MIJN BEDRIJF TOEKOMSTPROOF

WERKNEMERS AAN ZET VOOR EEN DUURZAME WERKVLOER

GELEERDE LESSEN VAN ACHT VAKBONDSGROEPEN

© Freepik

© Freepik

Over deze brochure

In deze brochure lees je de geleerde lessen uit het ESF+ project “Mijn bedrijf toekomstproof”, een samenwerking tussen vakbonden en milieuorganisaties. Doorheen de brochure plaatsten we citaten uit interviews met de acht vakbondsgroepen die we gecoacht hebben bij hun inspanningen om richting te geven aan de klimaatplannen van hun bedrijf. De volledige interviews vind je terug op de projectwebsite, net als presentaties van de workshops, een werkboek met begeleidingsmateriaal voor vakbonden, en de beleidsaanbevelingen.

© Freepik

© Joana Mundana for
ArtistsForClimate.org

Over ‘Mijn Bedrijf Toekomstproof’

Heel wat bedrijven zullen hun werkzaamheden de komende jaren drastisch moeten aanpassen, zeker in de industrie. Klimaatbeleid en maatschappelijke druk spoort hen steeds meer aan om de uitstoot van broeikasgassen en andere schadelijke stoffen te verminderen.

Het verlagen van die uitstoot is ook nodig, voor een gezonde en veilige toekomst voor ons allemaal. Een bedrijf dat de omslag weet te maken naar een uitstootvrije bedrijfsvoering, is een toekomstbestendig bedrijf. Het is een bedrijf dat klaar is voor de economie van morgen en dat kan rekenen op steun van omwonenden en de maatschappij.

Maar of en hoe die omslag precies wordt aangepakt, heeft rechtstreeks effect op de werknemers. Om deze ‘transitie’ rechtvaardig te laten verlopen, is inspraak en betrokkenheid van de werknemers cruciaal. Als vakbondslid kun je daar invloed op uitoefenen. Pak je die kans niet? Dan is het risico dat overheid en management besluiten nemen die nadelig uitpakken voor jou en je collega’s.

Tijdens het project ‘Mijn bedrijf toekomstproof’ hebben we in de praktijk getest hoe vakbondsleden grip en inspraak kunnen krijgen op de klimaattransitie van hun bedrijf.

Acht vakbondsgroepen[1] in Vlaanderen en Nederland zijn onder begeleiding van het projectteam aan de slag gegaan om uit te zoeken wat werkt. Samen sloegen we de handen in elkaar om de transitie rechtvaardiger te maken voor miljoenen werknemers in de industrie.

Projectpartners

Bond Beter Leefmilieu, de koepel van milieuorganisaties in Vlaanderen (projectcoördinator)
Reset.Vlaanderen, het netwerk voor een eerlijke transitie in Vlaanderen
FNV, Federatie Nederlandse Vakvereniging
Milieudefensie, Nederlandse milieuorganisatie
IndustriAll Europe, Europese koepel van industriële vakbonden
ACV, Algemeen Christelijk Vakverbond
ABVV, Algemeen Belgisch Vakverbond
ACLVB, Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

Eveneens betrokken bij de projectstuurgroep:

ACV Metea (ACV, vakcentrale voor sectoren metaal en textiel)
ABVV Metaal (ABVV, vakcentrale metaalsector)
ACV Bie (ACV, vakcentrale sectoren bouw, industrie en energie)
ACCG (ABVV, algemene centrale, ondermeer chemiesector)

1 Nederlandse term: kaderleden. Vlaamse term: militanten

Funded by the European Union

© Freepik

De uitdaging

Hoe kunnen werknemers mee richting geven aan klimaatplannen van bedrijven?

Hoe kun je er als vakbondsvertegenwoordiger voor zorgen dat je structureel betrokken blijft bij de klimaatstrategie van je bedrijf? Dat was de centrale vraag waarmee we in “Mijn Bedrijf Toekomstproof” aan de slag gingen.

