

Rechtvaardige transitie en decarbonisatie in multinationals

Aanbevelingen voor coördinatoren en
werknemersvertegenwoordigers in BOG's, EOR's en SE's

Brussel, januari 2024 (update)

Dit document is bedoeld voor werknemersvertegenwoordigers in Bijzondere Onderhandelingsgroepen (BOG's), Europese Ondernemingsraden (EOR's), transnationale ondernemingsraden van ondernemingen met het statuut van een Europese vennootschap (*Societas Europaea* – SE) evenals voor de coördinatoren van industriAll Europe die hen ondersteunen. Het bevat informatie en richtsnoeren met betrekking tot de rol die zij kunnen spelen bij het bevorderen van de dialoog over decarbonisatie in hun multinationale ondernemingen.

De Europese industrieën en hun werknemers beleven momenteel erg moeilijke tijden. De covid-19-pandemie en de crisis van de energieprijzen hebben, in combinatie met de impact die de oorlog in Oekraïne heeft, voor een belangrijke verstoring van de productie, de werkgelegenheid en de arbeidsvoorwaarden gezorgd. Toch blijft de strijd tegen de klimaatverandering een prioriteit en zetten vakbonden zich nog steeds proactief in om een sociaal rechtvaardige transitie veilig te stellen. Leden van BOG's, EOR's en SE-OR's krijgen de raad om even proactief te blijven werken en de toestand in hun ondernemingen nauwlettend op te volgen. Zo kunnen ze geval per geval beslissen over de aangewezen manier en timing om op basis van een vakbondsagenda initiatieven te lanceren die hun onderneming koolstofarm kunnen maken.

Koolstofarme industrieën die kwaliteitsbanen aanbieden: waar hebben we het precies over?

Overall in Europa hebben regeringen, zowel in de EU als daarbuiten, hun klimaatambities de voorbije jaren in positieve zin bijgesteld om hun verplichtingen in het kader van het wereldwijde Akkoord van Parijs na te komen. Netto klimaatneutraliteit tegen 2050 is daarbij de gemeenschappelijke doelstelling. De energiecrisis maakt de uitdagingen voor het beleid ondertussen nog wat groter. Er worden baanbrekende politieke beslissingen genomen om de transitie versneld door te voeren.

Na de goedkeuring van de strategie voor de [Europese Green Deal](#) stemde de EU in 2011 een [Europese Klimaatwet](#) die de lidstaten wettelijk verplicht om tegen 2050 klimaatneutraal te zijn en die hen tegelijk een nieuw streefdoel oplegt: tegen 2030 moet hun netto-uitstoot van broeikasgassen met minstens 55% verminderd zijn tegenover het niveau van 1990. In juli 2021 keurde de Commissie het '[Fit for 55'-pakket](#) goed om de bijkomende uitstootverminderingen tegen 2030 te realiseren door een herziening van alle relevante beleidsinstrumenten (zie de [reeks voorstellen](#) met onder meer een herziening van het emissiehandelssysteem (ETS), van het mechanisme voor koolstofgrenscorrectie (CBAM), van de CO₂-normen voor auto's en bestelwagens, enz.).



Als reactie op de oorlog in Oekraïne stelde de Europese Commissie bovendien een reeks maatregelen voor om de Europese afhankelijkheid van Russische energie te verminderen (zie '[REPowerEU – Gemeenschappelijk Europees optreden voor betaalbare, veiligere en duurzamere energie](#)').

De Europese industrie staat onder enorme druk. Energieprijzen die in de EU structureel hoger zijn dan in andere regio's, wereldwijde economische spanningen en beleidsprogramma's voor de industrie die de productie van schone technologie stimuleren: samen hebben al deze factoren een invloed op de investeringsbeslissingen. Het tekort op de Europese handelsbalans bedraagt inmiddels € 430 miljard als gevolg van de invoer van energie en industriële verliezen.

