

KLIMAATKAMERAAD.BE



Syndicaal aan de slag met milieu en klimaat

Deel 1: eerste hulp bij overleg

een sterke vakbond is
broodnodig

VLAAMS
ABVV

Handleiding voor ABVV-militanten

Dit is een uitgave van
Vlaams ABVV
Hoogstraat 42
1000 Brussel
tel. 02 506 82 21
info@vlaamsabvv.be
www.vlaamsabvv.be



Facebook: vakbondABVV
Twitter: @vakbondabvv

© Vlaams ABVV
2020

v.u. Caroline Copers, Hoogstraat 42, 1000 Brussel



Voorwoord

Deze brochure is het eerste deel van de reeks “Syndicaal aan de slag met milieu en klimaat”. In dit gedeelte “Eerste hulp bij overleg” krijg je meer informatie over je bevoegdheden. Je leert er ook waarom milieu en klimaat belangrijk thema’s zijn voor syndicalisten en leest er over de ervaringen van collega-militanten die vandaag al rond milieu en klimaat werken op hun bedrijf.

In het vervolg van deze reeks leer je meer over projectmatig werken rond milieu en kan je je eigen bedrijf onder de loep nemen met behulp van thematische checklists.

We wensen jou alvast veel leesplezier en... veel succes in jouw syndicale werking rond milieu en klimaat.

Inhoud

Voorwoord	3
Inhoud	4
Aan de slag met milieu: getuigenissen van ABVV-militanten	6
Waarom syndicaal werken rond milieu?	12
Wat is rechtvaardige transitie	13
Rechtvaardige transitie in de praktijk	14
Hoe begin je er aan?	18
Belangrijke momenten in het syndicaal jaar	21
Belangrijke milieu-informatiebronnen	25
Jouw syndicale milieu-rechten	27
Vorming en ondersteuning	30
Word klimaatkameraad!.....	32

Aan de slag met milieu en klimaat

Getuigenissen van ABVV-militanten



Aan de slag met milieu en klimaat: getuigenissen van ABVV-militanten

Heel wat ABVV-militanten gaan vandaag al syndicaal aan de slag rond milieu. Hier lees je over de ervaringen van enkelen van hen. Laat je door deze verhalen inspireren voor het aanpakken van milieu op jouw bedrijf.

“Milieu op de agenda voor de gezondheid van de collega’s”

Bij Voest Alpine Sadef (Hooglede-Gits) werkt de syndicale ploeg van ABVV Metaal al jaren systematisch rond milieu. Kameraad Ludwin De Plancke vertelt ons er meer over.

Hoe gaan jullie te werk?

We proberen onze syndicale informatierechten rond milieu in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) optimaal te benutten. Een belangrijk moment is bijvoorbeeld de jaarlijkse toelichting over het milieubeleid in het Comité. We laten de milieurapportering steeds analyseren door het milieuteam van het Vlaams ABVV en beschikken zo over een goede voorbereiding met mogelijke vragen die we kunnen stellen. We hebben doorheen de jaren ook een goede relatie opgebouwd met de milieucoördinator.

Wat heb je kunnen verwezenlijken?

Het meest trots ben ik op verwezenlijkingen die tegelijk de gezondheid van de collega’s als het milieu ten goede komen. Zo slaagden we er met ons werk in het CPBW in om het kankerverwekkende chroom-6 te laten vervangen door een gezonder alternatief. Enkele jaren later werd de stof verboden door Europa, maar Sadef was hier dus al op voorbereid. Milieubewust werken kan dus ook de concurrentiepositie ten goede komen op lange termijn. Een ander voorbeeld is de naverbrander die gebruikt werd om de uitstoot van de fabriek te behandelen. Die gebruikte veel aardgas en bovendien ontstonden er soms



kleine brandjes. In samenwerking met de milieucoördinator werd een alternatief uitgewerkt: de naverbrander werd vervangen door een actieve koolfilter. Dat scheelt niet alleen heel wat CO₂-uitstoot, maar het vergroot ook de veiligheid van de collega's.

