

De klimaatontwrichting als vakbondsthema: een rechtvaardige transitie voor werknemers

***Yelter Bollen, Bert De Wel
& Vanya Verschoore***

Inleiding

De klimaatverandering heeft een rechtstreekse impact op werknemers en vakbonden: een warmere wereld zal ongelijker, ongezonder, gevaarlijker en armer zijn. Maar ook klimaatbeleid zal ingrijpende sociale en maatschappelijke gevolgen hebben. Verdelingsvraagstukken, op de korte én lange termijn, zijn daarbij onvermijdelijk. Toch creëert deze ontwrichting van de status quo ook nieuwe kansen, en een tot voor kort ondenkbare opening voor transformatieve projecten en coalities.

Vakbonden zijn op hun beurt een belangrijke (potentiële) partner voor de klimaatbeweging. Zij hebben in tal van landen, zoals in België, nog steeds een belangrijke rol in het zetten en uitvoeren van de sociaaleconomische agenda. Als ledenorganisaties, maar ook door hun aanwezigheid op de werkvloer en hun rol in ondernemingsraden en andere overlegorganen, zijn zij in staat om bruggen te slaan tussen het einde van de maand en het einde van de wereld. Hun kennis, representativiteit en mobilisatiekracht kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan de standpunten, het gewicht en de legitimiteit van de klimaatbeweging.

In dit hoofdstuk schetsen we een beeld van de stand van zaken. Welke perspectieven circuleren vandaag al, wat voor dilemma's en argumenten duiken op? En hoe vertaalt zich dat concreet in eisen en acties op het terrein? We kijken naar België, maar ook naar internationale en Europese voorbeelden, in de hoop dat we

hiermee kunnen bijdragen aan een beter begrip van waar we ons vandaag bevinden, en inspiratie kunnen bieden voor nieuwe en bestaande coalities.

We bespreken eerst een beetje cijferwerk dat de kruisverbanden tussen werknemers-en vakbondsbelangen enerzijds en klimaat anderzijds illustreert. Vervolgens kijken we naar de syndicale visie op ecologie en klimaatverandering, en het concept van een ‘rechtvaardige transitie’. Deze maken we vervolgens voor een aantal domeinen wat concreter.

Klimaatverandering: een vakbondsthema?

Klimaatverandering

De klimaatopwarming zal belangrijke gevolgen hebben voor werknemers en vakbonden, zowel in de directe economische sfeer (werkgelegenheid, verloning, arbeidsomstandigheden), als in de bredere sociale, politieke en maatschappelijke sfeer (ongelijkheid, gendergelijkheid, gezondheid, levenskwaliteit, voedselzekerheid, politieke stabiliteit, conflict, ...).

Een eerste, evident kanaal waarlangs deze gevolgen zich voltrekken is via de economische schade die (verdere) opwarming zal veroorzaken. Deze economische schade zal automatisch gepaard gaan met een relatieve daling van de werkgelegenheid.¹ De gevolgen van de klimaatopwarming voor werknemers (en hun gemeenschappen) reiken echter verder. Opwarming treft ook de werkomstandigheden: vervuiling en hittestress maken werk onveiliger, ongezonder en minder productief. Deze effecten zijn vandaag al voelbaar: volgens de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) gingen tussen 2000 en 2015 zowat 23 miljoen arbeidsjaren verloren door milieuproblemen, die door de mens veroorzaakt dan wel verergerd zijn.² Los van de effecten op het bruto binnenlands product (bbp) zijn er bovendien meer dan 1,2 miljard jobs rechtstreeks verbonden met zogenaamde ‘ecosys-

teemdiensten', onder meer in sectoren als landbouw, voeding, de chemische industrie of toerisme. Een verdere ineenstorting van het visbestand kan bijvoorbeeld leiden tot de vernietiging van 90 miljoen jobs. Kortom, de gezondheid, het inkomen, de voedselzekerheid, en de productiviteit van werknemers wordt door milieu- en klimaatproblemen aangetast.

Naast deze gevolgen voor de arbeidsmarkt, vormt de milieu- en klimaatcrisis een gevaar voor het bredere, progressieve project van de vakbeweging. Het zijn de meest kwetsbare regio's en groepen die het zwaarst getroffen worden, waardoor ongelijkheid binnen én tussen landen wordt gegeneerd en bestendigd. Bovendien dragen veel vakbonden een maatschappelijke visie uit die verder gaat dan hun zuiver 'economische' rol. Zorg voor levenskwaliteit op een leefbare planeet, met internationale én intergenerationele solidariteit, past daar uiteraard onder. Er dreigen desastreuze gevolgen voor het globale Zuiden, maar ook in West-Europa wordt het welzijn van toekomstige generaties ondermijnd.

Kortom: ongebreidelde opwarming bedreigt op termijn kernbelangen als werkgelegenheid, koopkracht en waardig werk, maar ook de economische, sociale en politieke voorwaarden voor welstand en sociale rechtvaardigheid.

Klimaatbeleid

Om onze klimaatdoelen te behalen, moeten we binnen afzienbare tijd onze productie- en consumptiestructuren aanpassen. Zelfs 'mainstream' stemmen spreken van een ingrijpende maar noodzakelijke transformatie van de economie. Het spreekt voor zich dat zo'n omwenteling gevolgen kan en zal hebben voor de arbeidsmarkt, de sociale zekerheid, ongelijkheid, et cetera.

In het maatschappelijk debat, maar historisch gezien ook binnen een groot deel van de vakbeweging, wordt deze relatie vooral besproken in termen van conflict: jobs versus klimaat, nieuwe

kosten voor sociaal zwakkeren versus groene baten voor rijken en hoogopgeleiden.

