

April 2026

# Gröna kollektivavtal



Tobias Lundquist

**arena idé**

## Gröna kollektivavtal

### Rapporten i en mening:

Rapporten kategoriserar gröna avtalsklausuler, ger exempel på befintliga och möjliga framtida skrivningar samt lyfter goda exempel på lokalt arbete och hur detta kan understödjas.

**Författare:** Tobias Lundquist

**Redaktör:** German Bender

**ISBN:** 978-91-989871-5-7

**Grafisk form:** Simon Karlsson, Arena Idé

© Arena Idé och författaren

Stockholm 2026

**Hur kan fackförbund arbeta med klimat, miljö och hållbarhet?** Fackföreningar kan arbeta med klimat-, miljö- och hållbarhetsfrågor (gröna frågor) med flera verktyg: (i) politisk påverkan, (ii) avtal och överenskommelser (centrala och lokala), (iii) bransch- och arbetsplatspåverkan samt (iv) bildning, kunskapsinsamling och kunskapsspridning.

**Vad kan fackförbund förhandla om?** Rapporten kategoriserar gröna kollektivavtalsklausuler i elva huvudområden: (1) Inflytande, kommittéer och fackliga ombud, (2) produktion, (3) upphandling och inköp, (4) återanvändning, återbruk och återvinning, (5) personalneddragning, (6) utbildning, (7) resor till och i arbetet, (8) rätten att avstå eller vägra arbete, (9) extremt väder, (10) skydd för visseblåsare och (11) socialt ansvar för klimatförändringar, en god miljö och ett hållbart samhälle.

**Varför finns det inga gröna svenska kollektivavtal?** De finns – det finns exempel på gröna avtalsklausuler i svenska avtal. Men de är inte många och det är ytterst få svenska kollektivavtal som innehåller ord som klimat, klimatombud, vatten, förening, hållbar, återvinning, elektrifiering, global uppvärmning, växthusgaser, miljön, klimatneutral, översvämning, fossilfri produktion eller Agenda 2030.

De viktigaste gröna avtalsskrivningarna för många utländska förbund handlar om rätten för klubben att samtala med ledningen om dessa frågor på ett återkommande och strukturerat sätt. Den möjligheten finns redan i Sverige. Sedan åtminstone 1980-talet har lokala samtal i dessa frågor förekommit.

Medbestämmandelagen, lagen om styrelserepresentation för de privatanställda, lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen och svensk praxis gör att denna rätt och forum för samtal (oftast) redan finns där det finns en facklig klubb. Samverkansavtal och utvecklingsavtal mellan parterna ger ytterligare möjlighet till former för samverkan och medbestämmande i frågorna.

Svensk lagstiftning, arbetsplatskultur och befintliga avtal innehåller redan mycket som i utlandet och i forskningen betraktas som gröna kollektivavtalsklausuler. Detta inkluderar regler för utveckling och samverkan som ger löntagare potentiellt betydande inflytande i klimat- och miljöfrågor.

Det går att göra mycket mer. Med detta sagt så finns möjligheten till ytterligare förbättring och förtydligande i Sverige genom avtalsklausuler och andra överenskommelser på både central och lokal nivå. Rapporten kategoriserar gröna avtalsklausuler, ger exempel på befintliga sådana eller vad de skulle kunna innehålla samt lyfter några goda exempel på lokalt arbete och hur det kan understödjas.

### Slutsatser

**Gröna kollektivavtalsklausuler är ovanliga i Sverige men möjliga att införa**

Trots, och tack vare, att svensk lagstiftning och praxis redan ger betydande inflytande och samverkansmöjligheter saknas ofta explicita skrivningar om klimat, miljö och hållbarhet i kollektivavtal. Detta är en outnyttjad potential och det finns gröna klausuler att lägga till i centrala och lokala avtal.

**Lokalt arbete är nyckeln till framgång**

De största klimat- och miljövinster sker på arbetsplatsnivå genom förändringar i produktion, upphandling och resor. Lokala överenskommelser kan ge betydande och konkreta resultat.

### Börja enkelt och bygg vidare

Klubbar som lyckas väl börjar ofta med enkla, konkreta åtgärder som källsortering eller cykelställ, bygger förtroende med arbetsgivaren och skalar sedan upp ambitionerna till mer omfattande frågor som produktionsmetoder och långsiktig strategi. Att använda enkäter för att identifiera medlemmarnas prioriteringar och att ge klimatombud frihet att själva bestämma arbetets omfattning är framgångsfaktorer.

### Både centrala och lokala insatser behövs

Även om de största konkreta klimatvinsterna ofta uppnås lokalt, spelar centrala insatser en avgörande roll: politisk påverkan, centrala avtalsklausuler, branschavtal, utbildningar, stödmaterial och samordning. En framgångsrik klimatomställning kräver ett samspel mellan nationell politik, centrala kollektivavtal, branschstandarder och lokalt arbete på varje arbetsplats. Ingen nivå kan ersätta den andra.

### Roller och strukturer underlättar engagemang

Klimatombud eller liknande specialiserade roller är effektiva för att driva frågorna och rekrytera nya förtroendevalda och medlemmar. Samtidigt är det viktigt att integrera klimatfrågor i alla fackliga roller.

### Kunskap och stöd är avgörande

Utbildning, handböcker, checklistor, nätverk, möten och kanslistöd för förtroendevalda och medlemmar är centrala framgångsfaktorer. Förbund som erbjuder strukturerat stöd ser tydliga resultat.

### Samverkan ger legitimitet och resurser

Samarbete mellan fackförbund, arbetsgivare, civilsamhälle och forskningssaktörer stärker arbetet och ger tillgång till kompetens och verktyg samtidigt som det sparar resurser.

### Frågan är strategisk

Gröna klausuler och överenskommelser bidrar till konkurrenskraft, trygghet i omställningen och nya arbetstillfällen. De är en integrerad del av en rättvis klimatomställning som leder till fler och bättre jobb.

### Arbetsgivare välkomnar fackligt klimatengagemang

Erfarenheter från svenska förbund visar att arbetsgivare sällan motsätter sig fackligt arbete med klimat- och miljöfrågor. Tvärtom ses det ofta som värdefullt stöd för företagens egen omställning.

### Klimatarbetet stärker fackföreningsrörelsen

Arbete med klimat- och hållbarhetsfrågor har visat sig vara ett effektivt verktyg för att rekrytera både nya medlemmar och förtroendevalda, särskilt bland yngre. Klimatombud och liknande roller kan fungera som attraktiva instegsuppdrag. Många fortsätter sedan till andra förtroendeuppdrag. Detta gör klimatfrågan till en strategisk medlems- och organisations-utvecklingsfråga, inte bara en sakfråga.



**Tobias Lundquist** är nationalekonom och diplomerad hållbarhetschef. Han har tidigare undervisat och forskat på Handelshögskolan i Stockholm, arbetat 20 år i fackförbund och arbetar idag som tf. chefsekonom på Unionen.

(Rapporten är inte skriven för Unionen, slutsatser och rekommendationer är enbart författarens egna.)

# Innehåll

<b>Inledning</b> .....	<b>4</b>
Hur kan fackförbund arbeta med klimat, miljö och hållbarhet? .....	4
Avgränsning .....	5
Inga svenska gröna kollektivavtal? .....	6
<b>Slutsatser</b> .....	<b>9</b>
<b>Gröna kollektivavtalsklausuler</b> .....	<b>11</b>
Inflytande, kommittéer och fackliga ombud.....	11
Produktion .....	20
Grön upphandling och gröna inköp .....	23
Återanvändning, återbruk och återvinning .....	25
Personalneddragning.....	26
Utbildning .....	30
Resor till och i arbetet.....	31
Rätten att avstå från eller vägra arbete .....	34
Extremt väder .....	36
Skydd för visselblåsare.....	38
Socialt ansvar .....	39
<b>Lokala avtal och överenskommelser</b> .....	<b>42</b>
Avtal kontra ensidiga utfästelser .....	44
<b>Goda exempel</b> .....	<b>45</b>
Vision .....	45
DIK .....	47
Unionen .....	48
IF Metall.....	50
Kommunal.....	51
Byggnads.....	52
Sveriges Arkitekter .....	52
Naturvetarna .....	53
Akademikerförbundet SSR .....	53
ST.....	54
Handels .....	54
Svenska Transportarbetareförbundet.....	55
Sveriges Ingenjörer.....	55
Livs.....	56
Seko .....	57
Akavia.....	58
HK Norge .....	59
<b>Framgångsfaktorer och lärdomar</b> .....	<b>63</b>
<b>Metod</b> .....	<b>65</b>
<b>Författarens tack</b> .....	<b>66</b>
<b>Källor</b> .....	<b>67</b>

# Inledning

Denna rapport behandlar gröna avtalsklausuler och överenskommelser som berör klimat, miljö och hållbarhet. Den besvarar tre centrala frågor: Hur kan sådana klausuler utformas? Hur vanligt förekommande är de? Vilka goda exempel finns på hur förbund och klubbar arbetar med frågorna?

Rapporten behöver inte läsas från pärm till pärm, utan kan användas som ett referensverk i vilket läsaren kan söka efter exempel på gröna klausuler som berör olika områden (t.ex. fackligt inflytande, produktion, utbildning) och inspireras av goda exempel på hur fackförbund kan arbeta med klimat-, miljö- och hållbarhetsfrågor.

## Hur kan fackförbund arbeta med klimat, miljö och hållbarhet?

Fackföreningar kan arbeta med klimat-, miljö- och hållbarhetsfrågor (gröna frågor) med flera verktyg: (i) politisk påverkan, (ii) avtal och överenskommelser (centrala och lokala), (iii) bransch- och arbetsplatspåverkan samt (iv) bildning, kunskapsinsamling och kunskapsspridning.

Var arbetet bedrivs kan delas upp i två nivåer: central och lokal. Några exempel:

### i. Politisk påverkan

- ▶ *Centralt:* Förbundets ordförande träffar politiska partier för att diskutera Sveriges energiförsörjning.
- ▶ *Lokalt:* Medlemmar och förtroendevalda skriver insändare i lokalpressen och klubbstyrelsen eller regionstyrelsen träffar regionpolitiker för att få till fler busslinjer.
- ▶ *Centralt och lokalt:* En yrkesgrupp i ett förbund, till exempel meteorologer, skriver en debattartikel i rikspressen undertecknad också av förbundsordföranden (lokal och central).

### ii. Avtal och överenskommelser

- ▶ *Centralt:* Gröna kollektivavtalsklausuler skrivs in i centrala kollektivavtal tecknade med arbetsgivarorganisationer och gäller i samtliga medlemsorganisationer.
- ▶ *Lokalt:* Avtal och överenskommelser sluts mellan klubben och arbetsgivaren.

### iii. Bransch- och arbetsplatspåverkan

- ▶ *Lokalt:* Medlemsförslag på förbättringar såsom energisnåla lampor, källsortering och bättre reseregler införs ensidigt under en period.
- ▶ *Centralt:* Tvingande eller icke-tvingande branschstandarder.

### iv. Bildning, kunskapsinsamling och kunskapsspridning

- ▶ *Centralt:* Förbundet tar fram kurser och stödmaterial.
- ▶ *Lokalt:* Engagerade medlemmar och förtroendevalda bildar nätverk för kunskapsdelning; klubben inventerar medlemmarnas behov eller kunskaper och för fram dem till företagsledningen.

Gränserna mellan innehåll, arbetssätt och nivåer är ofta flytande, och framgång kräver vanligtvis insatser på både central och lokal nivå.

Energiproduktion och energianvändning är ett exempel på ett område som påverkar både klimatet och miljön samt utgör en central hållbarhetsfråga. För att uppnå en grön, kostnadseffektiv energiförsörjning som samtidigt stärker konkurrenskraften och säkrar arbetstillfällena krävs insatser på flera nivåer: politiska beslut, företagsstrategier och ökad kunskap. Detta arbete behöver i många fall göras både centralt och lokalt.

De största klimat- och miljövinster finns att hämta i förbättringar i företagsproduktion (inklusive upphandling och transporter).<sup>1</sup> Om medlemmarnas idéer, uppfinningar, önskemål och krav tas till vara i företaget finns hopp om att Sverige kan nå de mål vi vill och måste nå.

## Avgränsning

Rapporten utgör inte en fullständig inventering av alla svenska kollektivavtal – en sådan är för närvarande inte möjlig. En fullständig inventering av utländska avtal är inte heller möjlig. Den redovisar inte heller alla förbunds arbete med frågan, eller ens allt av vad enskilda förbund gör, utan lyfter några goda exempel.

Arbetsgivarorganisationer och arbetsgivares syn på frågan förtjänar en egen rapport och berörs endast kort. Rapporten går heller inte igenom varför förbund ska arbeta med frågan; det finns redan mycket skrivet kring det och det är upp till varje enskilt förbund och dess medlemmar att avgöra.<sup>2</sup>

1 HK Norge: "80 % av alla klimatutsläpp kommer från arbetsprocesser. Därför är det otroligt viktigt att vi alla tar detta på allvar och vidtar åtgärder för klimatet på arbetsplatsen. Här spelar vi medlemmar och förtroendevalda en viktig roll." HK Norge (2026). Grönt avtal för ett grönare arbetsliv. Grønn tariff for et grønnere arbeidsliv – HK Norge

2 Se exempelvis Briland Rosenström, M, Lundmark, J & Sundqvist, F, Miljö och klimat som facklig fråga, Handelsrapporter 2023:1 samt Almqvist, A, & Palmér Rivera, Ma. (2023). Vad krävs för en rättvis klimatomställning? Landsorganisationen i Sverige (LO).

## Inga svenska gröna kollektivavtal?

ILO:s riktlinjer för en rättvis omställning mot miljömässigt hållbara ekonomier och samhällen för alla anger att arbetsmarknadens parter bör:

*promote the inclusion of specific environmental provisions through **collective bargaining and collective agreements at all levels**, where appropriate, as a concrete way of facilitating cooperation between employers' and workers' organizations and encouraging enterprises to comply with environmental regulations, including but not limited to emission reductions, to meet enterprise objectives regarding sustainability and develop the training of workers and managers.*<sup>3</sup>

Gröna kollektivavtalsklausuler har förekommit sedan åtminstone 1970-talet i Kanada.<sup>4</sup> De är vanligast där men finns bland annat också i Storbritannien, Tyskland, Spanien, Ghana, Australien, Italien och Frankrike – och i liten utsträckning i Sverige och Norge.<sup>5</sup> Den allmänna bilden är att de knappt förekommer alls i Sverige.

Det kan förefalla paradoxalt att gröna kollektivavtalsklausuler är betydligt mindre förekommande i Sverige än i exempelvis Storbritannien. Borde inte Sverige med hög organisationsgrad, en miljörelse som startade redan på 60-talet, en miljömedveten befolkning och en lång tradition att reglera frågor mellan arbetsmarknadsparter i kollektivavtal, ha långt flera?

Den ”svenska paradoxen” förklaras främst av två faktorer:

1. starka parter med hög organisationsgrad både på arbetsgiversidan och bland löntagarna
2. en tradition av relativt gott samarbetsklimat, både mellan arbetsgivare och fackförbund och mellan arbetsmarknadens parter och politiken.

Tillsammans har dessa faktorer gett klubbar och medlemmar ett relativt stort inflytande, omfattande rättigheter och ett starkt skydd jämfört med de flesta andra länder.

De viktigaste gröna avtalsklausulerna för många utländska förbund är sådana som ger klubben rätt till strukturerade och återkommande samtal med företagsledningen om klimat-, hållbarhets- och miljöfrågor. Den möjligheten finns redan i Sverige. Sedan åtminstone 1980-talet har lokala samtal i dessa frågor förekommit.<sup>6</sup>

3 ILO (2015). Guidelines for a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All.

4 Pulp, Paper and Woodworkers of Canada. Local 15 and Tembec Inc., Skookumchuk Operations, Collective Agreement. Bull Session Agreements. Article VII. Environmental Committee (1970).

5 Se Bjergene, Jon Olav & Hagen, Inger Marie (2020). Grønne tariffavtaler og HK Norge (2026). Grønt avtal for et grønnere arbeidsliv. Grønn tariff for et grønnere arbeidsliv – HK Norge

6 Hultman, M. (2019). Den inställda klimatomställningen: Politik och teknik 1980-talets Sverige. Socialmedicinsk Tidskrift, 96(3): 401–405.

Medbestämmandelagen (MBL)<sup>7</sup>, lagen om styrelserepresentation för de privatanställda<sup>8</sup>, lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen<sup>9</sup> och svensk praxis gör att denna rätt och forum för samtal (oftast) redan finns där det finns en facklig klubb. Samverkansavtal och utvecklingsavtal mellan parterna ger ytterligare möjlighet till former för samverkan och medbestämmande i frågorna.<sup>10</sup>

Ett exempel på villkor som utländska förbund har kämpat för som en ”grön kollektivavtalsklausul” är vilken temperatur som kan accepteras på arbetsplatsen. I Sverige är detta sedan lång tid delvis reglerat genom arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Arbetsmiljöområdet är också det område där parterna har samarbetat längst. Arbetsmiljösamverkan ger de svenska arbetstagarnas representanter ett tidigt och starkt inflytande med goda möjligheter att påverka beslut som påverkar arbetsmiljön. Så har det inte sett ut i många andra länder; skyddsombudens fackliga koppling, rättigheter att eskalera frågor och under vissa förutsättningar stoppa arbete saknas på många håll.

Samtidigt ger arbetsmiljölagen och dess föreskrifter inte absoluta svar på vad som är ett ”lämpligt termiskt klimat”. Vad som är en lämplig temperatur ska bedömas från fall till fall.<sup>11</sup> Här finns exempel på svenska avtal som reglerar det mer i detalj utifrån verksamheten och medlemmarnas behov: byggsektorn har regler för arbete i värme och kyla,<sup>12</sup> och lokala överenskommelser som reglerar max- och minimitemperaturer på kontor förekommer. Sådana regleringar kompletterar lagar och föreskrifter.

Ett annat exempel är avtalsskrivningar kring personalneddragning och omställning, som i Sverige gäller generellt och inte specifikt på grund av klimatomställningen. Sverige har relativt starka omställningsavtal och partsägda omställningsorganisationer, och fack och arbetsgivare har gemensamt tagit initiativ till lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd<sup>13</sup>. Vi har också regler kring varsel som saknas i en del andra länder som de nu efterfrågar med grön omställning som motiv.

Så, även om ytterst få svenska kollektivavtal innehåller ord som klimat, klimatombud, vatten, förorening, hållbarhet, återvinning, elektrifiering, global uppvärmning, växthusgaser, miljö, klimatneutralitet, översvämning, fossilfri produktion eller Agenda 2030, så finns det mycket i svensk lagstiftning, arbetsplatskultur och befintliga avtal som redan främjar utveckling och samverkan.

7 SFS (1976:580).

8 SFS (1987:1245).

9 SFS (1974:358).

10 Se exempelvis Utvecklingsavtal Svenskt Näringsliv-LO-PTK (1985).

11 Se AFS (2000:42, §§31–33) och AFS (2020:1, §§ 19–20).

12 Se exempelvis Byggaftalet, Riksavtal 2025 mellan Byggföretagen och Svenska Byggnadsarbetarförbundet (2025).

13 SFS (2022:850).

Dessa täcker i praktiken stora delar av det som internationellt och i forskningen betraktas som gröna kollektivavtalsklausuler.

Med detta sagt finns en betydande potential för att utveckla gröna avtalsklausuler och överenskommelser i Sverige. Kollektivavtalen täcker 90 procent av de anställda i Sverige<sup>14</sup> och kan bli ett kraftfullt verktyg för att accelerera klimatomställningen på arbetsplatserna.

Avtal kan verka som garant för att omställningen sker rättvist, så att kostnaderna inte ensidigt bärs av de anställda. Detta är avgörande för att förhindra den typ av motreaktion mot klimatpolitik som vi sett i andra länder. När arbetstagare känner sig trygga i att omställningen inte hotar deras försörjning ökar också acceptansen för mer ambitiösa klimatåtgärder.

Vision och Akademikerförbundet SSR var först med att driva gröna avtalsklausuler i centrala kollektivavtalsförhandlingar, vilket de påbörjade i avtalsrörelsen 2016. Fler och fler förbund har de senaste åren påbörjat ett aktivt arbete för att på företagsnivå nå överenskommelser om förbättringar.

Gröna kollektivavtalsklausuler kan kategoriseras på följande sätt: (1) inflytande, kommittéer och fackliga ombud, (2) produktion, (3) upphandling och inköp, (4) återanvändning, återbruk och återvinning, (5) personalneddragning, (6) utbildning, (7) resor till och i arbetet, (8) rätten att avstå och vägra arbete, (9) extremt väder, (10) skydd för visselblåsare och (11) socialt ansvar för klimatförändringar, en god miljö och ett hållbart samhälle.

