

Bakgrundsrapport för konferensen i UNI-Europa Handel

Stephanie Luce
Maj 2015





Innehåll

	Sid
Inledning	2
Trender av betydelse för handelsanställda	3
Trender av betydelse för fackföreningar	9
Strategier och motdrag	12
Slutsatser	15

Inledning

Handelssektorn sysselsätter fler människor än någon annan sektor i Europa. Nästan 19 miljoner människor arbetar i detaljhandeln, och nästan 11 miljoner i partihandeln år 2011. Tillsammans utgör de 13 % av arbetskraften. Åren 2000-2010 ökade sysselsättningen i partihandeln med 5 %, och den i detaljhandeln med 5,7 %.¹ Handelns andel av arbetskraften varierar i olika länder i Europa, från som lägst 10 % i Finland, till över 18 % i Grekland.²

Sektorn har stor betydelse i den europeiska ekonomin. Detaljhandelsföretagen stod för 2 600 miljarder euro i omsättning år 2011, och partihandelsföretag för 5 700 miljarder euro, sammanlagt 8 300 miljarder euro. Dessutom bidrog de med ett bruttomervärde på omkring tusen miljarder euro i EU-länderna.³

Detaljhandeln förnyas sig ständigt, men förändringen är snabbare och intensivare under vissa perioder. Många som analyserar industrin anser att vi just nu befinner oss i en sådan period, då förändringarna som beror på ny teknik och Internet kommer att förvandla detaljhandeln i grunden. Enligt en kommentator kommer vi att få se en mycket radikal förändring av vår shopping. "Butikerna kommer att förändras mer de kommande tolv åren än de har gjort de senaste femton."⁴ Detta stöds av flera studier, som pekar på produktivitetsskillnader mellan europeiska och amerikanska detaljhandelsföretag. De flesta studierna nämner införandet av kommunikations- och informationsteknik som en nyckelfaktor, vilket tyder på att europeiska detaljhandelsföretag kommer att försöka intensifiera införandet av ny teknik.⁵

Trots e-handels framväxt, och trots att köpkraften stagnerat och i vissa fall till och med minskat i Europa, väntas detaljhandeln växa de kommande tio åren. Enligt Eurostat kommer den att generera 4,3 miljoner nya arbetstillfällen under perioden 2010-2025, och 17,7 miljoner ersättningsjobb. Arbetstagarna och fackföreningarna måste finna sätt att förhindra en fortsatt kompetensavveckling av nya jobb, och att sörja för utbildning och möjligheter att fylla efterfrågan på nya slags jobb, som e-marknadsförare.

Inget enskilt företag dominerar handeln i Europa, och marknadskoncentrationen är relativt låg på kontinenten. Samtidigt som marknadskoncentrationen inom sektorn är relativt låg i Västeuropa jämfört med andra delar av världen, har dock konsolideringen och koncentrationen gått fortare i vissa länder, som Rumänien, Polen och Kroatien.

De flesta handelsanställda arbetar i små och medelstora företag, och i många länder domineras handeln fortfarande av små företag. I till exempel Spanien tillhör endast 21 % av detaljhandlarna någon kedja eller franchisegivare, eller något inköpsnätverk.⁶ Större företag, med 250 eller fler anställda, utgör dock en växande del av sektorn, och spelar en större roll i vissa länder. I till exempel Storbritannien arbetar nästan 70 % av de handelsanställda för sådana större företag. Det finns idag omkring 4 000 stora detaljhandelsföretag, och 3 000 stora partihandelsföretag i Europa.⁷

Små företag dominerar marknaden på grund av sitt stora antal, men större företag är viktiga trendsättare. De genererar också omkring 70 % av det totala mervärdet. Det är därför troligt att större företag bestämmer, och kommer att fortsätta att bestämma, trenderna som påverkar sektorn i stort.⁸

I takt med att företagen anpassar sig till den globala ekonomin har skiljelinjen mellan detalj och partihandel börjat suddas ut. En del detaljhandlare har egna design-, tillverknings- och distributionsprocesser; vissa utformar sina produkter och lägger ut tillverkningen, vissa har egna varumärken vid sidan av andra produkter. Ny teknik och nya logistiksystem har också blivit relevanta för handelsanställda, som anställda med kundkontakt, som också måste hantera lagerkontrollsystem.

I denna rapport går vi igenom några av trenderna som är viktiga för handelsanställda och deras fackföreningar. Vi avslutar med en diskussion om försöken att bemöta negativa trender.

Trender av betydelse för handelsanställda

1. Otryggt arbete

I handelssektorn, liksom i resten av ekonomin, pågår det en omställning mot andra typer av jobb.⁹ Det är vanligare i detaljhandeln än i grossistledet. I detaljhandeln har deltidsarbetet alltid varit högre än genomsnittet för alla sektorer i Europa. Eurofund fastställde i en undersökning nyligen att nästan 26 % av alla detaljhandelsanställda arbetar deltid. I partihandeln arbetar dock endast 12 % av de anställda deltid.

Även här är variationen mellan olika länder stor. I Nederländerna är andelen deltidsanställda störst, mer än 50 %. I ytterligare fem länder är mer än 30 % av arbetstagarna deltidsanställda. I Bulgarien, Rumänien, Kroatien och Slovakien är å andra sidan en stor majoritet av arbetstagarna heltidsanställda.

Det finns olika förklaringar till dessa skillnader, inklusive faktorer som lagar och regler, kulturella förväntningar, livsstilsval, kompetensnivåer och andra arbetsmarknadsförhållanden. Enligt en rapport har till exempel företagen i vissa länder haft det svårt att finna och behålla kompetent personal, varför de har tvingats erbjuda fler heltidsjobb för att kunna behålla sina anställda.¹⁰

Ett annat exempel är Frankrike, där regler har främjat heltidsarbete, eller "utökat deltidsarbete", vilket lett till en större andel heltidsjobb i den franska detaljhandeln jämfört med i Storbritannien.

Det råder mycket olika meningar om vilket som är det ideala sättet att kombinera "flexibilitet" för arbetsgivare och anställda, som kanske beroende på andra förpliktelser eller fysiska problem föredrar deltidsarbete, med trygghet för de anställda.

Enligt en undersökning hade 84 % av de deltidsanställda i detaljhandeln i Storbritannien andra förpliktelser, inklusive skolarbete och vårdnadsansvar. Det tyder på att deltidsarbete skulle vara idealt för dem.¹¹ Likaså sade 82 % av de detaljhandelsanställda i Frankrike att de var nöjda med sina arbetstider. Två tredjedelar av de deltidsanställda ville inte ha fler arbetstimmar. Å andra sidan innebär detta att en tredjedel av deltidsarbetarna i Frankrike ville ha längre arbetstider. Det finns inte mycket tillgängliga uppgifter om detta, men annan forskning antyder att dessa deltidsanställda kan tillhöra några av de marginaliserade grupperna i arbetskraften, som kvinnor och invandrare.

