men vi har ofta varit utestängda i sådana sammanhang. Nu kunde vi träffa afrikanska regeringar och arbetsgivare i Madrid och skapa en plattform för att ta oss an klimatfrågan.

De svenska offentliga fackens klimatprojekt som i Afrika berör Zambia, Kenya och Tunisien har enligt PSI-ledaren spelat en viktig roll för att öka medvetenheten bland de afrikanska förbunden. Han nämner också ett liknande projekt som PSI bedriver ihop med den

finländska organisationen SASK i Marocko, Nigeria och Tanzania.

– Vi är vana att driva levebrödsfrågor (*bread-and-butter issues*), men de här projekten har verkligen vidgat vårt synsätt och exponerat att vi inte kan begränsa oss till löner och arbetsvillkor. Jag skulle bli väldigt glad om sådana här projekt kunde utvidgas till fler länder, säger han.

20. Växande intresse för klimatet som biståndsfråga

Intresset för klimatfrågan och hur man skapar en rättvis omställning ökar. Det kan leda till att även det svenska biståndet går mer i den riktningen. Det hoppas och tror man på Union to Union som samordnar den svenska fackföreningsrörelsens utvecklingsarbeten.

Union to Union har nyligen gett ut rapporten *Just Transition in the international development context*. Den mynnar bland annat ut i rekommendationer till fackförbund och andra aktörer att stödja initiativ för att öka kunskapen om en rättvis omställning och att arbeta för att få in sådana strategier i de nationella handlingsplanerna.

– Vår rapport visar hur viktig den här frågan är och vi tycker absolut att den bör få ökat utrymme. Jag hoppas att fler fackförbund vill driva den typen av projekt, säger Catarina Silveira, rådgivare i Just Transition och handläggare på Union to Union.

I dag är det bara två projekt i de svenska fackens biståndsportfölj som tar upp klimatfrågan med fokus på rättvis omställning (se tidigare kapitel). Det kan bero på att traditionella projekt om facklig organisering och kapacitetsbyggnad fortfarande dominerar ansökningarna, men delvis har det också att göra med minskade Sidamedel till fackliga utvecklingsprojekt.

– Jag tror inte att det är bristande intresse eller brist på idéer, men det är ett relativt nytt område och vi måste bevisa att fackföreningarna kan vara viktiga förändringsagenter här. Ett sätt att få i gång fler projekt är att jobba för ökad finansiering. Stödet till civilsamhället borde spegla det intresse som finns för att öka klimatambitionerna och att tackla orättvisor. Rättvis omställning är en sådan fråga, säger Catarina.

Hon betonar att en rättvis klimatomställning berör alla sektorer, inte bara den tunga eller fossilberoende industrin. En annan viktig sak hon lyfter fram är att insatser samordnas mellan olika fackförbund och länder. Där har de så kallade ”guffarna” en central roll (förkortning av Global Union Federations – som till exempel ITF och PSI i tidigare kapitel). Det är också viktigt att facken bygger allianser med likasinnade organisationer i civilsamhället.

Men viktigast av allt är den sociala dialogen och att facket ges plats vid förhandlingsbordet tillsammans med regeringar och arbetsgivare. Utan social dialog kan det inte bli någon rättvis omställning, fastslår hon.

Hittills har de flesta exempel på rättvis klimatomställning hämtats från höginkomstländer. I Union to Unions rapport lyfts några exempel från låg- och medelinkomstländer fram. De gäller gruvsektorn i Sydafrika, jordbruket i Nigeria, återvinning/sophantering i Indien, förnybar energi i Filippinerna, textilsektorn i Bangladesh och kol- och oljeproduktion i Colombia. De tre sistnämnda länderna finns med på listan över länder där villkoren för fackligt arbete är som sämst och där det kan vara förenat med livsfara att vara fackligt aktiv.

– Det måste vi naturligtvis ta hänsyn till och jobba för att de som arbetar för ökad klimatambition och en rättvis omställning inte blir drabbade av ytterligare repressalier. Men kanske kan de fackförbund som faktiskt driver på för de här förändringarna i stället bli mer respekterade och skyddade i samhället. Det är svårt att säga, men man kan ju hoppas på det, säger Catarina Silveira.

EXEMPEL FRÅN TRE ”VÄRSTINGLÄNDER”

- Filippinerna. Avgörande för att landet ska kunna leva upp till målen i Parisavtalet är att andelen förnybar energi ökar. Här har fackförbundet Sentro bildat en koalition med några organisationer i civilsamhället som bland annat verkar för mer vindkraft och gröna jobb. Filippinernas regering har också bjudit in facken till social dialog om dessa frågor. Dessutom är Sentro delaktigt i ett projekt på ön Masbate som går ut på att försörja öns en miljon invånare med förnybar energi. Facket jobbar också med att få in frågor om rättvis omställning i kollektivavtalen. Ett exempel är Siemens där man medverkat till en färdplan för dekarbonisering.

- Bangladesh. Textilsektorn svarar för 5 procent av de globala koldioxidutsläppen. Det är också den viktigaste källan till sysselsättning i Bangladesh, vilket gör omställningen till en knivig balansgång för facken. Innan coronapandemin slog till planerade Just Transition Centre och den globala fackföreningsrörelsen att göra en studie om rättvis omställning tillsammans med de nationella facken. Studien

sköts på framtiden. Pandemin har nu gjort att många jobb försvunnit och textilindustrins framtid är oviss. Förhoppningen är ändå att ett avtal om rättvis omställning ska kunna träffas enligt den modell som tillämpades efter katastrofbranden på textilfabriken Rana Plaza 2013 då över 1000 arbetare miste livet. Då träffades ett femårigt säkerhetsavtal kallat Bangladesh Accord mellan ett par hundra företag, lokala fackföreningar och de globala facken UNI och IndustriAll. Metoden social dialog är således etablerad.