---

14 Medlingsinstitutet (2025). *Kollektivavtalsäckning och arbetsmarknadens organisationer 2024*. <https://www.mi.se/publikationer/kollektivavtalsäckning-och-arbetsmarknadens-organisationer-2024/>

# Slutsatser

## **Gröna kollektivavtalsklausuler är ovanliga i Sverige men möjliga att införa**

Trots, och tack vare, att svensk lagstiftning och praxis redan ger betydande inflytande och samverkansmöjligheter saknas ofta explicita skrivningar om klimat, miljö och hållbarhet i kollektivavtal. Detta är en outnyttjad potential, och det finns gröna klausuler att lägga till i centrala och lokala avtal.

## **Lokalt arbete är nyckeln till framgång**

De största klimat- och miljövinster sker på arbetsplatsnivå genom förändringar i produktion, upphandling och resor. Lokala överenskommelser kan ge betydande och konkreta resultat.

## **Börja enkelt och bygg vidare**

Klubbar som lyckas väl börjar ofta med enkla, konkreta åtgärder som källsortering eller cykelställ, bygger förtroende med arbetsgivaren och skalar sedan upp ambitionerna till mer omfattande frågor som produktionsmetoder och långsiktig strategi. Att använda enkäter för att identifiera medlemmarnas prioriteringar och att ge klimatombud frihet att själva bestämma arbetets omfattning är framgångsfaktorer.

## **Både centrala och lokala insatser behövs**

Även om de största konkreta klimatvinsterna ofta uppnås lokalt, spelar centrala insatser en avgörande roll: politisk påverkan, centrala avtalsklausuler, branschavtal, utbildningar, stödmaterial och samordning. En framgångsrik klimatomställning kräver ett samspel mellan nationell politik, centrala kollektivavtal, branschstandarder och lokalt arbete på varje arbetsplats. Ingen nivå kan ersätta den andra.

## **Roller och strukturer underlättar engagemang**

Klimatombud eller liknande dedikerade roller är effektiva för att driva frågorna och rekrytera nya förtroendevalda och medlemmar. Samtidigt är det viktigt att integrera klimatfrågor i alla fackliga roller.

## **Kunskap och stöd är avgörande**

Utbildning, handböcker, checklistor, nätverk, möten och kanslistöd för förtroendevalda och medlemmar är centrala framgångsfaktorer. Förbund som erbjuder strukturerat stöd ser tydliga resultat.

### **Samverkan ger legitimitet och resurser**

Samarbete mellan fackförbund, arbetsgivare, civilsamhälle och forskningsaktörer stärker arbetet och ger tillgång till kompetens och verktyg samtidigt som det sparar resurser.

### **Frågan är strategisk**

Gröna klausuler och överenskommelser bidrar till konkurrenskraft, trygghet i omställningen och nya arbetstillfällen. De är en integrerad del av en rättvis klimatomställning som leder till fler och bättre jobb.

### **Arbetsgivare välkomnar fackligt klimatengagemang**

Erfarenheter från svenska förbund visar att arbetsgivare sällan motsätter sig fackligt arbete med klimat- och miljöfrågor. Tvärtom ses det ofta som värdefullt stöd för företagens egen omställning.

### **Klimatarbetet stärker fackföreningsrörelsen**

Arbete med klimat- och hållbarhetsfrågor har visat sig vara ett effektivt verktyg för att rekrytera både nya medlemmar och förtroendevalda, särskilt bland yngre. Klimatombud och liknande roller fungerar som attraktiva instegsuppdrag där hälften har det som sitt första fackliga uppdrag. Många fortsätter sedan till andra förtroendeuppdrag. Detta gör klimatfrågan till en strategisk medlems- och organisationsutvecklingsfråga, inte bara en sakfråga.

### **Från tyst utrymme till tydligt mandat**

Fler förbund bör ta ställning till om klimat- och miljöfrågor ska ges ett explicit mandat i kollektivavtal. Skrivningar i centrala avtal stärker möjligheterna och legitimiteten för det lokala arbetet och underlättar sannolikt möjligheten till gröna klausuler i lokala avtal.

# Gröna kollektivavtalsklausuler

Gröna kollektivavtalsklausuler kan kategoriseras på följande sätt: (1) inflytande, kommittéer och fackliga ombud, (2) produktion, (3) upphandling och inköp, (4) återanvändning, återbruk och återvinning, (5) personalneddragning, (6) utbildning, (7) resor till och i arbetet, (8) rätten att avstå och vägra arbete, (9) extremt väder, (10) skydd för visselblåsare och (11) socialt ansvar för klimatförändringar, en god miljö och ett hållbart samhälle.

## Inflytande, kommittéer och fackliga ombud

Avtalsklausuler som reglerar arbetstagarrepresentanters rätt och mandat att diskutera klimat- eller miljöfrågor med företagsledningen har förekommit i andra länder sedan åtminstone 1970-talet.<sup>15</sup> Från början tecknades dessa avtal oftast på företagsnivå/organisationsnivå<sup>16</sup>. Efter hand har branschavtal och centrala avtal tillkommit och de har blivit mer detaljerade vad gäller mandat och struktur.

Starka arbetsmarknadsparter i Sverige med hög organisationsgrad, både på arbetsgivarsidan och bland löntagarna, tillsammans med ett gott samarbetsklimat, dels mellan arbetsgivare och fackförbund (parterna), dels mellan parterna och politiken, har gett medlemmarna ett relativt stort inflytande och rättsligt skydd jämfört med de flesta andra länder.

Medbestämmandelagen (MBL)<sup>17</sup>, lagen om styrelserepresentation för de privatanställda<sup>18</sup>, lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen<sup>19</sup> och svensk praxis gör att denna rätt och forum för samtal (oftast) redan finns. Samverkansavtal och utvecklingsavtal mellan parterna ger ytterligare möjlighet till former för dialog och medbestämmande.<sup>20</sup>

Därför har efterfrågan på dessa typer av avtalsklausuler varit lägre i Sverige än i många andra länder. De svenska förbund som arbetar mest aktivt lokalt med klimat, miljö och hållbarhetsfrågor erfar också att arbetet så gott som alltid välkomnas av företagsledningen.

Men reglerna och arbetet kan förtydligas och förstärkas. Akademikerförbundet SSR och Vision började i och med avtalsrörelsen 2016 med framställningar i dessa frågor. De ville sedan i avtalsrörelsen 2020 ”komma överens om att arbeta för att implementera hållbarhetsmålen i Agenda 2030 och att uppmuntra teck-

15 Pulp, Paper and Woodworkers of Canada. Local 15 and Tembec Inc., Skookumchuk Operations, Collective Agreement. Bull Session Agreements. Article VII. Environmental Committee (1970).

16 Begreppen företag, organisation och arbetsplats används omväxlande i rapporten utan skillnad i betydelse.

17 SFS (1976:580).

18 SFS (1987:1245).

19 SFS (1974:358).

20 Utvecklingsavtal Svenskt Näringsliv-LO-PTK (1985).

nandet av lokala, gröna avtal<sup>21</sup>. Vision och Akademikerförbundet SSR fick till en skrivning i ett samarbetsavtal om att ta upp frågorna i Valfärdsrådet.

I utländska avtal finns många skrivningar som reglerar roller som kan benämnas gröna förtroendevalda eller klimatombud. I Sverige finns sedan ett fåtal år tillbaka fackförbund som har lokala klimatombud, klimatansvariga, klimatambassadörer eller hållbarhetsombud, och några andra avser att experimentera med sådana (bland andra Vision, DIK, Unionen och Naturvetarna). Ett par svenska förbund anser att arbetet med dessa frågor ska genomsyra alla förtroendeuppdrag (exempelvis IF Metall och Akademikerförbundet SSR). Lokala klimatombud och liknande roller beskrivs närmare i kapitlet om goda exempel.

Exempel på förekommande skrivningar:

---

**Ex. 1:**

Vision med flera i HÖK 24:

*Parterna ser vikten av att frågor relaterade till Agenda 2030 diskuteras inom ramen för välfärdsavtalet.<sup>22</sup>*

---

**Ex. 2:**

Nedanstående klausul antogs i huvudavtalsförhandlingarna mellan LO och NHO i Norge i december 2025. Klausulen innebär att klimat och miljö nu är en del av medbestämmandet i den norska arbetsmarknadsmodellen.

*De ansatte og deres tillitsvalgte skal ha reell medinnflytelse og, gjennom samarbeid, informasjon og drøftelser, bidra til økt verdiskapning og produktivitet samt til omstilling som sikrer innovasjon, miljø og klima. [...]<sup>23</sup>*

---

**Ex. 3:**

Under våren 2025 slöt Akademikerförbunden och Fremia en partsavsikt<sup>24</sup> avseende global hållbarhet:

- ▶ *I en tid präglad av globala utmaningar, där klimatförändringar och miljöfrågor kräver handling, står vi som arbetsmarknadens parter inför ett viktigt ansvar. Vi är fast beslutna att bidra till en hållbar framtid, i linje med de glo-*

---

21 Arbetsvärlden (2019). Akademikerförbundet SSR och Vision vill teckna gröna kollektivavtal lokalt. <https://www.arbetsvarlden.se/Akademikerforbundet-SSR-och-vision-vill-teckna-grona-kollektivavtal-lokalt/>

22 Vision, Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 24 (2024).

23 Hovedavtalen LO-NHO (Norge) (2025).

24 Partsavsikten har inte kollektivavtalsstatus per se, men parterna ville göra ett ställningstagande i frågan och därmed inspirera lokala parter att arbeta vidare. Akademikerförbunden och Fremia (2025) arbetsgrupp-akademikerna-fremia-avtalsperiod-2023-2025-.pdf

*bala målen i Agenda 2030. Arbetsmarknadens parter har en viktig roll och ett ansvar i att verka för goda sociala förhållanden och en miljömässig hållbarhet.*

- ▶ *Genom att integrera hållbarhet i verksamheterna, kan vi inte bara minska vår negativa påverkan, utan också skapa långsiktigt värde och stärka organisationernas konkurrenskraft.*
- ▶ *Fremia och Akademikerförbundens medlemmar uppmanas att inom ramen för sitt uppdrag verka för att minska negativ klimat- och miljöpåverkan. Vår rekommendation är att det interna miljöarbetet ska bedrivas systematiskt och uthålligt med en strävan efter ständiga förbättringar.*
- ▶ *Centrala parter är positiva till att frågor gällande miljö- och klimatavtryck hanteras inom ramen för samverkan mellan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation.*
- ▶ *Centrala parter föreslår att lokala parter ser över möjligheten att ta fram en långsiktig hållbarhetsstrategi med konkreta mål och handlingsplaner. Likaså att integrera hållbarhetsmålen i organisationens övergripande verksamhetsplanering och utveckling.*

---

**Ex. 4:**

*At the request of the Union, the Company will meet with its representatives for the purpose of discussing anti-pollution activities.<sup>25</sup>*

---

**Ex. 5:**

*If the Union requests, a Joint Environmental Protection Committee will be established at the mill. The purpose of the Committee will be to receive information, review problem areas and make appropriate suggestions regarding compliance including challenges related to climate change.<sup>26</sup>*

---

**Ex. 6:**

*The University and the Union recognize the importance of protecting the environment and promoting environmentally sustainable practices in the workplace. To that end, during the life of this Collective Agreement, the parties agree to meet and discuss establishing a sustainability committee with the aim of exploring in-*

---

25 Pulp, Paper and Woodworkers of Canada. Local 15, and Tembec Inc., Skookumchuk Operations. Bull Session Agreements. Article VII. Environmental Committee (1970).

26 Communications Energy and Paperworkers Union (CEP). Local 76, and Catalyst Paper Corp. (Powell River Division). Collective Agreement. Article XXIX. Environmental Protection, 2008-2012 and 2012 - 2017. <http://www.bcbargaining.ca/content/1504/CatalystPowell2017CEP76.pdf>.

*initiatives and practical measures that address issues related to sustainability, climate change, the University's carbon footprint, and minimizing the unnecessary consumption of resources.<sup>27</sup>*

---

**Ex. 7:**

*The Company recognizes the important role of the Union and employees in protecting the environment and creating a healthy workplace. The Company and the Union agree to work cooperatively to identify and minimize the impact of Trail Operations on the workplace and the community. The Union will participate jointly with the Company in programs directed towards pollution prevention, environmental management and employee health protection. To that end the Union will participate in formal assessments and investigations to prevent the occurrence or recurrence of environmental and health impacts. The Company will make available all pertinent information and monitoring data to the Union upon request. This recognizes the understandings and practices that have been implemented over several years and reflects the intention of both Parties to work cooperatively in the interests of environment and health protection.<sup>28</sup>*

Mer detaljerade skrivningar bland annat kring antal möten finns exempelvis i Chryslers centrala avtal i Kanada nedan:

---

**Ex. 8:**

*[...] it is agreed that to demonstrate this joint interest a National Environmental Committee will be established by the parties. The committee will consist of two people, from the Union, the National Health & Safety Coordinator and a Representative designated by the President of the National Union for the CAW and two people, from the company, the Manager of Health & Safety and Manager of Environment representing Chrysler Canada.*

*The National Committee shall:*

- ▶ *Meet 4 times annually at mutually agreeable times and place to review and discuss issues involving the environment, recycling and energy conservation which pertain to Chrysler Canada employees*
- ▶ *Develop and issue a joint statement regarding the environment, recycling and energy conservation pertaining to Chrysler Canada employees.*
- ▶ *Discuss and make recommendations regarding possible future programs for*

---

27 United Steelworkers. Local 1998, and University of Toronto. Letter of Intent: Sustainability Committee, 2017-2020. <http://dlrissywz8ozqw.cloudfront.net/wp-content/uploads/sites/36/2018/07/USW-SA-CA2017-2020>.

28 United Steelworkers. Local 480, and Teck Metals. "Collective Agreement. Article 10.02," 2012-2017 [http://www.bcbargaining.ca/content/983/TeckMetal\\_USW2017.pdf](http://www.bcbargaining.ca/content/983/TeckMetal_USW2017.pdf).

*the plants and offices concerning the environment, recycling and energy conservation.*

- ▶ *Promote and support ongoing programs in the plants and offices relating to the environment, recycling and [energy conservation.]*
- ▶ *Receive and discuss appropriate issues referred to them by the plants and offices.*
- ▶ *Develop and issue educational materials to employees and their families concerning the environment, recycling and energy conservation.*
- ▶ *Discuss other duties and responsibilities of this Joint Environmental Committee at its regular meetings as jointly agreed on.*
- ▶ *Be agreed by the parties that this committee and its functions will not be adversarial and its clear purpose is to promote environmental awareness of all Chrysler Canada workers.*
- ▶ *Be agreed by the parties that environmental issues and statistics pertaining to Chrysler Canada discussed at this committee are to be held confidential if so requested by any member.<sup>29</sup>*

I Storbritannien har den fackliga federationen Trades Union Congress (TUC) tagit fram en handbok till fackliga klimat- och miljöombud.<sup>30</sup> Utöver information om frågorna, förslag på arbetssätt och checklistor så innehåller den en mall för ett lokalt miljö- och klimatavtal. TUC består av 48 fackförbund och representerar cirka 5,5 miljoner medlemmar.

Avtalet består av följande huvuddelar:

---

**Ex. 9:**

1. Gemensamt uttalande som beskriver intentioner och mål samt vikten av arbetet. Bland annat:
  - a. *Work with staff, management and stakeholders on training and awareness raising.*
  - b. *Monitor performance against achievable but challenging targets.*
  - c. *Be open and receptive to suggestions from staff and other stakeholders on how it can make better use of energy, reduce its environmental and carbon impact and improve its management of these areas [...]*

---

29 CAW. Production and Maintenance Employees. Locals 444, 1285, 1459, and Chrysler Canada, Windsor. Article 15.3. Joint National Environmental Committee, 2012- 2016. <http://negotech.labour.gc.ca/eng/agreements/04/0422010a.pdf>.

30 "A Model Joint Environment and Climate Change Agreement", i Trades Union Congress (U.K.), Go Green at Work: A handbook for union green representatives. (includes how to establish a Joint Committee, structure, terms of reference, mandate (e.g. energy use, recycling and resource use, food, transport). <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/extras/gogreenatwork.pdf>.

2. Etableringen av en gemensam kommitté som ska komma överens om hur ett antal mål ska nås och arbetet bedrivs, bland annat:
  - a. *The issues of energy conservation, waste management, and the prevention of pollution*
  - b. *Measuring the total 'carbon footprint' and seeking to reduce wastage, with time-bound targets for continual emissions reductions*
  - c. *Produce a realistic environmental action plan, which sets goals and targets for environmental improvement within [the organisation], and which forms part of the annual operational plan and includes a specific carbon management element.*
  - d. *Disseminating to staff all information on matters relating to greening [the organisation]*
  - e. *Ensuring all staff are made aware of the environmental agreement and the work of the JEC, including through the website, staff inductions and appropriate training courses and awareness-raising events*
  - f. *The Joint Environment Committee will meet at least four times a year to carry out the tasks outlined in this agreement [...]*
3. Green Reps/Gröna förtroendevalda/Klimatombud
  - a. *[The organisation] recognises that union reps play a key role in encouraging employee engagement in energy and environmental initiatives and so help develop good practice in energy and resource use at [the organisation head office and its regional offices], in line with this agreement. They will also assist more broadly in supporting the implementation of [the organisation]'s environmental policies.*
  - b. *[They] will be allocated reasonable facilities time (not less than [X days per month/X proportion of their working time] plus an additional 10 days of related training per year) to carry out their duties in relation to environmental issues, including attending meetings with management, and with the union, on green issues, consulting with colleagues, attending training, preparing paperwork and materials.*

#### 4. Ämnen som ska behandlas

- a. energianvändning
- b. återvinning, återbruk och inköp
- c. mat
- d. transporter.

Också Wales TUC med 48 förbund och 400 000 medlemmar har tagit fram en liknande handbok för gröna arbetsplatser inklusive avtalsmall.

UNISON har slutit ett detaljerat avtal med kommunen i Stockport i Storbritannien<sup>31</sup>, där man bland annat kan läsa följande:

---

#### Ex. 10:

*Stockport Council and Stockport LG UNISON will encourage managers, staff and union environmental representatives (UERS) to share responsibility for 'greening' the workplace. As part of this ongoing work and commitment, the parties will work together through constructive dialogue on how to achieve these goals. The parties accept that the necessary changes will not happen all at once but the Council and Stockport LG UNISON commit to working together on a programme of continuous improvement, backed by regular monitoring of environmental impacts and issues, particularly carbon impacts. The parties agree to cooperate to achieve their aims, including:*

*"Environmental impacts: Considering the environmental impacts of all the organisation's internal and external operational policies, to identify areas where action is needed to minimise environmental impact, in particular: addressing the issues of*

- ▶ *seeking convergence between any high-emission Council activities and Stockport UNISON's objective of seeking a just and equitable transition to a low-carbon economy, paying due regard to social and environmental needs.*
- ▶ *energy conservation, waste management, and the prevention of pollution.*
- ▶ *measuring the total 'carbon footprint' and seeking to reduce wastage, with time-bound targets for continual emissions reductions.*

---

<sup>31</sup> Unison and Stockport, Joint environment and climate change agreement (2016).

- ▶ *ensuring that those purchasing equipment, heating, lighting, waste systems and other materials take full account of environmental impacts and particularly energy use and support the introduction of environmentally friendly technology.*
- ▶ *ensuring that those using equipment and systems seek to do so in a way that reduces excessive consumption of energy and materials and promotes re-use and recycling wherever possible.*

---

**Ex. 11:**

I Norge har HK denna skrivning som bland annat behandlar mötesforum i avtalet med arbetsgivarorganisationen Virke<sup>32</sup>:

*Arbeidslivets parter har sammen med myndighetene ansvar for å bidra til en rettferdig og bærekraftig utvikling. Partene skal samarbeide om å skape et karbonnøytralt og sirkulært samfunn med trygge arbeidsplasser. Bærekraftig utvikling er utvikling som tilfredsstiller dagens behov uten å ødelegge for fremtidige generasjoners muligheter til å tilfredsstille sine behov, slik det er definert gjennom FNs 17 bærekraftsmål.*

*Omstilling til et bærekraftig samfunn vil påvirke dagens og fremtidens arbeidsplasser. Å vurdere risiko og muligheter knyttet til dette er avgjørende for lønnsomme og grønne arbeidsplasser. Handelsnæringen har både direkte og indirekte påvirkning på klima og miljø. I tillegg til å redusere eget miljøfotavtrykk kan næringen påvirke både produsenter og forbrukere i riktig retning. Samarbeidet mellom bedriftene og de tillitsvalgte, slik det er regulert i hovedavtalene, eigner seg godt til å finne og iverksette tiltak som medfører at bedriftene utvikler seg i bærekraftig retning. Den enkelte bedrift bør derfor etterstrebe følgende i samråd med de tillitsvalgte;*

1. *Vurdere og drøfte bedriftens påvirkning på klima, miljø og samfunn. Gjennom dialog bør man i fellesskap sette mål og finne tiltak tilpasset den enkelte bedrifts ulike forutsetninger og påvirkningsmulighet. Dette bør være konkrete mål om å redusere bedriftens miljø- og klimapåvirkning, og tiltak som bidrar til å nå disse målene, for eksempel:*
  - ▶ *miljøsertifisering av bedriften*
  - ▶ *miljøsertifisering av produkter og tjenester*

---

<sup>32</sup> Landsoverenskomsten VIRKE/HK 2024 – 2026.