Enligt brittiska USDAW håller arbetsgivarna alltmer på att omvandla heltidsjobb till deltidsjobb med arbetstider som varierar från vecka till vecka. Det leder ofta till undersysselsättning eller lågtidsavtal. En annan trend som spritt sig i detaljhandeln är nolltidsavtal, anställningsavtal utan garanterad veckoarbetstid, som innebär arbete på anfordran. Fenomenet har uppmärksammats mest i Storbritannien, där uppskattningsvis 1,4 miljoner arbetstagare har nolltidsavtal.¹² Hittills verkar dessa avtal vara ovanliga i andra delar av Europa (även om de är vanliga i Nya Zeeland). De är också ovanliga i fackligt organiserade företag i Storbritannien. I själva verket rapporterar mer än hälften av USDAWs medlemmar att de arbetar fler timmar än deras avtal specificerar, vilket leder till frågor om huruvida regler om betalning för övertid genomdrivs på ett adekvat sätt.

I Irland har fackförbundet Mandate lanserat en kampanj för anständiga villkor för anställda på Dunnes. Man vill verka för högre löner, längre arbetstider och mer trygghet för de 10 000 handelsanställda i *Dunnes Stores*. I april 2015 genomförde över 6 000 anställda i Dunnes Stores i Irland en strejk för att protestera mot låga arbetstider och osäkert arbete. Mandates generalsekreterare John Douglas kommenterade: "80 % av Dunnes Stores anställda har ingen aning från vecka till vecka hur många timmar över 15 de kommer att få arbeta."¹³ Fackförbundet genomförde en undersökning bland de anställda, och fann att 98 % ville ha fastare arbetstider, och att 85 % trodde att företaget använde sig av tidsplaneringen för att disciplinera anställda. Fallet är ett uttryck för den aktuella trenden med mer och mer otryggt arbete, samtidigt som de ekonomiska klyftorna ökar. Dunnes är ett mycket lönsamt företag (och familjen Dunnes mycket förmögen), men man hävdar att man har en författingsenlig rätt att inte förhandla med fackförbundet, och att inte acceptera ett beslut från arbetsdomstolen.¹⁴

Förutom deltidsarbetet har även det tillfälliga arbetet ökat. År 2012 var 10,8 % av de handelsanställda tillfälligt anställda, något färre än genomsnittet för Europa. Inom enbart detaljhandeln var dock andelen tillfälligt anställda högre än genomsnittet. Detsamma gäller för visstidsanställningar i detaljhandeln. Det finns få tillgängliga uppgifter om hur stor andel av arbetstagarna som själva skulle välja att arbeta med ett tillfälligt avtal eller visstidsavtal.

2. E-handel

E-handel är en viktig utveckling inom sektorn, även om olika kommentatorer har olika syn på dess framtida tillväxt och betydelse för sysselsättningen. Å ena sidan växer detaljhandeln på Internet snabbt i Europa. En källa uppskattade detaljhandelsomsättningen på Internet till 150 miljarder euro år 2013, 27 % av den globala detaljhandelsomsättningen på Internet (3:e största marknaden, efter Asien/Stilla havet och Nordamerika). Å andra sidan menar vissa kommentatorer att tillväxten har gränser, eftersom människor fortfarande föredrar att göra en stor del av sina inköp personligen; de vill besöka butiker för att prova kläder eller se produkterna själva. Det är viktigt att skilja mellan e-handel (försäljning av produkter via Internet) och elektronisk affärsverksamhet, som innebär att man anammar ny teknik för att effektivisera allt från tidsplanering till att organisera leveranskedjan. En del kommentatorer noterar att e-handeln inte längre är en separat verksamhet, utan är fullt integrerad i en helhet av flerkanalig shopping. Det innebär att konsumenter kan söka efter produkter på datorn, sedan besöka en butik, och därefter handla med hjälp av telefonen.

E-handelsvolymen varierar starkt i Europa, och Storbritannien, Tyskland och Frankrike bidrar starkast till trenden.¹⁵ Östeuropa har en mycket mindre andel av e-handeln, även om Turkiet och Polen är två av de mest snabbväxande regionerna. Estland och Slovakien har några av de högsta mätetalen i Europa för sin IT-infrastruktur, t.ex. talet för Internetpenetrationen.¹⁶ Totalt sett uppvisade dock Irland den snabbast växande e-handelsmarknaden år 2013.¹⁷

Om vi ser enbart till e-handelsmarknaden verkar det som att mycket av tillväxten kommer från inhemsk onlinehandel, snarare än från gränsöverskridande handel. Även här finns det dock stora skillnader. På små marknader gör, som väntat, många fler konsumenter inköp från internationella detaljhandlare än på stora marknader. Nästan hälften av onlinekonsumenterna i till exempel Slovenien och Tjeckien gjorde inköp från utlandsägda e-handlare år 2013. Internet ökar möjligheterna till gränsöverskridande handel, men detaljhandelsföretagen ställs fortfarande inför hinder som skillnader i regler, lagar, skatter och avtal. E-handeln via telefonen är fortfarande relativt liten.¹⁸ Även denna varierar dock starkt. I till exempel Turkiet och Ukraina gjorde över 40 % av konsumenterna inköp via sina mobiltelefoner.

Trenderna har betydelse både för detalj- och partihandlare, liksom för företag längs detaljhandels leveranskedja. För partihandelsföretag är en del av förändringarna relaterade till förskjutningen mot att man säljer direkt till konsumenter ("business to consumer," B2C – företag till konsument, snarare än "business to business," B2B – företag till företag). En allmän trend är att skillnaden mellan detalj- och partihandel suddas ut.

Hur e-handeln kommer att förändra sysselsättningen är svårt att förutse. Den leder troligen till att en del traditionella jobb försvinner, samtidigt som nya slags arbetstillfällen skapas. Detaljhandeln på Internet kan vidare resultera i färre arbetstagare med direktkontakt med kunder, men fler som arbetar med partihandel. I många fall kommer dock traditionella handelsanställda att uppmanas att skaffa sig nya kompetenser om Internet och sociala medier, vilket gör att det blir svårt att skilja mellan "traditionellt" arbete och e-handelsarbete. Det har ännu inte sammanställts någon nationell statistik om dessa olika sysselsättningar. Europeiska kompetensrådet för handel (ESCC) har noterat att ett antal nya yrken kommer att växa fram de kommande åren: "tekniker specialiserad på internationell handel/internationell handelsassistent, e-marknadsförare, e-butiksanställd, e-handelsentreprenörsanställd, e-handelstekniker, e-handelsoperatör och expert i digital kundförvaltning."¹⁹

Prognoserna om hur antalet jobb och slag av jobb kommer att påverkas varierar stort. Enligt vissa prognoser kommer e-handeln att ersätta miljontals traditionella arbetstagare i världen de kommande två årtiondena. Vissa förutspådde dock detta redan för 15 år sedan, och det har ännu inte hänt. I en OECD-rapport från år 2000 sades det till exempel att den digitala övergången skulle leda till stora omvälvningar och sysselsättningschocker. Istället har sysselsättningschockerna mycket mer berott på allmänna konjunkturnedgångar.

En annan debatt handlar om hur många nya arbetstillfällen som kommer att skapas, eller omvandlas, när vi går från traditionell detaljhandel till e-handel. Enligt två studier är mellan 2 och 2,3 miljoner jobb direkt eller indirekt knutna till den europeiska e-handelssektorn. I en studie förväntar man sig att det skapas ytterligare 1,5 miljoner jobb fram till år 2018.²⁰ Det sägs dock inte om detta är brutto- eller nettosiffror. Enligt ytterligare en annan studie har en del mindre detaljhandelsföretag i USA tvingats att lägga ned för att de inte kan konkurrera med detaljhandeln

på nätet, men processen har också lett till att det skapats nya jobb, då andra detaljhandelsföretag expanderat internationellt och anställer fler arbetstagare för att hantera komplexa leveranskedjor.