Het Europese *Green Deal*-plan voor de industrie bevat streefdoelen voor essentiële technologieën, versoepelt de regels voor staatssteun en focust op de ontwikkeling van vaardigheden, maar voorziet ook in een significante deregulering. Bij het plan horen slechts beperkte nieuwe financieringsmiddelen, en dat terwijl belangrijke financieringsprogramma's van het Herstel- en Veerkrachtfonds in 2026 aflopen. Er is dus dringend nood aan een investeringsagenda voor de industrie, maar die lijkt niet voor morgen. Integendeel zelfs, in heel wat landen dreigen bezuinigingsmaatregelen de broodnodige investeringen in decarbonisatie te ondermijnen.

Vanaf 2024 worden nieuwe klimaatstreefdoelen voor 2040 van kracht, met het doel de broeikasgassen verder te beperken en de oorspronkelijke doelstelling – koolstofneutraliteit tegen 2050 – te realiseren.

Europa staat voor een ongeziene versnelling van de decarbonisatie en dit zal een impact hebben op alle industriële sectoren. De productie van verbrandingsmotoren voor de automobielsector moet geleidelijk verdwijnen (wagens met verbrandingsmotoren moeten tegen 2035 binnen de EU worden uitgefaseerd), terwijl de energiesector op zoek is naar een CO₂-vrije uitweg uit de huidige crisis en de IT-sector digitale oplossingen blijft aanreiken die onze werkplekken verder helpen vergroenen. De decarbonisatie van onze ondernemingen houdt zowel risico's als kansen in: er zullen honderdduizenden nieuwe banen gecreëerd worden, terwijl andere jobs zullen veranderen of vervangen worden.

industriAll Europe staat achter de doelstelling om tegen 2050 klimaatneutraal te worden, maar wil ervoor zorgen dat alle werknemers de nodige kansen krijgen om het hoofd te bieden aan de veranderingen en voordeel te halen uit de omschakeling naar een nieuwe job of gebruik te maken van andere passende beschermingsmaatregelen die garanderen dat niemand uit de boot valt. industriAll Europe roept op tot een rechtvaardige transitie voor de Europese werknemers. Dit is slechts mogelijk als we de uitdagingen die decarbonisatie inhoudt, terdege voorbereiden, beheren en vorm geven in al onze industriële sectoren, regio's en ondernemingen. Het is van essentieel belang dat de werknemers in een zo vroeg mogelijke fase bij het decarbonisatieproces betrokken worden.

Concreet verwijst **decarbonisatie** naar de maatregelen die een onderneming neemt om haar broeikasgasemissies te beperken conform het streefdoel dat op ondernemingsniveau en op sectoraal, nationaal en Europees niveau gehaald moet worden. Er kunnen maatregelen uitgewerkt worden in verband met één van de drie fasen van het decarbonisatieproces:

1. **Anticipatie.** In dit stadium hebben maatregelen betrekking op het analyseren/begrijpen van de verandering en het definiëren van strategieën om ermee om te gaan.
2. **Mitigatie.** In dit stadium hebben maatregelen betrekking op het implementeren van strategieën/technologieën om de productie koolstofvrij te maken.
3. **Adaptatie.** In dit stadium hebben maatregelen betrekking op oplossingen om met de nieuwe klimaatomstandigheden en hun impact op de productievestigingen en de werknemers om te gaan.



De schaal van de veranderingen als gevolg van de decarbonisatie en de snelheid waarmee deze veranderingen in onze industrieën doorgevoerd zullen worden, zal verschillen van sector tot sector, van streek tot streek en van onderneming tot onderneming. Het is echter van het grootste belang ervoor te zorgen dat we niet alleen bij het beheer van de sociale gevolgen van de decarbonisatie betrokken worden. De transitie is inmiddels goed op gang gekomen en we moeten proactief bijdragen aan haar totstandkoming. Timing is daarbij essentieel. We moeten in een zo vroeg mogelijke fase betrokken worden als we ervoor willen zorgen dat de verandering als gevolg van de decarbonisatie zo eerlijk, inclusief en sociaal verantwoord mogelijk voorbereid en beheerd wordt.