Deze aanname strookt echter niet met het onderzoek dat hieromtrent al verscheen. Een overzicht van de literatuur uit 2018 stelde dat het netto-effect op de werkgelegenheid doorgaans ergens tussen licht negatief en zeer positief geschat wordt.³ Een studie van de IAO vond bijvoorbeeld dat een beleid dat de opwarming beperkt tot 2°C, zowat overall meer jobs creëert dan vernietigt. Ook een aantal EU-specifieke studies vonden vooral gunstige effecten. Volgens Eurofound bijvoorbeeld zou 2°C-beleid tegen 2030 leiden tot bijkomende groei van het Europees bbp (1,1%) en van de werkgelegenheid (0,5%). Zeker voor Europa lijken de vooruitzichten dus bescheiden maar gunstig, een voorspelling die ondersteund wordt door de positieve jobcreatie van eerder (1995-2009) Europees klimaatbeleid.⁴ De cijfers voor België zijn gelijkwaardig: Eurofound voorspelt een toename in de werkgelegenheid van zowat 1% (ten opzichte van een basisscenario) tegen 2030, en een bijkomende toename in het bbp van meer dan 2%.⁵ Een Belgisch onderzoek uit 2016 kwam eveneens uit op bijkomende groei van 2%, en zowat 80.000 extra jobs (tegen 2030).⁶

Dit positieve verband tussen klimaatbeleid en werkgelegenheid is eigenlijk niet zo verwonderlijk. Om de opwarming te bestrijden is er nood aan grootschalige investeringen, en deze leiden bijna automatisch tot jobcreatie in onder meer de bouw en bepaalde takken van de maakindustrie. Zeker voor landen die afhankelijk zijn van fossiele brandstoffen uit het buitenland is er nog een bijkomend effect: de miljarden die vroeger stroomden naar die import worden verplaatst naar lokale investeringen en werkgelegenheid. Bovendien zijn 'groene' varianten in bepaalde sectoren gemiddeld genomen arbeidsintensiever en sterker lokaal ingebed.⁷ Dat een 'groene economie' vooral hooggeschoolden ten goede zou komen, nog zo'n dooddoener uit het klimaatdebat, klopt dus ook niet zomaar. In bepaalde sectoren vereisen

de 'groene' varianten van sommige jobs meer midden- en hooggeschoolde profielen (bijvoorbeeld in de automobielindustrie), in andere sectoren (zoals de bouw) komen dan weer veel kortgeschoolde vacatures vrij.⁸ In België zouden er vooral kort- en middengeschoolde jobs bijkomen.⁹

Toch betekent dit niet dat zorgen over de gevolgen van klimaatbeleid misplaatst zijn. Deze studies wijzen vooral op positieve netto-effecten, dat wil zeggen op geaggregeerd niveau. Specifieke sectoren zullen wel degelijk negatief getroffen worden, en heel wat mensen zullen hun huidige job moeten inwisselen voor een groene variant of een nieuwe werkplek: tegen 2030 moeten wereldwijd zowat 15 miljoen jobs verplaatsen naar een andere sector.¹⁰ In België zou het gaan om 0,5% van alle jobs. Hoewel ook deze bewegingen relatief bescheiden blijven, kunnen ze toch allerhande verdelingseffecten veroorzaken, zowel op sectoraal als op regionaal vlak.¹¹ Onderzoekers van de IAO becijferden dat er in 35 van de 165 onderzochte bedrijfstakken werkgelegenheidsgroei zal plaatsvinden van meer dan 100.000 jobs, maar dat er in een achttal takken een gelijkaardige afname valt te verwachten, met name in de extractie en verwerking van petroleum en steenkool.¹² Een aantal van deze 'verliezende' sectoren zijn bovendien sterk regionaal geconcentreerd, denk bijvoorbeeld aan de steenkoolindustrie in Duitsland of Polen.¹³

Uiteraard zijn niet alleen de werkgelegenheidseffecten van belang. Een grootschalige 'decarbonisatie' van de economie zal gevolgen hebben voor tal van andere domeinen, denk bijvoorbeeld aan de ongelijkheid, onze sociale zekerheid of gendergelijkheid. Het spreekt voor zich dat een koolstofneutrale economie niet automatisch zal leiden tot een maatschappij die ook progressiever, veiliger, vrijer en gelijkter is dan vandaag. Een aantal traditionele instrumenten van klimaatbeleid, zoals brandstofaksen, hadden in het verleden al regressieve effecten.¹⁴

Toch mogen we bij zulke bedenkingen de conclusies uit het vorige onderdeel niet vergeten. De werkgelegenheidseffecten maar ook de bredere maatschappelijke en verdelingsaspecten moeten steeds worden afgezet tegen de desastreuze scenario's die ons te wachten staan bij non-beleid. Een van de zeldzame studies naar de herverdelende dimensie van klimaatbeleid formuleerde het als volgt: "Hoewel klimaatbeleid negatieve verdelingseffecten kan hebben, mag non-actie niet het antwoord zijn. Non-actie zou ervoor zorgen dat we allemaal slechter af zijn, en zou lage inkomens sterker treffen dan rijke huishoudens. Er is dus geen trade-off tussen klimaat en rechtvaardigheid. De vraag is hoe we klimaatingrepen zo vorm geven, dat de negatieve verdelingseffecten geminimaliseerd worden".¹⁵ Of, korter, met de slogan van Sharan Burrow (ITUC): *'there are no jobs on a dead planet'*.

Dat neemt niet weg dat er wel degelijk afwegingen gemaakt moeten worden, en dat er zeker op de korte tot middellange termijn onvermijdelijk conflicten en botsende belangen zijn. Vakbond en milieubeweging zijn dan ook niet altijd en overal bondgenoten geweest, en stonden af en toe diametraal tegenover elkaar. Sinds de jaren 1980 wordt ook in vakbondsmiddens getimmerd aan een verhaal dat deze tegenstelling kan overstijgen.

Een 'rechtvaardige transitie'

Korte geschiedenis

Het concept van een 'rechtvaardige transitie' vindt zijn oorsprong in de Amerikaanse vakbondsbeweging van de jaren 1970-1980, meer bepaald in de overtuiging van de *Oil Chemical and Atomic Workers Union* (OCAW) dat sociale met milieudoelstellingen verzoend moesten worden. Het basisidee achter de *'Just Transition'* die zij bepleitten, was dat werknemers hun steun moesten verlenen aan bepaalde maatschappelijke doelstellingen (zoals, in hun geval, een gezonde leefomgeving), maar dat zij niet de negatieve gevolgen mochten dragen van dit soort solidariteit. Deze

gevolgen moesten via compensatie of bijscholing worden opgevangen. Niet alleen zou de sociale impact van zo'n beleid dan minder nefast zijn, het zou ook makkelijker de steun verwerven van vakbonden en werknemers. Zij streefden dus naar meer dan een sectoraal veiligheidsnet. De bedoeling was om milieu- en ander progressief activisme te verbinden met de vakbondsbeveging.¹⁶ De roep om een rechtvaardige transitie gaat, tot op vandaag, bijna altijd over zowel de 'uitkomst' van milieu- en klimaatbeleid (in wat voor wereld belanden we 'na' de hervormingen), als over het 'proces' (hoe verloopt de overgang).¹⁷