Medan vissa ser omvandlingen från traditionella detaljhandelsjobb till e-handelsjobb som något positivt, menar andra att vi inte har någon anledning att tro att teknikjobben blir talrika eller välbetalda. John van Reenan, professor i ekonomi och chef för Centret för ekonomisk effektivitet vid *London School of Economics and Political Science*, noterar följande om övergången till e-handel: "Det är inte antalet jobb vi oroar oss för; det är om jobbets kvalitet."²¹ Ett annat bekymmer är att trenden kanske leder till att det skapas nya arbetstillfällen, och att sysselsättningen sprids till nya grupper av arbetstagare, men att dessa nya jobb kanske är uppsplittrade och av låg kvalitet. Ett exempel på detta är konceptet "mikroarbete", som innebär att företag splittrar uppgifter och anlitar flera oberoende uppdragstagare för att utföra dem. Amazons *Mechanical Turk* är ett av de största av företagen som arbetat på detta sätt. Över 500 000 människor i 190 länder arbetar med dess uppgifter, som spänner över allt från översättning till marknadsundersökningar och dataverifiering.²²

3. Kompetenser

Förutom följer för antalet arbetstillfällen kommer e-handeln också att få betydelse för kompetenskraven i handelssektorn, som också påverkas av andra innovationer och trender, som ny teknik i butikerna. Enligt en Eurofundstudie är införandet av ny teknik i detaljhandelsföretagen korrelerat med butiksstorlek, och större företag uppvisar mer teknikförändringar. Detaljhandelsanställda rapporterade dock mer sällan än andra arbetstagare om teknikförändringar. 40 % av alla svarande arbetstagare inom EU rapporterade att man de senaste tre åren infört ny teknik och nya processer på deras arbetsplatser, jämfört med endast 28 % av arbetstagarna i detaljhandeln.²³

Dessa trender kommer troligen att få olikartade effekter på arbetstagarna. Enligt en rapport från ESCC måste handelsanställda i allmänhet ha kunskap om sina produkter och tjänster, men de specifika nödvändiga kunskapsbehoven varierar stort beroende på yrke. Detta är kopplat till ny teknik, men också till trender inom sektorn i allmänhet, som nya arbetssätt.²⁴

Vissa nya tekniker och nya arbetssätt kommer att leda till kompetensavveckling, som självscanning och betalning med mobiltelefonen. 36 % av de detaljhandelsanställda som svarade i Eurofunds undersökning ansåg att de var överkvalificerade för sitt aktuella arbete.²⁵

Å andra sidan menar en del sakkunniga att handelsanställda kommer att behöva högre kompetens och mer utbildning för att hålla sig à jour med ny teknik och nya affärsmodeller.²⁶ Enligt en ESCC-rapport kommer det att uppstå arbetskraftsbrister de kommande åren, då handelssektorn fortsätter att växa, och arbetskraftstillgången inte kommer att vara tillräcklig för att fylla nya kompetenskrävande tjänster.

Enligt en rapport spenderas det i detaljhandelssektorn omkring 1 275 brittiska pund per anställd på utbildning, vilket är något mer än i tillverkningssektorn, och på grund av relativt platta

företagshierarkier har många handelsanställda bättre möjligheter att befordras till arbetsledande ställning.

En del kommentatorer antyder till exempel att detaljhandelsföretagen skulle tjäna på att utbilda butiksanställda till att bli bättre på att förmedla information om kundernas smak och preferenser, och ge värdefull feedback som kan bidra till bättre design, större trendkänslighet och bättre lagerhållning. I klädkedjan Zara kommunicerar till exempel butiksanställda enligt uppgift med sina arbetsledare efter varje arbetsdag. Man rapporterar om vad som finns i lager i mer än 900 butiker via ett trådlöst kommunikationssystem, och informationen går sedan till distributionssystemet. Zara kan därmed analysera kundernas preferenser och köpbeteende, och anpassa sig snabbt.²⁷

En observatör noterar att de följande tre kompetenserna är avgörande för detaljhandelsanställda som vill göra karriär i branschen: ledningsförmåga, förmåga att ta ansvar och social kompetens. Genom att kultivera dessa kompetenser kan detaljhandelsanställda öka sina chanser att bli befordrade till tjänster inom personalledning, inköp, marknadsföring och arbetsledning.²⁸

Exemplet med Amazons *Mechanical Turk* visar att många av de nya e-handelsjobben, inklusive mikrojobb, kommer att förutsätta kompetenser. I en Världsbankrapport noterar man i själva verket att majoriteten av dem som arbetar för AMT har högskoleutbildning. Det visar att även jobb som kräver mer utbildning och högre kompetens inte nödvändigtvis är bra jobb.

4. Franchising

Enligt vissa uppskattningar står franchising i USA för minst 40 % av all omsättning i detaljhandeln.²⁹ Den europeiska handelssektorn använder sig inte alls lika mycket av franchiseavtal, men andelen ökar. Längst har utvecklingen kommit i Storbritannien. Enligt studier beror franchisingens utbredning starkt på både företagsspecifika och makro-miljömässiga faktorer, vilket tyder på att olika marknader, regler, ekonomiska förhållanden och kulturella faktorer kommer att resultera i olika nivåer på franchiseutbredningen i Europa.

Uppgifter från år 2010 visar att det då fanns över 10 000 franchise-varumärken i Europa, med tonvikt på Storbritannien, Irland, Tyskland, Spanien och Frankrike.³⁰ Företag med säte i USA var ledande inom franchising, men många av de europeiska länderna hade egna, inhemska märken. Uppgifter från år 2000 visar till exempel att uppskattningsvis 75 % av franchise-varumärkena eller detaljhandlarna med franchiseavtal i Spanien, och 79 % av franchisebutikerna, var spanska.³¹

Franchiseutbredningen omfattar naturligtvis både inhemska och internationella företag. Enligt en undersökning från år 2011 bland franchisegivare i USA planerade 79 % av de svarande att etablera sig, eller expandera, i Europa de kommande tre åren. Det var en ökning med 70 % sedan år 1989.³² En undersökning från år 2011 bland medlemmar i Internationella franchiseföreningen IFA visade att 60 % av dem redan hade verksamheter på globala marknader, medan 75 % hade planer på att expandera dessa verksamheter den närmaste framtiden.³³ Det är viktigt att komma ihåg att en del företag inte har lyckats med sina franchisingverksamheter, som Marks & Spencer, som misslyckades med sitt första seriösa försök till global franchising i början av 2000-talet, Aldi och Lidl i Storbritannien, och Walmart i Tyskland.³⁴

Å andra sidan kan franchisemodellen vara ett sätt för företag att kringgå juridiska förpliktelser, skatteplanera och försämbra arbetsvillkor. Några exempel kommer från företag utanför handelssektorn, men kan ändå vara instruktiva. Reuters fann till exempel i en undersökning år 2012 att snabbmatsrestauranger, inklusive McDonald's och Burger King, fordrade att franchisetagare skickade sina royaltavgifter till lågskatteländer. Andra globala företag, som Amazon, Google, Apple, Facebook och Starbucks, arbetade på samma sätt – några av dem betalade endast mycket låg skatt, eller inga skatter alls i europeiska länder.³⁵ I april 2015 krävde en koalition av fackliga organisationer i USA och Europa, tillsammans med välgörenhetsorganisationen *War on Want*, ytterligare en utredning av McDonalds skatteplanering i Europa. Man menade att företaget hade underlåtit att betala omkring en miljard euro i skatt åren 2009-2013. Det finns exempel på detta även i handelssektorn. Alltifrån livsmedelshandlare som Sainsbury till konfektionskedjor som Prada har utretts för detta beteende. Skatteplanering är inte nödvändigtvis kopplat till franchiseverksamhet, men franchising verkar underlätta det.

