

HEFBOMEN VOOR WERKNEMERSAFGEVAARDIGDEN

HET KLIMAATBELEID IN JOUW BEDRIJF



Om meer kennis te verkrijgen over het klimaatbeleid van jouw bedrijf vind je hieronder juridische en syndicale hefbomen. Deze zullen je toelaten om in een volgende vergadering van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) en Ondernemingsraad (OR) gerichte vragen te stellen en je syndicale strategie over het klimaat te ontwikkelen.

CPBW

CPBW - Welzijn van de werknemers

De werkgever is er toe gehouden aan de leden van het CPBW alle nodige informatie te verstrekken zodat zij met volledige kennis van zaken een advies zouden kunnen uitbrengen.

- De werkgever stelt een documentatie samen over de vraagstukken in verband met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en het intern en extern milieu. Deze informatie wordt door de werkgever ter beschikking gehouden van het Comité.
- Dit geldt vooral voor de inlichtingen, verslagen, adviezen en documenten die de eigen onderneming in toepassing van de milieureglementering aan de overheid dient te verschaffen of ter beschikking dient te houden.

In Vlaanderen betekent dit dat de leden van het CPBW ook het jaarverslag van de milieucoördinator en het integraal milieujaarverslag kunnen ontvangen.

Jaarlijkse toelichting

De werkgever verzorgt jaarlijks op een vergadering van het Comité een omstandige toelichting met betrekking tot het door de onderneming gevoerde milieubeleid. Hij bezorgt aan het Comité tevens de toelichtingen waarnaar een lid van het Comité met betrekking tot externe milieuaangelegenheden zou hebben gevraagd. Er kan gevraagd worden naar verschillende milieuparameters zoals energieverbruik, waterverbruik, luchtmissies, ... van het bedrijf in de afgelopen jaren.

- Aarzel niet om te vragen om deze informatie in de vorm van tabellen te ontvangen. Dit zal je een duidelijker beeld geven en je syndicale controle vergemakkelijken.

Bron: Codex over het welzijn op het werk (Boek 2 – Titel VII: het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk, Hoofdstuk III: Verplichtingen van de werkgever).

OR

OR - Organisatie en arbeidsomstandigheden

De leden van de ondernemingsraad moeten hun mening kunnen geven over elke maatregel met betrekking tot de arbeidsorganisatie, de arbeidsomstandigheden en de activiteiten van het bedrijf.

- Veel domeinen hebben te maken met de klimaattransitie.
- Je hebt daarom het recht op informatie en om geraadpleegd te worden over dit onderwerp.

Mogelijke vragen

- Arbeidsorganisatie: worden er in het kader van de klimaattransitie op het bedrijf nieuwe functies gecreëerd? Zijn er functies die ophouden te bestaan? Naar welke nieuwe profielen zijn we op zoek?
- Arbeidsvoorwaarden: wat is de verloning van eventueel nieuwe/andere functies? Is deze verloning in lijn met de al bestaande jobs? ...
- Activiteiten van het bedrijf: hebben maatregelen in het kader met de energietransitie een impact op het rendement van het bedrijf? ...

Bron: Wet van 1948 (artikel 15).

Tewerkstelling

Werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad moeten ook nauw betrokken worden bij “het leven van de onderneming” en bij het op “de toekomst gericht beleid inzake werkgelegenheid”. “Deze doelstelling zal bereikt worden door een betere organisatie van het recht op inlichting en op raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers”.

- **De klimaattransitie heeft een impact op de werkgelegenheid en op het reilen en zeilen van het bedrijf. Je moet dus betrokken worden bij de beslissingen die over dit onderwerp worden genomen.**

Concreet

- Dit betekent jaarlijks, driemaandelijks en occasioneel (indien nodig) informatie ontvangen. Het betekent ook geraadpleegd worden en een mening, een opmerking, een suggestie kunnen geven.
- Werknemersvertegenwoordigers in de Ondernemingsraad moeten worden geïnformeerd en geraadpleegd voordat er beslissingen worden genomen.

Bron: CAO n°9 van de NAR.

Mogelijke vragen

- Wat zijn de werkgelegenheidsvoorspellingen voor de komende maanden en jaren? Kunnen we details krijgen per afdeling, dienst of werkplaats?
- Welke maatregelen zijn gepland om de werkgelegenheid te garanderen?
- Welke opleidingen bieden we de betrokken werknemers aan?
- Welke opleidingen zijn gepland voor werknemers die getroffen worden door het verdwijnen van hun baan?
- **Stel voor om deze informatie te ontvangen in de vorm van maandelijks geactualiseerde tabellen. Zo kan je de gevolgen van de klimaattransitie op de werkgelegenheid in jouw bedrijf beter volgen.**

OR - Jaar- en basisinformatie

Daarnaast kun je met de jaarlijkse informatie en de basisinformatie vragen stellen en antwoorden krijgen op veel domeinen waar het klimaat een impact op heeft.