In acht bedrijven in Vlaanderen en Nederland gingen vakbondsgroepen de uitdaging aan: hoe kunnen wij als werknemers zélf een rol spelen in het verduurzamen van ons bedrijf? Niet wachten tot het management een kant-en-klaar klimaatplan presenteert, maar zelf het gesprek openen, meedenken over oplossingen, en beoordelen wat die plannen betekenen – voor het klimaat én voor de collega’s op de werkvloer.

Het doel? Klimaatbeleid bespreekbaar maken op de werkvloer. Niet als losstaand thema, maar gelinkt aan werkzekerheid, opleiding, veiligheid en waardig werk. Door zelf actief na te gaan of en hoe het bedrijf werkt aan verduurzaming, kunnen vakbondsleden niet alleen mee richting geven aan de plannen, maar ook zorgen voor betrokkenheid onder werknemers, en ervoor waken dat hun zorgen van meet af aan worden meegenomen.

Dat bleek in de praktijk niet altijd eenvoudig. De deelnemende vakbondsgroepen stootten op herkenbare en soms frustrerende obstakels. “Ik sta er alleen voor” klonk het bij meer dan één vakbondsafgevaardigde – het is moeilijk om medestanders te vinden als het thema nieuw is of als collega’s vooral met de zorgen van vandaag bezig zijn. In andere bedrijven werd amper informatie gedeeld over klimaatdoelen of -plannen, wat het lastig maakte om als vakbondsgroep iets op te bouwen.

En zelfs wanneer er wel een klimaatplan lag, bleef het vaak vaag wat dit nu precies betekent: hoe zit het met de gevolgen voor jobs, arbeidsvoorwaarden of opleidingsnoden? Het was vaak ook onduidelijk hoe een vaag klimaatdoel zich vertaalt in concrete investeringen voor de nabije toekomst. Of ze merkten dat aangekondigde investeringen uitgesteld worden, wat tot onzekerheid leidt.

Toch toonden deze trajecten ook hoe krachtig het is als vakbondsgroepen wél het initiatief nemen. Door hun kennis van de werkvloer en hun betrokkenheid bij de mensen, zijn zij uitstekend geplaatst om voorstellen te doen die zowel sociaal als ecologisch duurzaam zijn. De kunst is dan: hoe breng je die ideeën overtuigend over naar management én collega's?

In dit project gingen we samen met de vakbondsgroepen op zoek naar antwoorden. Hoe kan je wél impact bereiken? Hoe pak je het aan als je klein begint? En hoe hou je het vol? De inzichten en praktijkvoorbeelden die we onderweg verzamelden, vind je terug in deze brochure, als inspiratiebron voor iedereen die klimaat en werk samen wil denken.

Wat hebben we concreet gedaan met de vakbondsgroepen?

Tijdens het project kwamen vakbondsvertegenwoordigers uit Vlaanderen en Nederland samen voor een reeks boeiende workshops waarin kennisdeling centraal stond.

De deelnemers leerden om de klimaatplannen van hun bedrijf te beoordelen en om de stakeholders in kaart brengen die een invloed hebben op de klimaatstrategie van het bedrijf. Er waren ook sessies waarin ze zich verdiepten in duurzame technologieën en in andere strategieën om bedrijven klimaatneutraal te maken. Tijdens interactieve sessies oefenden ze met communicatie en beïnvloeding op de werkvloer, en ontdekten ze hoe je klimaatinvesteringen kunt opvolgen en bevragen.

Door de combinatie van inhoudelijke expertise, praktische tips en coaching op maat kregen de vakbondsgroepen de tools in handen om discussies op een hoog niveau te voeren met de werkgever over de klimaatstrategie van het bedrijf. Een overzicht van de inhoud van de workshops vind je op www.reset.vlaanderen.

"Bij Barco, waar duurzaamheid belangrijk is, denken collega's vaak: 'het bedrijf doet al genoeg'. Toch blijft het belangrijk dit syndicaal op te volgen – duurzaamheidsbeleid mag geen marketingpraatje worden."