Enligt en norsk studie är franchiseföretagens utbredning ett hot mot den nordiska modellen. Man menar att den kan leda till klassindelning av arbetskraften, då vissa arbetstagares villkor fastställs på franchisenivå snarare än i nationella avtal. Endast ett fåtal länder har lagstiftat om franchiseföretag. Sverige gjorde det år 2006, men lagen fastställer endast ett yppandekrav om franchisegivare och innehåller inga bestämmelser om anställdas rättigheter.³⁶

Franchisemodellen används också för att bekämpa fackföreningar. Enligt en studie i Norge gör franchising det svårare för fackföreningarna att fungera, eftersom franchisetagaren inte har så stort inflytande över anställningsvillkoren, som ofta bestäms av franchisegivaren. Internationella franchiseföreningen IFA kan erbjuda material till franchiseägare för att bekämpa fackföreningarna. Organisationen uppmanar arbetsgivare att ge arbetsledare utbildning i hur man undviker fackföreningar, och att agera snabbt och "omedelbart informera anställda om ...att man är beredda att använda alla lagliga medel som står till buds för att hålla facket ute."³⁷ Det finns många tecken på att den amerikanska affärsmodellen har ett stort inflytande på de europeiska arbetsmarknaderna, och både bestämmer tonen och fastställer normer för arbetsmarknadsrelationerna i branscher som USA-företag etablerat sig i, som snabbmatsbranschen. Det antyder att den fackliga anslutningen, löner och arbetsvillkor kan komma att drabbas i takt med att multinationella företag från USA expanderar sina franchiseverksamheter utomlands.³⁸ En forskare skriver detta om franchisetagare: "Det uppstår förhållanden som leder till utsatthet för arbetstagarna, då anställningspolitiken för miljoner anställda i dessa sektorer återspeglar beslut som ömsesidigt influerats av små, lokala arbetsgivare som ställs inför en betydande produktmarknads konkurrens, samtidigt som de är mindre beroende av sitt rykte än de multinationella varumärken som de är en del av."³⁹ I USA är till exempel arbetsmiljöbrotten vanligare i franchisebutiker än i direktägda butiker av samma varumärke. Franchisebutikerna kränker också oftare arbetsnormerna, och är i genomsnitt skyldiga 800 USA-dollar mer i obetalda löner för varje arbetstagare för vilka det fastställts en överträdelse.⁴⁰

5. Söndagsarbete och öppethållandet

En annan trend av betydelse för handelsanställda är att man lättar på regler som begränsar öppethållandet, i synnerhet på söndagar och sena kvällar. EU låter medlemsländerna själva stifta lagar om öppethållandet på söndagar. Idag tillåter 17 länder handel på alla söndagar. Några av

dem har endast nyligen ändrat sina lagar för öppethållandet, som Danmark, som tog bort begränsningarna för söndagar år 2012, och Nederländerna, som liberaliserade öppethållandet 2013.

Andra länder har behållit vissa regler för öppethållandet, som att man begränsar söndagshandeln till vissa städer med mycket turism eller till vissa dagar. I till exempel Tyskland ligger beslutanderätten för öppethållandet på delstats- och kommunal nivå. Vissa städer tillåter fler dagar med öppet i affärerna än andra.

Trenden har i huvudsak gått mot att öppethållandet liberaliseras. Det har setts som en åtgärd som stöder turism och ekonomisk återhämtning. I vissa fall har det varit ett steg som regeringar tar för att visa EU att man menar allvar med att vilja åtgärda sina underskott.⁴¹

Ett fåtal länder har dock gått i den andra riktningen, och försökt att reglera vad som tidigare inte har varit reglerat. Ungern införde i mars 2015 regler för öppethållandet som endast tillåter små butiker eller butiker som uppfyller vissa villkor att hålla öppet på söndagar.

I vissa länder förbjuds fortfarande ett öppethållande på allmänna helgdagar. I Norge och Polen kan till exempel endast butiksägare arbeta i butiken på allmänna helgdagar.

Tabell 1. Begränsningar av öppethållandet

Inga begränsningar på söndagar	Vissa begränsningar på söndagar
Bulgarien	Belgien (begränsat antal dagar per år)
Kroatien	England (vissa begränsningar för öppethållandet i större butiker)
Tjeckien	Finland (endast 12.00-18.00; plus julhelgen)
Danmark	Frankrike (ej tillåtet, undantag finns dock)
Estland	Tyskland (begränsat antal dagar, beroende på stad)
Irland	Ungern (endast små butiker kan ha öppet)
Italien	Spanien (olika lagar i olika städer)
Lettland	Wales (vissa begränsningar för öppethållandet i större butiker)
Litauen	
Nederländerna	
Polen	
Portugal	
Rumänien	
Skottland	
Slovakien	
Slovenien	
Sverige	

Trender av betydelse för fackföreningar

Förutom stora förändringar inom handeln, ställs europeiska fackföreningar också inför utmaningar som gäller föreningsfriheten och rätten att förhandla kollektivt. Det råder här dock stora skillnader mellan olika länder.

Minst två källor ger ut årliga rapporter om läget med avseende på föreningsfrihet och fackliga rättigheter i enskilda länder: IFS årliga granskning om kränkningar av fackliga rättigheter och människorätsrapporterna från USAs utrikesdepartement.

IFS rapporterar om problem med rätten att bilda fackföreningar, förhandla kollektivt och strejka. På senare år har man börjat ge länder betyg beroende på kränkningar av dessa rättigheter i landet. Från och med år 2015 har IFS utvärderat 37 länder i Europa. Betyget 5 betyder att arbetstagarna inte åtnjuter några rättigheter, medan 1 betyder att kränkningar av arbetstagarnas rättigheter är sällsynta. Genomsnittsbetyget för de 37 länderna är 2,1. 14 länder har betyget 1, 13 länder har betyget 2, och sex länder betyget 3. Tre länder, Vitryssland, Grekland och Turkiet, får betyget 5, och Ukraina 5+, beroende på avsaknaden av rättigheter för arbetstagarna.

I tabell 2 ges ett exempel på ett land i varje kategori för att visa vilka slags kränkningar det rör sig om. I tabell 3 visas de europeiska ländernas betyg.