- ▶ *reduisert energibruk*
  - ▶ *reduisert og mer miljøvennlig transport*
  - ▶ *resirkulering av varer og utstyr/materialer*
  - ▶ *reduisert avfall, herunder matsvinn*
  - ▶ *bærekraftige innkjøp*
  - ▶ *opplæring av de ansatte*
2. *Ta opp temaet bærekraft i relevante og strukturerte samarbeidsfora lokalt og sentralt. Tiltakene, konsekvensene av tiltakene og andre forhold som har betydning for bedriftens utvikling i bærekraftig retning bør drøftes regelmessig. Det bør vurderes å utpeke representanter blant partene som har særskilt ansvar for oppfølging av tiltakene.*

*De sentrale parter nedsetter et partssammensatt utvalg for å samarbeide videre om å heve kompetansen om bærekraft, sirkulær økonomi og klima/miljø i handels- og servicenæringen. Utvalget bør vurdere hvordan man i fellesskap med myndighetene kan stimulere til bærekraftig utvikling gjennom partssamarbeid. Partene sentralt skal utvikle og tilgjengeliggjøre veiledere og verktøy som kan bidra til å sette virksomhetene i stand til å omstille seg i en bærekraftig retning.*

En annen möjlig skrivning skulle kunna vara:

---

**Ex. 12:**

Klimatfrågor ska vara en stående punkt i samverkansmöten och arbetsplatsträffar. Arbetsgivaren ska informera och samråda med fackliga företrädare om planerade åtgärder som påverkar klimat och miljö.

## Produktion

Valet av vilka varor och tjänster företaget säljer och hur de produceras kan i många fall ge den största positiva påverkan på klimatet och miljön. Här innefattas transporter samt företagens investeringar.

Det är också ett viktigt strategiskt val för att förbli konkurrenskraftig, och i en del fall måste produktionen bli fossilfri om företaget eller organisationen ska överleva på sikt.

Avtal kan slutas, eller i vilket fall kan konsensus uppnås, kring exempelvis:

1. Långsiktig affärsstrategi. Vilka varor och tjänster ska produceras? Ska vi vara ledande i den gröna omställningen i vår bransch, vilka investeringar krävs då?
2. Investeringar i forskning och ny teknik. Hur stor andel av budgeten och hur många tjänster ska vikas till detta? Ska anställda belönas i högre grad än idag för uppfinningar och innovationer?
3. Utsläpp av växthusgaser. Hur mycket ska företaget minska sitt klimatavtryck de närmaste åren?
4. Energifrågor. Vilka energikällor använder vi? Vilka besparingar är vi villiga att göra? Ska vi samarbeta för att påverka lokal- och rikspolitik? När ska produktionen och transporterna elektrifieras? Ska vi ha solceller på taket?
5. Kapitalförvaltning: Får organisationens pengar placeras i företag som släpper ut mycket växthusgaser, skövlar regnskog med mera?

Att företaget/arbetsplatsen ska ha en hållbarhetschef/hållbarhetsansvarig.

---

### Ex. 13:

*Parterna är överens om att såväl fortlöpande som mer omfattande teknisk förnyelse erbjuder många möjligheter som måste tillvaratas för att företagen ska överleva, vinna framgång och därmed också trygga arbete och anställning. Investeringar möjliggör produktivitet utveckling och skapar också möjligheter att introducera nya produktionssystem, utnyttja modern teknik, utveckla de anställdas kunskaper och därmed öka företagets konkurrenskraft.*

*[...] Energihushållning En fråga av särskild vikt i många företag är energiförbrukningen. Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna kan samverka med syfte att uppnå god energihushållning.<sup>33</sup>*

I Norge har Statoil och en koalition av norska fackförbund tecknat avtal om att främja och sprida mer miljövänlig teknik:

---

<sup>33</sup> Utvecklingsavtalet-PTK-och-LO.

---

**Ex. 14:**

*Statoil and Industri Energi/IndustriAll will cooperate to ensure that Statoil activities are carried out with the fullest possible regard for the environment in particular this will include:*

- ▶ *Supporting a precautionary approach to environmental challenges.*
- ▶ *Undertaking initiatives to promote greater environmental responsibility.*
- ▶ *Encouraging the development and diffusion of environmentally friendly technologies.<sup>34</sup>*

I Australien kom man överens om följande på sparbankerna:

---

**Ex. 15:**

*Management recognises the important contribution that employees make to Savings & Loans meeting all of its CSR objectives and targets. All employees will, therefore, be engaged and consulted in the development of strategies associated with lowering our environmental impact. The need to address climate change and the introduction of emissions targets and carbon trading schemes may require adjustments to current working practices.*

*Savings & Loans will assist staff to build the knowledge, values and skills to take part in decisions about the way we act, locally and globally, to improve the quality of life now, without damaging the planet for the future. Some of the ways this will be achieved will be through further reducing energy consumption, further reducing paper use, further reducing travel, using renewable green power at more premises and going carbon neutral.<sup>35</sup>*

I Ghana har fackförbundet GAWU avtalat följande med ett antal arbetsgivare:

---

**Ex. 16:**

*The agreement starts with mutual acknowledgement by management and the trade union that “the reality of climate change ... is threatening quality of life on the planet”, followed by a joint commitment “to developing a policy on climate change with the active participation of the workers and their organization [...] to contribute to the process of a just transition”. This commitment is supported by three action points, which are to*

---

34 Industri Energy (2016). Agreement between Industri Energy/Tekna/NITO/IndustriAll Global Union and Statoil. [http://www.industrialall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2016/skm\\_c754e16083011280.pdf](http://www.industrialall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2016/skm_c754e16083011280.pdf).

35 Fair Work Commission Australia. Enterprise Agreement CAUN085550259. <https://www.fwc.gov.au/documents/documents/agreements/wpa/CAUN085550259.pdf>.

- ▶ [...] raise awareness on climate change;
- ▶ develop capacities for reducing the negative impact of climate change on people, the communities and the operations of the company;
- ▶ promote collaboration with GAWU and other stakeholders to promote sustainable production and consumption patterns that contribute to reducing global warming.<sup>36</sup>

I Kanada:

---

**Ex. 17:**

*Both Management and the Union recognize and share a common interest, respect and commitment to sustainable environmental practices in our workplace. In continuing pursuit of this goal, both parties acknowledge that change and thoughtful transition will be necessary and that co-operative action leads to successful implementation.<sup>37</sup>*

Andra tänkbara skrivningar är:

---

**Ex. 18:**

Parterna ska verka för att ta fram lokala klimatmål kopplade till resor, energi, avfall och inköp. Målen ska dokumenteras och följas upp årligen i samverkan.

Vid omorganisation, investeringar eller upphandlingar ska klimatpåverkan beaktas och fackliga företrädare ges möjlighet att lämna synpunkter.

---

**Ex. 19:**

Arbetsgivaren erkänner medarbetarnas centrala roll för grön innovation. En innovationsfond ska upprättas för att stödja medarbetarinitierade idéer som minskar klimat- och miljöpåverkan. Anställda ska ges möjlighet att under arbetstid delta i hållbarhetsrelaterade forsknings- och utvecklingsprojekt. System för att belöna framgångsrika innovationer ska upprättas i samråd med fackliga företrädare.

Med nya EU-direktiv (CSRD, CSDDD) blir rapportering viktigare. Avtal kan förtydliga och förstärka fackförbundets roll.

---

<sup>36</sup> Schmidt, V., Braga, C. (2025).

<sup>37</sup> Canadian Union of Public Employees (2018). Bargaining language for a greener workplace.

**Ex. 20:**

Företaget ska kvartalsvis dela klimat- och hållbarhetsdata med fackliga företrädare. Vid upprättande av hållbarhetsredovisning enligt CSRD ska fackliga representanter involveras, särskilt gällande arbetsrelaterade frågor och rättvis omställning.

**Grön upphandling och gröna inköp**

Grön upphandling och gröna inköp är nära kopplade till produktionen och har också betydande potential att uppnå reella förbättringar. Detta då ett företags eller en organisations produktion är insatsvaror eller insatstjänster i ett annat företag eller en annan organisation och då upphandlingskrav kan leda till förändringar i hela leverantörskedjan.<sup>38</sup>

Detta gäller för både för stora och små företag. Många mindre företag köper sammanlagt mycket energi. En upphandling av ett mindre företag som leder till en innovation hos en leverantör kan innebära att innovationen sedan sprider sig i hela branschen.

Grön upphandling och inköp kan delas upp i dels arbetsplatsförbättrande produkter och tjänster, dels insatsvaror och insatstjänster till produktionen. Med arbetsplatsförbättrande produkter och tjänster avses här exempelvis energibesparande belysning, Fairtrade-kaffe<sup>39</sup> och närproducerad mat och dryck.

Exempel på insatsvaror och insatstjänster i produktionen är mer miljövänliga kemikalier, grön energi i produktionen, gröna transporter från leverantör och den egna fordonsflottan.

**Ex. 21:**

*The Employer undertakes wherever possible, to use services, products, and other materials necessary to the proper functioning of its establishment, manufactured and produced under conditions that are environmentally sensitive and under fair labour conditions<sup>40</sup>*

**Ex. 22:**

*The parties agree to continue the Joint Chemical/Equipment Review Committee during the lifetime of the Collective Agreement. The Committee shall be composed of three (3) management representatives and three (3) C.U.P.E., Local 4153 representatives. The Union representatives shall be chosen by the Union.*

38 Hållbarhetskrav i offentlig upphandling styrs av lagen om offentlig upphandling (LOU).

39 Fairtrade Sverige

40 Unifor. Local 3000, and CCEC Credit Union. Vancouver B.C. Collective Agreement. Article 1.04 Services, Products Produced under Fair Labour Conditions, 2019-2022. <http://www.bcbargaining.ca/content/2904/CCEC%202019%20-2022%20Final.pdf>.

*The mandate of the committee shall include but not be limited to:*

- i. *the development of guidelines governing the purchase of chemicals/equipment used in Board facilities.*
- ii. *identify alternatives to any potentially hazardous chemicals/equipment; including the promotion of environmentally friendly products in Board facilities resulting in an improved outdoor ecosystem to support student learning and a healthy workplace environment.*
- iii. *the Committee shall meet two (2) times a year, excluding the months July and August. Additional meetings can be scheduled upon the mutual agreement of the Board and Union.<sup>41</sup>*

Andra skrivningar är tänkbara:

---

**Ex. 23:**

Företaget/Organisationen ska genomföra klimatanalys av hela leverantörskedjan och ställa klimatkrav på leverantörer. Fackliga företrädare ska informeras om och konsulteras vid större beslut om leverantörer och ska ha möjlighet att lyfta frågor om leverantörers arbetsvillkor och klimatpåverkan.

Den digitala sektorns klimatavtryck växer snabbt. Avtalsklausuler kan exempelvis reglera val av gröna molntjänster samt energieffektivisering av serverhallar och IT-utrustning.

---

**Ex. 24:**

Vid upphandling av IT-utrustning ska energieffektivitet och möjlighet till reparation och återvinning prioriteras. Molntjänster ska i möjligaste mån baseras på förnybar energi. Mål för återvinning av elektronik ska fastställas i samråd med fackliga företrädare.

---

41 Canadian Union of Public Employees (CUPE). Local 4153, and Hamilton-Wentworth Board of Education. Letter of Understanding. Chemical Equipment Review Committee, pages 108-109, 2019 -2022. <https://4153.wp5.cupe.ca/wp-content/uploads/sites/97/2021/01/CUPE-2019-2022-CollectiveAgreement.pdf>.

## Återanvändning, återbruk och återvinning

En del frågor är relativt enkla: Ska arbetsplatsen kompostera eller inte? Andra kan innebära större affärsbeslut: Ska byggföretaget bygga upp ett internt återbrukslager? Kanske sälja överblivet byggmaterial i stället för att slänga?

---

### Ex. 25:

*The Committee shall also have the power to make recommendations to the Union and the Employer on the following general matters. (4) reviewing ways in which the Employer can reduce workplace consumption of non-renewable and renewable resources, increase the amount of material that is reused in the workplace and implement recycling programs.<sup>42</sup>*

---

### Ex. 26:

*The Union recognizes the need for conservation and the elimination of waste and agrees to co-operate with the Employer in suggesting and practising methods in the interests of conservation and waste elimination.<sup>43</sup>*

---

### Ex. 27:

*Through the discussions generated in these meetings, the parties will endeavor to alleviate the Skilled Trades employee's issues which are a concern, and engage the Skilled Trades employees to put forward ideas and suggestions to improve the operations, productivity, quality, energy conservation and environmental improvements.<sup>44</sup>*

---

42 British Columbia Government and Service Employees Union, and B.C. Public Service Agency for the Government of B.C. Master Agreement. Article 29.4.c, Responsibilities of Joint Committee. 2012-2014. [http://www.bcbargaining.ca/content/773/BC%20Public%20Service%20Agency\\_BCGEU16th\\_Master\\_Agr\\_Mar\\_2014.pdf](http://www.bcbargaining.ca/content/773/BC%20Public%20Service%20Agency_BCGEU16th_Master_Agr_Mar_2014.pdf). and 2019-2022. <https://agreements.bcgeu.ca/pdfs/PostedFiles/Posted%202019/PS18v3.pdf>

43 International Brotherhood of Teamsters. Local 230, and Lafarge Canada. Bearbrook Quarry and Stone Crushing Plant, Ottawa. Article 16.4. 2020-2024. [https://sp.ltc.gov.on.ca/sites/mol/drs/ca/Agriculture%20and%20Natural%20Resources/212-1295-24%20\(083-0012\).pdf](https://sp.ltc.gov.on.ca/sites/mol/drs/ca/Agriculture%20and%20Natural%20Resources/212-1295-24%20(083-0012).pdf).

44 Unifor. Local 2002, and Greater Toronto Airports Authority. Collective Agreement. Appendix I. Skilled Trades Committee, 2013-2016. [http://www.unifor2002.org/resources/1/CA/GTAA\\_ca\\_2013-2016\\_en\\_final.pdf](http://www.unifor2002.org/resources/1/CA/GTAA_ca_2013-2016_en_final.pdf).

## Personalneddragning

I Sverige har vi generella avtal och lagar kring personalneddragning och omställning som inte har tillkommit specifikt på grund av klimatomställningen. Sverige har relativt starka omställningsavtal och partsägda omställningsorganisationer, och fack och arbetsgivare har gemensamt tagit initiativ till lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd.<sup>45</sup> Kollektivavtal om omställning och studiemöjligheter ökar löntagarnas acceptans av strukturförändringar, exempelvis i samband med klimatomställning.<sup>46</sup>

Vi har också regler kring varsel som saknas i en del andra länder. Vidare har vi ett socialt skyddsnät, inklusive a-kassorna, som underlättar omställning oavsett skäl.

Men, då klimatomställningen kan innebära att hela branscher kan behöva ställa om eller lägga ned så kan särskilda avtal komma att krävas. En parallell kan dras till varvskrisen i Sverige på 70- och 80-talen då arbetsgivare och fackförbund slöt särskilda avtal för att skydda de anställda, samtidigt som staten gick in med omfattande stödåtgärder.

För att mildra effekterna av krisen tecknades avtal mellan arbetsgivare och fack, ofta med fokus på: omställningsstöd (hjälp med att hitta nya jobb eller vidareutbildning), avgångsvederlag (extra ersättning för uppsagda), korttidsarbete (tillfälliga arbetstidsförkortningar för att undvika uppsägningar) och frivilliga avgångar (erbjudanden om att sluta frivilligt med ekonomisk kompensation).<sup>47</sup>

---

### Ex. 28:

Under Tysklands övergång från kolbrytning till förnybar energi har arbetsgivare och fackföreningar på senare tid ingått särskilda avtal<sup>48</sup> för att skydda de anställda och underlätta omställningen:

- ▶ **Strukturstöd och omställningsfonder:** Arbetsgivare och fackföreningar har samarbetat för att skapa fonder som finansierar omställningen av kolregioner. Dessa fonder används för att stödja anställda genom omskolning, ekonomiska incitament och andra stödåtgärder.

---

45 Det första trygghetsavtalet tecknades 1972 mellan Sif, CF, SALF och arbetsgivarorganisationen för de då krisdrabbade statliga bolagen. Se TCO (2011) Partsmodellen. Kollektivavtalsmodellen stärker Sverige. Stockholm: TCO KongressRapport.

46 Kjellberg, Anders (2023). Kollektivavtalets vita fläckar. (Arbetsliv & inflytande). Arena Idé.

47 Staten ingick överenskommelser med fackliga representanter om en kontrollerad avveckling. Detta innebar att produktionen drogs ned kraftigt i utbyte mot statliga miljardstöd för att förhindra omedelbara och kaotiska konkurser. En central del av dialogen var att mildra effekterna för de nästan 20 000 anställda som förlorade sina jobb. Staten finansierade olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder och utbildningsinsatser för att slussa vidare varvsarbetare till andra sektorer. För att rädda sysselsättningen förstatligades de stora varven (Götaverken, Eriksberg, Uddevallavarvet, Kockums m.fl.) och samlades 1977 i det statliga moderbolaget Svenska Varv AB.

48 ILO (2021). Just transition in action: Union experiences and lessons. [https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay?vid=41ILO\\_INST:41ILO\\_V2&docid=alma994872443402676&cont.ex.t=L](https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay?vid=41ILO_INST:41ILO_V2&docid=alma994872443402676&cont.ex.t=L)

- ▶ Sociala planer och avgångsvederlag: För att hantera nedläggningar och uppsägningar har företag och fackföreningar utvecklat planer som inkluderar avgångsvederlag, stöd för omställning och hjälp med att hitta nya jobb. Exempelvis i kolbranschen toppas deras pension upp till 80 procent av tidigare nettolön om de tackar ja till att sluta i förtid.
- ▶ Samarbete med staten: Staten har spelat en central roll genom att erbjuda ekonomiskt stöd och incitament för att underlätta övergången från kol till förnybar energi. Detta inkluderar investeringar i infrastruktur, forskning och utveckling samt direkt ekonomiskt stöd till berörda regioner och företag.

---

**Ex. 29:**

I Tyskland har också lokala avtal och ett centralt avtal slutits i fordonssektorn som går dåligt och nu behöver ställa om snabbt till mer elbilsproduktion.

*BMW has announced that it will cut 6000 of its 128 000 jobs worldwide (90 000 of which are in Germany). For the German BMW plants, however, there is an employment guarantee until 2026 negotiated with the works councils which means that there will be no compulsory dismissals. In addition, agreements have been negotiated at individual plants. The Munich plant will be completely converted to electric cars while that at Leipzig will be expanded into a competence centre for battery cell production. At Dingolfing, management has promised a new production line for electric motors. In return, employees will forgo the payment of some wage supplements in exchange for eight additional days leave. In white collar areas, 40-hour contracts will be reduced to 38 hours. BMW is also offering termination agreements on a voluntary basis which have been accepted by 1300 employees (as of February 2022).<sup>49</sup>*

---

**Ex. 30:**

Inför en planerad nedläggning av Diablo Canyon Nuclear Power Plant i Kalifornien, USA, slöts avtal<sup>50</sup> som bland annat innehöll:

- ▶ 25 procent extra lön per år som den anställde stannar kvar
- ▶ sex veckors lön för vart anställningsår vid nedstängningen samt en klumpsumma på 5000 USD
- ▶ möjlighet att söka nytt jobb i företaget i 6 månader med full lön, flyttbidrag upp till 5000 USD vid behov

---

49 Galgóczi, B. (2023). On the way to electromobility – a green(er) but more unequal future. ETUI. [https://www.etui.org/sites/default/files/2023-03/On%20the%20way%20to%20electromobility-a%20green%28er%29%20but%20more%20unequal%20future\\_2023.pdf](https://www.etui.org/sites/default/files/2023-03/On%20the%20way%20to%20electromobility-a%20green%28er%29%20but%20more%20unequal%20future_2023.pdf).

50 Electric Workers, AFL-CIO, 2016, <https://ibew1245.com/files/PGE-docs/LA-16-22-R1-PGE.pdf>

- ▶ löneskydd i tre år för anställda som tar ett lägre betalt jobb inom företaget
- ▶ en gemensam kommitté med lika antal arbetstagar- och arbetsgivarrepresentanter med uppdrag att lösa problem som dyker upp.

---

**Ex. 31:**

I Italien slöt fyra fackförbund ett ramavtal med energibolaget Enel om nedläggningen av ett antal kraftverk.<sup>51</sup> Avtalet innehöll bland annat:

- ▶ möjlighet till förtidspension med fyra års extra pensionsinbetalningar
- ▶ ekonomiska incitament till att säga upp sig
- ▶ kompetensutveckling och byte av jobb
- ▶ fackligt inflytande i omstruktureringsprocessen.