Aanbeveling 1

Ontwikkel je eigen vakbondsstrategie

Wees proactief. Wacht niet tot de directie je op de hoogte brengt van de decarbonisatiestrategie waarover zij misschien eenzijdig beslist heeft. Vorm je een eigen mening, beoordeel de verschillende mogelijke scenario's en beslis op basis van een vakbondsagenda wat jij aangewezen acht met het oog op de koolstofvrije toekomst van je onderneming. Stel je vast dat je onderneming de transitie niet op de juiste manier aanpakt en ben je bang voor de risico's van een niet-duurzaam bedrijfsmodel of een weinig duurzame strategie? Het is essentieel dat je proactief aan dit proces meewerkt.

Werk samen met je nationale vakbondsorganisatie en met industriAll Europe

Vakbondsorganisaties hebben de decarbonisatie-uitdaging in detail bestudeerd aan de hand van economische en sociale analyses en stelden ambitieuze vakbondseisen op die afgestemd zijn op de verschillende specifieke sectoren en regio's. Neem contact op met je nationale vakbondsfederatie en met het secretariaat van industriAll Europe voor meer informatie over de praktijken/initiatieven in jouw land, overal in de EU en in de ondernemingen in jouw sector.

Vakbondsorganisaties zijn ook het best geplaatst om je informatie te verschaffen over de nieuwste ontwikkelingen op het vlak van decarbonisatiestrategieën die beleidsmakers op nationaal, Europees en wereldwijd niveau bespreken. Je nationale vakbondsorganisatie en het secretariaat van industriAll Europe volgen de politieke debatten niet alleen op de voet, ze staan ook permanent in contact met nationale en Europese beleidsmakers die graag willen horen wat jouw concrete ervaring is met het decarbonisatiedebat in jouw multinational en die je kunnen helpen om probleem dossiers onder de aandacht te brengen. Neem contact op met je nationale vakbondsfederatie en met het secretariaat van industriAll Europe om je eigen ervaringen te delen.

In een aantal multinationals hebben vakbondsvertegenwoordigers met hun directie bovendien Europese Kaderovereenkomsten gesloten over hoe verandering op een sociaal verantwoorde manier voorbereid en beheerd kan worden (bv. door het opnemen van bepalingen omtrent het plannen van strategische vaardigheden, de opleiding en vorming van werknemers, generatiewissels, enz.). Dergelijke overeenkomsten zijn ook van toepassing op de voorbereiding en het beheer van de verandering onder invloed van de decarbonisatie in deze ondernemingen. Stel je vast dat je ook met jouw directie over een dergelijke overeenkomst zou moeten onderhandelen, neem dan contact op met je nationale vakbondsorganisatie en het secretariaat van industriAll Europe.

Werk samen en coördineer met de werknemersvertegenwoordigers in jouw onderneming op nationaal en lokaal niveau

Een goede coördinatie tussen het Europese niveau en de nationale niveaus is belangrijk. Decarbonisatie moet zowel op het niveau van de EOR's als op nationaal niveau besproken worden. Wanneer op Europees niveau beleidsstrategieën overeengekomen worden, is het belangrijk dat hierover gecommuniceerd wordt



met het nationale niveau en *vice versa*. Worden beleidsstrategieën afgesproken of akkoorden gesloten op het nationale niveau, breng dan zeker de EOR/SE-OR hiervan op de hoogte.

Er zijn redenen te over om sterke banden uit te bouwen en voor een goede informatiedoorstroming te zorgen tussen de EOR/SE-OR en de werknemersvertegenwoordigers op nationaal en lokaal niveau:

- **Het is de beste manier om al in een vroeg stadium maatregelen in verband met decarbonisatie te identificeren die soms in één land gepland worden voordat ze transnationaal uitgerold worden.**
- **Het is de beste manier om van elkaar te leren en beste praktijken te delen en uit te wisselen** (bv. als je weet dat in één land een akkoord over de ontwikkeling van groene vaardigheden bereikt werd, kan dat een spillover-effect hebben indien je de informatie op grote schaal kunt verspreiden via je netwerk).
- **Het is de beste manier om ten volle gebruik te maken van en voordeel te putten uit het recht op informatie, raadpleging en participatie dat niet alleen op Europees maar ook op nationaal niveau bestaat** (bv. het nieuwe recht van Franse ondernemingsraden om geïnformeerd en geraadpleegd te worden over de strategie van de onderneming om de klimaatverandering aan te pakken).

