

13 | Duurzaamheidstransities en werknemersinspraak

Kris Bachus & Tom Creten

13.1 Inleiding

Dit hoofdstuk is het resultaat van een studie die het HIVA in 2014 heeft uitgevoerd in opdracht van het ACV.²⁵ De aanleiding ervan was de vaststelling uit vorige studies dat het bewustzijn omtrent milieuthema's wel aanwezig was bij de centrale afdelingen van de vakbeweging, maar dat er van een uitgebouwde werking rond dat thema amper sprake was.

Op basis van deze studie is het doel van het hoofdstuk hier tweeledig. Ten eerste onderzoeken we welk draagvlak er bestaat binnen de ACV-centrales BIE en METEA om rond het thema duurzaamheidstransities te werken. Hiervoor ontwikkelden we de zogenaamde 'attitudeladder rond duurzaamheidstransities', die de verschillende mogelijke houdingen van de vakbond ten aanzien van duurzaamheid weergeeft als een hiërarchie, van veel steun tot weinig steun.

Ten tweede reiken we concrete handvaten aan om het draagvlak voor dat thema verder te versterken en om een concrete werking op touw te zetten. Daartoe wordt informatie uit een literatuurstudie en uit interviews en focusgroepen gecombineerd. De literatuurstudie richt zich voornamelijk op goede buitenlandse voorbeelden en daaruit wordt een eerste reeks aanbevelingen gehaald. Verder dienden de interviews en focusgroepen om vooral samen met de kaderleden van de centrales te zoeken naar mogelijke invalshoeken om een werking rond duurzaamheidstransities op poten te zetten. Op basis daarvan formuleerden we twee samenhangende actievoorstellen, met telkens een hele reeks actiepunten. In totaal werden zo in ons onderzoek 43 concrete aanbevelingen gedaan waarmee de centrales aan de slag kunnen. Bepaalde aanbevelingen zullen ongetwijfeld makkelijker en sneller te realiseren zijn dan andere. Het is vanzelfsprekend aan de vakbond om te kiezen met welke aanbevelingen ze al dan niet aan de slag gaat en ook wanneer en hoe ze dat zou doen.

²⁵ Het rapport van deze studie, dat uitgebreider is dan dit hoofdstuk, is te vinden op https://lirias.kuleuven.be/bitstream/123456789/442089/3/R1568_Een-vakbond-in-transitie.pdf.

13.2 Wat zijn duurzaamheidstransities?

Het centrale woord van dit hoofdstuk is *duurzaamheidstransities*. Het is dan ook gepast om even uit te leggen wat we met dat begrip precies bedoelen; er bestaat immers een hele literatuur over, maar wij trachten het hier op begrijpbare wijze voor te stellen. Kort gesteld zijn transities fundamentele veranderingen in de structuur, cultuur en werkwijzen van maatschappelijke systemen (bijvoorbeeld het voedselsysteem, het energiesysteem of het mobiliteitssysteem). Zo'n systeemveranderingen zijn nodig om het hoofd te bieden aan hardnekkige duurzaamheidsproblemen zoals klimaatverandering, energieschaarste of vergrijzing (Steunpunt TRADO, 2013; Paredis, 2010). In dit hoofdstuk zal het woord 'transitie' altijd worden gebruikt als afkorting voor 'duurzaamheidstransitie', hoewel theoretisch gezien transities fundamentele systeemveranderingen zijn die in elke richting kunnen gaan. Het concept (duurzaamheids)transitie, net als duurzame ontwikkeling, gaat heel wat verder dan milieu. Het heeft zeker een ecologische inslag, maar toch moet duidelijk zijn dat transities gaan over fundamentele veranderingen van systemen zowel positieve sociale, ecologische als economische gevolgen kunnen hebben. Zo zou een duurzaamheidstransitie van ons mobiliteitssysteem kunnen betekenen dat de voertuigen geen CO₂- of andere emissies meer uitstoten (ecologisch gevolg), geen of amper verkeersslachtoffers meer veroorzaken (sociaal gevolg), en er geen files meer zijn in de piekuren (economisch gevolg).