Andra exempel:

---

**Ex. 32:**

*Task Force Weldwood of Canada Limited and IWA-CANADA have agreed to a Task Force comprised of three (3) representatives from management and three (3) representatives of the Union, with co-Chairman from each party. The Task Force will examine the changes and trends in the Forest Industry.*

*The terms of reference for the Task Force will be as follows but may include other matter the parties wish to explore.*

1. *To examine the change(s) taking place within the Industry and the impact on Union/Management relations.*
2. *To identify any procedure, policy, agreement, work schedules, method, working environment, people utilization, and Company practice which contributes to efficient, safe production performance while expanding the current workforce.*
3. *To identify what changes are appropriate to improve the overall Industry's ability to harvest and manufacture the timber in a safe, economical manner.*
4. *To identify opportunities for employees to learn new skills and to train Company employees to operate the equipment and perform the other jobs associated with the evolving jobs within the B.C. Forest Industry.*
5. *The Task Force will submit reports with recommendations to the Union and Management Negotiating Committee on a regular basis on measures that will address the changes needed within the Forest Industry.*<sup>52</sup>

---

51 ETUI (2012). Bentham, J. et al. Just Transition: A Report for the OECD. <https://www.etui.org/sites/default/files/Just%20transition%2004.pdf>.

52 United Steelworkers. Local 1-2017, and Babine Forest Products. Letter of Understanding: Task Force, 2018-2023. [https://www.bcbargaining.ca/content/3249/HamptonBabine\\_2018-2023CollectiveAgreement\\_SIGNED.pdf](https://www.bcbargaining.ca/content/3249/HamptonBabine_2018-2023CollectiveAgreement_SIGNED.pdf).

---

**Ex. 33:**

*Using existing forums (e.g. Union/Management Meetings), the parties will proactively discuss potential workforce changes or initiatives that may impact the workforce. The parties will explore options that could minimize any impact on current employees. In the event of a plant closure, partial plant closure, technological change, or change of methods or facilities which involve a permanent workforce reduction of employees, the Company will give the Union not less than six (6) months advance notice or statutory notice, whichever is greater, for such change or closure.<sup>53</sup>*

---

**Ex. 34:**

*Just Transition means the response to the impact on workers caused by the Employer's compliance with greening the workplace where long term planning to reorganize or retrofit production to be sustainable by ensuring energy efficiency.*

*When the Employer is considering the introduction of change which substantially changes the duties performed by employees in the Bargaining Unit the Employer agrees to notify the employees and the Union at least four (4) months in advance of such intention.*

*If, as a result of a change in energy use, the Employer requires an employee to undertake additional training, the training will be provided to the employee. Such training shall be given during the hours of work whenever possible. Any training due to energy use change shall be at the Employer's expense without loss of pay to the employee.*

*If, after a reasonable period of training, the employee is unable or unwilling to acquire sufficient competence, the Employer shall make every effort to give preference to this affected employee for a position in that institution for which he/she has the necessary competence and qualifications. Should the energy use change result in lay off of an employee, the affected employee shall be laid off in accordance with the lay-off provisions of this Agreement.<sup>54</sup>*

---

<sup>53</sup> Unifor. Local 1400, Canlin Energy Corporation, 2016, [http://work.alberta.ca/apps/cba/docs/2387-CBA2-2016\\_Redacted.pdf](http://work.alberta.ca/apps/cba/docs/2387-CBA2-2016_Redacted.pdf).

<sup>54</sup> Model agreement: "Model Contract Language: Article 35: Just Transition", i Peter Corbyn & Thomas Mann. (2008) Cool Comforts: Bargaining for our Survival. A Union Activist's Handbook on Global Warming. New Brunswick Union of Public and Private Employees. s. 77. [http://www.labor4sustainability.org/joinus/cool\\_comforts\\_1.pdf](http://www.labor4sustainability.org/joinus/cool_comforts_1.pdf).

## Utbildning

Utbildning kan avse tre huvudområden:

1. kontinuerlig utbildning – exempelvis i ny teknik för att företaget ska kunna ställa om utan att byta ut arbetskraften
2. omställningsutbildning – för att kunna ta ett annat jobb inom eller utanför företaget, under eller efter uppsägning eller frivillig avgång
3. klimat- och hållbarhetsutbildning – för förtroendevalda, medlemmar, anställda och ledning.

---

### Ex. 35:

Sverige har flera avtal om omställning<sup>55</sup> och omställningsorganisationer<sup>56</sup>. Omställningsstudiestödet<sup>57</sup> initierades av parterna och genomfördes av regeringen.<sup>58</sup>

---

### Ex. 36:

I SKF får medlemmar ledigt med bibehållen lön för att gå kurser i arbetsrätt, förhandlingar och omställning inom industrin.

I en del företag sätts en viss summa per arbetad timme in i en utbildningsfond:

---

### Ex. 37:

*Contributions to the fund will be at \$0.05/hour worked per employee. Effective the first of the month following notice of ratification of the 2013-2018 collective agreement, contributions to the fund will be increased by \$0.01 per hour for a total of \$0.06 per hour worked per employee. [...] The Education Fund will be used specifically in the development and delivery of programs, which may include:*

- i. *Grievance Handling*
- ii. *Collective Bargaining*
- iii. *Environmental Issues*
- iv. *Land Use Issues*
- v. *Stewards Training*

---

55 Avtal om omställning, Arbetsgivarverket och Saco-S, OFR/S,PO och Seko (2026). Huvudavtal PTK och Svenskt Näringsliv/Arbetsgivaralliansen/Svensk Scenkonst/Fremia (2022). Omställningsavtalet TRS, PTK, Arbetsgivaralliansen och Svensk Scenkonst (2022). Omställningsavtalet, OFR, Saco-S, Seko och Arbetsgivarverket (2014).

56 TRR, TRS, Trygghetsstiftelsen och Offentliga omställningsorganisationen.

57 SFS (2022:850).

58 Prop. 2021/22:176. Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.

- vi. *Parliamentary Procedure and Public Speaking*
- vii. *Communication Skills*
- viii. *Leadership Training*
- ix. *Economic Issues*
- x. *Benefits Training*
- xi. *Health and Safety*<sup>59</sup>

En annan möjlig skrivning är:

---

**Ex. 38:**

Arbetsgivaren ska erbjuda klimatombud och berörda medarbetare utbildning i hållbarhetsfrågor, cirkulär ekonomi och klimatomställning. Utbildningen ska ske på betald arbetstid.

## Resor till och i arbetet

Arbetsresor samt resor till och från arbetet, samt i arbetet, kan stå för en stor del av utsläppen i en del organisationer. Avtal kan bland annat reglera:

- ▶ **distansarbete** – möjligheter att arbeta hemifrån
  - ▶ **kollektivtrafik** – gratis eller subventionerad lokaltrafik eller företagsbuss
  - ▶ **cykling** – subventionerade cyklar, säker parkering, dusch och omklädningsrum
  - ▶ **tjänstebilar** – övergång från fossila bilar till elbilar
  - ▶ **övernattningar** – ersättning som möjliggör tågresa istället för flyg
  - ▶ **schemaläggning** – arbetspass anpassade till kollektivtrafikens tider
  - ▶ **incitament** – extra ersättning för hållbara färd sätt
  - ▶ **politisk påverkan** – gemensamt arbete mot regionpolitiker för fler kollektivtrafikavgångar.
- 

**Ex. 39:**

Lokalt avtal med Huddinge kommun och Folkhälsomyndigheten om årskort i kollektivtrafiken (förmånsbeskattas).

---

<sup>59</sup> United Steelworkers. Local 1-2017 and Babine Forest Products (2022).

---

**Ex. 40:**

Avtal i Norrtälje och Rättvik<sup>60</sup> om förmånscykel via bruttolöneavdrag. Detta avtal gör det möjligt för anställda att leasa en cykel till ett förmånligt pris som dras innan skatt. För anställda inom båda kommunerna gäller vid köp eller leasing att förmånsvärdet beräknas enligt Skatteverkets regler för 2026, där cykelförmåner är skattefria upp till ett visst belopp (3 000 kr/år) för att stimulera cykling.

---

**Ex. 41:**

Enligt Byggnads avtal är den dagliga reskostnadsersättningen för resor till och från hemmet 25 kr milen eller en tjugondel av ett periodkort. Det finns också samåkningspengar som är ett incitament till att plocka upp kollegor.

---

**Ex. 42:**

GS har förhandlat fram en extra ersättning för passagerare vid användning av egen bil i tjänsten.<sup>61</sup>

---

**Ex. 43:**

I Spanien bereds en lag som för första gången gör det obligatoriskt att införa gröna kollektivavtalsklausuler. Alla företag och offentliga organisationer med fler än 500 anställda, eller skift med fler än 250 anställda, måste inom 24 månader förhandla med fackföreningar och införa nya regler för resor. Särskilda åtgärder för hållbara resor till och från arbetet krävs, och de ska omfatta främjande av gång, cykling, resor med kollektivtrafik, delade resor och distansarbete i de fall det är möjligt.<sup>62</sup>

---

**Ex. 44:**

*The Employer agrees to administer a Transit Pass in conjunction with the Toronto Transit Commission ("TTC"), pursuant to the TTC's bulk purchase program. The Employer agrees to contribute four cents (\$0.04) for every hour worked in the preceding calendar year for all employees.*

*Beginning February 1, 2016, the Employer agrees to contribute five cents (\$0.05) for every hour worked in the preceding calendar year for all employees.*

---

60 Avtal mellan Rättviks kommun och Visions klubb i Rättvik.

61 GS-facket och Skogsstyrelsen (2025). Villkorsavtal för skogligt arbete inom staten mellan Skogsstyrelsen och GS-facket (VISST). Avtal - Villkorsavtal för skogligt arbete inom staten mellan Skogsstyrelsen och GS-facket (VISST)

62 DLA Piper (2024). New law approved on sustainable mobility to work. <https://knowledge.dlapiper.com/dlapiperknowledge/globalemploymentlatestdevelopments/2024/new-law-approved-on-sustainable-mobility-to-work.html>.

*Beginning February 1, 2017, the Employer agrees to contribute six cents (\$0.06) for every hour worked in the preceding calendar year for all employees.<sup>63</sup>*

---

**Ex. 45:**

*Scheduling Regular Shifts*

- a. *Compatible with Transport:*
  - i. *The University shall attempt to arrange end of shifts in such a manner so the employee has access to public transportation with no more than a fifteen (15) minute wait.*
  - ii. *An employee's shift start and/or finish times may be amended by up to one half (1/2) hour upon approval of the supervisor in order to accommodate the employee's public transportation or car-pooling arrangements. Such approval will not be unreasonably withheld.*
- b. *Staffing if Incompatible: When shifts begin or end at hours incompatible with public transport, the University shall attempt to staff shifts amongst employees capable of arranging their own transportation. In the event this is not possible, the University shall provide taxi vouchers or reimbursement for taxi fare.<sup>64</sup>*

---

**Ex. 46:**

*Hybrid Work Transportation Subsidy*

*Recognizing the value of some in-office interaction among employees, and that choosing to not take one's vehicle to work is one of the most significant things that an individual can do to protect our environment, the Employer shall pay to permanent full-time employees and fixed term full-time employees who commute to and from work by public transit, cycling or walking, a hybrid work transportation subsidy as follows:*

- a. *Hybrid: All employees who work the hybrid model of two (2) days in the office per week, or more than two (2) days in the office per week, will be eligible to receive a \$ 125 monthly hybrid work transportation subsidy.*
- b. *Remote Semi-Hybrid: Employees who are authorized to work a Fully Remote or Semi-Hybrid arrangement will not be eligible for a hybrid work*

---

63 UNITE HERE. Local 75, and Eaton Chelsea Hotel, Toronto. Letter of Understanding #23: Re Transit Pass, 2015 - 2018.

64 Canadian Union of Public Employees. Local 3338, and Simon Fraser University, Vancouver. Collective Agreement. Article 28: Car Pools and Other Transportation, 2014 - 2019. [http://www.bcbargaining.ca/content/1312/SFU%20CUPE-CA-2014-2019\\_FINAL-printed.pdf](http://www.bcbargaining.ca/content/1312/SFU%20CUPE-CA-2014-2019_FINAL-printed.pdf).

transportation subsidy. Where on occasion the employer requires employees to work in the office, the employee will be eligible to receive a hybrid work transportation subsidy of \$ 15 daily to a maximum of \$ 125 monthly.

- c. *Essential Roles: If an employee is in an Essential Role that requires them to be four (4) or more days in the office per week, they will be eligible to receive a monthly hybrid work transportation subsidy equivalent to reimbursement of a monthly 3-zone transit pass with proof of purchase, or \$ 125, whichever is greater. Essential roles are determined by an Employee's immediate Supervisor or designate.[...]*<sup>65</sup>

---

**Ex. 47:**

*An employee who travels by bicycle for the Employer's business shall be paid at a rate of twenty-five (25¢) cents per kilometer.*<sup>66</sup>

## **Rätten att avstå från eller vägra arbete**

I Sverige regleras denna rätt främst genom arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Arbetstagare har inte en uttrycklig rätt att vägra arbete enbart på grund av exempelvis miljöskador, men de kan vägra arbete om det innebär allvarlig och omedelbar fara för liv och hälsa.<sup>67</sup> Detta kan inkludera situationer där arbetsmiljön orsakar allvarlig miljöpåverkan som direkt påverkar hälsan.

Denna rätt kan förstärkas eller förtydligas genom avtal.

---

**Ex. 48:**

Avtalsskrivningar i byggsektorn avseende arbete i värme, kyla och extrem kyla. Arbetet ska avbrytas vid "otjänligt väder". I praktiken tillämpas detta ofta vid temperaturer under -20 °C, men en individuell riskbedömning ska alltid göras då även vindstyrka (kyleffekt) påverkar säkerheten.<sup>68</sup>

---

65 International Association of Machinists and Aerospace Workers. Lodge 1922, and Ecojustice Canada. Collective Agreement. Article 22 Hybrid Work Arrangements, 2024-2021. [https://sp.ltc.gov.on.ca/sites/mol/drs/ca/Scientific%20and%20Technical%20Services/541-4717-24%20\(866-0003\).pdf](https://sp.ltc.gov.on.ca/sites/mol/drs/ca/Scientific%20and%20Technical%20Services/541-4717-24%20(866-0003).pdf).

66 Canadian Union of Public Employees (2018). Bargaining language for a greener workplace.

67 Likaså har skyddsombud denna rätt.

68 Byggavtalet, Riksavtal 2025 mellan Byggföretagen och Svenska Byggnadsarbetarförbundet, 2025–2027.

---

**Ex. 49:**

*Employees who have concerns that the work they are performing is significantly detrimental to the environment shall notify the Employer, the Union or any member of the joint Occupational Health, Safety and Environment Committee so that the matter may be appropriately addressed in a timely fashion.*

*No employee shall be disciplined for refusing work which they have reasonable cause to believe is unsafe, and where the employee acts in compliance with Occupational Health & Safety Regulations. The Employer shall follow applicable right to refuse guidelines set out by Health & Safety legislation in the event of a work refusal.<sup>69</sup>*

---

**Ex. 50:**

*No employee shall be discharged, penalized or disciplined for refusing to work on a job or in any workplace or to operate any equipment where he/she believes that it would be unsafe or unhealthy to himself/herself, a fetus, a workmate or the public, the environment or where it would be contrary to the applicable federal, provincial or municipal health and safety or environmental laws, regulations or codes of practice. There will be no loss of pay, seniority or benefits during the period of refusals.<sup>70</sup>*

---

69 International Association of Machinists and Aerospace Workers. Lodge 1922, and Ecojustice Canada. Collective Agreement. Article 20.03, Work Practices and Environment Concerns, 2021 -2024. [https://sp.ltc.gov.on.ca/sites/mol/drs/ca/Scientific%20and%20Technical%20Services/541-4717-24%20\(866-0003\).pdf](https://sp.ltc.gov.on.ca/sites/mol/drs/ca/Scientific%20and%20Technical%20Services/541-4717-24%20(866-0003).pdf).

70 Unifor. Local 27, and Cooper Standard Automotive Fluid Systems Division. Glencoe Plant. Collective Agreement. Article 30 Safety and Health, 2021-2024. <https://negotech.labour.gc.ca/eng/agreements/11/1104409a.pdf>.

## Extremt väder

Utöver rätten att avstå från eller vägra arbete vid extremt väder reglerar lagar och avtal även skyddsutrustning, säkerhetsprotokoll, tillgång till dricksvatten samt antal raster. Regler och avtal om detta finns i Sverige bland annat inom industri, bygg, transport samt hotell och restaurang.

Avtal kring löneskydd, särskild utbildning samt ändring av arbetsplats på grund av extremt väder verkar inte vara lika vanliga men kan komma att behövas i större utsträckning framöver.

---

### Ex. 51:

Avtalsskrivningar i byggsektorn avseende arbete i värme, kyla och extrem kyla. Arbetet ska avbrytas vid "otjänligt väder". I praktiken tillämpas detta ofta vid temperaturer under -20 °C, men en individuell riskbedömning ska alltid göras då även vindstyrka (kyleffekt) påverkar säkerheten. Arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla lämplig skyddsutrustning, inklusive vinterjacka, fodrade byxor, handskar och mössa, för att förhindra kylskador. Om arbetet avbryts på grund av kyla reglerar kollektivavtalet hur ersättning (väntetidslön) betalas ut till de anställda. Klimatanläggning ska finnas i torn- och mobilkran.<sup>71</sup>

---

### Ex. 52:

Lokala överenskommelser om max- och minimitemperaturer på kontoret/arbetsplatsen.

---

### Ex. 53:

*b) When an employee through no fault of his/her own is unable to report for work because of a declared state of emergency, such employee shall suffer no loss of pay or other benefits, nor shall he/she be required to make up in any way for time lost due to not reporting for work. (c) Notwithstanding the above, the Employer reserves the right to close down or reduce staffing levels in any department(s) in which event employees so affected will not be required to report for duty and shall be paid in accordance with the terms of Clause 21.01(b) above. (d) An employee who worked during the emergency will be paid at the rate of time and one half (1 1/2) for all hours worked.<sup>72</sup>*

---

<sup>71</sup> Byggavtalet, Riksavtal 2025 mellan Byggföretagen och Svenska Byggnadsarbetarförbundet, 2025–2027.

<sup>72</sup> Association of Allied Health Professionals, and Government of Newfoundland and Labrador. Treasury Board. Article 21 Adverse Weather Conditions, 2019- 2020. [https://www.exec.gov.nl.ca/exec/hrs/working\\_with\\_us/collective\\_agreements/AAHP\\_Expires\\_2020.pdf](https://www.exec.gov.nl.ca/exec/hrs/working_with_us/collective_agreements/AAHP_Expires_2020.pdf)

**Ex. 54:**

*Increase the frequency and length of rest breaks on high humidity days. Humidex readings should be taken hourly from a central location in the plant and reported to operations by shift managers.<sup>73</sup>*

- ▶ *Humidex Reading 36° Celsius – Plant Wide – 5 minutes for non-scheduled break hours.*
- ▶ *Humidex Reading 40° Celsius – Plant Wide – 10 minutes for non-scheduled break hours.*
- ▶ *Humidex Reading over 40° Celsius – Plant Wide – 15 minutes for non-scheduled break hours.*

**Ex. 55:**

Efter en översvänningskatastrof har Spanien infört lagstadgade åtgärder för extremväder, och den europeiska fackföreningsrörelsen vill se mer av sådant på EU-nivå.<sup>74</sup> Några av dem skulle för svensk del hellre kunna regleras i kollektivavtal.

- ▶ *Firstly, the regulation introduces paid ‘climate leave’ of up to four days, with extension possibilities, applicable when workers cannot access their workplace due to public authority orders or serious weather-related risks. Should remote work prove unfeasible beyond this period, provisions exist for contract suspension or reduced hours, supported by income protection measures.*
- ▶ *Secondly, employers must inform workers about disaster alerts and adverse weather warnings, aligned with existing health and safety information and consultation protocols. This establishes a crucial communication channel between workers and public alert services via employers.*
- ▶ *Thirdly, the regulation further mandates the adoption, through collective agreements, of action plans incorporating specific risk prevention measures for natural disasters and extreme weather events. Whilst the precise scope of these plans remains to be determined, this provision is significant because it emphasises the key role of trade unions and collective bargaining in workplace climate adaptation.*
- ▶ *Fourth and finally, the government commits to developing comprehensive regulation on the protection of workers against climate change-related risks*

73 Unifor. Local 1285, and Android Brampton LLC. Collective Agreement. Article 10.11 Heat Relief, 2021 -2024. <https://sp.ltc.gov.on.ca/sites/mol/drs/ca/Manufacturing%20%20Fabrication%20and%20Machinery/336-88785-24.pdf>.

74 Social Europe (2023). Climate change adaptation means rights for workers. <https://www.socialeurope.eu/climate-change-adaptation-means-rights-for-workers>.