Denk eraan dat EOR's hun plicht om verslag uit te brengen over hun activiteiten of hun recht om lokale vestigingen te bezoeken, kunnen gebruiken om relaties aan te knopen en contacten te leggen op nationaal en lokaal niveau.

Ontwikkel en voed je expertise over decarbonisatie

Je EOR/SE-OR heeft ook het recht om opleidingen te krijgen en om op de vergaderingen van de EOR/SE-OR deskundigen uit te nodigen die opleidingen/vormingen over de groene transitie kunnen geven. Dit maakt de besprekingen met de directie makkelijker en stelt je in staat om proactief mee te werken aan risicoanalyses en voorbereidingsstrategieën.

Aanbeveling 2

Toon betrokkenheid in je onderneming

Decarbonisatie is een thema voor de sociale dialoog in ondernemingen!

In sommige landen werden **nationale wetten** aangepast of goedgekeurd om het recht te garanderen van vakbonden en/of ondernemingsraden om in dialoog te gaan met hun directie over de strategie die de onderneming volgt om haar activiteiten koolstofvrij te maken. De Klimaatwet die in 2021 in Frankrijk goedgekeurd werd, erkent de groene transitie bijvoorbeeld als thema voor de ondernemingsraden. Zij moeten geraadpleegd worden over de ecologische gevolgen die de activiteiten van hun onderneming hebben.

In een aantal sectoren werden **sectorakkoorden** gesloten over de sociale dimensie van decarbonisatie. Na het tripartiete akkoord om de overstap van de werknemers bij de uitfasering van de steenkoolwinning te organiseren, sloten de Spaanse vakbonden UGT FICA en CCOO Industria een akkoord met alle operatoren van warmtekrachtcentrales in Spanje (Endesa, Iberdrola en Naturgy) om een rechtvaardige transitie te regelen voor de werknemers in de sector. Dit gebeurde door de werknemers alternatieve jobs aan te bieden bij de ontmanteling van centrales of de sanering van gronden, en door te investeren in nieuwe activiteiten zoals hernieuwbare energie. Het akkoord omvat verbintenissen met betrekking tot de om- en bijscholing van werknemers, maar voorziet ook in de mogelijkheid van vervroegde pensionering voor



oudere werknemers. De operatoren leggen zelfs verantwoording af door de oprichting van een monitoringcomité dat toeziet op de implementering van het akkoord.



Op de website van industriAll Europe is een online-overzicht beschikbaar van goede praktijken op nationaal, sector- en ondernemingsniveau.

Je vindt het hier: <https://justtransition.industriall-europe.eu/>

Op Europees niveau hebben EOR's en SE-OR's het recht om met hun directie in dialoog te gaan op basis van:

1. De plicht van de directie om verslag uit te brengen over de ecologische gevolgen van haar activiteiten. De [Richtlijn uit 2014 over de bekendmaking van niet-financiële informatie](#) verplicht grote ondernemingen om elk jaar een rapport te publiceren over de beleidsstrategieën die zij hanteren op het vlak van maatschappelijk verantwoord ondernemen, behandeling van werknemers, respect voor de mensenrechten, diversiteit in de raad van bestuur en **milieubescherming**. De EOR/SE-OR moet toegang hebben tot dit jaarlijkse rapport.
2. Het fundamentele gegeven dat de groene transitie een transnationale aangelegenheid is. Maatregelen die een directie overweegt om op de klimaatverandering te anticiperen of om deze te beperken, zijn *de facto* een transnationale aangelegenheid en dus moet de EOR/SE-OR geïnformeerd en geraadpleegd worden over de waarschijnlijke gevolgen voor de werkgelegenheid in de verschillende landen.