“Betere werkomstandigheden en energiebesparing dankzij ledverlichting”

Bij Chocolaterie Ickx (Essen) plaatsten de delegees van ABVV Horval de verlichting op de agenda van het sociaal overleg. Dit leidde tot een investering in ledverlichting met positieve gevolgen voor de werkomstandigheden, de elektriciteitsfactuur van het bedrijf en onze planeet. Marcella, Ann en Isaura vertellen ons er meer over.



Hoe gingen jullie tewerk?

We vingen vanop de werkvloer signalen op over problemen met de verlichting, sommige lampen werkten niet meer of knipperden en er waren ook enkele donkere hoeken. Dit kwam ook tot uiting in een bevraging over welzijn van de werkgever. We brachten dit ter sprake op het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) en er kwam een rondleiding met de preventie-adviseur, die ook metingen uitvoerde. De werkgever besliste hierdoor om over te gaan tot een volledige “relighting” en alle tl-lampen meteen te vervangen door ledverlichting

Wat waren de resultaten van de relighting?

De resultaten waren spectaculair: de donkere hoeken verdwenen en het is een stuk aangenamer op de werkvloer. Er kwamen positieve reacties van de collega's. Bovendien is het voor de werknemers ook makkelijker om hun job uit te voeren. Kleur is heel belangrijk in onze sector en goede verlichting helpt daarbij. Er zijn ook positieve gevolgen voor het energieverbruik: het verbruik van de verlichting daalde met meer dan de helft, goed nieuws voor ons klimaat. Dit vertaalt zich ook in de energiefactuur van het bedrijf.

Heb je nog tips voor andere syndicalisten?

Het jaarlijks overleg over het jaaractieplan voor welzijn op het werk (JAP, zie ook p. 24) in het CPBW is een goede gelegenheid om thema's die een invloed hebben op de werkbaarheid van het werk zoals ergonomie of verlichting ter sprake te brengen. We doen dit regelmatig en stellen vast dat die suggesties ook vaak door de werkgever worden aangepakt.

Een ander nuttig instrument is onze eigen syndicale ideeënbus die we gebruiken om sneller op te pikken wat leeft op de werkvloer. Het gebeurt dat we de briefjes uit de bus meenemen naar het Comité om duidelijk te maken dat veel collega's onze bezorgdheid delen.

“Met de fiets naar het werk, beter voor de gezondheid én het milieu”

Bij Rizla werd het jaarlijks overleg over het jaaractieplan voor welzijn op het werk (JAP) gebruikt om fietsbeleid op de agenda van het sociaal overleg te plaatsen. Hoewel dit in eerste instantie werd afgeketst, gaf de syndicale ploeg niet op en werd er uiteindelijk een fietsleaseplan ingevoerd. Steven De Backer, delegatie voor de Algemene Centrale, vertelt ons er meer over.



Hoe ging je tewerk?

Na een vorming over milieu kreeg ik het idee om ook op ons bedrijf rond milieu te werken. Na wat onderzoek bleek dat meer dan de helft van de collega's binnen een straal van 10 kilometer rond het bedrijf wonen, een haalbare afstand om per fiets te overbruggen. We stelden tijdens het jaarlijkse overleg over het jaaractieplan dus voor om punten rond fietsbeleid op te nemen in het JAP. Door mensen te stimuleren met de fiets naar het werk te komen, zorg je ervoor dat de files minder lang worden. Bovendien is het positief voor de gezondheid en help je er het milieu een handje mee.

Was je aanpak meteen succesvol?

De vraag werd in eerste instantie door de baas afgeketst, er waren toch al douches en een overdekte fietsstalling? Steven gaf echter niet op door deze eerste tegenslag en bleef het voornemen om de fiets te promoten in zijn ach-

terhoofd houden. Toen er een jaar later een nieuwe CEO werd aangesteld, zag hij de mogelijkheid om de discussie opnieuw te openen. Ook deze keer liep het niet van een leien dakje, maar na enkele maanden van discussie werd er in het kader van de CAO onderhandelingen toch een akkoord bereikt over een fietsleaseplan.

Welk resultaat bereikte je?