In onze analyses en aanbevelingen zullen we ons dan ook niet beperken tot het thema milieu.

13.3 De attitudeladder rond duurzaamheidstransities

We ontwikkelden zeven types van houdingen die vakbonden potentieel kunnen aannemen t.a.v. het thema duurzaamheidstransities. Wanneer die types worden gerangschikt van de meest afwijzende naar de meest steunende houding tegenover transitities, kunnen we van een 'attitudeladder' spreken.

Tabel 13.1 De attitudeladder rond duurzaamheidstransities

Type houding	Omschrijving	Proactiviteit
Fundamenteel groene houding	Duurzaamheidstransities betekenen een verbetering van het leefmilieu en dat is op zich een syndicale prioriteit.	Proactief
Win-win houding	Duurzaamheidstransities kunnen win-win-win situaties opleveren voor bedrijven, vakbonden en het leefmilieu en daar gaat de vakbond actief naar op zoek.	Proactief
Corrigerende houding	Duurzaamheidstransities zijn nu eenmaal onvermijdelijk. De vakbond bereidt er zich dus op voor en tracht ervoor te zorgen dat de transities ‘rechtvaardig’ verlopen.	Eerder proactief
Dikketruëndag-houding	Duurzaamheid mag aandacht krijgen in de vakbondswerking, maar enkel in de marge. Het is niet de core business.	Reactief
Nalatigheidshouding	Duurzaamheid is geen vakbondstaak, dat is iets voor de werkgever of de overheid.	Reactief
Struisvogelhouding	Duurzaamheid is niet belangrijk, het is een hype.	Reactief
Verzetshouding	Aandacht voor het milieu gaat altijd ten koste van jobs en dus verzet de vakbond zich tegen initiatieven daarrond.	Proactief

De vraag welke houding een vakbond zou moeten aannemen t.a.v. duurzaamheid(stransities) is in grote mate een waardeoordeel. Het is een politieke keuze waar een vakbond voor staat, maar wel één waarover ze best actief zou nadenken. Als ze dat niet doet, is de kans groot dat ze in een reactieve houding terecht komt, waarbij men achter de feiten aanholt. Het doel van ons onderzoek was om handvaten aan te reiken aan de vakbond en de centrales in het bijzonder om de werking rond transitities te ‘verbeteren’, d.w.z. om te klimmen op de attitudeladder en dus de reactieve houdingen te vermijden. De verzetshouding is een mogelijk proactieve keuze, maar laten we hier buiten beschouwing.

Dat maakt dat de corrigerende, de win-win houding en de fundamenteel groene houding overblijven. In dit hoofdstuk gaan we ervan uit dat die houdingen (weliswaar in afnemende mate van waarschijnlijkheid) binnen bereik liggen en de te verkiezen attitudes zijn voor het ACV en voor de twee onderzochte vakbondscentrales. Later zullen onze aanbevelingen dus in die richting gaan. De logica van de houdingen kan soms theoretisch haaks op elkaar staan. In de ‘win-win houding’ wordt bijvoorbeeld expliciet gezocht naar samenwerking met werkgevers, kiest men dus voor een deels corporatistische houding en aanvaardt men de logica van het huidige economische systeem. Binnen de ‘fundamenteel groene houding’ zijn er daarentegen vandaag stromingen waarbij milieu- en arbeidersbeweging verbonden worden door het fundamenteel in vraag stellen van het kapitalistische systeem (Kenis & Lievens, 2012). In de praktijk zien we echter meer voorbeelden van ‘fundamenteel groene’ initiatieven waarbij beide bewegingen niet zozeer een gezamenlijke vijand bekampen, maar vooral vertrekken van de analyse dat een fundamentele transitie nodig is, omdat een ecologisch paradijs niet kan worden gebouwd op een sociaal(-economisch) kerkhof noch andersom. Zo trok de International Trade Union Confederation (ITUC) in 2012

naar de 'Rio+20'-conferentie met de slogan 'There are no jobs on a dead planet' (TTUC, 2012). Zelfs met de fundamenteel groene houding kan men dus de hand uitreiken naar bondgenoten: werkgevers, milieubeweging of anderen.