- Nathalie Reynaert, Barco

Een Nederlands-Vlaamse vakbondsgroep tijdens een bezoek aan de chemische cluster van Chemelot in Nederlands Limburg

Internationale uitwisseling

Twee internationale uitwisselingen brachten vakbondsleden van verschillende bedrijven samen op inspirerende plekken waar de industriële transitie al volop in beweging is. Op de site van ArcelorMittal in Belval (Luxemburg) bezochten ze een elektrische vlamboogoven, terwijl ze op de Chemelot-site in Nederlands Limburg inzage kregen in de decarbonisatieplannen van de chemische cluster. Tijdens deze bedrijfsbezoeken ontdekten ze hoe collega's in andere bedrijven en landen de omslag aanpakken. Vakbonden discussieerden met elkaar over duurzame technologieën, vakbondsbetrokkenheid en de impact op jobs. Zo groeide niet alleen de kennis, maar ook de onderlinge verbondenheid en het vertrouwen om samen werk te maken van een eerlijke transitie naar een klimaatneutrale industrie.

© James Arthur ↑→

“Het netwerk dat ik via ‘Mijn bedrijf toekomstproof’ verder kon uitbouwen, was bijzonder verrijkend. Zo zijn er de inzichten van gastsprekers, maar ook de connecties met andere bedrijven en militanten neem ik mee. Het leren van elkaar vind ik persoonlijk het interessantst.”

- Piet Dossche, Eastman

Bezoek van vakbondsleden aan ArcelorMittal Belval (Luxemburg)

Acht vakbondsgroepen

Wat hebben we geleerd?

Na bijna twee jaar intensief contact met de acht vakbondsgroepen, tekenen zich een aantal gemene delers af. De bedrijven waar de deelnemers werken, zijn weliswaar heel verschillend qua productieproces, locatie, grootte en aansturing. Ook de deelnemende groepen verschilden van elkaar, onder andere qua samenstelling en invloed binnen het bedrijf. Toch bleek er opvallend veel overlap te zijn in de zaken waar de groepen tegenaan liepen én in de manieren om daarmee om te gaan.

Grofweg kunnen we vier categorieën onderscheiden waaruit we lessen kunnen trekken: lessen over het effect van overheidsbeleid, over de relatie met de werkgever, over het contact met collega's binnen het bedrijf, en over de eigen groepsdynamiek.

Effect van overheidsbeleid

Alle groepen hebben last van onduidelijk, zwabberend overheidsbeleid én van de zwakke eisen die overheden stellen aan bedrijven op het vlak van duurzaamheidsrapportage en klimaatplannen. Zonder stabiel, vooruitziend beleid kunnen bedrijven hun activiteiten niet plannen voor de lange termijn.

Daarnaast is de informatie- en invloedspositie van de vakbonden niet goed verankerd in overheidsbeleid: vakbonden en ondernemingsraden hebben weinig rechten om op terug te vallen om inzage en invloed te kunnen uitoefenen op de plannen van het bedrijf.

Dat alles zet werknemers op achterstand: het is onduidelijk waar het heen moet met het bedrijf, en er is geen eenduidige manier om daarachter te komen of op bij te sturen. De overheid maakt niet duidelijk welke koers een bedrijf móet varen om voort te kunnen bestaan, en het bedrijf biedt vaak geen inzicht in de koers die het gáát varen. Dit zorgt voor onzekerheid bij werknemers over hun toekomst en bestaanszekerheid. Want, hoe kunnen zij dan inschatten of hun bedrijf daadwerkelijk toekomstbestendig is?

De les is dan ook dat je als vakbondsgroep assertief moet zijn: lees je in om te weten waar het overheidsbeleid op aanstuurt in jouw

sector, en verdiep je in de technische (on)mogelijkheden die er bestaan om de uitstoot te reduceren, specifiek voor jouw bedrijf. Verbind je met andere vakbondsleden in dezelfde sector en bundel de kennis. Ook over landsgrenzen heen.

Richt je daarnaast als vakbond ook actief tot de overheid om meer duidelijkheid en een ambitieuze, betrouwbare koers te eisen, met ondersteuning voor bedrijven om de nodige omslag te kunnen maken. En bovenal: met oog voor en zeggenschap door werknemers. Dat is een proces van de lange adem, dus snel beginnen is raadzaam.

Relatie met de werkgever

Veel bedrijven hebben nog geen duidelijk langetermijnplan om te verduurzamen, laat staan een transitieplan voor de werknemers. Bedrijven die dit wel hebben, zijn vaak niet scheutig met informatie richting werknemers. Zeker in bedrijven die onderdeel zijn van een internationaal concern, kan het lastig blijken om alle relevante informatie boven tafel te krijgen.