VOORBEELD

EOR van EDF

Energiesector

EOR sinds 2001

Voorzitter: Marc Ferron (CFDT FGMM)

Coördinator industriAll Europe: Frédéric Touboul (CGT FTM)

In 2021 werd het voorwoord van het EOR-akkoord van EDF als volgt gewijzigd:

De Ondertekenaars verbinden zich ertoe de nieuwe missieverklaring 'Raison d'être' van EDF in alle Europese geledingen van de Groep te implementeren, om bij te dragen tot de realisatie ervan en om in het bijzonder toe te zien op het engagement van de Groep en haar Europese dochterondernemingen om de strijd aan te binden met de klimaatopwarming, de gevolgen ervan voor haar activiteiten en werkgelegenheid, en om de ambities te ondersteunen van het Akkoord inzake Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen van de EDF Groep dat eensgezind werd ondertekend op 19 juni 2018.

In die optiek is de EOR een ideaal forum om visies te analyseren en te delen met betrekking tot de uitdagingen en opportuniteiten die de belangrijke trends in de energiesector inhouden, op technologisch zowel als op wetgevend vlak en in het bijzonder op het gebied van de Europese wetgeving, om hun economische en arbeidsgerelateerde impact op de dochterondernemingen van de Groep te beoordelen, en bijgevolg om de veranderingen te evalueren die zich voordoen in de omgeving waarin de Groep haar strategie uitvoert.

Met het oog op de sociale en arbeidsgerelateerde uitdagingen van de energietransitie en de dwingende vereiste van een rechtvaardige transitie in overeenstemming met de Europese Green Deal en het Klimaatakkoord van Parijs, moet de EOR een forum zijn voor dialoog waar de problemen inzake professionele omschakeling en de ontwikkeling van vaardigheden kunnen worden besproken die verband houden met de veranderingen als gevolg van de energietransitie, en dit steeds in overeenstemming met de voorwaarden voor een rechtvaardige transitie.



TIP!

Vraag om het jaarlijkse rapport te ontvangen, inclusief het MVO-rapport, en om het te bespreken met de directie.

Als lid van een EOR/SE-OR moet je op je vergaderingen tijd vrijmaken om de ontwikkelingen in de verschillende landen te bespreken, ook wanneer het gaat om het milieubeleid van de onderneming. Bovendien moet je ervoor zorgen dat de decarbonisatie en de gevolgen ervan voor de productie, de werkgelegenheid en de arbeidsvoorwaarden tijdens de vergaderingen met de centrale directie besproken worden.



TIP!

Ga je (opnieuw) onderhandelen over je EOR-akkoord, voeg decarbonisatie dan toe aan de lijst van onderwerpen voor informatie en raadpleging.

 **VOORBEELD**

EOR van Domo Chemicals

Chemische sector

EOR sinds 1996

Voorzitter: Alexener Busch (IG BCE)

Coördinator industriAll Europe: Noel Furchheim (IG BCE)

In 2021 werd opnieuw onderhandeld over het EOR-akkoord en werd hierin een duidelijke verwijzing opgenomen naar het recht om te worden geïnformeerd en geraadpleegd over de groene strategie van de onderneming.

Art. 2.2 Informatie over het algemeen functioneren van de Groep

[...]

De informatie die aan de EOR wordt verstrekt, omvat:

- *structuur van Domo Chemicals en zijn beheer;*
- *economische en financiële toestand (bv. een jaarverslag);*
- *evolutie van de activiteiten, inclusief productie en omzet;*
- *veiligheids-, gezondheids- en milieubeleid;*
- *maatschappelijk verantwoord ondernemen (inclusief een gedragscode) en duurzame ontwikkeling;*
- *grote lijnen van het sociaal beleid van de Groep en hr-projecten.*

Art. 2.3 Informatie en overleg over transnationale aangelegenheden

[...]