Bij Rizla heeft men beslist om een fietsleaseplan uit te rollen voor elektrische fietsen. Steven ijverde ook voor een fietsvergoeding en ook deze is inmiddels een feit dankzij een sectorale CAO. Bij een fietsleaseplan kunnen de werknemers via de werkgever een (elektrische) fiets huren tegen een voordelig tarief. Er bestaan heel wat verschillende formules die op maat van het bedrijf en de werknemers kunnen gekozen worden. Zeker de moeite waard om te onderzoeken of dit ook op jouw bedrijf interessant zou zijn. Wees voorzichtig met bijdragen via het brutoloon, die kunnen immers onbedoelde effecten hebben bij ziekte of tijdelijke werkloosheid. Als de eigen bijdrage te hoog is, dan kan een groepsaankoop voordeliger zijn. Het kan uiteraard ook absoluut niet de bedoeling zijn dat het fietsleaseplan in de plaats komt van de rechtmatige eis voor een (bruto) loonsverhoging.

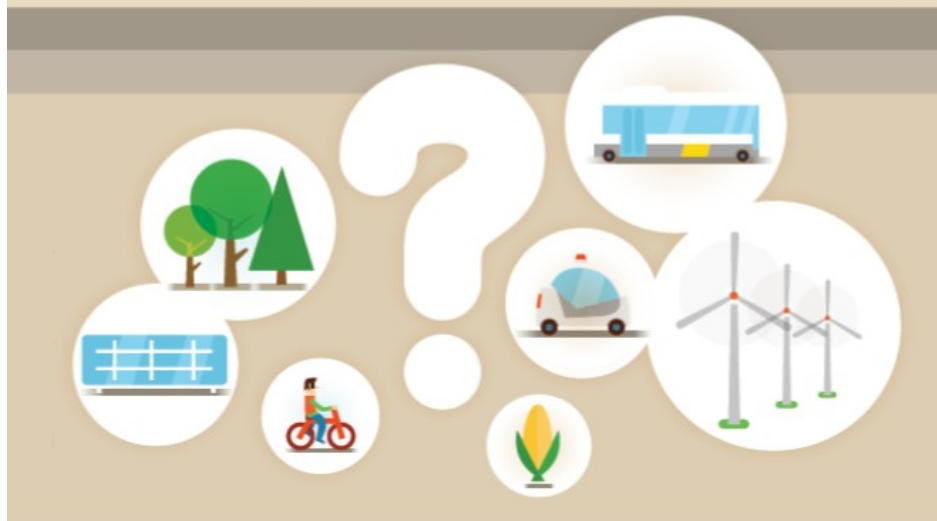
Deel ook jouw ervaringen

Staat jouw verhaal hier in de volgende editie van deze brochure? Het zou zomaar kunnen. Het milieuteam is immers steeds op zoek naar inspirerende verhalen van militanten die aan de slag gingen rond milieu en klimaat. Deel jouw ervaringen via milieu@vlaamsabvv.be en inspireer zo andere klimaatkameraden.



KLIMAATKAMERAAD.BE

MAAK MEE JOUW TOEKOMST



DOE MEE,
WORD... **KLIMAAT
KAMERAAD**

Waarom syndicaal werken rond milieu?



Waarom syndicaal werken rond milieu?

Als syndicalist strijd je voor een rechtvaardige samenleving, met een goed loon, werkbaar werk en een veilige arbeidsomgeving voor iedereen. Waarom is het belangrijk daarbij ook rond milieu en klimaat te werken? Dat lees je hier.

Voor de gezondheid van jezelf en je collega's

Een goede gezondheid is uitermate belangrijk dat heeft de Coronacrisis nog eens ten volle aangetoond. Nochtans werken veel werknemers nog steeds in omstandigheden die op korte of lange termijn schadelijk zijn voor hun gezondheid. Het gaat hier niet enkel om wat er zich binnen de bedrijfsmuren afspeelt: ook de stress en de blootstelling aan luchtvervuiling tijdens het woon-werkverkeer kunnen de gezondheid schade toebrengen.