Het blijkt wel dat actief vragen loont. In sommige van de vakbondsgroepen is verduurzaming nu toegevoegd aan de vaste overlegagenda, en dat is een duidelijk resultaat van hun deelname aan het project. Het is belangrijk dat vakbonden hun rechten goed kennen en ook gebruiken. Werknemers hebben rechten om bepaalde informatie op te vragen, zowel in het CPBW (comité voor preventie en bescherming op het werk) als in de OR (ondernemingsraad) als ze daar in zitten. Sommige informatie is ook openbaar beschikbaar, zoals bepaalde uitstootgegevens. En soms zijn er belangengroepen die al eerder onderzoek naar het bedrijf of naar de sector hebben gedaan die informatie kunnen delen.

Zaak is wel om vervolgens te weten hoe je de informatie kunt duiden. Ook daarbij helpt inlezen en contact met andere vakbondsgroepen. Samen weet je meer. Datzelfde geldt voor contact met experts van buíten het bedrijf, zoals gespecialiseerde wetenschappers of milieuorganisaties. Zij kunnen met een blik van buitenaf wijzen op (on)mogelijkheden voor verduurzaming die het management buiten beschouwing laat, op greenwashing, op hiaten of onrealistische plannen. Als ondernemingsraad heb je in bepaalde gevallen ook het recht om externe expertise in te schakelen.

Heeft je bedrijf nog geen degelijke klimaatplannen? Dan is het maken van een eigen plan een optie. Dit blijkt in de praktijk wel wat

“Ik werd als vakbondslid meteen uitgenodigd in het sustainability committee, waar alle managementsleden elk kwartaal bij elkaar komen. [...] Ze gingen er van uit dat we geen interesse voor die thema’s hadden. We moesten enkel vragen om de deur open te doen.”

- Wim Van Loock, Aluminium Duffel

©Maarten De Bouw Photography GCV

“Ik vind het ook belangrijk dat we nu antwoorden kunnen geven wanneer onze achterban - onze werknemers - ons bepaalde vragen stellen over de transitie. Vroeger was dit meer een grijze zone. Nu zijn we daarin versterkt.”

- Claudio Rizzo, ArcelorMittal Gent

voeten in de aarde te hebben. Betrek daar dan ook zeker de juiste collega’s bij. De werkvloer kent het eigen bedrijf het best. Ook hierbij kan expertise van buitenaf nodig zijn. Om de plannen gerealiseerd te krijgen, helpt het om ook te onderbouwen wat de voordelen voor het bedrijf zijn en hoe de plannen gerealiseerd kunnen worden. Kennis van technieken of subsidiemogelijkheden helpt daarbij.

Contact met collega’s op de werkvloer

Het bleek in sommige vakbondsgroepen uitdagend te zijn om collega’s te vinden die mee in het project wilden stappen of wilden meehelpen bij het aankaarten van het probleem. Het vinden van medestanders is belangrijk om draagvlak op te bouwen. En vooral: samen weet en kun je meer. Dit is een aandachtspunt vanaf het begin voor vakbondsleden die zelf ook aan de slag willen.

Het is de tijdsinvestering aan de voorkant waard om een betrokken groep collega’s bij elkaar te krijgen. Denk ook eens aan collega’s die doorgaans minder actief zijn in de vakbond. Mogelijk is dit onderwerp juist wél iets waar ze actief voor willen worden. Zeker diegenen met technisch en financieel inzicht kunnen inhoudelijk een nuttige bijdrage leveren. Ook gedurende het project is het belangrijk om de rest van de collega’s op de hoogte te houden.

En denk goed na over hoe je vertelt over waar je mee bezig bent: als collega’s horen dat het gaat over de toekomst van het bedrijf, motiveert dat vaak een stuk meer dan als de focus alleen ligt op klimaatwinst. Het gaat immers om de banen en daarmee ook de toekomst van de werknemers. Dat raakt mensen rechtstreeks.