Tabell 2. Exempel på kränkningar av arbetstagarnas rättigheter

IFS' betyg	Land	Exempel på kränkningar av arbetstagarnas rättigheter
1	Danmark	Inga rapporterade kränkningar
2	Spanien	En del offentliganställda har inte rätt att organisera sig, eller att välja fackförening. Inte alla arbetstagare har strejkrätt; för närvarande står mer än 300 fackföreningsmedlemmar inför åtal och riskerar fängelse för att ha strejkat. Polis har använt våld mot arbetstagare under generalstrejker mot åtstramningar.
3	Polen	Lagen förbjuder diskriminering, men det finns ingen mekanism för att genomdriva förbudet. Vissa offentliganställda kan inte välja fackförening. Andra kan organisera sig, men inte förhandla kollektivt. Det finns höga krav för att få strejka, inklusive att minst 50 % av alla anställda röstar för det. Strejker kan endast utlysas efter 14 dagars obligatorisk förlikning och medling. Vissa slags strejker är begränsade eller förbjudna. Arbetsgivare kränker arbetslagar, ofta mer eller mindre ostraffat. Anställda utsätts ofta för trakasserier under strejker.
4	(inga länder)	
5	Turkiet	Arbetsmarknadsministeriet kan bestämma vilken bransch en arbetsplats tillhör, och därmed begränsa arbetstagarnas valrätt. En ny lag innehåller strikta regler för fackliga organ och administrationers sammansättning och funktion. Fackföreningar

måste ha myndighetstillstånd för att anordna möten och samlingar. Myndigheterna kan ingripa i fackliga verksamheter. Vissa offentliganställda får inte organisera sig. Fackföreningar måste ha anmält en dispyt 60 dagar före en strejk, och varsla om strejk 6 dagar i förväg. 25 % av de anställda på en anläggning måste rösta för strejk. Endast 4 eller 5 arbetstagare får bilda konfliktvakt. Sympatistrejker är inte tillåtna. Arbetsgivare kan hindra ett visst antal anställda från att strejka för att kunna fortsätta verksamheten. Arbetsgivare i vissa sektorer får anställa ersättare. Strejker är förbjudna i flera sektorer. Procedurbrott under strejker kan leda till böter.

Tabell 3: Kränkningar av fackliga rättigheter i europeiska länder

Få kränkningar (1)	En del kränkningar (2)	Regelbundna kränkningar (3)	Inga rättigheter (5) eller (5+)	Ännu inte utvärderat
Österrike*	Albanien	Bulgarien	Vitryssland	Azerbajdzjan
Belgien	Bosnien-Hercegovina	Georgien	Grekland	Kazakstan
Danmark	Kroatien	Polen	Turkiet	Kosovo
Estland	Tjeckien	Portugal	Ukraina	Kirgizistan
Finland	Ungern	Rumänien		Makedonien
Frankrike	Island	Storbritannien		Cypern
Tyskland	Lettland			Slovenien
Irland	Luxemburg**			
Italien	Makedonien			
Litauen	Moldavien			
Montenegro	Ryssland			
Nederländerna	Serbien			
Norge	Spanien			
Slovakien	Schweiz			
Sverige				

Källa: IFS årliga granskning om kränkningar av fackliga rättigheter; rapporter från USAs utrikesdepartement

* IFS har ännu inte utvärderat Österrike. Varken IFS eller USAs utrikesdepartement noterar dock problem med arbetstagarnas rättigheter.

** IFS har ännu inte utvärderat Luxemburg. USAs utrikesdepartement noterar dock att Luxemburg begränsar strejkrätten. "Strejker är lagliga endast efter en utdragen förlikningsprocedur mellan parterna, och regeringens nationella medlingsmyndighet måste bekräfta att medlingsförsöken har avslutats."

Enligt USAs utrikesdepartement sker det få kränkningar av arbetstagarnas rättigheter i flera europeiska länder, och de allvarligaste kränkningarna sker i endast ett fåtal. Det finns dock en hel del problem i många länder. Vilken slags kränkningar det rör sig om varierar, det kan vara juridiska hinder mot facklig verksamhet eller att man inte upprätthåller befintliga lagar. I flera länder har man infört begränsningar i vissa sektorer, i synnerhet den offentliga sektorn eller för utländska arbetstagare.

I några länder har villkoren på arbetsmarknaden försämrats på grund av den ekonomiska krisen och krav som ställts på länderna som villkor för reformpaket. Det innefattar länder som Grekland och Portugal, som tvingats att försämra löner och arbetsvillkor, säga upp anställda och begränsa verksamheter, som villkor för ekonomiska räddningspaket. I dessa länder rapporterar arbetstagarna om en ökad press på fackföreningarna att göra koncessioner eller att begränsa den fackliga verksamheten. IFS noterar till exempel att anställda inom statlig utbildning har utsatts för disciplinära åtgärder för facklig verksamhet. USAs arbetsmarknadsdepartement rapporterar att antalet kollektivavtal i Portugal har minskat på grund av den ekonomiska krisen.

I synnerhet handelsanställda ställs inför flera stora problem. För det första är handelsanställda, särskilt inom detaljhandeln, ofta bland de första som drabbas under en ekonomisk kris, även om de är fackligt organiserade. De kan drabbas av uppsägningar, frysta löner och försämrade arbetsvillkor. När regeringarna skär i budgetarna försämras dessutom ofta arbetsinspektionen, vilket ytterligare ökar sannolikheten för problem i låglönesektorer som detaljhandeln.

För det andra är det visserligen lagligt för handelsanställda att organisera sig i många länder, men arbetets natur eller anställningsavtalen gör det i praktiken svårt. I Kroatien arbetar detaljhandelsanställda till exempel ofta på visstidsavtal eller har korta provanställningar, och den höga personalomsättningen försvårar facklig organisering.

Ett tredje problem är att många handelsanställda arbetar i små företag. Det är i allmänhet svårare att organisera små företag, men vissa länders lagar utgör ytterligare hinder. Tjeckiska ČMKOS rapporterade till exempel att lagändringar nyligen i Tjeckien gjorde det svårare att organisera små företag. I Belgien är det vanligast med små och medelstora butiker, och franchisingens utbredning har fört med sig än fler små och medelstora butiker. Lagen tvingar endast företag med minst 100 anställda att bilda medbestämmanderåd, och de flesta små och medelstora företagen har sålunda inga arbetstagarrepresentanter.⁴² Enligt franska och polska rapporter är också den antifackliga diskrimineringen, även om den är olaglig, betydligt vanligare i små företag. I Storbritannien fick anställda i de stora varuhusen Woolworth's och Ethel Austin avgångsvederlag i samband med en massuppsägning, medan anställda i små butiker med färre än 20 anställda förvägrades samma vederlag. (USDAW gick till domstol för att även de skulle omfattas, men den 30 april tillbakavisade EU-domstolen kravet).⁴³

Ett fjärde problem är att stora arbetsgivare i handelssektorn kan skapa särskilda hinder mot en organisering av anställda. Några stora företag har tillräcklig marknadsdominans för att genomdriva lägre normer för löner och arbetsvillkor. Livsmedelshandlaren Maxima är till exempel den största privata arbetsgivaren i Lettland. Det har förekommit många klagomål på grund av villkoren i Maxima, företaget har till exempel stoppat fackliga organiseringsansträngningar, men regeringen har inte utrett klagomålen, eller genomdrivit lagar. År 2013 gav taket till ett köpcentrum med ett Maximavaruhus vika, och 54 människor dödades (inklusive 5 anställda i Maxima). Rapporter från andra länder tyder på att större multinationella arbetsgivare oftare bryter mot arbetsrätten, eller kräver korta visstidsavtal som gör facklig organisering svårare.