Om de werkgelegenheid ook in de toekomst veilig te stellen

Om de klimaatdoelstellingen te halen die de verschillende overheden zichzelf hebben opgelegd in het kader van de Klimaatakkoorden van Parijs (2015), zal de uitstoot in alle sectoren sterk moeten beginnen dalen in de komende jaren. Sommige bedrijven die erg veel uitstoten of producten maken die worden uitgefaseerd (plastic voor eenmalig gebruik bvb.) zullen het productieproces of hun producten moeten veranderen. In andere sectoren zal de impact minder direct zijn, maar de normen rond energieverbruik en materiaalengebruik zullen steeds strenger worden. Bedrijven die voorop lopen, zullen een voordeel hebben op de concurrentie. Voor wie te lang afwacht, dreigen grote plotse facturen voor verplichte aanpassingen. Het is dus belangrijk nu al na te vragen hoe jouw bedrijf de weg naar een klimaatneutrale toekomst wil afleggen.

Voor een leefbare planeet

Er zijn geen jobs op een dode planeet en om de planeet leefbaar te houden zal het nodig zijn om zo snel mogelijk naar een klimaatneutrale economie te evolueren. Dit zal grote veranderingen in de economie teweeg brengen en alle sectoren zullen hierbij hun verantwoordelijkheid moeten nemen. Om grote schokken te vermijden is het belangrijk om hierrond op sectorniveau maar ook op bedrijfsniveau lange termijnplannen te maken.

Wat is rechtvaardige transitie?

Rechtvaardige transitie gaat over de manier waarop we de overgang naar een klimaatneutrale economie moeten maken en is opgenomen in de klimaat-akkoorden van Parijs (2015). Het is ook expliciete doelstelling van de European Green Deal van de Europese Commissie die Europa klimaatneutraal wil maken tegen 2050. Bij een rechtvaardige transitie gaan een sterk sociaal beleid en klimaatambitie hand in hand om ervoor te zorgen dat niemand uit de boot valt. Je kan dit gemeenschappelijk probleem niet oplossen door dit probleem af te schuiven op individuen, je moet gemeenschappelijke oplossingen voorstellen. Je investeert dus bvb. als overheid beter in klimaatneutraal openbaar vervoer dan de mensen die een elektrische wagen kunnen betalen te sponsoren.

Wat is de rol van de vakbond?

Goed werkend sociaal overleg op verschillende niveau's van nationaal tot sectoraal tot op het bedrijf is belangrijk om de overgang naar een klimaatneutrale economie in goede banen te leiden. Op de klimaatop van Katowice (2018) werd het belang van sociaal overleg ook expliciet erkend in de Just Transition Silesia Declaration die door een vijftigtal landen, waaronder België, werd ondertekend. Om de overgang naar een groene economie succesvol te maken, zullen in alle sectoren en alle bedrijven inspanningen nodig zijn. Zeker in de nasleep van de Corona-pandemie zal de verleiding groot zijn om terug te keren naar business as usual, maar als we willen vermijden dat we van een virus-lockdown in een klimaat-meltdown verzeilen, zal elk bedrijf een pad naar een klimaatneutrale toekomst moeten uittekenen. Aan de vakbond om erover te waken dat die veranderingen niet alleen de planeet maar ook de werknemer ten goede te komen. Je bouwt immers geen duurzame toekomst op een sociaal kerkhof.



Rechtvaardige transitie in de praktijk

Deze voorbeelden uit het buitenland tonen aan hoe vakbonden een belangrijke rol kunnen spelen op weg naar een duurzame economie.

Odense Steel Yard (Denemarken)

In de nasleep van de financiële crisis van 2009 werd beslist dat de Odense Steel Yard zou sluiten. De scheepswerf was op dat moment één van de grootste scheepswerven in Europa en zorgde direct en indirect voor bijna 8000 jobs. Onder druk van de vakbonden kwam er een transformatieplan waarbij de site werd omgevormd tot een centrum voor offshore windenergie. Er waren ter plaatse dan ook al heel wat faciliteiten aanwezig om die transitie te realiseren zoals dokken, kranen en andere voorzieningen voor zwaar transport. Ook de werknemers bezaten al heel wat technische capaciteiten die ook nuttig zijn bij het maken van windmolens: denk maar aan lassen, het leggen van elektrische leidingen of het behandelen van grote metalen oppervlakken. Het nabijgelegen Lindø Offshore Renewables Center (een testcentrum voor windturbines) zorgde voor extra opleiding waar nodig. Op die manier konden in 2011 toen het laatste schip te water werd gelaten al 1000 werknemers rechtstreeks aan de slag in de sector van de windenergie. Tegen 2016 werkten op piekmomenten al 2400 werknemers in het Lindø Industrial Parc en werd besloten te investeren in een uitbreiding, de toekomst lijkt dus verzekerd.