Het concept van een '*Just Transition*' werd vervolgens opgepikt door andere Amerikaanse en Canadese vakbonden, die in 1997 de *Just Transition Alliance* stichtten met een aantal milieuorganisaties. Deze principes bereikten rond diezelfde periode ook de internationale vakbondsorganisaties. Het zijn vooral zij die het pleidooi voor een 'rechtvaardige transitie' vervolgens gingen hanteren tijdens de opeenvolgende VN-klimaatconferenties. Het was de voorloper van het Internationaal Vakverbond (ITUC) die voor het eerst van een rechtvaardige transitie sprak in zijn bijdrage aan de Kyoto-conferentie van 1997, een oproep die op de daaropvolgende klimaatconferenties regelmatig zou terugkeren. Een rechtvaardige transitie werd ook verankerd in de bonden zelf: op zijn tweede congres in 2010 nam het IVV een resolutie aan over het 'gevecht tegen klimaatverandering via duurzame groei en rechtvaardige transitie'. Andere internationale, regionale én nationale (sector)federaties lanceerden gelijkaardige initiatieven, waaronder het Europees Vakverbond (ETUC) dat in 2010 zijn 'Rio+20' resolutie aannam.

Steeds werd er getracht om dit concept en de aanpalende bekommernissen op te laten nemen in internationale akkoorden en teksten, met wisselend succes. De voorlopig grootste overwinning werd geboekt met het Verdrag van Parijs. Na een intense campagne van ITUC, ETUC en hun leden, werd een recht-

vaardige transitie opgenomen in het voorwoord van de tekst. In Katowice leverde dit vervolgens de ‘*Just Transition Declaration*’ op, waarbij meer dan 50 landen (waaronder België) zich engageerden om aspecten van een rechtvaardige transitie op te nemen in hun nationale beleidsplannen. Ondertussen werd dit programma ook opgenomen door de IAO, dat vanaf 2008 een onderzoekslijn startte rond groene jobs en in 2015 een set van principes en richtsnoeren presenteerde voor een rechtvaardige transitie.

Dit succes toont aan dat de bekommernis om een rechtvaardige transitie vandaag ook buiten de vakbond breed gedeeld wordt. De toegenomen populariteit van een *just transition* ging echter gepaard met een zekere wildgroei aan interpretaties en invullingen van wat zo’n klimaatbeleid dan wel inhoudt. Enerzijds werd dit concept opgepikt door een bredere gemeenschap van beleidsmakers, internationale instellingen en bedrijven, van wie het perspectief sterk focust op de mogelijkheden van groene jobs en groene groei. Anderzijds bleef ook binnen de vakbeweging (maar ook binnen milieu- en andere sociale bewegingen) een debat groeien over de relatie tussen de sociale, milieu- en klimaatagenda.

Verschillende invullingen

Om enige klaarheid te scheppen in dit debat, stelde het *Just Transition Research Collaborative* daarom vorig jaar een typologie op van verschillende visies op een rechtvaardige transitie.¹⁸ Zij onderscheiden twee assen: enerzijds de mate waarin een beweging zich afzet tegen de huidige politieke economie (bijvoorbeeld antikapitalistisch ecologisme versus groene groei), anderzijds hoe inclusief dan wel specifiek de ‘doelgroep’ is waarvoor men ageert, en welke belangen men in rekening brengt (bijvoorbeeld ‘de mensheid’ versus arbeiders uit de steenkoolindustrie).

Zij komen zo tot een aantal types. (i) ‘Status quo’ benaderingen roepen wel op tot klimaatbeleid, maar zien vooral heil in een soort

‘groen kapitalisme’. Decarbonisatie moet tot stand komen via vrijwillige, door markten en bedrijven geleide veranderingen. Een rechtvaardige transitie gaat in deze optiek hoofdzakelijk over het compenseren of bijscholen van wie zijn job kwijtgeraakt op weg naar de groene economie. (ii) *Managerial reform* benaderingen argumenteren dat ook onze huidige, fossiele economie tot ongelijkheid en sociale misstanden leidt. Het proces en de uitkomst zijn hier ingrijpender: publieke en private investeringen, maar ook regelgevende interventies moeten de transitie rechtvaardig maken, en werknemers moeten bij deze omslag geconsulteerd worden. (iii) Voorstanders van ‘structurele hervormingen’ verlaten de contouren van het huidige, marktgedreven systeem. De markt en technologische innovatie volstaan niet, ook nieuwe bestuursvormen en een democratisering van het eigenaarschap moeten op de agenda staan. Concreet kan dat bijvoorbeeld gaan over werknemers-/burgercoöperatieven, maar ook over vormen van staatscontrole over de energiesector of andere delen van de economie. (iv) Het ‘transformatieve’ paradigma, ten slotte, pleit voor een totale omwenteling van het economisch en sociaal systeem, dat volgens hen de fundamentele oorzaak is van zowel de ecologische als sociale crisis. Zij willen weg van de naar eindeloze groei strevende, op privébezit en marktwerking gestoelde economie. Ze streven naar een systeem dat duurzame productie- en distributiewijzen combineert met vormen van collectief eigenaarschap (bijvoorbeeld via lokale, coöperatief beheerde productieketens).

In de praktijk kunnen organisaties zelden tot één benadering worden gereduceerd. Toch maakt deze categorisatie duidelijk dat de roep om een ‘rechtvaardige transitie’ vele ladingen dekt. De werkelijke variatie aan standpunten binnen de vakbeweging is bovendien groter dan deze opsomming doet vermoeden: sommigen verzetten zich net tegen klimaatbeleid, terwijl dit thema voor anderen nauwelijks op de agenda staat.

In het volgende onderdeel maken we dat wat concreter.

In de praktijk

Gezien het koolstofvrij maken van de economie betrekking heeft op talloze aspecten van hoe we produceren, consumeren, wonen, ons transporteren, et cetera, komen bij het ‘rechtvaardig’ maken van deze transitie ook zowat alle sociaaleconomische én tal van andere beleidsdomeinen in het vizier. Hier kiezen we ervoor om ons te beperken tot een aantal voorbeelden die tot op heden centraal stonden in de vakbondsdiscussies rond een rechtvaardige transitie.