*within twelve months—unprecedented in Europe. Whilst some countries have implemented limited measures, such as Greece's temporary restriction of outdoor work during extreme temperatures in June, no comprehensive legislative framework currently addresses climate-related risks.*

## Skydd för visselblåsare

Visselblåsarlagen<sup>75</sup>, arbetsmiljölagen<sup>76</sup>, lagen om offentlig upphandling<sup>77</sup> samt diskrimineringslagen<sup>78</sup> ger ett visst skydd för visselblåsare. Den anställde har ett visst skydd vid rapportering av bland annat brott, oegentligheter, farliga arbetsförhållanden och brister i arbetsmiljön.

Lagstiftningen är svårförståelig och ogenomtränglig för många medlemmar. Skyddet mot repressalier är i praktiken sällan tillräckligt och ersättning vid repressalier svår att få. Det förekommer att skyddsombud utsätts för repressalier. För att komma tillrätta med dessa och andra problem kan skyddet ytterligare regleras i avtal, vilket flera svenska förbund har gjort.

---

### Ex. 56:

IF Metall, Byggnads och Kommunal har regler om hur arbetstagare ska skyddas när de rapporterar missförhållanden. Dessa avtal skyddar medlemmar mot repressalier om de exempelvis slår larm om arbetsmiljöproblem eller ekonomiska oegentligheter.

---

### Ex. 57:

*The University is responsible for notifying the appropriate authorities in accordance with the appropriate federal, provincial and municipal environment legislation if there is a release of a hazardous substance to the air, earth or water system. Employees first have a duty to report such releases to the immediate supervisor or designate in accordance with the Occupational Health and Safety Act. In response, the supervisor has a responsibility to ensure the appropriate investigation; reporting and remedial actions are taken without delay, in conjunction with the Joint Health and Safety Committee. No employee shall be discharged, penalized or disciplined in the event of good faith reporting to the appropriate regulatory authority of a release of a hazardous substance.<sup>79</sup>*

---

75 SFS (2021:890).

76 SFS (1977:1160).

77 SFS (2016:1145).

78 SFS (2008:567).

79 Canadian Union of Public Employees. Local 3261, and University of Toronto. Article 10.07 Health and Safety, 2017-2020. <https://negotech.labour.gc.ca/eng/agreements/10/1043908a.pdf>.

**Ex. 58:**

*The Company agrees to provide independent legal counsel for any union member when an event or series of events occur during the normal execution of the employee's duties that results in an investigation by government or other legal agencies that could compromise the rights of the union member. The following circumstances would be covered under this letter:*

1. *Investigations involving WorkSafeBC or other regulatory agencies.*
2. *Environmental Investigations involving government agencies or legal bodies.*
3. *Any other investigation or review that meets the above criteria.<sup>80</sup>*

**Ex. 59:**

*Employees who have concerns that the work they are performing is significantly detrimental to the environment shall notify the Employer, the Union, or any member of the joint Occupational Safety Health and Environment Committee, so the matter may be appropriately addressed in a timely fashion.<sup>81</sup>*

## Socialt ansvar

Skrivningar om företagets eller organisationens sociala ansvar för klimatet, miljön och ekologisk, ekonomisk samt social hållbarhet kan ingå i centrala och lokala avtal. Till skillnad från kategorin *Produktion* ovan, som fokuserar på kärnverksamhetens processer, handlar socialt ansvar ofta om bredare åtaganden – inklusive företagets CSR-arbete, sponsring och stöd till externa organisationer samt regler/riktlinjer för hela leverantörskedjan.

De kan vara allmänt hållna, såsom att fastslå vikten av att frågorna diskuteras. Eller mer specifika, såsom att branschen eller företaget ska nå EU:s klimatmål x år i förtid. Eller att företagets produktion i andra länder ska ske med rättvisa och goda villkor.

De kan handla om att företaget ska stödja lokalsamhället och delta i samarbetsprojekt eller organisationer som syftar till ökad hållbarhet. Eller om en utbildningsdag för alla anställda om till exempel klimatet.

En hel del av social och ekonomisk hållbarhet ingår redan i fackförbunds ordinarie verksamhet, till exempel goda arbetsvillkor, jämlikhet och långsiktig

80 Communications Energy and Paperworkers Union (CEP). Local 1119, and Howe Sound Pulp and Paper. "Collective Agreement. Letter of Understanding #6 Legal Representation," 2012 - 2017. <http://www.bcbargaining.ca/content/804/Howe%20Sound%20and%20CEP%201119.pdf>.

81 MoveUp (Canadian Office & Professional Employees Union). Local 378, and EcoJustice Canada. Vancouver Office. Collective Agreement. Article 19.04 Work Practices and Environmental Concerns, 2018-2021. [https://moveuptogether.ca/wp-content/uploads/2019/05/19-ECO-BARG-1DEC2018-30NOV2021-Collective\\_Agreement-FINAL.pdf](https://moveuptogether.ca/wp-content/uploads/2019/05/19-ECO-BARG-1DEC2018-30NOV2021-Collective_Agreement-FINAL.pdf).

lönsamhet. Många företag har ensidiga skrivningar kring företagets sociala ansvar.<sup>82</sup>

---

**Ex. 60:**

*Parterna ser vikten av att frågor relaterade till Agenda 2030 diskuteras inom ramen för välfärdsavtalet.<sup>83</sup>*

---

**Ex. 61:**

*Each year at the end of March at approximately 8:00 p.m. (local time), employees will be encouraged to participate in turning off the lights in their homes and workplaces in recognition of the role each of us has in stopping climate change.<sup>84</sup>*

---

**Ex. 62:**

*[...] the University and the Union are also committed to “... developing and maintaining high standards of environmental stewardship. Our mission is to be a global leader in environmental sustainability through innovative strategies which foster the protection and preservation of the environment”. To this end they will cooperate in every reasonable manner in striving to prevent unsafe practices and procedures and in correcting such practices and procedures that may be identified.<sup>85</sup>*

---

**Ex. 63:**

*The agreement establishes an Environmental Policy in which the Employer recognizes its corporate and social responsibility to protect the environment and the health and safety of employees. The company is to establish environmental objectives.<sup>86</sup>*

---

**Ex. 64:**

*Savings & Loans further commits to assisting staff to play an active role in the*

---

82 Ofta kallat Corporate Social Responsibility (CSR)

83 Vision, Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 24 (2024).

84 Unifor, Independent-national, Agreement Number: 14792-03. <https://negotech.service.canada.ca/eng/agreements/14/1479203a.pdf>.

85 Canadian Union of Public Employees, <https://www.bcbargaining.ca/content/1309/Royal%20Roads%20CUPE3886-2014-2019ca.pdf>.

86 United Food and Commercial Workers Union, The Canadian Labour Report, 2014.

*communities they live in through the provision of up to 15 hours paid volunteering leave per annum.<sup>87</sup>*

**Ex. 65:**

I Norge finns följande skrivning mellan HK och NHO Service och Handel<sup>88</sup>:

*SAMARBEID OM BÆREKRAFTIG UTVIKLING AV BEDRIFTEN*

*Arbeidslivets parter har et ansvar for å bidra til en rettferdig og bærekraftig utvikling. Bedriftene og de tillitsvalgte skal sammen finne, iverksette, forankre og skape engasjement omkring tiltak som medfører at bedriftene utvikler seg i bærekraftig retning. Begge parter skal ta initiativ til å drøfte bedriftens påvirkning på klima, miljø og samfunn minst en gang i året. Gjennom regelmessig dialog bør man i fellesskap sette mål og finne tiltak tilpasset den enkelte bedrifts ulike forutsetninger og påvirkningsmulighet. Dette kan for eksempel være:*

- ▶ *lokal forankring av miljø- og klimatiltak*
- ▶ *reduisert energibruk*
- ▶ *reduisert og mer miljøvennlig transport*
- ▶ *resirkulering av varer og utstyr/materialer*
- ▶ *reduisert avfall, herunder matsvinn*
- ▶ *bærekraftige innkjøp*
- ▶ *opplæring av de ansatte*

*Det bør utpekes egnede representanter blant partene som har særskilt ansvar for oppfølging av tiltakene. Hver av partene velger sine egne representanter.*

Klimatfrågan är nära kopplad till biologisk mångfald. Avtalsklausuler kan reglera: företagens påverkan på ekosystem och åtgärder för att minska denna, hänsyn till biologisk mångfald vid markanvändning, byggnation och exploatering samt utbildning om sambandet mellan klimat och biologisk mångfald. En möjlig skrivning skulle kunna vara:

**Ex. 66:**

Parterna erkänner sambandet mellan klimatförändring och förlust av biologisk mångfald. Arbetsgivaren åtar sig att genomföra bedömningar av påverkan på biologisk mångfald vid större projekt. Fackliga företrädare ska konsulteras om åtgärder som rör lokala ekosystem.

<sup>87</sup> Fair Work Commission Australia. Enterprise Agreement CAUN085550259. <https://www.fwc.gov.au/documents/documents/agreements/wpa/CAUN085550259.pdf>.

<sup>88</sup> HANDELSSOVERENSKOMSTEN HK - NHO SERVICE OG HANDEL 2024 - 2026

# Lokala avtal och överenskommelser

Många hållbarhets- och miljöfrågor har sedan länge varit en del av svenska förbunds verksamhet både på lokal och central nivå. Goda arbetsvillkor är ett exempel, säkerhetsregler kring frätande vätskor ett annat.

En del förbund eller klubbar har högre ambitioner och vill jobba med fler hållbarhets- eller miljöfrågor samt med klimatfrågan.

Samtliga tre fackliga svenska centralorganisationer har nu en klimatpolitik eller ett klimatprogram, LO (2018), Saco (2022) och TCO (2024). Samtliga har ansvarig kanslipersonal samt någon form av nätverk i vilket medlemsförbund diskuterar frågorna. Samtliga är också bundna av resolutioner som berör klimatet tagna inom ETUC (European Trade Union Confederation) och ITUC (International Trade Union Confederation).

En del av arbetet deras ställningstaganden leder till görs av LO/TCO/Saco-kanslierna och förbunden centralt, exempelvis politisk påverkan på riksnivå. En annan del av arbetet måste ske på lokal nivå. Påverkan av kommun- eller regionpolitiken, ensam eller tillsammans med arbetsgivare, är en uppgift för klubben eller regionstyrelsen<sup>89</sup>. Att få till en reell förändring på arbetsplatsen är en annan.<sup>90</sup>

En hel del av det sistnämnda kan ske utan särskilda nya skrivningar i centrala och lokala kollektivavtal. Som tidigare nämnt i rapporten finns det flera faktorer som förklarar det: lagar och befintliga centrala avtal som ger ett inflytande och medbestämmande, hög lokal organisationsgrad och ett ofta gott samtalsklimat öppnar upp för att många frågor kan lösas lokalt genom överenskommelser med arbetsgivaren.

Överenskommelserna kan vara skriftliga eller muntliga. De kan bestå av vilka möten man ska ha och vilka stående punkter som ska finnas på dessa. De kan återfinnas i en del av resereglementet, genom att ensidiga eller gemensamma projekt startas eller resurser tillsätts. Till exempel att företaget efter samtal med klubben rekryterar en hållbarhetschef, erbjuder en utbildning, gör en utsläppsinventering eller tillsammans med klubben uppvaktar lokalpolitiker.

En facklig framgång måste inte bestå av en formell överenskommelse eller en paragraf i ett avtal. Att ett företag efter att ha lyssnat på klubben ensidigt bestämmer att lunchmaten ska vara närproducerad är också en framgång.

89 Eller motsvarande. Samarbeten i ett visst geografiskt område, eller mandat som finns där, kallas olika saker i olika förbund. Det kan också handla om yrkesföreningar eller motsvarande inom ett förbund.

90 LO har tagit fram en bra handbok, *Fackliga verktyg för lokalt klimatarbete* (2023), som koncist går igenom vilka verktyg klubben kan använda: MBL, samverkansavtal, utvecklingsavtalet och kollektivavtal.

Bland de förbund som arbetar aktivt med klimat- och miljöfrågor lokalt så har erfarenheterna varit att arbetsgivarna välkomnar fackligt arbete med frågan; motstånd mot detta har varit ytterst ovanligt.

Sammantaget innebär det att mycket kan göras på arbetsplatsnivån. Förbund har valt olika huvudstrategier för detta:

- ▶ **Begränsat arbete.** Förbundet arbetar inte alls eller endast marginellt med frågorna. Detta kan bero på resursbrist, kompetensbrist eller upplevt ointresse hos medlemmar eller förtroendevalda. Vill en klubb arbeta med frågan eller en eldsjäl bland medlemmarna eller på kansliet göra det på egen tid kan det tillåtas.
- ▶ **Enbart lokalt.** Arbetet görs lokalt av de klubbar och företagsstyrelserepresentanter som självmant tar på sig uppgiften, inte sällan *ad hoc*. Inte sällan utan stöd.
- ▶ **Integrerat arbetssätt.** Frågorna genomsyrar förbundets verksamhet där det är relevant. Exempelvis ska alla i en klubbstyrelse känna ansvar för frågorna. Ett motiv till detta är att frågorna är så viktiga att de inte bör lämnas till en eldsjäl som slutar någon gång. Ett annat motiv är att ansvaret kan bli för betungande för en enskild individ.
- ▶ Stödet som finns till medlemmar och förtroendevalda varierar. Från mycket litet till att det finns handböcker, checklistor, utbildningar, nätverk, möten, inspirationsföreläsningar och ansvarig kanslipersonal.
- ▶ **Specialiserade roller.** Förbundet har utpekade klimatombud, klimatambassadörer, klimatansvarig i styrelsen, hållbarhetsombud eller liknande. Individer med engagemang och/eller kunskap, oftast förtroendevalda som är en del av en klubbstyrelse eller bollplank till en klubbstyrelse. En del förbund har nätverk och/eller nyhetsbrev till intresserade medlemmar eller ”klimatkollegor”.

Även om stödet som finns varierar bland förbund så är lägstanivån väsentligt högre än utan specialiserade roller. Stödet består ofta av handböcker, checklistor, utbildningar, nätverk, nyhetsbrev, möten, inspirationsföreläsningar och ansvarig kanslipersonal.

Olika förbund har olika medlemmar som kan ha olika grad av engagemang i frågorna samt olika grad av kunskap. En del förbund har relativt fler medlemsärenden än andra vilket gör att frågorna blir mindre prioriterade. En del får mindre facklig tid av arbetsgivaren. En del har få klubbar. Även om arbetet kräver mindre resurser än vad man kan tro så kan mindre förbund ha svårt att hitta resurser till exempelvis en ansvarig kansliperson.

Det går alltså knappast att generellt säga att ett upplägg eller en metod är den bästa för alla förbund. Dock visar de goda exemplen nedan att om viljan finns lokalt, till exempel hos en ung medlem som vill påverka i klimatfrågan, så kan framgång nås med relativt små resurser.

Rollerna klimatombud/klimatambassadör/klimatansvarig/hållbarhetsombud upplevs av många som någonting nytt, men redan på 80-talet ska det ha funnits gröna huvudskyddsombud inom transport.

### **Avtal kontra ensidiga utfästelser**

Så långt det går bör klubben eller klimatombudet tillse att en överenskommelse kommer till stånd, snarare än en ensidig utfästelse från arbetsgivaren som kan dras tillbaka närsomhelst.

Överenskommelsen bör också vara skriftlig; muntliga avtal glöms lätt bort över tid – framför allt när personer slutar. Samtidigt måste överenskommelsen inte nödvändigtvis utformas som ett formellt avtal utan kan bestå av några mejl följda av exempelvis en konkret projektplan.

Det är skillnad mellan:

---

#### **Ex. 67:**

– Ja, vi hör vad ni säger, att det går för få bussar hit på morgonen. Företaget får väl försöka titta på saken.

---

#### **Ex. 68:**

[Klubben] och [Organisationen] är överens om att under 2027–2028 gemensamt verka för fler bussavgångar på vardagar 08–10. [Organisationen] tillsätter en projektledare på 30 procents arbetstid som driver frågan. Redovisning sker kvartalsvis till [klimatombud] och [chef].

# Goda exempel

Nedan beskrivs några exempel på fackligt arbete som redan sker. Det är inte en uttömmande inventering av vad alla Sveriges förbund gör eller ens en fullständig redovisning av allt förbunden nedan gör.

## Vision

Vision har fått in en avtalsskrivning om att frågor om Agenda 2030 hanteras inom ramen för Valfärdens partsråd (se föregående kapitel). De vill också få in skrivningar om lokalt medarbetarinflytande i klimatfrågor. Dessa skrivningar ökar enligt förbundet möjligheterna för det lokala arbetet att nå framgång

2025 antog Vision en klimatpolitik med fokus på att skapa en facklig klimatrörelse som knyter ihop klimatengagemang på arbetsplatserna med påverkansarbete nationellt och på EU-nivå.

Vision tar klimatkrisen på allvar och vill påverka på flera nivåer för att få till en samhällsomställning i linje med Parisavtalet. Dess medlemmar kan engagera sig som klimatombud eller i andra fackliga roller för att öka takten i hållbarhetsarbetet på sin arbetsplats. Samtidigt driver Vision på för förändring nationellt och gentemot EU som stöttar initiativ och förutsättningar att minska klimat- och miljöpåverkan.

Förbundet ser det lokala, arbetsplatsnära, arbetet som mycket viktigt. Ett betydande genombrott i det lokala arbetet är inrättandet av rollen klimatombud för tre år sedan. De har idag cirka 130 klimatombud bland sina cirka 200 000 medlemmar. Vision eftersträvar att ha minst ett klimatombud i varje klubb/avdelning.

### *Klimatombuden som rekryteringsverktyg*

Rollen som klimatombud har visat sig vara ett effektivt rekryteringsverktyg – både för nya förtroendevalda och för medlemskap. Hälften av klimatombuden har det som sitt första uppdrag. Många klimatombud har efter en tid tagit på sig andra fackliga uppdrag. Detta gör klimatfrågan till en strategisk medlems- och organisationsutvecklingsfråga, inte bara en sakfråga.

### *Arbetsgivarnas positiva inställning*

Klimatombuden och klubbarna har inte mött motstånd från arbetsgivarna i dessa frågor – många gånger har de välkomnats. Däremot varierar det mellan kommuner och regioner hur mycket facklig tid individen får till sitt uppdrag. Arbetsgivare ser ofta klimatombuden som värdefulla bidragsgivare till organisationens egen omställning.

### **Lokalt arbete och exempel**

Arbetet sker på olika sätt på olika arbetsplatser och i olika delar av landet. På större arbetsplatser blir arbetet ett annat än på mindre. I Göteborgsområdet finns många klimatombud. Där samordnar ett centralt klimatråd i stadens Visionsavdelning det fackliga klimatarbetet, bland annat genom att anordna träffar för klimatombud som finns på olika arbetsplatser inom kommunens verksamheter, driva intresseförhandlingar och bedriva rådgivning till avdelningsstyrelsen i central samverkan.

De har tagit initiativ till tvärfackligt arbete i klimatfrågor, deltagit i klimatmarscher och opinionsbildat för hållbar offentlig upphandling tillsammans med klimatombud som arbetar i regionen.<sup>91</sup> Arbetet sker många gånger genom intresseförhandlingar och i samverkansforum.

Exempel på lokala överenskommelser eller diskussioner är: källsortering, arbetsresor, förmåncyklar, resor till och från arbetet, upphandling, produktion, transporter och kompetensutveckling. Vision har exempel på vilka frågor som klimatombud kan driva:

- ▶ att mäta verksamhetens utsläpp och ta fram en koldioxidbudget och en plan för att minska dem
- ▶ att kompensera anställda som tar sig klimatsmart till arbetet, exempelvis genom subvention av kollektivtrafikkort eller tjänstecyklar
- ▶ att ta fram arbetsmiljöåtgärder för värmeböljor och extremväder
- ▶ att ordna en hållbar sopsortering på arbetsplatsen
- ▶ att fruktkorgar, kaffe, te, arbetskläder och annat som köps in ska vara miljö- och fairtrademärkt
- ▶ att de som jobbar med inköp och upphandling ska få kompetensutveckling och bättre villkor för att upphandla klimatsmart.

### **Exempel på kampanj**

Sedan 2023 genomför Vision årligen en nationell mobilisering i en fråga som engagerar klimatombud och är politiskt aktuell. Under hösten 2023 genomförde Vision en kampanj där klimatombud i 15 avdelningar och klubbar, som representerar tusentals medlemmar i kommuner, regioner och Svenska kyrkan, lade fram konkreta förslag för att göra jobbpendlandet mer hållbart.

Bland förslagen fanns subventionerade periodkort med kollektivtrafiken, förmåncyklar, laddstolpar på arbetsplatsen och annat som möjliggör minskad klimatpåverkan från jobbpendling.

Hösten 2024 drev förbundet ett pendlarupprop, en nationell namninsamling för billigare kollektivtrafik, färdmedelsneutralt reseavdrag, satsningar på cykel-

---

<sup>91</sup> Använd upphandling för att nå klimatmålen i Göteborgs stad | Göteborgs-Posten.

pendling och järnväg som också spreds med hjälp av förtroendevalda på arbetsplatserna för att sedan lämnas över till infrastrukturministern.