Sluiting steenkoolcentrales (Canada)

In de Canadese provincie Alberta besloot men in het kader van het klimaatplan om de steenkoolcentrales voor de opwekking van elektriciteit versneld uit te faseren. In het proces dat aan deze beslissing vooraf ging, werden vakbonden en lokale overheden van in het begin betrokken. Zo werd op vraag van de vakbonden ook onderzocht of het haalbaar zou zijn om de centrales open te houden als de uitstoot zou worden opgevangen en opgeslagen (CCS; carbon capture and storage). De studie zorgde ervoor dat de noodzaak tot sluiting onderbouwd werd, wat noodzakelijk was voor het aanvaardingsproces van de betrokken werknemers. Het belangrijkste onderdeel van

het transitieplan is een transitiefonds dat gefinancierd wordt door een koolstof-taks (voor bedrijven). Het fonds zorgt voor investeringen in lokale economie, een belastingverlaging voor de inwoners van de streek (om hogere energiekosten te compenseren) en een vangnet voor getroffen werknemers. Het vangnet omvat een inkomensgarantie voor werknemers waarbij ze 75% van hun vroegere loon behouden tot ze een nieuwe job vinden of op pensioen kunnen gaan.

Tata Steel IJmuiden (Nederland)

Midden in de coronacrisis brak bij de staalfabriek van Tata Steel in IJmuiden een grote staking uit, die uiteindelijk vierentwintig dagen zou duren. De directe aanleiding waren de plannen van de staalmultinational om in heel Europa zo'n 3000 banen te schrappen waarvan 1200 in Nederland. De vakbond FNV maakte van de gelegenheid gebruik om naast het behoud van de jobs ook een plaats aan tafel bij de discussie over de duurzame toekomst van het bedrijf te eisen. De staking werd een succes: er komen geen gedwongen ontslagen en het bestaande werkgelegenheidspact wordt verlengd tot 2026. De vakbond werd ook uitgenodigd om mee te praten over het strategisch plan voor de vestiging in IJmuiden. Op strategisch vlak zitten het bedrijf en de vakbond voorlopig echter nog niet op de zelfde golflengte: waar het bedrijf vooral een nieuwe (efficiëntere) technologie wil opschalen en investeren in koolstofopslag (CCS) en koolstofhergebruik (CCU: carbon capture and usage), ziet het FNV meer heil in het gebruik van waterstofgas om op een klimaatneutrale manier staal te produceren. De toekomst zal uitwijzen wat het wordt, maar het is belangrijk dat de vakbond alvast mee aan tafel zit bij het uittekenen van een toekomstplan.



KLIMAATKAMERAAD.BE



HIER WERKT
EEN KAMERAAD AAN
EEN GROENER BEDRIJF
GEÏNTERESSEERD?
VRAAG JE ABVV-AFGEVAARDIGDE
OM MEER INFO!

via Climate-Copern, Vlaams ABVV, Noordvlaam ABVV, Noordvlaam ABVV

POWERED BY



DOE MEE,
WORD...

**KLIMAAT
KAMERAAD**

EERSTE HULP BIJ OVERLEG OVER MILIEU

16

Jouw syndicale milieurechten



Hoe begin je er aan?