Specifiek bij de twee bestudeerde vakbondscentrales bleek uit de afgenomen interviews en de focusgroepen dat er heel wat verschillende van die zeven attitudes waar te nemen zijn. Zeer algemeen gesteld, kunnen we twee breuklijnen waarnemen. Enerzijds geldt dat er bij BIE meer steunende houdingen waar te nemen zijn dan bij METEA en anderzijds dat in beide centrales de beroepskrachten van de centrales meer positief staan tegenover duurzaamheidstransities dan de militanten in de bedrijven. Bij de militanten lijkt het er op dat duurzaamheidstransities soms wel positief worden bekeken, wanneer er een onmiddellijke link kan worden gelegd met gunstige gevolgen voor de tewerkstelling, arbeidsomstandigheden of andere syndicale en sociale prioriteiten.

13.4 Goede voorbeelden uit het buitenland

Om de werking rond duurzaamheidstransities binnen de centrales te versterken, bekijken we buitenlandse voorbeelden van (syndicale) projecten waarbij succesvol de link werd gelegd tussen transitie enerzijds en tewerkstelling of kwaliteitsvol werk anderzijds. We bekijken steeds op welke manier dergelijke projecten in de Belgische of Vlaamse context mogelijk zouden zijn. Een korte reflectie voor de meeste van die projecten leidt tot een eerste reeks van elf aanbevelingen ter implementatie van acties.

Tabel 13.2 Overzicht van buitenlandse initiatieven

Buitenlands initiatief	Houding	Mogelijkheden in Belgische of Vlaamse context
Allianties Werkgelegenheid-Leefmilieu in Duitsland, Wallonië en Brussel	Win-win	Actievoorstel 1
<i>Netzwerk Ressourceneffizienz</i>	Win-win	Actievoorstel 2
Lobby-allianties in de VS	Win-win/ Fundamenteel groen	(1) Uitdiepen van en slagkracht geven aan initiatieven als A&M of TNM (2) Gezamenlijke standpunten innemen met milieubeweging (3) Gezamenlijk lobbyen met milieubeweging
De uitgebreide producentenverantwoordelijkheid	Win-win	(4) Samenwerken met Vlaamse overheid en OVAM om een voet tussen de deur te krijgen bij de onderhandelingen met werkgevers over het thema
Deense regionale groeifora	Win-win	(5) Transitie op de agenda zetten in regionale overlegfora als RESOC en SERR
Groene opleidingen door Franse OPCA's	Win-win	(6) Blijvende aandacht voor groene opleidingen in de sectorale opleidingsfondsen (7) Oprichten sector overschrijdende opleidingsfondsen (8) Eigen vakbondsopleidingen
International Framework Agreements	Corrigerend	(9) IFA's proberen af te dwingen in steeds meer multinationals
Vakbondlabels in Zweden	Corrigerend	(10) Een eigen vakbondlabel voor sociaalecologisch geproduceerde Belgische producten
Coalition for Clean & Safe Ports	Fundamenteel groen	(11) Samenwerken met lokale milieuoorganisaties in bedrijven waar zowel het leefmilieu als de veiligheid en gezondheid van werknemers wordt bedreigd

De Duitse, Waalse en Brusselse Allianties Werkgelegenheid-Leefmilieu en het Duitse *Netzwerk Ressourceneffizienz* zijn voorbeelden die specifiek veel stof tot nadenken geven. We gaan er daarom iets dieper op in dit hoofdstuk. De andere buitenlandse voorbeelden worden uitgebreid besproken in het volledige rapport.