Regionale reconversie

Een van de dilemma’s van klimaatbeleid is dat de baten op lange termijn misschien wel breed gedeeld zijn, maar dat er desondanks zeer specifieke kosten voor bepaalde groepen en regio’s kunnen zijn. In Europa is dit conflict vandaag het meest zichtbaar (en intens) in regio’s die afhankelijk zijn van de steen- en bruinkool-industrie. Enerzijds gaat het hier om een activiteit die vanuit klimaatperspectief absoluut moet verdwijnen, anders halen we onmogelijk de beloofde uitstootreductie. Anderzijds betreft het een slinkende maar nog steeds omvangrijke hoeveelheid jobs, in regio’s die vaak sterk met deze industrie verbonden zijn. Niet alleen vanuit sociale overwegingen, maar ook vanuit de politieke noodzaak om het nodige draagvlak te vinden voor een ambitieus beleid, moeten we met deze verzuchtingen aan de slag.¹⁹

Een aantal actuele voorbeelden wijzen richting mogelijke oplossingen, maar leggen ook de dilemma’s bloot.

In Nederland werd in 2017 besloten tot een verbod op energieopwekking uit steenkool, dat zal ingaan vanaf 2030. Dit zal enkele honderden banen kosten, onder meer in centrales die pas een aantal jaar in werking zijn. Binnen de Nederlandse vakbondskoepel FNV werd dit scenario al sinds 2015 besproken. Uiteindelijk besloot de vakbond om dit uitdoofscenario te steunen, maar om wel te ijveren voor de oprichting van een ‘kolenfonds’.

In overleg met werkgeversfederaties en de overheid bekwam de vakbond uiteindelijk dat er inderdaad een soort transitiefonds zal worden opgestart: werknemers in de Nederlandse kolenketen zullen nog vóór zij hun job verliezen persoonlijke begeleiding ontvangen, in samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken. In 2019 werd al een eerste schijf van 22 miljoen vrijgegeven, die de medewerkers betrokken bij de Hemwegcentrale in Amsterdam (die al sluit in 2020) zal bijstaan. Hoewel de Nederlandse milieubeweging pleit voor een versnelde sluiting van de steenkoolcentrales (in 2020), deelt zij wel de basisinstek van de vakbond: de sluiting heeft óók een sociale dimensie, en een fonds moet voor de werknemers zorgen. Alleen vinden ze dat dit sociaal plan al volgend jaar in werking moet worden gezet, niet pas in de aanloop naar 2030.²⁰

In Duitsland zijn de belangen nog groter, en de tegenstellingen dus ook scherper. Nog meer dan 30% van de Duitse energieopwekking komt uit steen- en bruinkool, een sector die zorgt voor 35.000 directe jobs (mijnwerkers, energiecentrales) en 34.000 indirecte jobs, vooral in het Ruhrgebied. De rol van de Duitse vakbond in deze transitie was dubbelzinnig. Verschillende grote centrales (Ver.di, IG Metall) steunen in principe de transitie naar een hernieuwbaar-energiesysteem. Toch lukte het mijnbouw-federatie IG BCE in 2015 in om de andere vakbondscentrales te betrekken in een grootschalige campagne tegen een uitfasering van de kolenindustrie. Via petities, demonstraties en andere kanalen slaagden zij erin om dit gesprek lam te leggen.²¹ Uiteindelijk besloot de Duitse regering in 2018 alsnog om een commissie op te richten die zich over een mogelijke sluiting moest buigen, met daarin zowel de industrie, milieuorganisaties als vakbonden en de overheid. Deze kwam in 2019 tot een akkoord: tegen 2039 moet de laatste steenkoolcentrale sluiten, met compensatie voor de betrokken bedrijven, een regionaal ontwikkelingsplan, en begeleiding voor de getroffen werknemers.²² 40 miljard euro wordt vrijgemaakt voor investeringen in lokale infrastructuur, en

om bedrijven en jobs te lokken. Dit akkoord werd ondertekend door de vakbonden en de betrokken milieuverenigingen (BUND, DNR, Greenpeace), maar werd sterk bekritiseerd door andere ngo's (onder andere Campact, Oxfam en Ende Gelände). Gezien een uitfasering in 2039 in strijd is met de Duitse verbintenissen in het Verdrag van Parijs, argumenteren ook de betrokken milieuoorganisaties uit de Commissie dat dit slechts een eerste stap is. Zij blijven ijveren voor een vervroegde sluiting.²³

Het Duitse voorbeeld illustreert het spanningsveld waarin dit soort benaderingen van de *just transition* zich bijna onvermijdelijk bevindt. Enerzijds is dit een mooi voorbeeld van een sociale transitie: de vervuilende activiteit wordt geleidelijk afgebouwd, in samenspraak met vakbond en milieubeweging, met een groot-schalige injectie van aandacht en middelen ter ondersteuning van de getroffen regio en werknemers. Anderzijds voelen zelfs sociaal gezinde milieubewegingen meer dan ooit de klok tikken. Dertig jaar geleden zou dit een overwinning geweest zijn, nu blijft dit vanuit klimaatperspectief zwaar onvoldoende. Daarnaast kunnen we ons afvragen of er in deze transitie zo sterk gewaakt moet worden over de compensatie van geschade bedrijfsbelangen — zeker in sectoren die vaak al jaren slechts rendabel waren dankzij subsidies en andere ondersteuning.²⁴

Een nog sterker voorbeeld van defensieve positionering vinden we tot slot in landen als Polen en Bulgarije. Hier verzet de vakbeweging zich actief tegen het sluiten van de mijnen, én tegen ruimer klimaatbeleid. De Bulgaarse bonden, bijvoorbeeld, bekritisieren de subsidiëring van hernieuwbare energie en verwerpen het ETS-systeem, omdat deze de economische leefbaarheid van kolencentrales onder druk zetten. Zij benadrukken het belang van nationale energieonafhankelijkheid en van de (honderd) duizenden jobs die met deze sectoren vervlochten zijn.

In België verdwenen de laatste steenkoolcentrales in 2016. Wel

is er de geplande sluiting van de kerncentrales, wat een geconcentreerd verlies aan werkgelegenheid zal veroorzaken. De Belgische vakbonden vragen al jaren om duidelijkheid en een sociaal plan, maar de onzekerheid duurt voort. Toch staan er in onze energiesector geen gelijkaardige hoeveelheden jobs op het spel als in Duitsland of Polen. Voor een uitdaging van dezelfde schaal moeten we eerder kijken naar de petrochemische sector, die verantwoordelijk is voor een belangrijk deel van de Vlaamse werkgelegenheid, toegevoegde waarde én uitstoot. Hier liggen de kaarten echter anders dan bij steenkoolcentrales, omdat het voor dit soort sectoren wel mogelijk lijkt om ingrijpend te ‘vergroenen’.