Strategier och motdrag

Fackföreningar för handelsanställda agerar för lagstiftning och genom att organisera för att motverka de negativa trenderna. Kollektiva förhandlingar är fortfarande det bästa sättet att stabilisera löner, arbetstider och arbetsvillkor, men de måste också tackla större trender, och försöka begränsa de värsta missförhållandena i branschen, som noll- och lågtidsavtal.

Fackföreningarna intresserar sig också för avregleringen av öppethållandet, digitaliseringen av arbetet – för att skydda arbetstillfällena, och utbredningen av franchisemodellen.

1. Nolltidsavtal

Som redan nämnt är nolltidsavtalen vanligast i Storbritannien. Det pågår nu en kampanj för att tackla problemet ur flera vinklar.

En av grupperna som är mest utsatt för nolltidsavtal är bemanningsarbetare. Vissa arbetsgivare använder sig av det "svenska undantaget", som innebär att bemanningsanställda inte måste likabehandlas när de arbetar mellan uppdrag, och då betalar dem endast hälften av deras nominella lön. Brittiska TUC har inlämnat ett klagomål till EU-kommissionen med anledning av detta fenomen.⁴⁴

USDAW har uppmanat till lagändringar i Storbritannien för att skydda noll- och lågtidsanställda. Specifikt kräver man följande:

- Alla arbetstagare bör ha rätt att få ett skriftligt arbetsschema, som anger vilka timmar de förväntas arbeta.
- Arbetsgivare bör tvingas att ge en viss förvarning innan arbetstid börjar, eller ställs in, och betala kompensation när skift ställs in med kort varsel.
- När en person arbetar reguljära tider bör arbetsgivaren vara juridiskt skyldig att utfärda ett skrivet anställningsavtal som fortgående garanterar det rådande arbetsmönstret. Personen skall fortfarande kunna säga nej till ett sådant avtalserbjudande.
- En persons arbetstider bör regelbundet kontrolleras för att säkerställa att de motsvarar vad som står i anställningsavtalet. För att kontrollera arbetstagares normala arbetstider menar USDAW att man bör undersöka vilka timmar som arbetats, och arbetsmönstret, de senaste 12 veckorna. De enda undantagen bör gälla det fåtal omständigheter för vilka nolltidsavtal kan vara berättigade, men många av dessa fall bör hanteras med hjälp av arrangemang om årsarbetstid och andra flexitidsarrangemang.
- Arbetstagare med nolltidsavtal och andra tillfälligt anställda bör kompenseras för den extra flexibilitet som de erbjuder arbetsgivaren, och för sin större ekonomiska risk. De bör få betalt för jourtid, eller tid som de förväntas hålla sig tillgängliga för arbete med kort varsel. Arbetstagare bör också ha rätt att få ersättning för reskostnader när ett skift ställts in med kort varsel.

Utanför Europa har fackföreningar i Nya Zeeland med viss framgång startat en kampanj mot nolltidsavtal. I april 2015 gick regeringen med på att förbjuda de värsta formerna av dessa avtal, som innebär att arbetsgivare ensidigt fastställer arbetsscheman och kräver att anställda håller sig tillgängliga utan att garanteras någon arbetstid. UNITE har också förmått enskilda arbetsgivare att stoppa denna praxis. *Restaurant Brands* (som äger KFC) och *McDonalds* har gjort det. UNITE dock har kritiserat McDonalds förslag som otillräckligt.⁴⁵

Förutom att bekämpa nolltidsavtal försöker fackföreningarna att förbättra villkoren för lågtidsavtal. I en del länder tvingar lagar eller avtalsregler arbetsgivarna att ge deltidanställda förtur när de tillsätter heltidstjänster.⁴⁶ Det gynnar deltidanställda som vill arbeta mer. Det finns också ett EU-direktiv om deltidarbete som stipulerar att villkoren för deltidanställda inte får vara sämre än för heltidanställda. Det anges också att arbetsgivare bör erbjuda deltidanställda som vill det att arbeta heltid, om det finns möjligheter för detta.⁴⁷

Den brittiska arbetsöverdomstolen beslutade nyligen i ett fall att semesterersättning skall betalas för övertidsarbete, och inte endast för avtalsenligt arbete. Det gynnar särskilt personer med lågtidsavtal.⁴⁸

2. Öppethållandet

Europeiska fackföreningar har olika inställning i frågan om ett utökat öppethållande. Ungerska LIGA har till exempel meddelat att man inte stöder ett förbud mot söndagsöppet, men att man skall verka för högre lön och hårdare regler för arbete på söndagar.⁴⁹

Frågan har gett upphov till en del ovanliga allianser. I vissa länder samarbetar fackföreningar med småbutiksägare och religiösa organisationer för att hålla affärerna stängda på söndagar. En del småbutiksägare tror att söndagsöppet gynnar stora multinationella detaljhandelsföretag. I Grekland har facket för privatanställda OIYE samarbetat med småbutiksägare och den grekisk-ortodoxa kyrkan, och utlyst en 24-timmarsstrejk under den första söndagen med ett avreglerat öppethållande år 2014.⁵⁰ Franska fackföreningar har också samma år uppmanat till protester mot söndagsöppet. Det finns ett europeiskt nätverk, Europeiska söndagsalliansen, som samlar koalitioner och organisationer som vill begränsa eller förbjuda söndagsöppet. Förutom att man motarbetar söndagsöppet verkar man också för anständiga arbetstider i allmänhet och för en sund balans mellan arbete och privatliv.

3. Teknik

UNI-Europa har uppmanat EU-kommissionen att ta fram en strategi för digitaliseringen av arbete och anställningar.⁵¹ UNI-Europa talar om behovet av att "maximera teknikförändringarnas ekonomiska och sociala potential". Istället för att låta tekniken utnyttjas för kompetensavveckling och eliminera bra jobb, kan den användas för att skapa trygga, välbetalda och produktiva arbetstillfällen. I ett temapapper från UNI-Europa skriver man, "Hittills har EU inte gett dessa frågor tillräcklig vikt i sina relevanta initiativ, i synnerhet den digitala agendan för Europa (huvudinitiativet Europa 2020). Även om man delvis tar upp behovet av att modernisera

yrkesutbildningen är man i den digitala agendan i praktiken tyst om digitaliseringens sysselsättningseffekter."⁵²

Digitaliseringen kan enligt uppgift skapa arbetstillfällen i framväxande ekonomier, men gör det förmodligen inte i avancerade i-länder. Regeringarna kan dock föra en politik som stöder specifika affärsverksamheter. Australiens regering sjösatte det digitala företagsinitiativet för att hjälpa små och medelstora företag och icke vinstdrivande verksamheter att göra digitala satsningar. Man anslog 12,4 miljoner dollar under tre år för utbildning och rådgivning. Detta skulle kunna göras även i Europa för att hjälpa små detaljhandlare att hålla sig flytande. Även i Tyskland arbetar man för att stödja små och medelstora företag. Den tyska planen ICT 2020 innebär finansiering och annat stöd till forskning och utveckling om informations- och kommunikationsteknik. Det kan vara möjligt att anknyta till detta stöd för att hjälpa små inhemska detaljhandelsföretag och handelsanställda.⁵³