Dit omvat:

- *significante evoluties op het vlak van werkgelegenheid;*
- *strategische investeringen op groepsniveau of waarbij verscheidene landen betrokken zijn;*
- *substantiële wijzigingen met betrekking tot de organisatie van de groep;*
- *invoering van nieuwe werkmethoden of nieuwe productieprocessen;*
- *overbrenging van productie en overdracht van technologie;*
- *fusies, acquisities, afslankingen of sluitingen van vestigingen of ondernemingen, of significante delen daarvan;*
- *plannen voor collectieve ontslagen;*
- *wijzigingen in het veiligheids-, gezondheids- en milieubeleid.*



Aanbeveling 3

Ga in debat met de directie

Leg het thema decarbonisatie op tafel in de EOR/SE-OR en zet het op de agenda van de besprekingen met de directie.

Decarbonisatie is een fenomeen met talloze facetten. Het is niet simpelweg één thema (energie-efficiëntie, recycling of groene vaardigheden, ...) dat je nu en dan op de agenda van je EOR/SE-OR kunt zetten. Het is een veel breder concept met vele verschillende dimensies en tegelijk een permanent proces dat regelmatige opvolging vereist.

We raden leden van een EOR/SE-OR aan om de volgende onderwerpen bij de centrale directie aan te kaarten en met de steun van deskundigen een **informatie- en overlegproces** op gang te brengen in verband met de te verwachten impact van decarbonisatie (land per land) op de volgende domeinen:



TIP!

Kijk kritisch naar de informatie die je krijgt en signaleer pogingen tot greenwashing!

Bedrijfsstrategie / bedrijfsmodel

- Is de onderneming van plan om haar koolstofvoetafdruk te beperken (bv. kiezen voor minder energieverwendende productie, toelevering van grondstoffen herbekijken, omschakelen naar groen vervoer, focussen op recycling en upcycling, ...)?
- Is de onderneming van plan haar bedrijfsmodel of -strategie te veranderen als reactie op de veranderende klimaatomstandigheden (bv. vestigingen weghalen uit gebieden met risico op extreme klimaat- of weersomstandigheden zoals stormen, overstromingen, natuurbranden, droogte, ...)?
- Wat is de voorziene impact op de leveranciers (*downstream* en *upstream*)?
- Geniet de onderneming overheidssteun (of zal ze dat in de toekomst doen) voor de aanpassing van haar strategie (toegestane/aangevraagde financiering van Europese, nationale of lokale overheid)? Stellen de programma's voor overheidsfinanciering waarvan je onderneming gebruikmaakt sociale voorwaarden of eisen inzake raadpleging?



Investeringsplan (inclusief R&D en technologie)

- Op welke domeinen doet de onderneming investeringen die verband houden met de groene transitie (energie-efficiënte technologieën; digitale technologieën die onderhoud van op afstand ondersteunen; duurzame mobiliteit, ...)?
- Wat is de kostprijs van de investeringen en welke *return on investment* verwacht de onderneming?

Aantal jobs en kwaliteit van de jobs (werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden)

- Hoe zal het werkgelegenheidsniveau binnen de onderneming naar verwachting evolueren onder invloed van de decarbonisatie: jobcreatie of omvorming/vernietiging/delokalisatie van jobs? Splits de informatie indien mogelijk uit volgens kwalificaties (kort-, middelhoog- of hooggeschoold), leeftijd, gender en regio.
- Welke steunmaatregelen werden genomen om de inzetbaarheid en professionele omschakeling van de werknemers te garanderen, in het bijzonder de meest kwetsbare werknemers die misschien geen gebruik kunnen maken van de mogelijkheden voor om- of bijscholing (bv. werknemers in afwijkende arbeidssituaties, oudere werknemers, vrouwen, alleenstaande ouders, kortgeschoolde werknemers, ...)? Zijn er plannen voor specifieke programma's met betrekking tot interne mobiliteit, vroegtijdige pensionering, arbeidsduurverkorting, ...?
- In geval van ontslagen, hoe werd de situatie beoordeeld? Welke maatregelen werden genomen om ontslagen te voorkomen? En welke maatregelen werden genomen om de ontslagen werknemers te helpen bij het vinden van een nieuwe baan?