Industrieel beleid en economische planning

In de context van sectoren als steenkool is de basisinstek van een rechtvaardige transitie hoofdzakelijk defensief: het gaat om zorg dragen voor ‘verliezers’. Voor veel sectoren lijkt een koolstofvrije toekomst echter wel degelijk mogelijk, en vakbonden hebben een eigen visie ontwikkeld over hoe deze transitie moet worden aangepakt. Een aantal van de meer transformatieve plannen die hierrond ontwikkeld zijn komen aan bod in andere delen van dit boek (zie bijvoorbeeld hoofdstuk 9 van Dries Goedertier over energiedemocratie). Hier focussen we op de vakbondsvisie met betrekking tot het gevoelige dossier van de industriële transitie. De bedoeling is om een aantal grote lijnen en tendensen uit te lichten.

Als we de verscheidenheid aan vakbondspolitiek hier vandaag overschouwen, lijkt het duidelijk dat de nood aan een verregaande transformatie van de industrie steeds minder ter discussie staat, en door veel vakbonden actief op tafel wordt gelegd. Hoewel het behoud van industriële werkgelegenheid de hoofdbezorgdheid blijft, formuleren vakbonden vandaag eigen voorstellen om de vergroening in te leiden, en vragen zij om actief betrokken te worden bij dit proces.²⁵ Luc Triangle, secretaris-generaal van IndustriAll (de Europese koepel van industrievakbonden) formu-

leerde het in februari als volgt: “Er valt niet te ontsnappen aan het feit dat klimaatverandering een nieuwe industriële revolutie noodzakelijk maakt, maar we kunnen vermijden dat miljoenen werkmensen opnieuw moeten betalen voor de fouten uit het verleden”.²⁶ Deze transitie is riskant, en er wordt gepleit voor tal van aspecten die al aan bod kwamen: aandacht voor energiearmoede, sociaal overleg, en compensatie of begeleiding voor wie uit de boot valt. Maar ze biedt ook kansen: grootschalige nieuwe investeringen, groene groei en werkgelegenheid. Bovendien onderstrepen de bonden dat een koolstofvrije toekomst enkel mogelijk is dankzij de energie-intensieve industrie: zij produceren nu eenmaal de elektrische batterijen, windmolens, et cetera, waar een groene economie op draait.

Deze sociale en ecologische baten volgen echter niet vanzelf. Een andere constante is de roep om een planmatige aanpak: een sterk beleidskader met een langetermijnvisie moet doorbraken forceren en op de sociale gevolgen anticiperen, in permanent overleg met de werknemers.²⁷ Zonder overheidsingrepen die de industrie aanzetten tot actie zal de transformatie laattijdig, chaotisch, inefficiënt en asociaal zijn. Een gebrek aan politieke wil en weerstand vanuit het bedrijfsleven worden dan ook gezien als twee voorname struikelblokken.

Vakbonden erkennen de technische en economische moeilijkheidsgraad van deze transitie. Ze hopen enerzijds dat een sterke verbetering van de materiaal- en energie-efficiëntie van industriële processen voor een combinatie van milieu- en economische winsten zal zorgen. Daarnaast hameren ze er echter op dat de grootschalige ontwikkeling en implementatie van nieuwe technologieën noodzakelijk zal zijn, ook in de omringende energie- en transportinfrastructuur. Naast een langetermijnstrategie keert dan ook telkens de nood aan extra (publieke) investeringen terug: een scherpe verhoging van de middelen voor onderzoek en ontwikkeling, maar ook nieuwe financiering(smechanismen)

om investeringen haalbaar en aantrekkelijk te maken. De subsidiëring van vervuulende (maar winstgevende) sectoren om deze transitie aan te gaan, via subsidies of vrijstellingen, is daarin een punt van controverse. De Belgische chemievakbonden pleitten in 2016 om zulke subsidies afhankelijk te maken van sociale indicatoren (bijvoorbeeld aanwervingen of een betere gezondheid op het werk), en om fiscale vrijstellingen afhankelijk te maken van strengere economische, ecologische én sociale criteria.

Een laatste element dat terugkeert in zowat elke vakbondsverhaal over deze sector, is het belang van de internationale concurrentiekracht, en de angst voor 'koolstoflekkage'. Deze vrees leidt tot voorstellen als een 'koolstofgrensheffing',²⁸ waar de milieubeweging weinig graten in ziet, maar bijvoorbeeld ook tot de eis dat de 10% 'beste' presteerders inzake CO₂-uitstoot vrijgesteld moeten worden van het ETS-systeem. Toch bestaat naast deze defensieve kijk ook een rooskleuriger perspectief: de overtuiging dat een groene transformatie het technologisch leiderschap en de concurrentiekracht van de 'eigen' industrie zal verankeren — althans mits oneerlijke concurrentie van buitenlandse vervuilers wordt bestraft.

Niet al deze voorstellen passen binnen het beleid dat milieuorganisaties zich zouden wensen. Denk bijvoorbeeld aan de steun van veel industriële vakbonden voor koolstofopvang, of de voorgestelde ETS-vrijstellingen. Toch kaderen deze doorgaans in een zich ontwikkelende visie, die wel degelijk vertrekt vanuit de overtuiging dat decarbonisatie noodzakelijk is. Het is tekenend voor deze zoektocht dat talloze vakbonden de voorbije jaren standpunten en rapporten publiceerden met de milieubeweging, waarin zij hun gedeelde en soms conflicterende visie op de toekomst van de industrie presenteren. Vaak gaat het hier om organisaties wiens relatie tot voor kort zeer gespannen was. In 2019 publiceerden bijvoorbeeld IG Metall en ProGe gezamenlijke standpunten met milieuverenigingen.²⁹ Ook de gezamen-

lijke tekst van IG Metall, Bund, Nabu en Fairwandel (juli 2019) geeft aan dat zij van mening verschillen over specifieke maatregelen, maar benadrukt desondanks hun sterke, gedeelde visie: ‘*Die Uhr Tickt*’ voor een ingrijpend, sociaal rechtvaardig klimaatbeleid.³⁰ Gelijkaardige initiatieven zagen we in het VK, de VS, Nederland, België, Spanje, Italië en andere landen.³¹

Natuurlijk zijn er ook vandaag vakbonden op wie de bovenstaande analyse niet van toepassing is. In de VS waren bijvoorbeeld verschillende industriële vakbonden voorstander van Keystone XL en andere vervuilende nieuwe projecten,³² in Europa lobbyen de Poolse en Bulgaarse bonden actief tegen klimaatmaatregelen. Toch lijkt de kloof tussen vak- en milieubeweging sterk gekrompen, en is er steeds vaker sprake van een gezamenlijk project.