4. Franchising

På flera håll i Europa, till exempel Sverige, har fackföreningarna börjat att tackla frågan om franchising. I största delen av Europa är franchising relativt nytt, och några av lärdomarna om organisering av franchisetagare kanske måste komma från länder utanför Europa. Eftersom franchising är så utvecklat i USA kan lärdomar därifrån kanske ge oss möjliga strategier för att bekämpa franchiseföretagens makt. Det kan bildas allianser mellan franchisetagare och fackföreningar, såsom har skett i en överraskande koalition i Kalifornien. SEIU samarbetar där med franchisetagare för att verka för lagstiftning om "skälig franchising", som skulle ge franchisetagare större inflytande i relationen med företagets huvudkontor. I flera delstater i USA, som Washington och Hawaii, har det redan stiftats sådana lagar, som gör det svårare för franchisegivare att avsluta franchiseavtal.⁵⁴ Typiska franchiseavtal ger butiksägare endast små möjligheter att förbättra löner, arbetstider eller arbetstidsscheman, så sådana lagar kan ändra styrkebalansen i relationen och göra det lättare för butiksägare med ett franchiseavtal att gå med på arbetstagarnas krav.

Fackliga aktivister har också använt sig av andra taktiker för att förbättra villkoren i franchiseföretag. I delar av Kalifornien har franchisebutiker måst redovisa sina hälsokontrollresultat, vilket har lett till att hälsoskillnaden mellan franchisebutiker och direktägda butiker har försvunnit. Det antyder att lagregler om en liknande redovisning av kränkningar av arbetsnormer skulle kunna få stor effekt.⁵⁵

Japanska fackföreningar har också haft en del mindre framgångar när man tacklat franchiseföretag. Arbetsrätten i Japan ger fackföreningar möjlighet att representera anställda i sådana företag även om de har arbetsledande ställning eller är i minoritet i butiken. Förbundet RENGO har därmed kunnat bilda en fackförening för anställda i McDonalds. Medlemmarna är underordnade arbetsledare i olika franchiserestauranger runtom i landet.⁵⁶

Slutsatser

Handelssektorn fortsätter att vara mycket viktig för EUs ekonomi, och för de flesta länderna, både i termer av BNP och som källa till sysselsättning. Det finns skillnader mellan olika länder, men på de flesta håll räknar analytiker med att antalet arbetstillfällen i handelssektorn kommer att öka. Vissa trender, som växande e-handel, avreglering av arbetsmarknaderna och franchisemodellens utbredning gör det dock svårt att förutse hur sektorn kommer att förändras. Digitaliseringen leder förmodligen till att vissa jobb försvinner och att kompetenskraven för andra jobb sänks, men det kommer också att skapas nya slags jobb, och det kommer att behövas nya kompetenser. EU bör samarbeta med UNI-Europa och medlemsförbunden för att se till att det forskas om arbetets förändrade natur, samt att det erbjuds utbildningsprogram för att arbetstagarna skall kunna skaffa sig nödvändiga kompetenser.

EU-länderna genomgår en motsägelsefull process med å ena sidan avreglering och ökad flexibilitet på arbetsmarknaderna och å andra sidan löften om ökad trygghet för arbetstagarna (så kallad "flexicurity"). Studier har till övervägande del visat att dessa trender leder till sämre rättigheter och förmåner för arbetstagarna, och större fördelar för arbetsgivarna.

Förutom att avreglera arbetsmarknaderna vill man i flera EU-länder också ta bort restriktioner för arbetstider, förlänga öppethållandet och tillåta söndagshandel. Fackföreningar och deras allierade har bildat koalitioner och nätverk för att motarbeta förlängningen av öppethållandet och verka för en anständig balans mellan arbete och privatliv. Man söker också efter metoder för att bekämpa otrygga arbetsformer som nolltidsavtal, och det växande fenomenet med arbete på anfordran.

Slutligen bör fackföreningarna fortsätta att utreda franchisemodellen och hur man kan begränsa franchisegivarnas rätt att bestämma i frågor som löner och arbetstider. Frågan skulle också kunna tas upp i kollektiva förhandlingar och i branschavtal, men den skulle också kunna tacklas genom lagstiftning som skyddar enskilda franchisetagare, anställda och fackföreningar.

REFERENSLITTERATUR

Aliouche, E. Hachemi and Udo A. Schlenrich. 2011. "Towards a Strategic Model of Global Franchise Expansion." *Journal of Retailing* 87 (3, 2011) 345–365.

Andries, Petria and Dirk Czarnitzki. 2011. "Small Firm Innovation Performance and Employee Involvement." ZEW - Centre for European Economic Research Discussion Paper No. 12-013.

Burt, S.L., K. Mellahi, T.P. Hackson and L. Sparks. 2002. "Retail Internationalization and the Retail Failure: Issues from the case of Marks and Spencer." *International Review of Retail, Distribution and Consumer Research*. 12:2, April. Pp. 191-219.

Clark, Patrick. 2014. "Unions Team Up with Fast Food Owners." Bloomberg Business. August 8. <http://www.bloomberg.com/bw/articles/2014-08-08/labor-unions-team-up-with-fast-food-owners-on-fair-franchising-law>

Coca, Viorel, Mihaela Dobrea and Cristine Vasiliu. 2013. "Towards a Sustainable Development of Retailing in Romania." *Business and Sustainable Development*. Vol. XV, Special No. 7.

Eurofound Working Conditions Survey. "Retail Sector: Working Conditions and Job Quality." European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

European Skills Council. 2014. "European Sector Skills Council Commerce Report 2014: Employment and Skills." Brussels, Belgium.

Fernandes, Jose Rio and Pedro Chamusca. 2014. "Urban Policies, Planning and Retail Resilience." *Cities*. Volume 36: Pages 170–177.

Howe, Stewart. 2005. *Retailing in the European Union*. Routledge.

Jones, Nicholas. 2015. "Government to Move on Zero-Hours Contracts." *New Zealand Herald*. April 14.

Knezevic, Blazenka and Marek Szarucki. 2013. "Internationalization of Retail in Poland and Croatia," in Sanda Renko, Blazenka Knezevic (ed.) *Challenges for the Trade of Central and Southeast Europe (International Business and Management, Volume 29)* Emerald Group Publishing Limited, pp.1 – 18.

"La franchise dans le groupe Carrefour," Rapport pour UNI Commerce. November 2013.

"Les impacts sociaux du développement du commerce électronique." Note d'éducation permanente de l'ASBL Fondation Travail-Université (FTU). N° 2013 – 2, mars 2013

McGarry, Sean. 2010. "Is Europe Fit for your Franchise?" *Franchising World*. Vol. 42 Issue 6, p58-60.

Mrozowicki, Adam, Trina Roosalu and Tatiana Bajuk Sencar. 2013. "Precarious work in the retail sector in Estonia, Poland and Slovenia: trade union responses in a time of economic crisis." *Transfer: European Review of Labour and Research*. Vol. 19 no. 2: 267-278.

Reynolds, Jonathan and Malin Sundström. 2013. "Final Report from the Expert Group on Retail Sector Innovation."