2025 var fokus på att samla in idéer från medlemmar om hur offentlig upphandling och inköp kan göras mer hållbara; samtidigt driver förbundet frågan om lagstiftning om hållbarhetskrav i offentlig upphandling.

### ***Stöd till medlemmar och förtroendevalda***

Vision har relativt mycket stöd till medlemmar och förtroendevalda:

- ▶ **Kanslipersonal** – En heltidsanställd expert och samordnare. Centrala ombudsmän och förhandlare kan också ge stöd när det behövs.
- ▶ **Utbildningar** – Fackligt ledarskap för klimatomställning (Fairtrans), e-utbildningar (Global Utmaning) och webinarier.
- ▶ **Dokumentation** – Skriftliga handledningar och checklistor.
- ▶ **Nätverksträffar** – Regelbundna möten för erfarenhetsutbyte. Klimatråd i Göteborgsregionen.
- ▶ **Digital mötesplats** – Digital samarbetsyta för dialog och klimatnätverk.
- ▶ **Regionalt stöd** – Regionalt samarbete och kontaktpersoner på regionala center.
- ▶ **Kunskapspridning** – Föreläsningar, klimatvecka, utredningar, informationsträffar för klubbstyrelser och intresserade medlemmar.
- ▶ **Medlemsförmåner** – Medlemskap i Skjutsgruppen som möjliggör samåkning.
- ▶ **Politiskt arbete** – Nationella upprop och påverkansarbete utifrån Visions klimatpolitiska program.<sup>92</sup>

## **DIK**

DIK inspirerades av Vision och startade ett testprojekt som övergick till ordinarie verksamhet 2024. Detta har gjorts utan några stora kostnader och med befintliga resurser. Två kanslitjänstemän lägger delar av sin arbetstid på uppgiften. De ser det som en fördel att vara två då de kan bolla med varandra och har olika grundkompetenser.

De har cirka 10 klimatombud och har ett mål på runt 40.

### ***Arbetsgivarnas positiva inställning***

DIK upplever inget motstånd från arbetsgivarna, snarare tvärtom. Precis som för Vision så kan det ibland vara svårare att få loss facklig tid, men en hel del arbetsgivare ger också ordinarie arbetstid då arbetet värderas högt. En del arbetsgivare ser klimatombuden som värdefulla bidragsgivare till den egna omställningen.

<sup>92</sup> Klimatpolitik | Vision

### ***Utmaningar och möjligheter***

Tydligare ramar och gemensam förståelse för klimatombudens uppdrag skulle underlätta det lokala arbetet och stärka förutsättningarna för rollen.

### ***Arbetsätt och framgångsfaktorer***

DIK rekommenderar klimatombuden att i starten av sitt uppdrag börja med att skicka ut en enkät i företaget och utifrån den göra en egen prioritering av frågor att driva. Dessa tas sedan till chefen, till annan relevant beslutsfattare eller till samverkan i lagom doser. Erfarenheten är att det kan vara bra att börja med enkla frågor som källsortering eller cykelställ för att bygga förtroende, för att sedan skala upp ambitionsnivån.

En framgångsfaktor är att ha frågan som en stående punkt på personalmöten, arbetsplatsträffar och andra samverkansmöten.

DIK ser det som viktigt att uppdraget upplevs som fritt av nya klimatombud och att de själva kan bestämma vad som är en rimlig nivå på arbetet.

### ***Stöd och nätverk***

DIK har också ett klimatnätverk som bland annat får återkommande nyhetsbrev och tips. Utöver att rollen leder till reella förbättringar i företaget och kan bidra till att underlätta rekrytering av nya medlemmar och förtroendevalda så bidrar den till att förbundets politik blir bättre och kan få mer genomslag.

Stöd som erbjuds:

- ▶ två ansvariga på förbundskontoret
- ▶ utbildningar: ”Uppdrag Klimatambassadör”<sup>93</sup> och ”Klimatomställning för jobbet” (i samarbete med Fairtrans<sup>94</sup> och Stockholm Resilience Centre)
- ▶ webinarium i samarbete med Naturskyddsföreningen
- ▶ internutbildning riktad också till ombudsmän och förhandlare (under utveckling)
- ▶ klimatnätverk för klimatombud, förtroendevalda och medlemmar
- ▶ utredningar och rapporter.

## **Unionen**

Unionen har sedan många år haft en digital verktygslåda för klubbar som vill arbeta med frågorna. Från början var fokus på CSR och hållbarhet, men stödmaterialen är under ständig utveckling och innehåller mer och mer om klimat.

93 ”Uppdrag Klimatambassadör” är ett Vinnovafinansierat projekt som ska ge medarbetare på arbetsplatser runtom i Sverige verktyg för att bli inspirerande och kunniga klimatförebilder på sina arbetsplatser. Projektet genomförs i samarbete med fackförbunden IF Metall och Unionen, bemanningsföretaget Adecco samt näringslivsorganisationen CirEko som främjar cirkulär ekonomi. Det unika partnerskapet mellan forskning, fackförbund och näringsliv ger en stor möjlighet att nå ut och engagera. Projektet initierades av tankesmedjan Global Utmaning, som även tog fram grunden till utbildningsmaterialet. Under hösten 2023 tog Stockholm Resilience Centre vid Stockholms universitet över som koordinator för att genomföra projektet. Klimatambassadör

94 TCO, LO, Saco och Ledarna deltar i forskningsprogrammet Fairtrans.

### ***Omfattande stödmaterial***

Bland annat finns en digital handledning och en e-kurs ”Klimatnyfiken” samt ett analysverktyg med syftet att öka kunskapen om hållbart företagande och skapa förutsättningar för en bra dialog på arbetsplatsen. Förtroendevalda erbjuder kursen ”Hållbarhet – En facklig fråga” i samarbete med TCO:s Fackliga akademi. Ett webinarium riktat till förtroendevalda med temat lokalt fackligt arbete med klimatomställning har genomförts ett antal gånger.

1. Ytterligare exempel på stödmaterial:
2. checklista för bolagsstyrelseledamöter
3. rapporteringsmall – fackets bidrag till hållbarhetsarbetet
4. checklista uppköp av tjänsteresor
5. väsentlighetsanalys i fyra steg
6. Unionens politik om företagens sociala ansvar
7. offentlig upphandling - en kort introduktion
8. lagkrav på hållbarhetsredovisning
9. gör en enkel riskanalys
10. checklista för införande av resepolicy
11. påverka och förhandla om inhyrning
12. fem steg till klimatsmartare möten
13. checklista klimat och biologisk mångfald
14. IndustriAll Europes rekommendationer för EWC gällande minskade koldioxidutsläpp och rättvis klimatomställning.

### ***Forum och nätverk***

Europeiska företagsnätverken (EWC), Globala dagen och Unionens branschråd är ytterligare exempel på forum för förtroendevalda där klimatomställning och hållbart företagande finns på agendan.

### ***Synsätt på klimatombud***

Unionen har inte rollen klimatombud. Frågan har tagits upp i motioner men de ser inte behovet av en särskild ny roll. Förtroendevalda kan, om de vill, i allra högsta grad arbeta med frågorna inom uppdraget. Styrelseledamot med klimatfokus är ett begrepp som ibland används. Ett analysarbete pågår kring hur hållbarhetsdirektiven CSRD och CSDDD kan och bör påverka det lokala informationsutbytet mellan arbetsgivare och klubb. Utgångspunkten är att detta görs inom ramen för MBL.

### ***Klimatkollega – ny satsning***

Under hösten 2025 införde Unionen begreppet klimatkollega: ”Gör skillnad på arbetsplatsen. Som klimatkollega får du nyhetsbrevet Klimatfokus – med inspiration och tips för ett mer hållbart arbetsliv.”

Utöver vikten av frågorna för att få till fler och bättre jobb samt en rättvis omställning och att säkra Sveriges konkurrenskraft ser Unionen att arbetet med frågorna underlättar rekrytering av medlemmar och förtroendevalda.

### **IF Metall**

IF Metall har ingen särskild roll som klimatombud eller liknande utan anser att frågorna ska vara en integrerad del i allt arbete. De bedömer vidare att om ansvaret läggs på en person så kan det bli för betungande eller ensamt samt att det kan vara svårt att få tid för fackligt arbete; det är lättare om det går via existerande MBL-förhandlingar.

### ***Organisation och stöd***

IF Metall har en arbetsgrupp på förbundskontoret samt en ansvarig kansliperson som kan ge stöd till den lokala verksamheten. Det finns också en referensgrupp med förtroendevalda som träffas fyra gånger per år.

Förbundet erbjuder utbildningen för klimatambassadörer i samarbete med Stockholm Resilience Centre till förtroendevalda. De har även en utbildning för ombudsmän och har ambitionen att ta med frågorna i ordinarie utbildningsmaterial när det är relevant. De har också regional samverkan för ombudsmän och förtroendevalda. En checklista för klubbarna finns, och bolagsstyrelserepresentanter uppmanas att lyfta frågorna på bolagsstyrelsemöten. Många klubbar har också haft särskilda utbildningsdagar.

Förbundets ordförande Marie Nilsson är medlem i regeringens samverkansgrupp för näringslivets klimatomställning, där hon driver frågan om möjligheter till kompetensutveckling.

### ***Exempel på lokalt arbete***

I kollektivavtal finns skrivningar som de bedömer som starka, och bland annat frågan om fria kollektivtrafiksresor har lyfts i lokala förhandlingar. Runtom i Sverige har industrin börjat ställa om till mer klimatvänlig produktion, och IF Metall följer och stödjer denna utveckling på olika arbetsplatser.

## Kommunal

Kommunal drev i avtalsförhandlingarna 2024 mot SKR och Sobona klimatfrågan med yrkandet: ”Kommunal yrkar på att parterna ska utveckla samverkansavtalet med särskilt fokus på vikten av samverkan när det handlar om att stärka skyddsombudets roll, införandet av artificiell intelligens, välfärdsteknik och klimatfrågor.” De och andra LO-förbund som drev samma fråga fick inte igenom yrkandet denna gång.

Inom flera kommuner och regioner har de lokala samverkansavtal, vilket de ser som en naturlig plats att driva dessa frågor på.

Kommunal har länge haft ett engagemang för klimatfrågan, vilket också framgick på kongressen 2025. Då skärptes åtagandet genom ett tillägg till förbundets inriktning i stadgan, med formuleringen: "att ta ansvar och verka för klimaträttvisa, hållbarhet och miljön i sin helhet.”

Snarare än att införa en särskild roll som klimatombud, har Kommunal valt att integrera miljö- och klimatfrågorna i det ordinarie fackliga arbetet. Förbundet bedömer att klimatombudsrollen riskerar att separera klimat- och miljöfrågorna från andra viktiga fackliga frågor, när frågorna tvärtom kan stärka varandra. Man ser finns också en risk att ansvaret annars hamnar på en enskild person och att övriga förtroendevalda arbetar mindre med klimatfrågorna. Samtidigt har dagens arbetsplats- och skyddsombud redan lagstadgade rättigheter till facklig tid, utbildning, information och förhandling genom förtroendemannalagen, studieledighetslagen, medbestämmandelagen, samt utvecklings- och samverkansavtal. Det är mer osäkert hur motsvarande rättigheter skulle kunna knytas till ett nytt fackligt uppdrag, anser förbundet.

Kommunal lyfter fyra områden där befintliga fackliga verktyg kan användas: att bevaka arbetsgivarens klimatomställning genom medbestämmandelagen och samverkan, att själva ta initiativ till miljö- och klimatarbete, att integrera klimatperspektivet i det systematiska arbetsmiljöarbetet, samt att driva frågorna politiskt för en rättvis klimatomställning och en stark välfärd.

För att stärka arbetet har Kommunal bland annat tagit fram en checklista och utbildningsmaterial för medlemmar och förtroendevalda (Klimatnyfiken, anpassad för välfärdsarbetare), man har arbetat för att LO ska utveckla tvärfackliga utbildningar om klimat- och miljöfrågor, samt drivit klimatfrågan i avtalsförhandlingarna 2024 med SKR och Sobona genom krav på att utveckla samverkansavtalet med särskilt fokus på skyddsombudens roll, artificiell intelligens, välfärdsteknik och klimatfrågor.

## Byggnads

Byggnads har tagit fram ett program för en klimatneutral och hållbar byggbransch, ”Världens viktigaste bygge”.<sup>95</sup>

Utöver lagstiftning och andra avtal ser Byggnads att utvecklingsavtalet i byggindustrin<sup>96</sup> är ett stöd för att förhandla eller samtala om dessa frågor. Medlemmarnas arbetsplatser är rörliga. Medbestämmandeorganisationen består av lagbasar som laget nominerar och Byggnads utser. De är talespersoner i frågor om produktivitet, material, metoder och planer. Det som lagbasen och arbetsgivarens platschef inte löser ut själva hissas till medbestämmandegrupper. Det kan röra frågor som rätt leverantörer, metoder, hjälpmedel och företagsutveckling.

### *Konkreta avtal och utbildning*

Byggnads har relativt detaljerade skrivningar kring värme och kyla. Kontroll av efterlevnad sker på lokal nivå. Förbundet har förhandlat fram samåkningspengar som ger incitament till att plocka upp kollegor på vägen till arbetet.

I gymnasieprogrammen och lärlingsutbildningen ingår utbildning i materiallära, källsortering och återbruk. En partsgemensam yrkesnämnd har tagit fram en yrkesutbildning i demonteringsarbete, hållbarhet och energieffektivisering.

## Sveriges Arkitekter

Sveriges Arkitekter arbetar aktivt med hållbarhetsfrågor och ser Agenda 2030 som en central del av förbundets arbete. Förbundet vill stärka skrivningar i kollektivavtal och skapa samverkansformer som ger lokalt inflytande i klimat- och hållbarhetsfrågor.

Förbundet betonar vikten av det lokala, arbetsplatsnära arbetet. Arbetet ser olika ut beroende på arbetsplatsens storlek och geografiska läge. På större arkitektkontor finns ofta mer strukturerade initiativ, medan mindre arbetsplatser arbetar mer informellt.

Sveriges Arkitekter arbetar för skärpta klimatkrav, bättre klimatdeklarationer, biologisk mångfald och en stärkt cirkulär ekonomi inom samhällsbyggandet och vill att arkitekter intar en nyckelposition genom att använda sin yrkeskompetens och designprocessen för att ställa om till ett ekologiskt hållbart samhällsbyggande.

### *Stöd till hållbarhetsombud, förtroendevalda och medlemmar*

Sveriges Arkitekter erbjuder flera former av stöd:

1. ”Vägen framåt”<sup>97</sup>, en handlingsplan för hur arkitekter kan bidra i omställningen till ett ekologiskt hållbart samhällsbyggande

95 Byggnads (2022). Världens viktigaste bygge. [varldens-viktigaste-bygge.pdf](#)

96 Byggförbundet och Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Statsanställdas förbund, Svenska Industritjänstemannaförbundet, Sveriges Arbetsledarförbund, Sveriges Civilingenjörsförbund (1986).

97 Hallbarhetsrapporten2020NY.pdf

2. utbildningar om klimatomställning i byggsektorn samt bland annat via PTK kursen ”Hållbarhetsfrågor i bolagsstyrelserummet” och andra kurser och program (själva eller i samarbete med t.ex. RISE och IVL) för att rusta arkitekter med kunskap om byggandets miljö- och klimatpåverkan, klimatberäkningar och cirkulär design
3. webinarier och föreläsningar om hållbar arkitektur och klimatfrågor
4. professionsakademier som har i uppdrag att jobba med hållbarhetsfrågorna och har löpande kontakter med expertmedlemmar
5. klimatpolitisk påverkan för skärpta klimat- och miljökrav och en stärkt cirkulär ekonomi inom samhällsbyggandet
6. ett etiskt program för arkitekter där en av punkterna är att arkitekter ska medverka till ett hållbart samhällsbyggande.

## Naturvetarna

Naturvetarna startade ett pilotprojekt våren 2024 med klimatombud, vars roll är att lyfta frågor om klimat och hållbarhet och medverka i utformningen av åtgärder på företaget. I rollen ingår även ett element av att inspirera och höja kunskapsnivån om behovet av klimatåtgärder.

### *Stöd och nätverk*

Klimatombuden får stöttning från Naturvetarnas kansli i form av verktyg, utbildning (Fairtrans) och utbildningsunderlag om hur de konkret kan arbeta med hållbarhet på sitt företag.

Naturvetarna har också ett klimatnätverk öppet för alla medlemmar som har ett intresse för miljö- och klimatfrågor. Nätverket anordnar seminarier, och medlemmar får ta del av ett nyhetsbrev med det senaste inom miljö och klimat.<sup>98</sup>

## Akademikerförbundet SSR

Akademikerförbundet SSR och Vision lämnade över sina yrkanden till arbetsgivarerna SKR och Sobona. Bland framställandena i avtalsrörelsen 2020 fanns önskemål om att komma överens om att arbeta för att implementera hållbarhetsmålen i Agenda 2030 och att uppmuntra tecknandet av lokala, gröna avtal.

Inför kongressen 2024 diskuterades förslag på att införa klimatombud inom Akademikerförbundet SSR. Styrelsen ansåg dock att klimatfrågan bör vara en integrerad del av den ordinarie verksamheten – inte ett särskilt sidouppdrag – och motionen om klimatombud röstades ner.

Förbundet har två tjänstemän som ansvarar för klimatfrågor, och även om de inte har inrättat klimatombud så är det upp till varje lokalförenings styrelse om man vill utse en ansvarig för klimatfrågor.

<sup>98</sup> Naturvetarna (2024). Klimatombud. <https://www.naturvetarna.se/om-oss/vara-fokusfragor/gron-omstallning/naturvetarnas-klimatnatverk/klimatombud/>

### ***Klimatnätverk***

2024 lanserade Akademikerförbundet SSR ett klimatnätverk för förtroendevalda som träffas två gånger per år. Det är ett forum för erfarenhetsutbyte och en plattform för att integrera klimatfrågor i det fackliga arbetet.

### ***Lokalt arbete***

Akademikerförbundet SSR uppmuntrar lokala initiativ genom MBL-förhandlingar eller samverkan med arbetsgivare och erbjuder verktyg som lokala lunchseminarier för medlemmar, tips till förtroendevalda och förslag på miljöförbättringar i arbetsvardagen.

Tjänste- och förmånscyklar har förhandlats fram av parterna inom Malmö stad.

## **ST**

Förbundet inkluderar klimatfrågan i sitt förbundspolitiska program sedan 2024.

### ***Klimatansvarig i styrelser***

ST har skapat ett nytt styrelseuppdrag: klimatansvarig. Personen ansvarar för att driva och integrera klimatfrågor i styrelsearbetet.

### ***Prioriterade frågor***

Förbundet ser både centrala avtalsförhandlingar och lokala insatser som viktiga verktyg. Några prioriterade frågor är offentlig upphandling och distansarbete, som kan bidra till klimatomställning och ett hållbart arbetsliv, samt klimatarbete kopplat till arbetsmiljö, kompetensutveckling och omställning till nya jobb.

Förtroendevalda kan delta i utbildningen ”Fackligt ledarskap för en rättvis klimatomställning” via Stockholm Resilience Centre.

## **Handels**

Handels jobbar aktivt för att driva en arbetsplatsnära klimatomställning och ser klimatfrågan som en facklig kärnuppgift.

### ***Rapport och konkreta förslag***

Sedan 2023 har Handels drivit frågan om att integrera klimat och miljö i kollektivavtal, med konkreta förslag i rapporten ”Miljö och klimat som facklig fråga”<sup>99</sup>, inklusive införande av klimatombud på arbetsplatser, grönt kompetenslyft och ökad samverkan med klimatambitiösa företag.

### ***Grönt kompetenslyft***

Handels har föreslagit ett grönt kompetenslyft, där medlemmar utbildas för att kunna informera kunder om klimataspekter, hantera reparationer och arbeta för cirkulär ekonomi.

---

99 Briland Rosenström, M, Lundmark, J & Sundqvist, F, Miljö och klimat som facklig fråga, Handels Rapporter 2023:1.

### ***Utbildning och verktyg***

Handels ingår i ett samarbete med andra delar av civilsamhället kring ett utbildningsprojekt i miljö- och klimatfrågor. Studiecirkelsformat för klimatsamtal, utbildningstillfällen för blivande klimatambassadörer samt en e-kurs har tagits fram.

Guiden ”Så kan du arbeta fackligt med klimatfrågan – på din arbetsplats” lyfter fram steg-för-steg-verktyg: kartläggning, enkät, idéförslag, formella förhandlingar, klimatmål samt rekommendationer om att göra klimatfrågan till en fast punkt i mötesagendor.

Förbundet har också en hållbarhetsrapportserie med djupgående analyser och verktyg för förtroendevalda.

### **Svenska Transportarbetareförbundet**

Transportarbetareförbundet (Transport) betonar att transporter står för en tredjedel av Sveriges utsläpp och att en rättvis omställning är kritisk för medlemmarna – och samhället i stort.