- Colombia. Landet är storproducent av både kol och olja och dessutom ett av de farligaste länderna i världen att vara fackligt aktiv i. 2019 kom dock ILO överens med den colombianska regeringen om en satsning på gröna jobb och att ta fram ett ramverk för en rättvis omställning. Här spelar även Union to Union en konsulterande roll. Tanken är att medverka till att ge de nationella facken en plats vid förhandlingsbordet kring dessa frågor.

TIO FARLIGA LÄNDER

De tio värsta länderna i världen för fackligt arbete enligt Världsfackets Global Rights Index 2020.

Bangladesh
Brasilien
Colombia
Egypten
Filippinerna
Honduras
Indien
Kazakstan
Turkiet
Zimbabwe

21. ”In Sweden we have a system ...”

Trygghetsråd och omställningsfonder av svensk modell kan ”exporteras” till andra länder och underlätta den omställning som tvingas fram av klimatförändringarna.

Det hoppas i alla fall Caroline Söder, vd för Trygghetsfonden TSL, som tillsammans med en grupp svenska forskare och partsföreträdare uppvakttat EU-kommissionären för sysselsättning och socialpolitik, Nicolas Schmit, med ett förslag i den riktningen. Bakom idén står Allan Larsson, tidigare rådgivare till den förre EU-kommissionsordföranden Jean-Claude Juncker.

Enligt Caroline Söder finns det en grundläggande skillnad i synsätt mellan de flesta europeiska länderna och oss i Norden.

– I Norden och inte minst i Sverige satsar vi på att rädda människorna och inte jobben, medan man i Europa lägger krutet på att rädda jobben. Det betyder samtidigt att man konserverar jobb som egentligen borde försvinna. Detta är en stor utmaning från ett klimatperspektiv som ju innebär att många gamla industrier måste bort, säger hon.

I europeisk kontext är det svenska systemet för omställning unikt. Trygghetsfonden TSL bygger på ett avtal mellan LO och Svenskt Näringsliv och omfattar 70 000 företag med två miljoner anställda. Det finns ytterligare 15 liknande trygghetsråd för olika avtalsområden i Sverige, vilket betyder ett väl utbyggt kompletterande skydds nät för uppsagda löntagare. Omställningsfonderna byggs upp genom avsättningar från löneutrymmet på som regel cirka 0,3 procent.

Men på vilket sätt skulle exempelvis TSL:s insatser kunna bidra till klimatomställningen?

– Vår roll är inte att driva klimatomställningen, men vi kan vara ett av flera verktyg för att möjliggöra den, säger Caroline Söder och tar ett exempel för att illustrera.

I augusti 2020 varslade SCA cirka 800 anställda vid pappersbruket i Ortviken om uppsägning i och med att produktionen av tryckpapper ska avvecklas. Samtidigt söker Northvolt 3000 medarbetare till sin nya batterifabrik i Skellefteå och företaget Renewcell söker en ny produktionsort för textilåtervinning som ska kunna sysselsätta cirka 100 personer.

– Här har vi ett företag som lämnar en gammal produktionsmiljö och två som etablerar verksamheter med koppling till ett fossilfritt samhälle. Vad är då vår roll? Jo, vi kan försöka motivera och inspirera dem som blir av med jobben i Ortvikén och kan tänka sig att flytta. Till dem kan vi erbjuda validering och kompetensutveckling. Vi har genomfört rekryteringsseminarier i Ortvikén tillsammans med Northvolt. Vi skulle också kunna hjälpa pappersarbetare att ställa om till att jobba med förnybar textil på Renewcell. Detta tycker jag är bra exempel på hur vi kan bygga broar mellan gamla industrier och nya som vill vara en aktiv part i klimatomställningen.

Men fungerar det svenska systemet som det är eller behöver man skruva på det på något sätt för att göra det mer ”klimatanpassat”?

– En väldigt viktig del när vi jobbar med att matcha uppsagda människor till nya jobb är att det finns ett utbud av utbildningar och kompetensutveckling och även en bra valideringsstruktur som gör att vi tar vara på människors kompetens. Om Northvolt behöver 3000 människor med batterikompetens så är det något som inte finns i dag. Den typen av utbildning måste utvecklas för att vi ska klara en grön omställning.

Caroline Söder förtydligar att TSL:s kärnkompetens är ”precisionsmatchning”.

– Om matchningen kräver påbyggnad av en viss kompetens är vi helt beroende av att det verktyget finns att tillgå.

Begreppet rättvis omställning är inte uttalat i de svenska trygghetsrådets riktlinjer. Däremot finns ambitionen att de uppsagda ska ställas om till likvärdiga eller mer kvalificerade jobb. Och statistik från både TSL och andra trygghetsråd visar att en hög andel landar i nya jobb med högre lön efter omställningsproceduren.

Den svenska gruppens skrivelse till EU-kommissionären är tänkt att ge en social dimension till EU:s gröna giv (*Green Deal*).

Hur ser du på möjligheten att trygghetsfonderna kan få efterföljare på europeisk nivå?

– Jag ser ganska positivt på det, men det tar nog lite tid och måste kanske anpassas en del. Jag har besökt många europeiska länder och berättat om vår svenska modell. Både i Frankrike och i Nederländerna har man inspirerats och skissat på egna lösningar. Ett hinder med branschlösningar som Nederländerna tar upp är att man ogärna vill

pytsa in pengar om folk riskerar att försvinna till andra branscher. Men ska vi klara klimatomställningen måste man ha system som gynnar fri rörlighet, säger Caroline Söder.



**UNION
TO UNION**

LO, TCO & SACO GLOBAL

UNIONEN

 Akademikerförbundet SSR


vision
arenaidé