Reynolds, Jonathan and Malin Sundström. 2014. "Digitalisation, Retail Transformation And Change: What Will European Consumers Want From Their Future Shopping Centre Experience?" The 4th Nordic Retail



and Wholesale Conference Hosted by Center for Retailing, Stockholm School of Economics, Sweden. 5-6, 2014.

Reynolds, Jonathan and Richard Cuthbertson, 2014. "Retail and Wholesale: Key Sectors for the European Economy." Brussels: Oxford Institute of Retail Management.

UNI Europa, "Issues Paper: The Digitalisation of Services Employment in Europe."

Royle, Tony. 2004. "Employment Practices of Multinationals in the Spanish and German Quick-Food Sectors: Low-Road Convergence?" *European Journal of Industrial Relations*. Volume 10, Number 1: pp 51–71.

Royle, Tony and Edison Urano. 2012. "A New Form of Union Organizing in Japan? Community Unions and the Case of the McDonald's 'McUnion.'" *Work, Employment and Society*. vol. 26 no. 4 pp: 606-622.

Serle, Jack. 2012. "Starbucks: Another Company Avoiding UK Tax on a Huge Scale." The Bureau of Investigative Journalism. October 17. <http://www.thebureauinvestigates.com/2012/10/17/starbucks-yet-another-global-company-accused-of-massive-uk-tax-avoidance/>

Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW). 2014. "Briefing on Zero Hours Contracts."

van Ark, Bart, Mary O'Mahony, and Marcel P. Timmer. 2008. "The Productivity Gap between Europe and the United States: Trends and Causes." *Journal of Economic Perspectives*. Volume 22, Number 1: Pages 25–44.

Weil, David. 2009. "Rethinking the Regulation of Vulnerable Work in the USA: A Sector-based Approach." *Journal of Industrial Relations*, v. 51, no. 3, June 2009, pp. 411-430.

Welsh, Dianne H.B., Ilan Alon and Cecilia M. Falbe. 2006. "An Examination of International Retail Franchising in Emerging Markets." *Journal of Small Business Management*. 44(1): 130-149.

Zakharova, Maria and Tim Kruisman. 2012. "Shop employees as a source of innovation. A study of Dutch franchise retail organizations." Linneaus University: School of Business and Economics.

¹ European Skills Council. 2014. "European Sector Skills Council Commerce Report 2014: Employment and Skills." Bryssel, Belgien.

² Reynolds och Sundstöm. 2014.

³ Reynolds och Sundstöm. 2014.

⁴ Reynolds och Sundstöm. 2014.

⁵ van Ark, O'Mahony och Timmer. 2008.

⁶ Howe 2005.

⁷ Reynolds och Sundstöm. 2014.

⁸ Reynolds och Cuthbertson. 2014.

⁹ Undersökningar av Eurofund har visat att deltidsarbetet i hela arbetskraften har ökat i alla länder mellan 2009 och 2013, med undantag för Estland. Eurofund, 2015. "3rd European Company Survey."

http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1502en_0.pdf

¹⁰ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2012), citerad i Reynolds och Sundstöm. 2014.

¹¹ British Retail Consortium (2011).

¹² USDAW 2014.

¹³ RTE News. "Dunnes Stores Staff Stage Strike in Low-Hour Contract Row." 2 april 2015.

- ¹⁴ Martin Wall. "Dunnes Stores Claims Right Not to Engage with Trade Unions." *The Irish Times*. 11 februari 2015.
- ¹⁵ Reynolds och Sundstöm. 2014.
- ¹⁶ *India Retail News*. 2014. "Growth of Online Retail in Eastern Europe Attracts Global Investors." 23 oktober.
- ¹⁷ Business World (sammandrag). "Ireland out-paces EU for e-commerce." 19 december 2013.
- ¹⁸ Reynolds och Sundstöm. 2014.
- ¹⁹ European Skills Council. 2014. "European Sector Skills Council Commerce Report 2014: Employment and Skills." Bryssel, Belgien.
- ²⁰ Studier av Ecommerce Europe och EMOTA. Citerade i Reynolds och Sundstöm. 2014.
- ²¹ Chrystia Freeland. 2012. "Technology's Toll on the Middle Class." *The Globe and Mail*. 21 september, sid. B2.
- ²² Siddhartha Raja, Saori Imaizumi, Tim Kelly, Junko Narimatsu och Cecilia Paradi-Guilford. 2013. "Connecting to Work." ICT Sector Unit, Världsbanken.
- ²³ Eurofound Working Conditions Survey, 2013.
- ²⁴ European Skills Council. 2014. "European Sector Skills Council Commerce Report 2014: Employment and Skills." Bryssel, Belgien.
- ²⁵ Eurofound Working Conditions Survey, 2013, citerad i Reynolds och Sundstöm. 2014.
- ²⁶ Eurofound Working Conditions Survey, 2013.
- ²⁷ Zakharova och Kruisman. 2012
- ²⁸ Ashely Hever. 2012. "Three Skills that Show Retailers You Mean Business." *The Guardian*. 24 oktober.
- ²⁹ Welsh, Alon och Falbe 2006.
- ³⁰ McGarry, Sean. 2010. "Is Europe Fit for your Franchise?" *Franchising World*. Vol. 42 nr 6, s. 58-60.
- ³¹ Howe 2005.
- ³² Aliouche och Schlenrich 2011.
- ³³ *Franchising World*. 2011. "IFA Leaders Engage Counterparts in Asia, Europe." Juni.
- ³⁴ Burt et al. 2002. Företaget har sedan dess gjort ett nytt försök att expandera som verkar ha varit mer framgångsrikt.
- ³⁵ Jack Serle. 2012.
- ³⁶ Björn Lindahl. "Spread of Franchises Weakens Unions." *Nordic Labor Journal*. 1 maj 2008.
- ³⁷ <http://www.franchise.org/responding-to-a-union-organizing-campaign>
- ³⁸ Royle 2004.
- ³⁹ Weil 2009.
- ⁴⁰ Royle 2004.
- ⁴¹ Shellie Karabell. 2015. "Sunday Shopping and the Salvation of France." *Forbes*. 27 februari.
- ⁴² Eurofund. "EurWork: European Observation of Working Life." 2011.
- ⁴³ <https://www.usdaw.org.uk/About-Us/News/2015/April/European-Court-to-give-a-final-verdict-on-the-Wool>
- ⁴⁴ USDAW 2014.
- ⁴⁵ Jones 2015.
- ⁴⁶ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2012).
- ⁴⁷ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPagId=203>
- ⁴⁸ USDAW 2014. Fallet var Bear Scotland versus Fulton.
- ⁴⁹ MTI Econews. "Consultations on Sunday Shopping Still Under Way, says Press Chief." 7 november 2014.
- ⁵⁰ Helena Smith. 2014. "Greece: Workers strike in "never on a Sunday" shop row." *The Guardian*. 14 juli. Sid. 14.
- ⁵¹ UNI Global Union Europa, "Issues Paper: The Digitalisation of Services Employment in Europe." Inget datum.
- ⁵² Ibid.
- ⁵³ Beñat Bilbao-Osorio, Soumitra Dutta, och Bruno Lanvin, Red. "The Global Information Technology Report 2013. Growth and Jobs in a Hyperconnected World." INSEAD. World Economic Forum. 2013.
- ⁵⁴ Clark 2014.
- ⁵⁵ Weil 2009.
- ⁵⁶ Royle och Urano. 2012.