Groepsdynamiek

Bij de start van het project heeft elk van de groepen een heldere doelstelling bepaald, en een plan van aanpak opgesteld om het doel te bereiken. Met tussentijdse sessies is er verdiepende informatie geboden, en waar nodig werden de doelen of acties bijgestuurd. De mate waarin er voortgang kon worden geboekt, wisselde per groep. Dat lag deels aan externe zaken, maar soms ook aan de beschikbare tijd, capaciteit en betrokkenheid binnen de groep.
Net als bij elk project, is het raadzaam om aandacht te hebben voor de groepsdynamiek. Houd de gang erin met goede onderlinge afspraken en deadlines. En maak het bespreekbaar als zaken niet lopen zoals verwacht. Schroom ook niet om af en toe externe expertise te vragen, zowel technische expertise als advies om het proces in goede banen te leiden. Je hoeft niet alles zelf te weten en uit te zoeken. Er is veel kennis beschikbaar. Klop daarvoor zeker ook aan bij je eigen vakbond.

>> De interviews met de verschillende vakbondsgroepen vind je terug op de projectpagina

© Roderick Polak

“Als we ervoor willen zorgen dat de juiste beslissingen worden genomen, is goede onderbouwing van onze plannen belangrijk: wat is de terugverdientijd van investeringen en wat zijn de beschikbare subsidies? Want als de vergroening niet goed is voor de portemonnee, dan houdt het daar vaak voor de aandeelhouder op.”

- Marcel Nanninga, Coatinc

Vlnr: Claudio Rizzo, Stijn Van Geem en Hans Schepens van ArcelorMittalGent

Ook aan de slag met een vakbondsgroep?

Wil jij als vakbondsmedewerker samen met een groep vakbondsleden werk maken van de klimaattransitie binnen je bedrijf? Dan hebben we goed nieuws: binnen het project 'Mijn bedrijf toekomstproof' is praktisch begeleidingsmateriaal ontwikkeld dat je helpt om sessies op te zetten en te begeleiden. Je vindt alles terug op www.reset.vlaanderen. Het materiaal – bestaande uit PowerPoints en draaiboeken – ondersteunt je stap voor stap bij het begeleiden van groepssessies. We raden aan om minstens drie kernonderdelen te behandelen.

>> Het volledige werkboek en begeleidingsmateriaal vind je op de projectwebsite.

1. **Analyse van de huidige situatie in het bedrijf**
   Je brengt in kaart wat het bedrijf doet rond klimaat en verduurzaming, en of dit aansluit bij internationale doelstellingen. Kijk daarbij ook naar de impact op jobs, arbeidsvoorwaarden en opleidingsnoden: wat verandert er sociaal gezien? Zo zie je waar actie nodig is én waar kansen liggen om als vakbond de transitie eerlijk en toekomstgericht mee vorm te geven.

2. **Samen bepalen van de probleemstelling en doelstelling**
   Welke uitdaging wil je aanpakken? Wil je bijvoorbeeld het klimaatplan kritisch bevragen? Wil je medestanders zoeken binnen het bedrijf om rond klimaat te

werken? Wil je een klimaatwerkgroep op de ondernemingsraad oprichten? Zit je met vragen over de impact op werknemers van klimaatplannen waar je een antwoord op wil krijgen?

3. **Uitwerken van een concreet plan van aanpak**
   De groep stelt een realistisch stappenplan op met acties, betrokkenen en een duidelijke timing. Zo ontstaat er een gedeeld traject om binnen het bedrijf werk te maken van een eerlijke transitie.

Na het opstellen van het plan van aanpak kan je met de vakbondsgroep beslissen welke verdiepende sessies nodig zijn. Voor deze verdiepende sessies is ook materiaal beschikbaar op de website van Reset.Vlaanderen.

Kortom: je hoeft het wiel niet zelf uit te vinden. Met de tools die we hier aanreiken, sta je sterker om klimaatthema's bespreekbaar te maken – en om er samen met je collega's écht vakbondswerk van te maken.

"Als vakbond zijn wij de schakel tussen duizenden werknemers en het management dat de beslissingen neemt. We moeten ons bedrijf wapenen voor de toekomst. Als we er pas over 10 jaar mee beginnen, dan komt ons bedrijf in de problemen."