De Duitse vakbondsconfederatie Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) stapte rond het jaar 2000 al naar de overheid met het voorstel om 300 000 woningen per jaar te renoveren. Dat zou 200 000 groene jobs creëren, de CO₂-uitstoot met 2 miljoen ton per jaar doen dalen, de energiefactuur voor gezinnen verlichten, opdrachten opleveren voor de bouwbedrijven en de Duitse afhankelijkheid van geïmporteerde fossiele brandstoffen verminderen (Schneider, 2011; Syndex, 2011, p. 45-46).

In 2011 waren er sinds de start van het project dankzij 900 000 leningen met een totaal volume van 36 miljard euro al zo'n 2,4 miljoen appartementen gerenoveerd. De uitstoot van miljoenen tonnen CO₂ werd vermeden (Schneider, 2011; Syndex, 2011, p. 45-46). Bovendien is er wellicht een belangrijk effect geweest op de tewerkstelling

in de bouwsector. Schattingen van de vakbond over het aantal nieuwe (of geredde) banen gaan van 200 000 tot 350 000 per jaar.

In Wallonië (pijler 5 van het Plan Marshall 2.vert) en Brussel zijn er ondertussen eveneens ‘Alliances Emploi-Environnement’ ontstaan, geïnspireerd op het Duitse voorbeeld, maar met eigen accenten. De Brusselse overheid zet niet enkel in op duurzame bouw, maar eveneens op investeringen in waterzuivering en rioleringen en in de grond- en afvalstoffenindustrie (Alliantie Werkgelegenheid-Leefmilieu, 2013; Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 2013). De Waalse overheid voorzag in het Plan Marshall 2.vert een systeem van goedkope leningen en engageerde zich om zelf 10 000 sociale woningen te laten renoveren en 7 000 nieuwe energiezuinige woningen bij te laten bouwen. Onderzoek en ontwikkeling rond energiezuinige woningbouw werden gestimuleerd en een loonkostenvermindering voor de werkgevers werd gerealiseerd (d.m.v. het systeem van *Aides à la promotion de l'emploi*). Een derde en laatste groep van maatregelen was gericht op ‘groene’ competentieontwikkeling bij o.a. arbeiders, architecten en elektriciens (Gouvernement Wallon, 2011; 2012). Ondertussen heeft de nieuwe Waalse regering-Magnette aangekondigd te werken aan een *Plan Marshall 4,0* dat in de lente bekendgemaakt zal worden. Daarin zal de circulaire economie een speerpunt zijn.

In 2007 richtten de Duitse vakbond IG Metall, samen met haar koepelorganisatie DGB, het Duitse Ministerie van Leefmilieu (BMU) en het Federale Milieuagentschap (UBA) een netwerk (*Netzwerk Ressourceneffizienz*) op rond het efficiënt gebruik van grondstoffen, energie, materialen, enzovoort, in de onderneming.²⁶ De slogan van het netwerk is ‘Cutting back on resources is better than cutting back on people’. Om die efficiëntie in de praktijk te brengen in de ondernemingen, worden er door het netwerk conferenties georganiseerd waarop ervaringen worden uitgewisseld tussen bedrijven en goede voorbeelden worden aangehaald. Om werknemers te leren hoe ze in de OR het management kunnen overtuigen te besparen op grondstoffen i.p.v. op mensen, heeft DGB onder de paraplu van het netwerk zelfs een opleidingsproject op touw gezet (KoReBB van 2008 tot 2011). Tijdens dat project werden overal te lande workshops en presentaties gegeven aan geïnteresseerde werknemers en syndicale vertegenwoordigers (Eurofound, 2011, p. 22-29; NRE, 2013). Door met het management in debat te gaan over de grondstoffenefficiëntie mengt de vakbond zich natuurlijk wel met de strategische keuzes van het management, wat in de Belgische context misschien minder evident is. In Duitsland is dit meer vanzelfsprekend, onder meer in de context van de *Mitbestimmung*.