Bijvoorbeeld

- De concurrentiepositie van het bedrijf: wat is de commerciële impact van de klimaattransitie op ons bedrijf? Beschikken we over duurzame contracten met leveranciers of klanten?
- Welke inspanningen heeft het bedrijf gedaan om ervoor te zorgen dat onze productie het milieu respecteert?
- Toekomstperspectieven: wat zijn onze vooruitzichten voor werkgelegenheid en productie in de toekomst, gezien de klimaatdoelstellingen die door de overheid zijn opgelegd?
- Onderzoek & ontwikkeling: wat is het budget voor onderzoek naar klimaattransitie? Welke ontdekkingen en projecten lopen er?
- Overheidssteun: welke steun ontvangt het bedrijf voor zijn initiatieven op het gebied van klimaattransitie?
- ...

Bron: Koninklijk besluit van 27 november 1973 (artikel 6, 7, 11, 12, 13, ...).

Nieuwe technologieën

- **Zijn er plannen om de komende jaren nieuwe technologieën te introduceren? Zo ja, dan moeten de werknemersvertegenwoordigers hierover worden geraadpleegd in overeenstemming met CAO 39?**
- **Welke technologieën worden overwogen (andere productieprocessen, andere grondstoffen, CCS/CCU, ...) om de klimaatvoetafdruk van ons bedrijf te verkleinen? ...**

Bron: CAO 39 - voorlichting en overleg inzake de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën.

OR - Duurzaamheidsinformatie

Vanaf 2024 wordt gefaseerd de verplichting ingevoerd om duurzaamheidsinformatie te publiceren in het jaarverslag van verschillende ondernemingen. Deze verplichting zal gelden voor grote ondernemingen*, beursgenoteerde ondernemingen of groepen met niet-Europese moederondernemingen. Deze informatie moet onder meer de plannen (met uitvoeringsmaatregelen) bevatten die ervoor moeten zorgen dat het bedrijfsmodel verenigbaar is met de doelstellingen van het klimaatakkoord van Parijs en de doelstellingen rond het verminderen van de uitstoot van broeikasgassen. Deze duurzaamheidsinformatie moet ook indicatoren bevatten die de evolutie van de verschillende doelstellingen onderbouwen.

* Grote ondernemingen zijn bedrijven die gedurende twee opeenvolgende jaren minstens twee van deze drie criteria overschrijden: balanstotaal van 20 miljoen euro, netto-omzet van 40 miljoen euro, gemiddeld personeelsbestand van 250.

Bron: EU richtlijn 2022/2464, om te zetten in nationale wetgeving voor 6 juli 2024.

EU-Strategie voor duurzaam en circulair textiel

De Europese Commissie heeft in maart 2022 een nieuwe strategie gepresenteerd om textiel duurzamer en gemakkelijker herstelbaar, herbruikbaar en recyclebaar te maken, fast fashion aan te pakken en innovatie binnen de sector te stimuleren.

De nieuwe strategie omvat nieuwe vereisten op het gebied van ecologisch ontwerp voor textiel, duidelijkere informatie en een digitaal productpaspoort. Ook moeten bedrijven hun verantwoordelijkheid nemen en actie ondernemen om hun koolstof- en milieuoetafdruk tot een minimum te beperken.

Wat is er al beslist?

Verplichte terugname van gedragen kleding vanaf 2025

Uitgebreide Producenten Verantwoordelijkheid, een verplichte aparte textielafvalsortering.

'Ecodesign' vanaf eind 2026

Circulaire productie: meer bio afbreekbare materialen met een lagere CO₂-uitstoot, of collecties die herstelbaar zijn.

Verplicht aandeel gerecycleerde vezels in collecties

In Nederland is het percentage gerecycleerde vezels vastgelegd op 25 procent vanaf 2025. Andere lidstaten zullen volgen.

Digitaal productpaspoort vanaf 2027

QR-code die volledige transparantie biedt over gebruik van grondstoffen, chemicaliën, ...

Verbod op vernietiging

van onverkocht textiel, ook huishoudtextiel zoals kussens, gordijnen of lakens. Gaat ten laatste in vanaf 2026.

Stop Green Washing

Alle modebedrijven op de Europese markt moeten de levenscyclus van hun kleren met dezelfde wetenschappelijk onderbouwde methode meten.

ABVV
Textiel
Samen sterk

ABVV
Textielverzorging
Samen sterk

ABVV
Kleding en confectie
Samen sterk

MEER INFO



[Brochure van het Vlaams ABVV](#)
[‘Syndicaal aan de slag met milieu en klimaat’](#)



[‘Donuttool’ – Met deze tool kom je te weten hoever jouw bedrijf staat op het vlak van rechtvaardige transitie](#)



[Onze verklarende woordenlijst over het klimaatthema](#)