- Sofie Caluwé, BASF

Wat verwachten we van bedrijven?

Tijdens het project werd duidelijk dat er nog een wereld te winnen is in het betrekken van werknemers. Veel bedrijven hebben geen solide klimaatplannen óf hebben deze plannen niet afgestemd met de werknemers. Dat is een gemiste kans en onrechtvaardig. Kennis vanaf de werkvloer blijft nu onbenut, en werknemers hebben geen zeggenschap over de toekomstige koers van het bedrijf en dus over hun eigen banen.

Dat moet en kan anders. Van bedrijven verwachten we veel meer toekomstgericht beleid, waar de werknemers structureel bij betrokken worden. Ja, de huidige geopolitieke situatie werpt uitdagingen op bij het maken van langetermijnplannen, maar er is zeker meer mogelijk dan nu vaak gebeurt. Bedrijfsleiders moeten hun aandeelhouders - die doorgaans enkel oog hebben voor de kortetermijnwinsten - overtuigen dat het cruciaal is voor het overleven van het bedrijf, om plannen voor de lange termijn op te maken én uit te voeren.

Een verduurzamingsslag maakt het bedrijf gereed voor de economie van de toekomst en geeft het een maatschappelijke 'license to operate.' Bedrijven die willens en wetens schade blijven toebrengen aan mens en milieu, zullen het uiteindelijk niet redden. Een voortvarende aanpak zet het bedrijf op voorsprong.

Daarom verwachten we dat bedrijven een duidelijke visie ontwikkelen voor de toekomst, waarbij ze rekening houden met de noodzakelijke transities en de gevolgen voor hun medewerkers. Bij die visie hoort een klimaat- en transitieplan dat werknemers perspectief en zekerheid biedt. Die visie en plannen dienen te worden opgesteld samen met de vakbond en ondernemingsraad. Het is een win-win voor werknemer én werkgever: zo maken ze samen het bedrijf écht toekomstproof.

Stel samen met de werknemers een transitieplan op

Deze toekomstvisie moet uiteindelijk leiden tot het opstellen en uitvoeren van een transitieplan, in nauw overleg met de vakbonden. Een goed transitieplan helpt bedrijven én hun werknemers om samen voorbereid te zijn op de veranderingen die de klimaattransitie met zich meebrengt. Zo'n plan begint met duidelijke doelen om de uitstoot van broeikasgassen stap voor stap te verminderen. Het laat zien wat het bedrijf precies gaat doen

om zijn milieu impact te verkleinen, welke technologieën beschikbaar zijn en welke zaken nog onderzocht moeten worden, welke investeringen moeten gebeuren (zowel op korte termijn als op lange termijn) en wat de randvoorwaarden zijn om ze te realiseren. Voor werknemers is het belangrijk dat ze actief betrokken worden bij het proces.

Een goed transitieplan bevat ook afspraken om de impact van de transitie voor werknemers in goede banen te leiden. Welke nieuwe kennis en vaardigheden zijn er nodig? Worden er opleidingen of begeleiding voorzien? En wat als functies verdwijnen of veranderen? Door hierover op voorhand duidelijke afspraken te maken, bijvoorbeeld over omscholing of begeleiding, ontstaat zekerheid en kan de omslag rechtvaardig verlopen. Zo worden de risico's van de transitie kleiner, of worden net nieuwe kansen voor duurzame tewerkstelling gecreëerd.

Tot slot moet een transitieplan rekening houden met bredere maatschappelijke ontwikkelingen, zoals nieuwe wetgeving en veranderende markten. Denk bijvoorbeeld aan de transitie naar elektrische mobiliteit, digitalisering of de opkomst van circulaire economie. Door hier tijdig op in te spelen, zijn bedrijven beter voorbereid voor de toekomst, en kunnen ze net een voorloper worden van de transitie. En dat biedt perspectief: voor het bedrijf én voor de mensen die er werken. Want een eerlijke, goed voorbereide transitie zorgt niet alleen voor minder uitstoot, maar ook voor meer werkzekerheid en betrokkenheid op de werkvloer.