Arbeidsorganisatie (inclusief veiligheid en gezondheid)

- Hoe wijdverspreid is telewerk (onder bedienden en arbeiders)? Welke apparatuur voor afstandswerk/*smart* toestellen krijgen de werknemers ter beschikking gesteld?
- Welke impact heeft de decarbonisatie op de bestaande functies (nieuwe takenpakketten die ontstaan, nieuwe jobs)?
- Hoe worden werknemers beschermd tegen de negatieve effecten van klimaatverandering (verontreinigde lucht, oververhitte werkplekken, ...)?
- Welke veiligheids- en gezondheidsrisico's ontstaan als gevolg van de uitrol van nieuwe groene technologieën (bv. waterstof)?



Opleidingsbeleid en ontwikkeling van vaardigheden

- Hoe werkt de onderneming aan het plannen van strategische vaardigheden voor de lange termijn (identificeren van vaardigheidsbehoeften voor de toekomst, aanpassen van functieprofielen en ontwikkelen van het bijbehorende opleidingsaanbod)?
- Hoe worden vakbonden en werknemersvertegenwoordigers betrokken bij het beleid inzake opleidingen en de ontwikkeling van vaardigheden op ondernemingsniveau en op regionaal en nationaal niveau?
- Welk soort om- en bijscholingen biedt de onderneming haar werknemers aan om met nieuwe technologieën om te gaan, en onder welke voorwaarden?
- Hebben alle werknemers toegang tot om- en bijscholing? Zijn er maatregelen die specifiek bedoeld zijn voor de meest kwetsbare werknemers (bv. oudere werknemers, werknemers in onzeker dienstverband, vrouwen, enz.)?
- Hoeveel opleidingsuren worden besteed aan de groene transitie (in vergelijking met het totale aantal opleidingsuren per werknemer, uitgesplitst per groep van kwalificaties)? Wat wordt voorzien voor het komende jaar?
- Welk budget wordt uitgetrokken voor opleiding/vorming?

Vraag de directie, indien dit relevant is en mogelijk zou zijn, om een subcomité van de EOR/SE-OR op te richten dat zich specifiek met de decarbonisatiestrategie van de onderneming zal bezighouden. Hulp van een externe deskundige kan uiterst waardevol zijn gezien de behoorlijk technische aard van de besprekingen. Gebruik een EOR-subcomité (of, als dat er niet is, de voltallige EOR) om de diverse initiatieven van de directie en de vakbond te coördineren die in de verschillende landen uitgevoerd worden. Neem contact op met je nationale vakbondsorganisatie en/of het secretariaat van industriAll Europe die je kunnen doorverwijzen naar de juiste deskundigen.



Q VOORBEELD

Tata Steel Europe EOR

Sector primaire metalen

EOR sinds 2000

Voorzitter: Gerrit Idema (FNV)

Coördinator industriAll Europe: Alasdair McDiarmid (Community)

Sedert verscheidene jaren zijn er gesprekken aan de gang over de impact van decarbonisatie op de strategie en de activiteiten van de onderneming. Op vraag van de EOR van Tata Steel Europe werd een 'werkgroep decarbonisatie' opgericht die voor het eerst samenzat in juni 2021. De werkgroep telt 15 leden: 7 vertegenwoordigers van de onderneming die verantwoordelijk zijn voor de decarbonisatie, en 8 vakbondsvertegenwoordigers uit het Verenigd Koninkrijk en Nederland. De externe economische expert die de EOR op regelmatige basis bijwoont, neemt ook deel aan de vergaderingen van de werkgroep decarbonisatie.