Sociale dialoog en arbeidsmarktbeleid

Tot slot bespreken we nog de praktijk in twee flankerende of procesmatige aspecten van de rechtvaardige transitie: het belang van sociale dialoog, en van een arbeidsmarktbeleid dat werknemers klaarstoomt voor de groene economie.

Sociale dialoog

De eis dat vakbonden en werknemers geïnformeerd en betrokken worden bij beslissingen die voor hen relevant zijn, van bedrijfs- tot beleidsniveau, staat centraal in de meeste visies op een rechtvaardige transitie. Werknemers willen mee beslissen over hun toekomst, en zij hebben zelf inzicht in de gevolgen van bepaalde beslissingen voor de veiligheid en gezondheid op het werk (en daarbuiten). Bovendien hangt het effect van maatregelen —zoals op het vlak van energie- of waterbesparing— deels samen de mate waarin werknemers hun gedrag op de werkvloer bijsturen. Alleen door vakbonden (en andere middenveldorganisaties) te betrekken bij de beleids- en bedrijfsvoering, wordt aandacht voor de sociale dimensie duurzaam verankerd.

Onderzoek van de IAO en de EU toont aan dat er op dit vlak enige beperkte vooruitgang is. Meer en meer worden milieu- en klimaataspecten opgenomen in nationale en sectorale onderhandelingen, en overheden, werkgevers en vakbonden geven steeds vaker aan dat ze in verschillende fora de klimaatproblematiek op tafel willen leggen.³³ Een andere ontwikkeling betreft de vorming van nieuwe werkvormen, waarbij de 'klassieke' partners gezelschap krijgen van met name de klimaatbeweging, maar ook andere middenveldorganisaties. Op Europees niveau werd bijvoorbeeld het '*Multi-Stakeholder Platform*', dat sociale partners samenbracht met andere sociale en milieuorganisaties, geconsulteerd bij het opmaken van de Europese klimaatplannen. Een ander voorbeeld is de '*low carbon taskforce*', die door het Britse TUC werd opgesteld in de fossiel-intensieve regio's rond Yorkshire en Humber. Ook de Nederlandse klimaattafels verzamelden een brede waaier aan middenveldorganisaties, werkgevers, vakbonden en (lokale) overheden, net als de reconversiecommissies die we hierboven al bespraken. In België zijn er organen als de Minaraad, of de Federale Raad voor Duurzame Ontwikkeling.

Vooralsnog resulteerde dit voornamelijk in gezamenlijke verklaringen en standpunten. Concreet onderhandelde resultaten zijn, met uitzondering van het Nederlandse voorbeeld, schaars of moeilijk te vinden.³⁴ Ook initiatieven op bedrijfsniveau blijven onder de radar. Daarom lanceerde ITUC op 26 juni een mondiale actiedag, '*Climate proof our work*', die vakbonden aanspoorde om in hun bedrijven het management te interpellieren over de bedrijfsgevolgen van, en het beleid rond, klimaatverandering. Deze oproep werd opgepikt door onder meer vakbondsvertegenwoordigers binnen AG Insurance, waar de campagne leidde tot nieuwe engagementen inzake CO₂-rapportage en uitstootreducties.

In België zijn er verschillende bi- en tripartite niveaus waar klimaatgerelateerd beleid aan bod komt, zoals de SERV, de

FRDO of de Minaraad. Er is echter kritiek op de beperkte concrete gevolgen van deze consultaties, en op de ontmanteling of uitholling van overlegorganen.³⁵ Dit geldt ook op bedrijfsniveau: vakbondsafgevaardigden erkennen dat heel wat bedrijven wel degelijk groene inspanningen leveren. Helaas worden zulke maatregelen vaak doorgevoerd zonder overleg met de medewerkers, met sociale onrust tot gevolg.

Arbeidsmarktbeleid

Een laatste belangrijk element is het flankerend arbeidsmarkt- en opleidingsbeleid. Uiteindelijk moeten tegen 2050 alle jobs 'groen' zijn. Deze zullen niet dezelfde zijn als de activiteiten die verdwijnen, en er zal er nood zijn aan heel wat bijkomende werkrachten in bepaalde sectoren. Werknemers met de nodige bagage zullen deze vergroening bovendien zelf sterker steunen.³⁶ Een vooruitziend beleid inzake herscholing en begeleiding, maar ook inzake transparantie en vorming binnen bedrijven, moet werknemers voorbereiden op deze nieuwe arbeidsmarkt.

In een wereldwijde survey concludeerde de IAO dat slechts een handvol landen hier al stappen in heeft gezet.³⁷ Toch zijn er een aantal voorlopers, en alvast in Europa betrekken deze ook altijd de sociale partners.³⁸ Frankrijk, bijvoorbeeld, organiseert al sinds 2007 de 'Ronde tafel van Grenelle.' Werkgevers, de overheid, vakbonden en ngo's werken hier samen aan de opleidingsdimensie van klimaatbeleid, wat in 2010 resulteerde in een nationale opleidingsstrategie voor groene jobs en de oprichting van nationale en regionale 'observatiecentra voor groene jobs en vaardigheden' (Onemev).³⁹ In een aantal landen heeft de vakbeweging zelf proactief het voortouw genomen. In het Verenigd Koninkrijk is er bijvoorbeeld 'Unionlearn', een initiatief van de TUC, dat onder meer 'green skills partnerships' helpt opzetten tussen vakbonden, het lokaal middenveld, overheden en het bedrijfsleven, en dat zijn leden ondersteunt bij groene activiteiten en posities op bedrijfsniveau.⁴⁰

Ook in België staat deze thematiek op de agenda. Een OESO-doorlichting van het beleid dat Vlaanderen hier tussen 2009 en 2014 rond voerde was lovend: de VDAB lanceerde vanaf 2010 een aantal projecten, en aandacht voor ‘groene’ jobs en vaardigheden kwam aan bod in strategische beleidsdocumenten.⁴¹ Het is echter onduidelijk in welke mate deze initiatieven sinds 2015 zijn voortgezet.⁴² Een recent standpunt van de Vlaamse sociale partners kaartte alvast de nood aan van een ‘toekomstgerichte arbeidsmarktstrategie’ voor de klimaattransitie, en pleitte voor extra opleidingen en vormingen om ‘werknemers vertrouwd te maken met de nieuwe vereisten als gevolg van de klimaat- en energietransitie’.⁴³

Conclusie

De klimaatcrisis bedreigt op zeer directe wijze de verscheidenheid aan maatschappijvisies en belangen die onze vakbonden verdedigen, ook vandaag al. Deze analyse strookt echter niet altijd met de lokale, sectorale of andere belangen en dilemma’s waar de vakbond rekening mee moet houden, en de voorbije decennia kwam het regelmatig tot openlijke conflicten tussen vakbonden en de milieubeweging.