>> Lees de volledige tekst 'Ingrediënten van een goed transitieplan'

"Het is ook de vraag: wil jij hier over 10 jaar nog kunnen werken? Dan moet er iets gebeuren. En dan wordt je inderdaad soms stom aangekeken, maar dat is wel de realiteit."

- Huub Tummers, Chemelot

© Freepik

Wat verwachten we van overheden?

Tijdens het project stelden we vast dat heel wat bedrijven hun investeringen, die nodig zijn om een klimaatneutrale toekomst voor te bereiden, op de lange baan schuiven. Werknemers riskeren daarbij het kind van de rekening te worden. Het gebrek aan perspectief maakt hen ongerust voor de toekomst.
Tijdens onze workshops kwam er een zeer duidelijke oproep van de deelnemende vakbondsgroepen: de politiek moet in actie schieten! Zwabberend beleid met weinig ambitie zet de toekomst van de industrie in Europa op het spel. Met de projectpartners formuleerden we dan ook vier gezamenlijke eisen voor het Europese en nationale industriebeleid.

>> Lees hier onze volledige beleidsaanbevelingen.

Een samenvatting vind je op de pagina hiernaast >>

1) Meer inspraak in het industriebeleid

Europa en de lidstaten dienen dringend strategisch industriebeleid te gaan voeren om de bedrijven tot verduurzaming aan te zetten. Dit industriebeleid moet tot stand komen in nauw overleg met alle relevante stakeholders, inclusief vakbonden en milieuorganisaties.

2) Stabiele regelgeving en beleid dat bedrijven aanzet tot vergroening

Alleen een groene industrie heeft toekomst. Vergroening zorgt ook voor innovatie: Europa mag hierin de trein niet missen. De industrie heeft nood aan ambitieuze en standvastige groene regelgeving, de creatie van een businesscase voor vergroening, en van markten voor groene en circulaire producten. Bedrijven moeten erop kunnen rekenen dat de regelgeving consistent en betrouwbaar is, zodat ze durven investeren

3) Doelgerichte steun aan bedrijven mits sterke sociale en groene voorwaarden

Steun aan bedrijven voor vergroening is soms nodig, maar steun- en stimuleringsmaatregelen moeten altijd gekoppeld zijn aan duidelijke sociale en klimaatgerelateerde randvoorwaarden, zoals inspraak voor werknemers, creatie van banen, en het opstellen van een betrouwbaar transitieplan.

4) Structureel overleg met werknemers over klimaat- en transitieplannen

Bedrijven moeten verplicht worden om een klimaatplan - in lijn met het Klimaatakkoord van Parijs - op te stellen en uit te voeren. Dit klimaatplan moet als basis dienen voor een transitieplan, dat in nauw overleg met de vakbonden opgesteld wordt. Een goed transitieplan bevat ook afspraken over hoe de werknemers de transitie goed door kunnen maken, met aandacht voor onder andere om- en bijscholing.

"Ik heb veel geleerd, vooral van de ervaringen van de andere deelnemers. Het gaat niet alleen om ons werk nu, maar ook om de toekomst – die van ons én onze kinderen."

- Denny Defever, Pemco

MIJN BEDRIJF TOEKOMSTPROOF

WERKNEMERS AAN ZET
VOOR EEN DUURZAME WERKVLOER

Hoe kunnen werknemers mee richting geven aan de klimaatplannen van hun bedrijf? Deze uitdaging stond centraal tijdens het project “Mijn bedrijf toekomstproof” (ESF+). In acht bedrijven zochten vakbondsleden uit welke acties ze kunnen nemen om werknemers inspraak te geven.

MEER INFO
reset.vlaanderen/action-labs/mijn-bedrijf-toekomstproof/

“Mijn Bedrijf Toekomstproof” (officiële titel: “Social Dialogue fit for the Green Deal”) was een Europees ESF+ project ontwikkeld door Vlaamse en Nederlandse vakbonden (ABVV, ACLVB, ACV, FNV), Reset. Vlaanderen en milieuorganisaties (Bond Beter Leefmilieu, Milieudefensie). Ook vakbondskoepel industriALL Europe was betrokken voor de Europese verspreiding van de geleerde lessen.

Funded by the European Union