#### ***Gröna skyddsombud***

Förbundet ser att gröna skyddsombud ”på sikt” skulle kunna bli en utökad arbetsuppgift för skyddsombud.

#### ***Forskningsprojekt***

Transport deltar i forskningsprojektet Justit (Just Swedish Transport Industry Transitions) som samlar förarens erfarenheter för att säkerställa en rättvis omställning i transportsektorn. Transport arbetar aktivt för att föra in chaufförers perspektiv i omställningen och har tagit fram rapporter om detta.

### **Sveriges Ingenjörer**

Förbundet har ett miljö- och klimatpolitiskt program som tydliggör ingenjörers roll i områden som hållbar energi, industriell innovation, infrastruktur, cirkulär ekonomi och Agenda 2030. Programmet är ett stöd till förtroendevalda, men förbundet har inte klimatombud som en formell roll.

I Sveriges Ingenjörers avtalsinriktning finns ett avsnitt kring klimat, miljö och hållbarhet. Avtalsinriktningen är ett avtalpolitiskt program och är inte tvingande för förbundets delegationer att lägga fram i förhandlingarna. Utdrag ut denna:

”Klimat, miljö och hållbarhet

Klimatomställningen är nödvändig för samhället och industrin i Sverige. En framgångsrik klimatomställning måste bygga både på ökad konkurrenskraft och hållbara jobb. Det är först då vi kan lyckas ställa om.

Teknik och innovation, tillsammans med ändrade attityder och beteenden, är de krafter som tillsammans med informationsteknologi och en mångfald av lösningar kan få samhället att utvecklas i en hållbar riktning. Ingenjörerna med

sin tekniska kompetens har unika möjligheter och kan bidra till att skapa de tekniska lösningar som bäst tacklar de utmaningar som identifieras.

Väl förankrade processer och tillgång till kompetensutveckling/-omställning kan driva utvecklingen mot en framgångsrik omställning av både klimat och arbetsmarknad. Förutseende och kloka investeringar i ingenjörskompetens bidrar till att Sverige kan skapa tillväxt, konkurrenskraft och hållbara jobb.

För att få samsyn och kunna genomföra den omställning som krävs behöver etablerade metoder i den svenska modellen såsom dialog, samverkan och förhandling användas för att hantera de förändringar som måste ske på arbetsmarknaden för att ingenjörerna ska kunna möta de stora förändringar som krävs.”

Inför kravställande ska delegationerna överväga följande:

- ▶ möjliggöra lokalt arbete i samverkan kring frågor om klimat, miljö och hållbarhet hos arbetsgivaren/på arbetsplatsen
- ▶ i omställningen till ett klimatneutralt samhälle ta hänsyn till ingenjörernas möjligheter till och eventuella behov av omställning till nya arbetsuppgifter samt säkerställa att våra föreningar har insyn och inflytande i denna omställning.

### ***Nätverk och utbildning***

Sveriges ingenjörer har ett hållbarhetsnätverk på Facebook där medlemmar kan diskutera och utbyta erfarenheter om klimatfrågor.

Förbundet har ett stort fokus på utbildning och kompetens, både för medlemmar och i ingenjörsutbildningen. I medlemserbjudandet ”Ingenjör 4.0” finns webbmoduler om hållbarhet, tillsammans med andra ämnen relevanta för framtidens industri.

### ***Samarbetet inom Facken inom industrin***

Tillsammans med de andra fackförbunden inom Facken inom industrin (GS, Livs, IF Metall och Unionen) har Sveriges Ingenjörer bildat en klimatgrupp.

### **Livs**

Livs ser klimatomställningen som en del av arbetsmiljö och social hållbarhet. Förbundet har ett miljö- och klimatpolitiskt program som kopplar till Agenda 2030 och rättvis omställning. Fokus ligger på livsmedelsindustrins klimatpåverkan: energi, transporter, produktion och resursanvändning.

### ***Lokalt arbete***

Livs arbetar genom samverkansforum och MBL-förhandlingar för att påverka klimatrelaterade frågor på arbetsplatser. Några vanliga ämnen är: energieffektivisering i produktionen, minskat matsvinn, förbättrad avfallshantering och källsortering, transportlösningar och resor till/från arbetet.

Livs har inte en formell klimatombudsstruktur; klimatfrågor hanteras ofta av skyddsombud eller arbetsmiljöombud.

### ***Utbildning***

Livs erbjuder utbildningar och material om hållbarhet och arbetsmiljö, ofta i samarbete med LO och externa aktörer. Klimatfrågor integreras i kurser om arbetsmiljö och fackligt ledarskap.

### **Seko**

Seko ser klimatomställningen som en tydlig facklig fråga och har antagit ett klimatpolitiskt program som slår fast att förbundet måste vara en aktiv aktör i omställningen för att arbetstagarnas perspektiv och rättigheter ska tas tillvara. Utgångspunkten är att omställningen måste ske på ett rättvist sätt, där bra arbetsvillkor, trygghet och kompetensutveckling går hand i hand med minskad klimatpåverkan. Seko betraktar klimatfrågan som nära sammanlänkad med frågor om jobbens innehåll, organisering av arbetet och den långsiktiga samhällsutvecklingen.

### ***Arbetsätt – klimat som integrerad del av fackligt arbete***

Seko har valt att inte införa en särskild roll som klimatombud. I stället ska klimat- och miljöfrågor integreras i det ordinarie fackliga arbetet på alla nivåer – i klubbar, sektioner, MBL-förhandlingar och samverkansforum. Förbundet menar att klimatfrågan är för viktig för att bli ett sidouppdrag och att verkligt genomslag uppnås när frågorna drivs där beslut faktiskt fattas om verksamhet, investeringar, upphandling och arbetsmiljö.

### ***Lokalt arbete och arbetsplatsnära exempel***

Seko organiserar medlemmar inom bland annat järnväg, post, sjöfart, energi, tele och IT – sektorer där klimatomställningen redan pågår och där de anställda ofta har stor praktisk kunskap om verksamhetens klimatpåverkan.

- ▶ Lokalt arbete bedrivs framför allt genom samverkan och förhandlingar, och kan till exempel omfatta:
- ▶ hållbara tjänsteresor, res- och mötespolicier samt minskat flygande till förmån för tåg och digitala möten
- ▶ drift- och underhållsfrågor inom järnvägen, där energieffektivitet, tillförlitlighet och långsiktigt underhåll ses som både klimat- och arbetsmiljöfrågor
- ▶ upphandling i statlig och offentlig verksamhet, där klimatkrav, livscykelperspektiv och rimliga villkor för leverantörer kan drivas fackligt
- ▶ klimatrelaterade arbetsmiljöfrågor, till exempel extremväder, värme, säkerhet och beredskap i samhällsviktig infrastruktur
- ▶ omställning inom sjöfart och energi, där förändringar i teknik, bränslen och arbetsprocesser påverkar både klimatet och kompetensbehoven.

### ***Arbetsgivarnas inställning***

Seko upplever att klimatfrågan allt oftare erkänns av arbetsgivare som en strategiskt viktig fråga för verksamheten, särskilt inom infrastruktur och energi. Samtidigt betonar förbundet att arbetsgivarnas fokus ibland ligger ensidigt på kostnader eller effektiviseringar. Därför ser Seko det som centralt att vara tidigt involverat och säkerställa att omställningen inte leder till försämrade villkor, ökad otrygghet eller kompetensförluster.

### ***Rättvis omställning och kompetens***

En central del i Sekos klimatarbete är kopplingen mellan klimatomställning och kompetensutveckling. Förbundet lyfter vikten av att medlemmar får möjlighet att utbilda sig och följa med i förändrade yrkesroller när tekniken ändras och nya arbetssätt införs. Rätt till omställning, utbildning och trygga villkor ses som avgörande för att skapa legitimitet och engagemang i omställningen.

### ***Stöd till förtroendevalda och medlemmar***

Seko erbjuder stöd i klimatfrågor genom sitt klimatpolitiska program, interna diskussioner, policyarbete och informationsinsatser riktade till förtroendevalda. Klimatfrågan kopplas även till förbundets bredare politiska påverkansarbete kring infrastruktur, energi, kollektivtrafik och offentlig upphandling. På så sätt stärks förtroendevaldas möjlighet att driva klimatrelaterade frågor lokalt med ett tydligt mandat från förbundet.

## **Akavia**

Akavia har ett begränsat men växande engagemang i klimat- och miljöfrågor. Förbundet bildades 2020 genom sammanslagning av Jusek och Civilekonomerna och organiserar samhällsvetare, ekonomer, jurister, personalvetare, kommunikatörer och it-akademiker.

### ***Förtroendevald med hållbarhetsfokus***

Akavia har inte klimatombud som en specifik roll. Däremot erbjuder förbundet möjligheten att ha ett ”hållbarhetsfokus” i det fackliga uppdraget. Konstruktionen skiljer sig från exempelvis Visions klimatombud genom att vara ett valfritt fokusområde snarare än en definierad roll med särskilt mandat eller utbildning.

### ***Avtal***

Inga gröna kollektivavtalsklausuler har kunnat identifieras i Akavias avtalsrörelser. Tillsammans med andra akademikerförbund har Akavia kommit överens om en partsavsikt med Fremia avseende global hållbarhet (se föregående kapitel).

### ***Utbildning***

Förbundets utbildningsprogram för förtroendevalda är omfattande men saknar

specifika utbildningar om klimat och hållbarhet. Förbundet publicerar dock en frivillig hållbarhetsredovisning och medlemstidningen Akavia Aspekt publicerar artiklar om grön omställning.

### ***Medlemmarnas prioriteringar***

I en medlemsundersökning 2025 visade Akavia att miljö och klimat är den viktigaste politiska frågan för akademiker.

## **HK Norge**

HK Norge (Handel og Kontor i Norge) är ett LO-förbund med cirka 83 000 medlemmar som organiserar anställda inom privat och offentlig sektor i Norge. Förbundet har sedan flera år tillbaka en tydlig och offensiv satsning på gröna kollektivavtal och ser klimatarbetet som en naturlig del av det fackliga uppdraget.

### ***Grønn tariff – ett konkret verktyg***

HK Norge har utvecklat konceptet ”Grønn tariff” (Grönt kollektivavtal) som ett ledande verktyg för företag och arbetstagare att gemensamt arbeta för klimatomställningen på arbetsplatsen. HK Norge betonar att 80 procent av alla klimatutsläpp kommer från arbetsprocesser, vilket gör arbetsplatsen till en central arena för klimatåtgärder.

Ett grönt kollektivavtal går längre än enkel källsortering och ekologisk lunch. Det omfattar större åtgärder som minskar företagets totala klimatavtryck i enlighet med FN:s klimatmål. Precis som förbundet kämpar för medlemmarnas rättigheter i arbetslivet med traditionella kollektivavtal, hjälper de arbetsplatser att bli mer miljövänliga genom gröna kollektivavtal.

### ***Konkreta exempel på åtgärder***

Inom Grønn tariffs ramverk kan arbetsplatser själva välja vilka åtgärder som ska genomföras – från små till större initiativ:

- ▶ riktlinjer för gröna inköp
- ▶ krav på grön transport, till exempel genom att ge stöd till köp av elcyklar
- ▶ regler för hållbara tjänsteresor
- ▶ klimatmål för verksamheten
- ▶ krav om ekologisk mat i personalmatsalar
- ▶ krav på att arbetsgivaren betalar månadskort i kollektivtrafiken istället för gratis parkeringsplats.

### ***Bok***

2020 gav HK Norge ut boken *Grønne tariffavtaler* redigerad av Jon Olav Bjergene (tidigare förhandlingschef i HK) tillsammans med Inger Marie Hagen från forskningsstiftelsen Fafo. Boken argumenterar för att den norska arbetsmarknadsmo-

dellen, med 70 procent av arbetsmarknaden täckt av kollektivavtal, är ett utmärkt verktyg för klimatomställningen. ”Ett virkemiddel som har bidratt til velstand i Norge, stor omstillingsevne og små forskjeller mellom innbyggerne, er et velegnet utgangspunkt for å håndtere klimakrisa”, sammanfattar Inger Marie Hagen.

### ***Bred klimatsatsning***

HK Norge arbetar på flera nivåer:

- ▶ utvecklar kollektivavtalen till verktyg för den gröna omställningen
- ▶ använder medbestämmanderätten och kollektivavtalen som verktyg för att nå klimatpolitiska mål
- ▶ har ett aktivt fackligt-politiskt arbete och deltar i forskningsprojekt och diverse nätverk
- ▶ utbildar förtroendevalda och ökar kanslikompetensen internt
- ▶ ställer krav på klimatvänliga inköp i både offentlig och privat sektor
- ▶ strävar efter en cirkulär ekonomi med satsning på förnybar energi och miljövänlig teknik
- ▶ arbetar för att dagens konsumtionsmönster ska ändras till hållbar konsumtion
- ▶ vill stoppa avskogning med negativa sociala, miljö- och klimatkonsekvenser.

### ***Samarbeten och certifieringar***

HK Norge är:

- ▶ medlem i Broen til framtiden<sup>100</sup>, ett samarbete mellan fackföreningar, miljörörelsen, kyrkan och akademin
- ▶ medstiftare till Fairtrade Norge och medlem i Etisk handel
- ▶ certifierad Miljøfyrtårn-verksamhet (har genomfört en grön omställning av egen organisation)
- ▶ stödmedlem och delaktig i flera klimat- och miljöorganisationer.

### ***Regnskogfondet***

Som HK-medlem är man med och räddar 1000 m<sup>2</sup> regnskog per år – varje år. Detta genom att HK Norge bidrar ekonomiskt i ett samarbete med Regnskogfondet, som är en av Europas ledande miljöorganisationer.

### ***Veikart for grønn handel 2050***

HK har varit en viktig bidragsgivare i samarbetsprojektet genom Fellestiltake-

---

100 Broen til framtiden

ne LO-Virke med ”Veikart for grønn handel 2050”. Vägkartan handlar om hur detaljhandeln kan vara en central aktör i miljöpolitiken och realisera konkurrenskraft i en grön och hållbar framtid.

### **Politiska krav**

I förbundets avtalspolitiska uttalande betonas att:

- ▶ en ILO-rapport från 2011 visar att cirka 80 procent av alla växthusgasutsläpp kommer från en arbetsprocess <sup>101</sup>
- ▶ klimat- och miljöpolitik kommer påverka sättet vi jobbar på dramatiskt, oberoende av bransch och yrke
- ▶ parterna på arbetsmarknaden måste både bidra till grön omställning på arbetsplatserna och säkra att omställningen sker på ett rättvist sätt
- ▶ kollektivavtalen bör reglera att parterna utser representanter med särskilt ansvar för hållbarhet och uppföljning av rätt kompetens i företaget.

### **Framgång i förhandlingar**

I avtalsförhandlingarna 2020 hade HK Norge krav knutna till ”den gröna omställningen” och lyckades få in diskussioner om klimat- och hållbarhetsfrågor i flera avtal (se föregående kapitel). Förbundet fortsätter att driva frågan i varje avtalsrörelse.

### **Genombrott i Hovedavtalen 2025–2026**

I december 2025 medverkade HK Norge till ett historiskt genombrott i huvudavtalsförhandlingarna med arbetsgivarorganisationen NHO. Parterna enades om ändringar i Hovedavtalen LO-NHO § 9-1, andra stycket, som nu inkluderar klimat och miljö som en del av medbestämmandet:

*De ansatte og deres tillitsvalgte skal ha reell medinnflytelse og, gjennom samarbeid, informasjon og drøftelser, bidra til økt verdiskapning og produktivitet samt til omstilling som sikrer innovasjon, miljø og klima.* I januari 2026 antogs en liknande bestämmelse i Hovedavtalen LO-Virke. Detta innebär att nästan hela det privata näringslivet i Norge där det finns kollektivavtal nu omfattas av dessa bestämmelser om klimat och miljö.

### **Det norska avtalssystemet**

Överenskommelserna (motsvarande svenska branschavtal) förhandlas branschvis på förbunds nivå. HK Norge har drygt 40 överenskommelser, varav ett fåtal innehåller specifika bestämmelser om gröna kollektivavtal. Därav vikten av att

<sup>101</sup>HK Norge: ”80 % av alla klimatutsläpp kommer från arbetsprocesser. Därför är det otroligt viktigt att vi alla tar detta på allvar och vidtar åtgärder för klimatet på arbetsplatsen. Här spelar vi medlemmar och förtroendevalda en viktig roll.” HK Norge (2026). Grönt avtal för ett grönare arbetsliv. Grønn tariff for et grønnere arbeidsliv – HK Norge.

nu ha fått in klimat- och miljöbestämmelser i själva Hovedavtalen.

Särskilda avtal (*særavtaler*) förhandlas lokalt mellan förtroendevalda och det enskilda företaget. Det är i dessa avtal man typiskt hittar bestämmelser om exempelvis stöd till kollektivtrafik och resereglemente. Eftersom dessa förhandlas lokalt saknas en fullständig översikt, men HK Norge känner till särskilda avtal om allt från sextimmarsdagar istället för löneökning till stöd för elcykel.

# Framgångsfaktorer och lärdomar

Erfarenheterna från förbunden ovan visar att det finns ett antal sätt att arbeta på som ger framgång och som andra förbund kan inspireras av, även om alla arbetssätt inte passar alla förbund.

1. Återkommande schemalagda möten på arbetsplatsen driver arbetet framåt. Det kan handla om möten mellan klimatombud och chef eller ledningsgrupp ett antal gånger per år.
2. Att ha klimat, miljö och/eller hållbarhet som fast punkt på dagordningen i ordinarie möten, exempelvis arbetsplatsträffar, samverkansmöten och personaldagar, är ofta en viktig framgångsfaktor. Att sätta konkreta, tidsatta klimatmål på lokal nivå och följa upp dem regelbundet skapar ansvar och engagemang.
3. Att i MBL-förhandlingar och i utvecklings- och samverkansavtal lyfta klimat, miljö och/eller hållbarhet är en effektiv metod. Klimatfrågor bör inte ses som ett sidospår utan integreras i ordinarie intresseförhandlingar, arbetsmiljöarbete och samverkan.
4. Att återkommande lyfta frågorna i bolagsstyrelsen genom styrelserepresentanten är en underutnyttjad påverkansmöjlighet.
5. Ett aktivt lokalt arbete behöver inte kräva nya resurser eller i vilket fall inte så stora resurser. Förbund har kommit långt med 50 till 150 procents arbetstid på förbundskansliet.
6. Att ha minst en ansvarig person på förbundskansliet som samordnar verksamheten är sannolikt en förutsättning för riktigt goda resultat.
7. Det är viktigt med ett nätverk för förtroendevalda som arbetar med frågorna. De behöver ytor där de kan träffa andra och utbyta idéer och erfarenheter. Det ger motivation och styrka.
8. Ett nätverk för medlemmar som är intresserade av frågan är viktigt att ha om underlaget finns, och det underlättar medlemsrekrytering. Regelbundna nyhetsbrev, mötespunkter och synliga framsteg ökar engagemanget bland medlemmarna.
9. Utbildning i klimat och hållbarhet för både förtroendevalda och medlemmar är avgörande för att ta tillvara engagemang. Det bör finnas kurser riktade till förtroendevalda, men också till medlemmar, förhandlare och ombudsmän.
10. Stödmaterial i form av handböcker, riktlinjer, checklistor och liknande underlättar det lokala arbetet. Sannolikt är många förbund villiga att dela

- med sig av det de har till andra förbund.
11. Rollen som klimatombud är ett bra instegsuppdrag som kan leda vidare till andra fackliga uppdrag.
  12. Specialiserade roller driver utvecklingen. Klimatombud, klimatambassadörer och hållbarhetsombud är effektiva för att skapa fokus och kontinuitet i arbetet, underlätta rekrytering av förtroendevalda (många har det som första uppdrag), synliggöra frågorna på arbetsplatsen och bygga kompetens och nätverk. De fungerar också som språngbräda till andra fackliga uppdrag.
  13. Börja enkelt och skala upp. Klubbar som lyckas väl börjar ofta med enkäter till medlemmar för att identifiera prioriterade frågor och enkla, konkreta åtgärder (källsortering, fruktkorgar, cykelställ). Att bygga förtroende med arbetsgivaren genom små vinster öppnar för en successiv ökning av ambitionsnivån.
  14. Arbetsgivare välkomnar i de allra flesta fall fackligt engagemang i frågan.
  15. Det är kostnadseffektivt att dela stödmaterial och kunskaper mellan förbund.
  16. Samarbeten med civilsamhälle, forskningsprojekt och myndigheter ger bra kunskap, idéer, legitimitet och påtryckningsstyrka och sparar resurser.

# Metod

Exempel på befintliga gröna klausuler har eftersökts genom litteratursökningar, databassökningar och direktkontakt med förbund, forskare och centralorganisationer. Urvalet av exempel försöker täcka in de vanligaste och viktigaste skrivningarna i varje kategori.