In dit hoofdstuk zagen we hoe zij deze tegenstellingen proberen te overstijgen. Enerzijds groeide bij de vakbonden zowel het bewustzijn als de bereidwilligheid om klimaatactie te ondersteunen, internationaal maar ook nationaal en sectoraal. Anderzijds rees bij de milieu- en klimaatbeweging het besef dat het draagvlak voor klimaatbeleid fragiel zal blijven, tenzij zij de sociale dimensie overtuigend integreren in hun verhaal. Voortbouwend op het werk van de afgelopen 30 jaar (het Belgische Arbeid & Milieu, bijvoorbeeld, werd opgericht in 1987), vertaalde deze tendens zich de voorbije jaren in nieuwe allianties — zie bijvoorbeeld de *Coalizione Clima* (2015) in Italië, de *Alianza por el Clima* (2015) in Spanje, *Klima-Allianz* (2007) in Duitsland, het Europese *Right to Energy Forum* (2019) of de *Klimaatcoalitie* (2008)

in België, naast de nieuwe bondgenootschappen tussen vak- en milieubeweging die we hierboven al bespraken.

Dat neemt niet weg dat sommige sectoren en talloze leden een andere visie hebben, en de concrete energie die dagdagelijks naar deze thema's gaat is niet altijd in verhouding met de schaal van de crisis of de taal van de congresstukken. De vakbonden bevinden zich al jaren in een zeer complexe, woelige omgeving, met verschillende uitdagingen die zich tegelijkertijd stellen: het verval van klassieke politieke partners, de opkomst van verdelende identitaire conflicten en extreemrechts, digitalisering, platformisering, etc., vaak in een omgeving waarin de macht van het bedrijfsleven verder groeit terwijl de syndicalisatiegraad, het percentage werknemers aangesloten bij een vakbond, slinkt (althans in de rest van de wereld). De idee dat er zij aan zij met milieuorganisaties gestreden moet worden voor de afschaffing van bepaalde arbeidsplaatsen, of dat een diffuus maatschappelijk probleem voorrang moet krijgen op de groeiende sociale malaise in het hier en nu — vanzelfsprekend is anders.

Toch is pessimisme niet op zijn plaats. De mobilisaties van de voorbije maanden en jaren bieden een opportuniteit voor de vakbonden om aansluiting te vinden bij een dynamische beweging van 'onderaf', die erin geslaagd is om nieuwe lagen van de bevolking te politiseren én te mobiliseren. In België speelden verschillende vakbonden tijdens de voorbije manifestaties een actieve rol, en ons land kon op 15 maart als eerste ter wereld een politieke klimaatstaking op haar conto schrijven: zowel het ACV-CSC als de Algemene Centrale, ABVV-Metaal en de voedingscentrale van het ABVV stelden hun stakingskassen beschikbaar voor de 'Global Strike'. Ook in andere sectoren woedde een intens debat over stakingsacties. Daarnaast zagen we de voorbije maanden nieuwe organisatieverbanden ontstaan (bijvoorbeeld *Workers for Climate*, *Teachers for Climate*), die werknemers en vakbonden willen mobiliseren voor de klimaatstrijd. In onze buurlanden

is er een gelijkaardige dynamiek: de Duitse dienstenvakbond Ver.di, riep zijn twee miljoen leden op om te staken tijdens de mondiale actiedag van 20 september, net als het Franse CGT. De hernieuwde mobilisatiekracht van de klimaatbeweging, en de indrukwekkende energie waarmee ook een jongere generatie zich in deze strijd heeft laten gelden, biedt ook voor de vakbeweging nieuwe kansen.

Eindnoten

1. IAO (2018), *World employment and social outlook 2018. Greening with jobs*. Genève: IAO.
2. IAO (2018), *World employment and social outlook 2018. Greening with jobs*. Genève: IAO.
3. G. Zachmann, G. Fredriksson & G. Claeys (2018), *The distributional effects of climate policies*. Brussel: Bruegel.
4. G. Montt et al. (2018), 'Does climate action destroy jobs? An assessment of the employment implications of the 2-degree goal.' *International Labour Review* (157:4), p. 519–556. Eurofound (2019), *Energy scenario: Employment implications of the Paris Climate Agreement*. Brussel: Eurofound.
5. In vergelijking met een referentiescenario. Eurofound (2019), *Energy scenario: Employment implications of the Paris Climate Agreement*. Brussel: Eurofound.
6. Climact et al. (2016), *Macroeconomic impacts of the low carbon transition in Belgium*. Brussel: Federaal Planbureau.
7. G. Zachmann, G. Fredriksson & G. Claeys (2018), *The distributional effects of climate policies*. Brussel: Bruegel. G. Montt et al. (2018), 'Does climate action destroy jobs? An assessment of the employment implications of the 2-degree goal.' *International Labour Review* (157:4), p. 519–556. B. Galgóczi (2019), *Phasing Out Coal – A Just Transition Approach*. ETUI working paper, No. 2019.04. Brussel: ETUI.
8. G. Zachmann, G. Fredriksson & G. Claeys (2018), *The distributional effects of climate policies*. Brussel: Bruegel.
9. Eurofound (2019), *Energy scenario: Employment implications of the Paris Climate Agreement*. Brussel: Eurofound.
10. G. Montt et al. (2018), 'Does climate action destroy jobs? An assessment of the employment implications of the 2-degree goal.' *International Labour Review* (157:4), p. 519–556.
11. G. Zachmann, G. Fredriksson & G. Claeys (2018), *The distributional effects of climate policies*. Brussel: Bruegel. G. Montt et