26 Deze paragraaf leunt sterk op het rapport ‘Industrial relations and sustainability: the role of social partners in the transition towards a green economy’ (Eurofound, 2011), waarin deze case grondig werd bestudeerd en verschillende betrokkenen werden geïnterviewd. Het citaat komt uit een interview met de academische projectleider van het netwerk dat in dat rapport wordt aangehaald (Eurofound, 2011, p. 24).

13.5 Actievoorstellen

Een aantal van de beschreven initiatieven hebben zeker ook potentieel in België. In dat verband hebben we al elf eerste aanbevelingen geformuleerd in tabel 13.2. Op basis van de twee hierboven meer uitgebreid beschreven initiatieven, zijn we evenwel gaan praten met verschillende personen van de twee onderzochte centrales om te kijken hoe varianten van die buitenlandse voorbeelden in de Belgische context mogelijk zouden zijn. Zo werken we nog twee eigen actievoorstellen gedetailleerd uit. Het eerste voorstel (aanbeveling 12 t.e.m. 22) geeft aan hoe de vakbond aan de kar kan trekken en richting kan geven aan de transities van een aantal sectoren en is geïnspireerd op het voorbeeld van de allianties werkgelegenheid-leefmilieu in Duitsland en Franstalig België. Het tweede voorstel (aanbeveling 23 t.e.m. 43) focust zich op de rol van de vakbond bij transities op bedrijfsniveau en is geïnspireerd op het *Netzwerk Ressourceneffizienz*. De twee actievoorstellen worden elk samengevat in een figuur, waarbij de overgang van de huidige situatie naar een ideaal toekomstbeeld wordt voorgesteld als het overwinnen van een aantal bestaande struikelblokken. Daartoe worden er twee bijkomende reeksen van aanbevelingen gedaan. Aangezien ons onderzoek aangeeft dat een syndicale werking rond transities weinig kans op succes heeft indien er geen link wordt gemaakt met traditionele vakbondsthema's, beperken die aanbevelingen zich zeker niet tot milieu gerelateerde kwesties. Het doel van de aanbevelingen daarentegen is net het transitithema een meer centrale plaats in de vakbondswerking te geven.