Semistrukturerade intervjuer (fysiska, via telefon och via mejl) har genomförts med 21 svenska och utländska förbund samt centralorganisationer och med ett antal svenska och utländska forskare. Urvalet av förbund i Sverige gjordes genom att identifiera de förbund som är mest aktiva i dessa frågor. 80 procent av dessa har kunnat intervjuas, de övriga inte på grund av tidsbrist. Uppgifterna om Naturvetarna bygger på öppna källor. I urvalet var det också viktigt att förbund som tillhör alla tre centralorganisationer var representerade (LO/TCO/Saco).

# Författarens tack

Tack till förtroendevalda och kansli-personal hos Vision, DIK, Unionen, Byggnads, IF Metall, Kommunal, Handels, Sveriges Ingenjörer, Akademikerförbundet SSR, ST, Sveriges Arkitekter, Livs, Seko, Akavia, Svenska Transport-arbetareförbundet, HK Norge, LO, TCO och Saco.

Tack också till PTK, TUC, Medlingsinstitutet, Stockholms universitet, Fairtrans, SRC och ILO.

Särskilt tack till Victoria Hellström, Tamim Alameddine, Agnes Kullenmark, Christoffer Wahlgren, Annica Hedbrant, Julius Rosenlund, Roger Johansson, Ulf Jarnefjord, Ellika Berglund, Jolan Wennberg, Peter Olding, Jonas Nilsson, Barbro Andersson, Jonas Nygren, Camilla Frankelius, Magnus Nilsson, Staffan Bjurulf, Catarina Braga, Sofia Bernett, Josefine Johansson, Lisen Schultz, Boel Callermo, David Seim, Hanna Sjölund, Herman Stål, Galgóczi, Béla, Markus Furuberg, Kalina Arabadjieva, Siri Møllendal, Bodil H. Andersen, Marika Palmér Rivera, Margareta Wilhelmson, Jens Anderson, Marcus Kahmann och Jesús Cruces Aguilera.

# Källor

- AER (2018). *Hur fungerar kollektivavtalen? Arbetsmarknadsekonomisk rapport*. Stockholm: Arbetsmarknadsekonomiska rådet.
- AFS (2000:42, § 31–33). Arbetsplatsens utformning.
- AFS (2020:1, §§ 19–20). Arbetsplatsens utformning.
- Akademikerförbunden och Fremia (2025). [Partsavsikt om hållbarhet, avtalsperiod 2023–2025]. <https://www.akavia.se/site-assets/03-rad-och-stod/kollektivavtal-privat-sektor/fremia/arbetsgrupp-akademikerna-fremia-avtalsperiod-2023-2025-.pdf>
- Almqvist, Anna & Palmér Rivera, Marika (2023). *Vad krävs för en rättvis klimatomställning?* Landsorganisationen i Sverige (LO). [https://www.lo.se/media/azmmkx4r/rattvis\\_klimatomstallning.pdf](https://www.lo.se/media/azmmkx4r/rattvis_klimatomstallning.pdf)
- Arbetsgivarverket och Saco-S, OFR/S, P, O och Seko (2026). Huvudavtal PTK och Svenskt Näringsliv/Arbetsgivaralliansen/Svensk Scenkonst/Fremia (2022). Avtal om omställning.
- Arbetsvärlden (2019). Akademikerförbundet SSR och Vision vill teckna gröna kollektivavtal lokalt. <https://www.arbetsvarlden.se/ssr-och-vision-vill-teckna-grona-kollektivavtal-lokalt/>
- Association of Allied Health Professionals, and Government of Newfoundland and Labrador. Treasury Board, 2019–2020.
- BCGEU, Collective agreements (2025). <https://agreements.bcgeu.ca/pdfs/PostedFiles/Posted%202019/PS18v3.pdf>
- Bjergene, Jon Olav & Hagen, Inger Marie (2020). *Grønne tariffavtaler*. Gyldendal.
- Briland Rosenström, Martin, Burman, Emil, Palmgren, Ola och Tenggren, Sandra (2021). *Fri frakt till ett högt pris*. Transportarbetarförbundet, Seko, Handels.
- Briland Rosenström, Martin och Palmgren, Ola (2020). *Handels miljö- och klimatpolitiska program*. Handels rapporter 2020:3.
- Briland Rosenström, M, Lundmark, J & Sundqvist, F (2023). *Miljö och klimat som facklig fråga*. Handels rapporter 2023:1.
- British Columbia Government and Service Employees Union, and B.C. Public Service Agency for the Government of B.C. Master Agreement. Article 29.4.c, Responsibilities of Joint Committee. 2012–2014; 2019–2022. <https://agreements.bcgeu.ca/pdfs/PostedFiles/Posted%202019/PS18v3.pdf>
- Broen til framtiden. <https://www.broentilframtiden.no/>
- Brolin, Linn (2023). *Mot en återpolitiserad omställning – Fackliga krav för en jämlik och rättvis klimatomställning*. Arena Idé.
- Byggförbundet och Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Statsanställdas förbund, Svenska Industritjänstemannaförbundet, Sveriges Arbetsledarförbund, Sveriges Civilingenjörsförbund (1986). Utvecklingsavtalet i byggindustrin.
- Byggföretagen och Svenska Byggnadsarbetarförbundet (2025). Byggavtalet, Riksavtal 2025.
- Byggnads (2022). *Världens viktigaste bygge*. <https://www.byggnads.se/4acb87/contentassets/45f24d6331ae4e3bbe778bf51e3ee287/varldens-viktigaste-bygge.pdf>
- Canadian Union of Public Employees (2018). Bargaining language for a greener workplace. <https://cupe.ca/bargaining-language-greener-workplace>
- Canadian Union of Public Employees (CUPE). Local 4153, and Hamilton-Wentworth Board of Education. Letter of Understanding. Chemical Equipment Review Committee, pages 108–109, 2019–2022. <https://4153.wp5.cupe.ca/wp-content/uploads/sites/97/2021/01/CUPE-2019-2022-CollectiveAgreement.pdf>
- Canadian Union of Public Employees. Local 3261, and University of Toronto. Article 10.07 Health and Safety, 2017–2020. <https://negotech.labour.gc.ca/eng/agreements/10/1043908a.pdf>
- Canadian Union of Public Employees. Local 3338, and Simon Fraser University, Vancouver. Collective Agreement. Article 28: Car Pools and Other Transportation, 2014–2019. <https://www.bcbargaining.ca/content/1309/Royal%20Roads%20CUPE3886-2014-2019ca.pdf>

- CAW. Production and Maintenance Employees. Locals 444, 1285, 1459, and Chrysler Canada, Windsor. Article 15.3. Joint National Environmental Committee, 2012–2016. <http://negotech.labour.gc.ca/eng/agreements/04/0422010a.pdf>
- Communications, Energy and Paperworkers Union (CEP). Local 1119, and Howe Sound Pulp and Paper. Collective Agreement. Letter of Understanding #6 Legal Representation, 2012–2017. <http://www.bcbargaining.ca/content/804/Howe%20Sound%20and%20CEP%201119.pdf>
- Communications, Energy and Paperworkers Union (CEP). Local 76, and Catalyst Paper Corp. (Powell River Division). Collective Agreement. Article XXIX. Environmental Protection, 2008–2012 and 2012–2017. <http://www.bcbargaining.ca/content/1504/CatalystPowell2017CEP76.pdf>
- Corbyn, Peter och Mann, Thomas (2008). *Cool Comforts: Bargaining for our Survival. A Union Activist's Handbook on Global Warming*. New Brunswick Union of Public and Private Employees.
- Electric Workers, AFL-CIO (2016). Letter of Agreement. <https://ibew1245.com/files/PGE-docs/LA-16-22-R1-PGE.pdf>
- EPSU (2017). What is Green Collective Bargaining? <https://www.epsu.org/article/what-green-collective-bargaining>
- ETUC (2012). *Green Workplaces: A Guide for Union Representatives. Brussels: European Trade Union Confederation*. [https://www.etuc.org/sites/default/files/ETUC\\_greenworkplaces\\_guide\\_GB\\_1.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/ETUC_greenworkplaces_guide_GB_1.pdf)
- ETUC (2018). *Involving trade unions in climate action to build a just transition: A guide for trade unions*. Brussels: European Trade Union Confederation. <https://www.etuc.org/en/publication/involving-trade-unions-climate-action-build-just-transition-guide-video>
- ETUC (2020). *Adaptation to Climate Change and the world of work: A Guide for Trade Unions*. Brussels: European Trade Union Confederation. <https://www.etuc.org/en/publication/adaptation-climate-change-and-world-work-guide-trade-unions>
- Fair Work Commission Australia (2025). <https://www.fwc.gov.au/>
- Fairtrade Sverige (2025). <https://www.fairtrade.net/se-sv.html>
- Galgóczi, Béla (2014). The long and winding road from black to green: decades of structural change in the Ruhr region. ILO. [https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay?vid=41ILO\\_INST:41ILO\\_V2&docid=alma994872443402676&cont.ex.t=L](https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay?vid=41ILO_INST:41ILO_V2&docid=alma994872443402676&cont.ex.t=L)
- Galgóczi, Béla (2023). *On the way to electromobility – a green(er) but more unequal future?* ETUI. [https://www.etui.org/sites/default/files/2023-03/On%20the%20way%20to%20electromobility-a%20green%28er%29%20but%20more%20unequal%20future\\_2023.pdf](https://www.etui.org/sites/default/files/2023-03/On%20the%20way%20to%20electromobility-a%20green%28er%29%20but%20more%20unequal%20future_2023.pdf)
- Galgóczi, Béla (2024). Trade unions, collective bargaining and the green transition in the next EU legislative period. Heinrich Böll Stiftung Brussels.
- GS-facket och Skogsstyrelsen (2025). Villkorsavtal för skogligt arbete inom staten mellan Skogsstyrelsen och GS-facket (VISST). <https://www.skogsstyrelsen.se/globalassets/om-oss/kollektivavtal/visst-2024-2025.pdf>
- HK Norge (2024). Handelsoverenskomsten HK-NHO Service og Handel 2024–2026. <https://hk.no/shared-files/6846/>
- HK Norge (2024). Landsoverenskomsten HK-Virke 2024–2026. <https://hk.no/shared-files/3348/>
- HK Norge (2026). Grønn tariff for et grønnere arbeidsliv. <https://hk.no/gronn-tariff/>
- Hovedavtalen LO-NHO (Norge) (2025).
- Hultman, M. (2019). Den inställda klimatomställningen: Politik och teknik 1980-talet Sverige. *Socialmedicinsk Tidskrift*, 96(3): 401–405.
- ILO (2015). *Guidelines for a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All*. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_emp/%40emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_432859.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf)
- ILO (2021). Just transition in action: Union experiences and lessons. Geneva: ILO. [https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay?vid=41ILO\\_INST:41ILO\\_V2&docid=alma994872443402676&cont.ex.t=L](https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay?vid=41ILO_INST:41ILO_V2&docid=alma994872443402676&cont.ex.t=L)
- ILO (2022). *Greening enterprises: Transforming processes and workplaces*. Geneva: ILO.

- Industri Energy (2016). Agreement between Industri Energy/Tekna/NITO/IndustriAll Global Union and Statoil. [http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/2016/skm\\_c754e16083011280.pdf](http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/2016/skm_c754e16083011280.pdf)
- International Association of Machinists and Aerospace Workers. Lodge 1922, and Ecojustice Canada. Collective Agreement, 2024–2021.
- International Brotherhood of Teamsters. Local 230, and Lafarge Canada. Bearbrook Quarry and Stone Crushing Plant, Ottawa. Article 16.4. 2020–2024. [https://sp.ltc.gov.on.ca/sites/mol/drs/ca/Agriculture%20and%20Natural%20Resources/212-1295-24%20\(083-0012\).pdf](https://sp.ltc.gov.on.ca/sites/mol/drs/ca/Agriculture%20and%20Natural%20Resources/212-1295-24%20(083-0012).pdf)
- Kjellberg, Anders (2023). Kollektivavtalens täckningsgrad och vita fläckar. (Arbetsliv & inflytande). Arena Idé. [https://arenaide.se/rapporter/kollektivavtalens\\_tackningsgrad\\_och\\_vita\\_flackar/](https://arenaide.se/rapporter/kollektivavtalens_tackningsgrad_och_vita_flackar/)
- Kleja, Monica (2019). Akademikerförbundet SSR och Vision vill teckna gröna kollektivavtal lokalt. *Arbetsvärlden*. <https://www.arbetsvarlden.se/ssr-och-vision-vill-teckna-grona-kollektivavtal-lokalt/>
- Klimavallgalliansen (2026). <https://www.klimavallgalliansen.no/>
- Laabbas-el-Guennouni, Marouane och Arabadjieva, Kalina (2024). Climate change adaptation means rights for workers. *Social Europe*. <https://www.socialeurope.eu/climate-change-adaptation-means-rights-for-workers>
- Labor Network for Sustainability (2025). <https://www.labor4sustainability.org/>
- LO (2023). Rehnström, Sofie och Hall, Johan. *Fackliga verktyg för lokalt klimatarbete*. Landsorganisationen i Sverige. <https://www.lo.se/media/yftbjmje/fackliga-verktyg-for-lokalt-klimatarbete.pdf>
- Medlingsinstitutet (2025). *Kollektivavtalstäckning och arbetsmarknadens organisationer 2024*. <https://www.mi.se/publikationer/kollektivavtalstackning-och-arbetsmarknadens-organisationer-2024/>
- MoveUp (Canadian Office & Professional Employees Union). Local 378, and EcoJustice Canada. Vancouver Office. Collective Agreement. Article 19.04 Work Practices and Environmental Concerns, 2018–2021. [https://moveuptogether.ca/wp-content/uploads/2019/05/19-ECO-BARG-1DEC2018-30NOV2021-Collective\\_Agreement-FINAL.pdf](https://moveuptogether.ca/wp-content/uploads/2019/05/19-ECO-BARG-1DEC2018-30NOV2021-Collective_Agreement-FINAL.pdf)
- Naturvetarna (2025). <https://www.naturvetarna.se/>
- OFR, Saco-S, SEKO och Arbetsgivarverket (2014). Omställningsavtalet.
- Ontario (2025). Collective Agreements e-Library Portal. King's Printer for Ontario, 2012–23. <https://www.lr.labour.gov.on.ca/en-CA/Collective-Agreements/>
- Prop. 2021/22:176. Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.
- Pulp, Paper and Woodworkers of Canada. Local 15 and Tembec Inc., Skookumchuk Operations, Collective Agreement. Bull Session Agreements. Article VII. Environmental Committee (1970).
- Romero, Fernando (2024). New law approved on sustainable mobility-to-work. DLA PIPER. <https://knowledge.dlapiper.com/dlapiperknowledge/globalemploymentlatestdevelopments/2024/new-law-approved-on-sustainable-mobility-to-work.html>
- Rugiero, Serena (2019). Decarbonisation in the Italian energy sector: the role of social dialogue in achieving a just transition – the case of Enel. I *Towards a just transition: coal, cars and the world of work*. ETUI.
- Schmidt, V., Braga, C. (2025). The role of collective bargaining in promoting just transitions, ILO Working Paper 145. Geneva: ILO. <https://doi.org/10.54394/OGTS0398>
- SFS (1974:358). Lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML).
- SFS (1976:580). Lag om medbestämmande i arbetslivet.
- SFS (1977:1160). Arbetsmiljölagen.
- SFS (1987:1245). Lag om styrelserepresentation för de privatanställda.
- SFS (2008:567). Diskrimineringslagen.
- SFS (2016:1145). Lag om offentlig upphandling.

- SFS (2021:890). Lag om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden.
- SFS (2022:850). Lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd.
- SFU and CUPE Local 3338 (2014). Collective agreement. [https://www.bcbargaining.ca/content/1312/SFU%20CUPE-CA-2014-2019\\_FINAL-printed.pdf](https://www.bcbargaining.ca/content/1312/SFU%20CUPE-CA-2014-2019_FINAL-printed.pdf)
- SKR, Sobona, Kommunala företagens arbetsgivarorganisation och OFR (2024). Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 24.
- SKR, Sobona, Kommunala företagens arbetsgivarorganisation och OFR (2025). Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 25.
- Stål, H. I., Manzhynski, S., & Bengtsson, M. (2025). Agreeing to disagree: Linear-circular and public-private tensions in the transformation to circular business models. *Organization & Environment*, 38(2), 284–308.
- Stockholms universitet (2026). Uppdrag klimatambassadör. <http://www.uppdragklimatambassador.se/>
- Sveriges Arkitekter (2020). Vägen framåt. <https://www.arkitekt.se/app/uploads/2020/11/Hallbarhetsrapporten-2020NY.pdf>
- Svenskt Näringsliv-LO-PTK (1985). Utvecklingsavtalet.
- TCO (2011). Partsmodellen. Kollektivavtalsmodellen stärker Sverige. Stockholm: TCO Kongressrapport.
- Thomas, Adrien & Dörflinger, Nadja (2020). Trade union strategies on climate change mitigation: Between opposition, hedging and support. *European Journal of Industrial Relations*, 26(4), 383–399. <https://doi.org/10.1177/0959680120951700>
- TRS, PTK, Arbetsgivaralliansen och Svensk Scenkonst (2022). Omställningsavtalet.
- TUC (2008). *Go Green at Work: A handbook for union green representatives*. <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/extras/go-greenatwork.pdf>
- Unifor, Independent-national, Agreement Number: 14792-03. <https://negotech.service.canada.ca/eng/agreements/14/1479203a.pdf>
- Unifor. Local 1285, and Android Brampton LLC. Collective Agreement, 2021–2024. <https://sp.ltc.gov.on.ca/sites/mol/drs/ca/Manufacturing%20Fabrication%20and%20Machinery/336-88785-24.pdf>
- Unifor. Local 1400, Canlin Energy Corporation, 2016. [http://work.alberta.ca/apps/cba/docs/2387-CBA2-2016\\_Redacted.pdf](http://work.alberta.ca/apps/cba/docs/2387-CBA2-2016_Redacted.pdf)
- Unifor. Local 2002, and Greater Toronto Airports Authority. Collective Agreement. Appendix I. Skilled Trades Committee, 2013–2016. [http://www.unifor2002.org/resources/1/CA/GTAA\\_ca\\_2013-2016\\_en\\_final.pdf](http://www.unifor2002.org/resources/1/CA/GTAA_ca_2013-2016_en_final.pdf)
- Unifor. Local 27, and Cooper Standard Automotive Fluid Systems Division. Glencoe Plant. Collective Agreement. Article 30 Safety and Health, 2021–2024. <https://negotech.labour.gc.ca/eng/agreements/11/1104409a.pdf>
- Unifor. Local 3000, and CCEC Credit Union. Vancouver B.C. Collective Agreement. Article 1.04 Services, Products Produced under Fair Labour Conditions, 2019–2022. <http://www.bcbargaining.ca/content/2904/CCEC%202019%20-2022%20Final.pdf>
- Unison and Stockport. Joint environment and climate change agreement (2016). <https://assets.ctfassets.net/ii3xdrqc6nfw/1Lz-5D2YWc8KuiqQc86ss4a/081427eefb-b8e11346dc3ec2724919ba/JECCA.pdf>
- UNITE HERE. Local 75, and Eaton Chelsea Hotel, Toronto. Letter of Understanding #23: Re Transit Pass, 2015–2018.
- United Food and Commercial Workers Union, The Canadian Labour Report, 2014. <https://www.fwc.gov.au/documents/documents/agreements/wpa/CAUN085550259.pdf>
- United Steelworkers. Local 1-2017 and Babine Forest Products (2022).
- United Steelworkers. Local 1-2017, and Babine Forest Products. Letter of Understanding: Task Force, 2018–2023. [https://www.bcbargaining.ca/content/3249/Hampton-Babine\\_2018-2023CollectiveAgreement\\_SIGNED.pdf](https://www.bcbargaining.ca/content/3249/Hampton-Babine_2018-2023CollectiveAgreement_SIGNED.pdf)
- United Steelworkers. Local 1998, and University of Toronto. Letter of Intent: Sustainability Committee, 2017–2020. <http://dlrissywz8ozqw.cloudfront.net/wp-content/uploads/sites/36/2018/07/USW-SA-CA2017-2020>

United Steelworkers. Local 480, and Teck Metals. Collective Agreement. Article 10.02, 2012–2017. [http://www.bcbargaining.ca/content/983/TeckMetal\\_USW2017.pdf](http://www.bcbargaining.ca/content/983/TeckMetal_USW2017.pdf)

York University, Toronto, Canada (2025). Green Agreements' Library. [https://www.zotero.org/green\\_agreements/library](https://www.zotero.org/green_agreements/library)

York University, Toronto, Canada (2025). Green Agreements – Adapting Canadian Work. <https://www.adaptingcanadianwork.ca/>



## arena idé

Arena Idé är en progressiv och partipolitiskt obunden tankesmedja med medborgar- och löntagarperspektiv. Vi finansieras av fackföreningsrörelsen och är en del av den ideella föreningen Arenagruppen. Arena Idé fokuserar på frågor som rör arbetsmarknaden, ekonomisk politik, välfärd och demokrati.