De werkgroep decarbonisatie draagt bij aan de transparantie van het debat en de uitwisseling van beste praktijken, en helpt de vakbonden bij de besprekingen over de decarbonisatie van de Tata Steel Group in Europa en de scenario's die de directie daarvoor ontwikkeld heeft.

industriAll Europe en zijn aangesloten vakbondsorganisaties zijn er om jou te steunen. Heb je vragen of suggesties, of wil je graag specifieke ondersteuning om de dialoog over decarbonisatie met je directie of met beleidsmakers vooruit te helpen, neem dan contact op met:

- ⇒ **je nationale vakbondsorganisatie**
- ⇒ **de coördinator van industriAll Europe die jouw BOG, EOR of SE-OR ondersteunt**
- of
- ⇒ **het gespecialiseerde team van industriAll Europe**
- ⇒

Corinna Zierold

Afdelingshoofd

Contactpersoon voor Rechtvaardige Transitie

corinna.zierold@industriall-europe.eu

+32 474 981 724

Bruno Demaitre

Senior beleidsadviseur

Expert op het gebied van EOR-aangelegenheden

bruno.demaitre@industriall-europe.eu

+32 476 540 990



Verder lezen...

Hieronder volgt een overzicht van de bestaande standpunten en studies van industriAll Europe en de gezamenlijke verklaringen waarover het een akkoord bereikte met sectorale werkgeversorganisaties. Deze informatie kan nuttig zijn tijdens de besprekingen in je EOR/SE-OR.

Algemene standpunten van industriAll Europe

- *Just Transition Manifesto: Nothing About us without us!* (mei 2022)
Korte versie in het [Engels](#), [Duits](#), [Frans](#), [Tsjechisch](#), [Italiaans](#), [Spaans](#), [Pools](#), [Fins](#) en [Zweeds](#)
Lange versie in het [Engels](#), [Duits](#) en [Frans](#)
- Gezamenlijke verklaring met de Werknemersgroep van het EESC ([november 2021](#))
- Gezamenlijke verklaring met *industriAll Global Union* (tijdens COP26, [november 2021](#))
- *industriAll Europe political platform – Just Transition campaign* in het [Engels](#), [Frans](#) en [Duits](#) (2021)
- *Europe's Green Deal: mapping the route to 2030* in het [Engels](#), [Frans](#) en [Duits](#) (november 2020)

Standpunten van industriAll Europe per thema

| | |
|---|---|
| Crisis van de energieprijzen | Beleidsnota (2022) in het Engels , Frans en Duits |
| 'Fit for 55'-pakket | Standpunt (2021) in het Engels , Frans en Duits |
| Herziening van het emissiehandelssysteem van de EU | Standpunt (2021) in het Engels , Frans en Duits |

Standpunten van industriAll Europe per sector

| | |
|------------------------|---|
| Chemie | <i>Towards a decarbonised circular plastics industry</i> Standpunt industriAll Europe (2021) in het Engels , Duits en Frans |
| Elektriciteit | <i>Joint statement on Just Transition</i> industriAll Europe – EPSU – Eurelectric (2021) in het Duits , Engels , Frans |
| Gas | <i>Joint statement from the social partners of the European sectoral social dialogue on gas</i> industriAll Europe – EPSU – Eurogas (2020) in het Engels , Frans en Duits |
| Automobiel | <i>Urgent need for a Just Transition framework for Europe's automotive workforce</i> Open brief van industriAll Europe, ETUC, ITUC, CLEPA, ACEA, Ceemet, Just Transition Center, European Climate Foundation, Transport en Environment (2021) in het Engels |
| Zware industrie | <i>Addressing the challenges of decarbonisation and modernisation in Central and Eastern Europe's heavy industries</i> Standpunt van industriAll Europe (2021), BG CZ DE EN FR HU PL RO |
| Energie | <i>The role of Clean Hydrogen in achieving a Just Transition to a climate neutral industry</i> Standpunt van industriAll Europe (2020) in het Engels , Frans en Duits <i>Delivering an offshore renewable energy strategy that guarantees good jobs in Europe</i> Standpunt van industriAll Europe (2020) in het Duits , Engels en Frans |