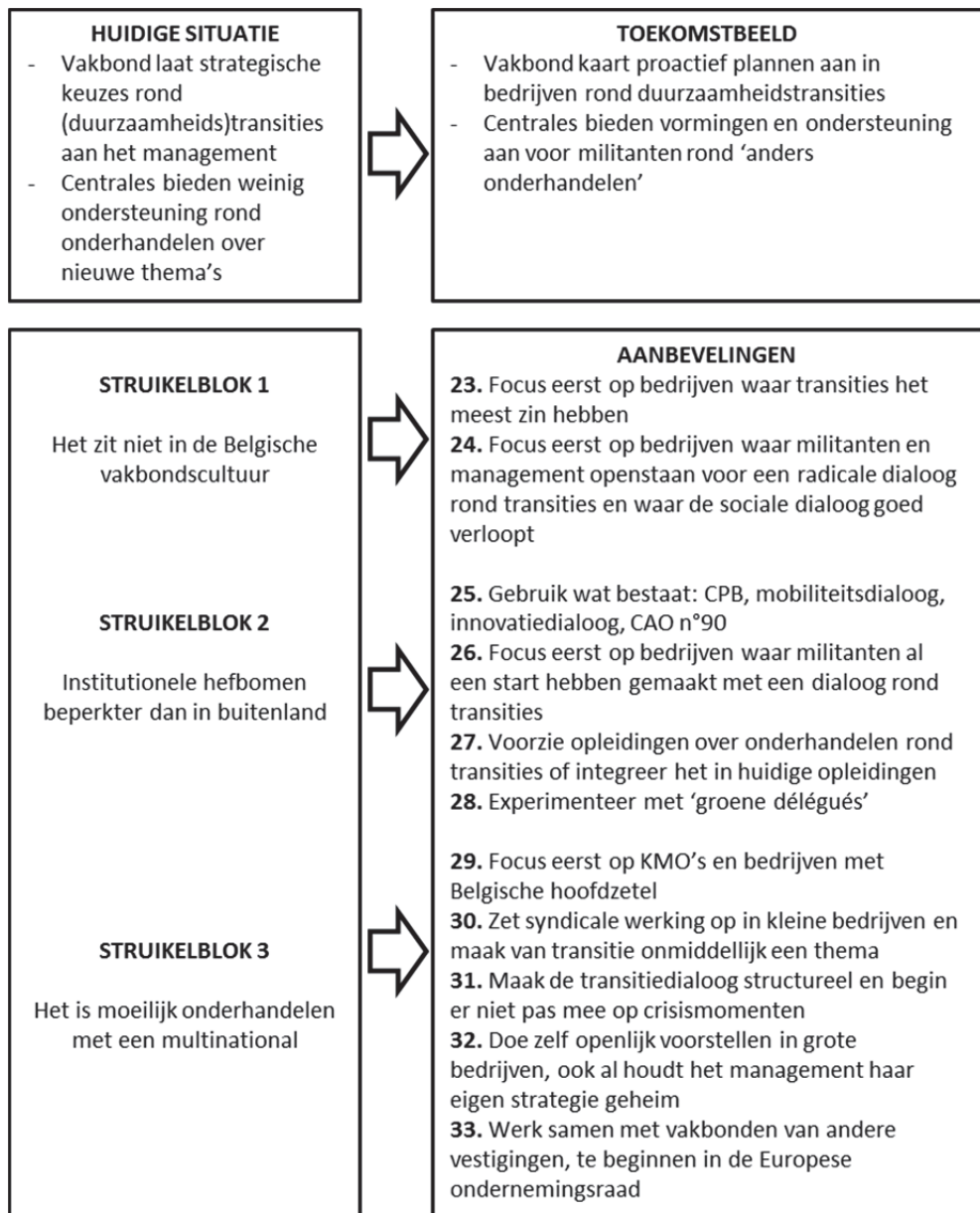
HUIDIGE SITUATIE - Vakbond heeft nog geen integrale visie op transities in de sectoren - Vakbonden en hun centrales zijn relatief afwezig in overlegfora rond transities		TOEKOMSTBEELD - De confederatie en centrales ontwikkelen samen een eigen visie op en actieplan voor transities in de sectoren - De vakbond lobbyt actief voor haar visie op transities in zoveel mogelijk overlegfora - De vakbond probeert zelf punten van haar actieplan te realiseren met geïnteresseerde partners
STRUIKELBLOK 1 Verantwoordelijkheden zijn niet altijd volledig duidelijk		AANBEVELINGEN 12. Intensief overleg tussen centrales en confederatie over transitieplannen voor sectoren 13. Centrales krijgen ruimte om in sectorale overlegfora aan lobbywerk te doen 14. Goede afspraken over wie welke contacten verzorgt
STRUIKELBLOK 2 De politieke context is er niet naar		15. Gebruik de overlegfora waar de vakbond al aanwezig is 16. Gebruik het actieplan om stap voor stap punten te realiseren 17. Lobby op alle mogelijke beleidsniveaus 18. Realiseer bepaalde punten in samenwerking met andere spelers dan de overheid of zelfs als vakbond alleen
STRUIKELBLOK 3 Visievorming betekent moeilijke keuzes maken		19. Denk na over gevolgen en rechtvaardige oplossingen voor (sub)sectoren die lijden onder transities 20. Onderzoek welk nut paritaire subcomités kunnen hebben in bepaalde sectoren 21. Bekijk welke kansen de hernieuwde interesse in coöperaties biedt in bepaalde sectoren 22. Werf actief leden in nieuwe groene bedrijven

206

over welke rol hun centrales in die gelinkte sectoren kunnen spelen in dergelijke omslag en welke opportuniteiten en bedreigingen die omslag hen kan bieden.