- al. (2018), 'Does climate action destroy jobs? An assessment of the employment implications of the 2-degree goal.' *International Labour Review* (157:4), p. 519–556.
12. G. Montt et al. (2018), 'Does climate action destroy jobs? An assessment of the employment implications of the 2-degree goal.' *International Labour Review* (157:4), p. 519–556.
 13. Tot slot betekent de creatie van nieuwe 'jobs', d.w.z. vacatures, niet per se dat deze ook ingevuld worden: dit hangt af van de mate waarin de gezochte 'profielen' ook daadwerkelijk te vinden zijn.
 14. G. Zachmann, G. Fredriksson & G. Claeys (2018), *The distributional effects of climate policies*. Brussel: Bruegel.
 15. Eigen vertaling van G. Zachmann, G. Fredriksson & G. Claeys (2018), *The distributional effects of climate policies*. Brussel: Bruegel.
 16. E. Morena et al. (2018), *Mapping Just Transition(s) to a Low-Carbon World*. Genève: UNRISD. S. Sweeny & J. Treat (2018), *Trade unions and just transition. The search for a transformative politics*. TUED working paper, no. 11. New York: TUED.
 17. B. Galgóczi (2019), *Phasing Out Coal — A Just Transition Approach*. ETUI working paper, No. 2019.04. Brussel: ETUI.
 18. E. Morena et al. (2018), *Mapping Just Transition(s) to a Low-Carbon World*. Genève: UNRISD.
 19. B. Galgóczi (2019), *Phasing Out Coal — A Just Transition Approach*. ETUI working paper, No. 2019.04. Brussel: ETUI.
 20. <https://www.natuurenmilieu.nl/wp-content/uploads/2019/05/Kolen-op-de-schop-mei-2019.pdf>
 21. L. Prinz & A. Pegels (2018), 'The role of labour power in sustainability transitions: Insights from comparative political economy on Germany's electricity transition.' *Energy Research & Social Science* (vol. 41), p. 210–219.
 22. B. Galgóczi (2019), *Phasing Out Coal — A Just Transition Approach*. ETUI working paper, No. 2019.04. Brussel: ETUI.
 23. <https://www.cleanenergywire.org/factsheets/implementing-germanys-coal-exit-proposal-road-ahead>. <https://www.boell.de/en/2019/02/18/coal-commission-final-report-assessment>
 24. <https://www.boell.de/en/2019/02/18/coal-commission-final-report-assessment>
 25. A. Jakubowski & F. Warneck (2016), *Industriële regio's en klimaatveranderingsbeleid*. Brussel: ETUC.
 26. <https://www.euractiv.com/section/economy-jobs/opinion/climate-change/> Volgens door ETUC ondervraagde bonden ontbrak dit in zowat alle ondervraagde landen, met uitzondering van Zweden en Denemarken.

27. Gesteund door onder meer IndustriAll, TUC, IGM en de Belgische vakbonden.
28. Respectievelijk de Duitse en Oostenrijkse industrievakbond.
29. <https://www.bund.net/service/presse/pressemitteilungen/detail/news/ig-metall-bund-und-nabu-die-klima-und-mobilitaetswende-gestalten/>. https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20190214_OTS0035/just-transition-klimaschutz-demokratisch-gestalten.
30. In 2015 verscheen bijvoorbeeld een gedeeld rapport van het Britse TUC en Greenpeace, met een overzicht van hun gedeeld én conflicterende standpunten inzake de sociale, economische en ecologische toekomst van de Britse industrie.
31. Labor Network for Sustainability (2014), *The labor-climate landscape: A guided tour for worker- and climate-protection advocates*. Takoma Park: Labor Network for Sustainability.
32. G. Zachmann, G. Fredriksson & G. Claeys (2018), *The distributional effects of climate policies*. Brussel: Bruegel. In de Europese sectorale sociale dialoog, bijvoorbeeld, kwamen de Europese vertegenwoordigers van de vakbonden en de werkgevers de voorbije jaren tot gemeenschappelijke klimaatstandpunten in de mijnindustrie, de elektriciteitssector, de bouw en de metaalindustrie.
33. Een aantal voorbeelden doen vermoeden dat er wel degelijk tal van concrete 'groene' elementen worden opgenomen in sociaal overleg (vooral op sectoraal en bedrijfsniveau), maar dat het ons vooral ontbreekt aan een overzicht.
34. <https://www.bondbeterleefmilieu.be/artikel/hoe-krijgen-we-de-industrie-klimaatneutraal-en-circulair-2050>. Met betrekking tot de industriële transitie, bijvoorbeeld, werd de Vlaamse Raad voor Wetenschap en Innovatie vervangen door de Vlaamse Adviesraad voor Innoveren en Ondernemen (VARIO), een orgaan dat enkel door het industrieel bedrijfsleven wordt bevolkt.
35. IAO (2018), *World employment and social outlook 2018. Greening with jobs*. Genève: IAO.
36. In de EU analyseert het 'Europees centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding' (CEDEFOP) op regelmatige basis het beleid inzake de 'groene arbeidsmarkt' van een aantal lidstaten.
37. Cedefop (2019), *Skills for green jobs: 2018 update*. Brussel: Cedefop.
38. IAO (2018), *World employment and social outlook 2018. Greening with jobs*. Genève: IAO. Cedefop (2019), *Skills for green jobs: 2018 update*. Brussel: Cedefop.
39. Zie bijvoorbeeld <https://www.unionlearn.org.uk/publications/greener-deals-negotiating-environmental-issues-work>. Een ander

- voorbeeld is dat van de Spaanse UGT, met trainingsmateriaal voor vakbondsactie rond klimaat op de werkvloer. Aan Vlaamse kant neemt onder meer Arbeid & Milieu dit werk voor zijn rekening.
40. OESO (2017), *Boosting Skills for Greener Jobs in Flanders, Belgium*. Parijs: OESO. De VDAB werkte in 2011 samen met de sociale partners uit de bouwsector aan een gezamenlijke aanpak voor de ontwikkeling van opleidingen die moesten anticiperen op de verduurzaming van deze sector. De VDAB integreert ook vandaag nog een aantal 'generieke groene competenties' in tal van opleidingen, zoals 'zorg voor materialen', 'zuinig omgaan met energie' en 'geen grondstoffen verspillen'.
 41. In een recent advies van de Vlaamse sociale partners dat meer specifiek focust op de uitdagingen voor het toekomstig arbeidsmarktbeleid, komen 'groene' aspecten niet aan bod. Zie SERV (2019), *Iedereen aan boord*. Brussel: SERV.
 42. SERV (2019), *Elementen voor een gesublimeerd klimaat- en energiebeleid, 2019-2024*. Brussel: SERV.