Een eerste struikelblok voor dit actievoorstel is dat de centrales altijd vooral naar het confederale niveau van de vakbond hebben gekeken om maatschappelijke thema's zoals duurzaamheid aan te pakken. Het inzicht dat actie nu ook op sectorniveau nodig is, groeit echter sterk. Een tweede struikelblok is de politieke context, vooral in Vlaanderen, waar de werkgevers dichter bij het politieke niveau staan dan de werknemers. Toch bestaan er nog steeds veel fora via dewelke de vakbond en haar centrales hun mening te kennen kunnen geven. Een derde struikelblok is dat het innemen van duurzame standpunten soms dilemma's creëert voor de vakbond: wat in het voordeel is voor de ene sector is dat niet altijd voor de andere. Daarom zijn standpunten rond thema's zoals groene jobs, nieuwe activiteiten voor bedrijven en andere, soms moeilijk overeen te komen. Het is daarom van belang enigszins voorbij het sectorale denken te gaan en te kijken welke nieuwe waardeketens mogelijk zijn, welke sectoren steeds meer met elkaar vervlochten raken en eventueel ook structuren binnen de vakbond hieraan aan te passen.

Figuur 13.2 Actievoorstel 2: een eigen syndicale visie op transitie in bedreigde ondernemingen



veel ideeën te hebben over hoe hun bedrijf efficiënter en performanter kan worden georganiseerd zonder de werknemersbelangen te schaden. Die ideeën en voorstellen komen dan helaas vaak te laat. We moeten daarom naar een situatie waarbij militanten meer proactief mee nadenken over hoe hun bedrijf zich kan voorbereiden op de toekomst, kan inspelen op nieuwe (duurzame) opportuniteiten en markten van de toekomst en waarbij centrales hun militanten ondersteunen om dit mee te nemen in en te koppelen aan onderhandelingen over meer traditionele thema's zoals loon- en arbeidsvoorwaarden.

Een eerste mogelijk struikelblok om daaraan te werken is hier het ontbreken van een traditie in België van vakbonden die meedenken over de bedrijfsstrategie. Het is daarom nuttig te beginnen met experimenten in bedrijven waar een goede traditie van sociale dialoog bestaat. Ten tweede zijn er bij ons minder geschikte structuren en overlegorganen dan bijvoorbeeld in Duitsland. Toch zijn de vakbonden goed verankerd in de grote bedrijven en zijn er heel wat mogelijkheden in de OR of het CPBW om thema's als innovatie, grondstoffenefficiënte of ander bedrijfsstrategieën rond duurzaamheid te linken aan sociale thema's. Een derde hinderpaal ligt in de globalisering van de economie: veel bedrijven in België maken deel uit van een internationale groep, waarbij de grote lijnen vaak worden uitgezet buiten Europa. Om dat te overkomen, is het onder andere nuttig samen te werken met andere vestigingen in de Europese OR en op tijd te beginnen met eigen voorstellen op de agenda te zetten en dus niet te wachten tot al werd besloten een Belgische vestiging te sluiten. Een vierde probleem is dat veel militanten en vakbondsmedewerkers niet de noodzakelijke knowhow hebben rond deze thema's. Er lijkt zowel een gebrek aan kennis te zijn over hoe te onderhandelen rond die thema's als een gebrek aan technische kennis om zelf bedrijfsstrategieën te bedenken. Capaciteitsopbouw is dus essentieel om het voorstel dat we doen te realiseren. Een vijfde terugkerend struikelblok dat werd aangehaald in de interviews was het feit dat (duurzame) innovatie niet altijd banen schept. Na ontwikkeling hier, wordt de productie van een innovatief product vaak onmiddellijk naar een lageloonland versast. Daarom is het belangrijk na te denken over welke locatie-specifieke voordelen het eigen bedrijf heeft, zoals de mogelijke samenwerking met universiteiten of andere bedrijven die hier gevestigd zijn. Ten slotte treden er soms ook inter-syndicale conflicten op. Wanneer de verschillende vakbonden niet aan hetzelfde zeel trekken, wordt de positie van de werknemers er natuurlijk niet sterker op.

13.6 Conclusie

In dit hoofdstuk stelden we een typologie voor van houdingen t.a.v. duurzaamheid en transitie die we benoemden we als een 'attitudeladder'. We stelden vast dat de centrales zich momenteel eerder laag op de ladder bevinden, d.w.z. dat er eerder afwijzende dan steunende houdingen domineren. We merkten evenwel ook op dat er binnen en tussen de centrales grondige verschillen bestaan. De eerder afwijzende attitu-

des zijn vooral te vinden bij de militanten. Dat terwijl secretarissen en andere kaderleden van de centrales wel belangrijke opportuniteiten zien. Een tweede breuklijn bestaat tussen METEA en BIE, waarbij de houding van de METEA-militanten afwijkender is, omdat ze veel sterker en directer worden geconfronteerd met bepaalde negatieve aspecten van duurzaamheidstransities en er minder de vruchten van plukken dan de leden van BIE.

Om de werking rond transities te verbeteren binnen de vakbond en specifiek binnen de twee onderzochte centrales, hebben we gekeken naar goede buitenlandse voorbeelden. Bij de bespreking van die voorbeelden hebben we zoveel mogelijk verwezen naar hoe varianten daarvan in de Belgische of Vlaamse context te realiseren zouden zijn. Dat heeft geleid tot een aantal eerste aanbevelingen. De allianties werkgelegenheidsleefmilieu en ook het Duitse *Netzwerk Ressourceneffizienz* spraken zodanig tot de verbeelding dat we er dieper zijn op ingegaan.

We hebben die laatste twee voorbeelden ook gebruikt om zelf twee actievoorstellen te lanceren die de vakbondscentrales in de Belgische context zouden kunnen realiseren. In het eerste voorstel opperden we dat de centrales zelf een visie zouden ontwikkelen op de transities van hun sector. Het tweede voorstel focust eerder op het bedrijfsniveau en is in het bijzonder bedoeld voor ondernemingen in sectoren die door duurzaamheidstransities voor grote uitdagingen komen te staan, zoals de metaal- en textielsector of de traditionele industrie en energieopwekking. Voor die sectoren stellen we dat een bedrijfsaanpak op maat meer zinvol is en stelden we voor dat de vakbondscentrales de militanten zouden helpen om eigen transitieplannen voor hun bedrijf te ontwikkelen en om daarover in dialoog te treden met het management. Samen met de aanbevelingen die we uit de buitenlandse voorbeelden hebben gehaald, zorgen die twee actievoorstellen voor een reeks van 43 aanbevelingen die als pakket en elk afzonderlijk inspiratie bieden om met het thema transities aan de slag te gaan.

Wie de 43 aanbevelingen van dit hoofdstuk overschouwt, merkt al snel dat weinige daarvan uitsluitend betrekking hebben op milieu of duurzaamheid. Integendeel, dit hoofdstuk raakt aan enkele fundamentele punten van de vakbondswerking. Zoals aangegeven in het voorwoord, grijpen er momenteel op grote schaal transities plaats van maatschappelijke systemen met zowel verontrustende sociale als ecologische gevolgen waar de arbeidersbeweging een antwoord op moet vinden. Die transities kunnen in een duurzame richting worden geleid en daarin heeft de vakbeweging zeker haar rol te spelen, maar daarvoor zullen flexibiliteit en inventiviteit noodzakelijk zijn alsook de durf om de beweging aan te passen aan de wijzigende omstandigheden.