Als je voor het eerst syndicaal aan de slag gaat rond milieu en klimaat voel je je misschien onzeker. Zal ik niet door de mand vallen als ik niet alle technische details uit die dikke dossiers snap? Laat je vooral niet afschrikken. Het is echt niet nodig om zelf een milieu-expert te zijn om syndicaal te werken rond milieu. Met syndicaal gezond verstand kom je al heel ver. Jij kent als syndicalist bovendien als geen ander de situatie op de werkvloer. Je staat ook niet alleen, je kan steeds een beroep doen op de ondersteuningsdienst Milieu van het Vlaams ABVV (zie ook p. 31) voor specifieke vragen of een begeleiding op maat. In dit deel van de brochure proberen informeren we je alvast over jouw bevoegdheden en informatierechten rond milieu en belangrijke momenten tijdens het syndicaal jaar. Gebruik ook zeker de andere brochures uit deze reeks.

Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk

Het CPBW is dé spil voor inspraak in het milieubeleid van jouw bedrijf. Milieu is één van de zeven welzijnsdomeinen (Codex Welzijn op het Werk – artikel 1.2-2) en behoort dus tot de bevoegdheid van het CPBW. De rol van het CPBW wordt eveneens beschreven in de milieuwetgeving (VLAREM II – 4.1.9.3). De leden van het CPBW hebben wettelijk het recht op **alle nodige informatie om met volledige kennis van zake adviezen uit te brengen** rond het milieubeleid van het bedrijf. Als je meer informatie nodig hebt om syndicaal rond milieu te werken is het CPBW dan ook de ideale plek om dit te vragen. Alle verslagen, inlichtingen, adviezen en documenten die te maken hebben met milieu moeten ter beschikking gesteld worden van het CPBW. Dit geldt zeker voor documenten die aan de overheid moeten worden bezorgd, maar is hier niet toe beperkt. Als er geen Comité is op je bedrijf dan moeten de documenten i.v.m. milieu ter beschikking gesteld worden van de syndicale delegatie.

Nieuw verkozen in het CPBW?

Met deze stappen maak je een goede start:

- Praat met je voorgangers of meer ervaren collega's in het CPBW. Vraag hen welke dossiers belangrijk zijn om op te volgen en welke dossiers nog in behandeling waren. Op die manier kan je de draad makkelijk oppikken. Het kan ook de moeite waard zijn om eens te praten met de collega's van de andere vakbonden. In gemeenschappelijk front kan je meer bereiken.
- Neem de CPBW-verslagen van de laatste maanden door. Mogelijk

stuurden je voorgangers die al door. Je kan ze ook opvragen bij de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk.

- Maak een praatje met de milieuoördinator en informeer je over haar/zijn activiteiten. Vraag ook om haar/zijn contactgegevens, zodat je de milieuoördinator kan contacteren als je vragen hebt of in geval van problemen. Als er geen milieuoördinator is vraag je best op de eerste vergadering van het CPBW wie de contactpersoon is voor milieuzaken.

Huishoudelijk reglement

De spelregels voor het overleg in het CPBW worden vastgelegd in het huishoudelijk reglement. Dit reglement legde je zelf mee vast tijdens de oprichtingsvergadering. Gebruik de regels die in dit reglement werden vastgelegd over:

- Waar, wanneer en hoe er vergaderd wordt
- Hoe een punt op de agenda geplaatst kan worden
- De manier waarop de contacten verlopen tussen de werknemersvertegenwoordigers, de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn, de preventieadviseur en de werknemers
- De wijze waarop deskundigen (bijvoorbeeld van de vakbond) kunnen worden uitgenodigd
- De wijze waarop het personeel over de werking van het CPBW wordt geïnformeerd.

Ondernemingsraad

Hoewel de ondernemingsraad niet formeel bevoegd is om rond milieu adviezen te geven, kan het milieuthema er via een omweg toch op de agenda belanden: bijvoorbeeld via de federale mobiliteitsdiagnostiek. De economische en financiële informatie (EFI) die op de OR besproken wordt bevat ook aanknopingspunten rond milieu: je kan er meer te weten komen over bvb. de kosten voor het energie- en watergebruik of over overheidssteun. Alle documenten rond milieu die voor de overheid moeten worden bijgehouden, moeten ook ter beschikking gesteld worden aan de leden van de OR. Als er geen OR is in jouw bedrijf dan worden de bevoegdheden rond de EFI overgenomen door het CPBW of de syndicale delegatie (als er ook geen Comité is).

De milieucoördinator

Of je bedrijf een milieucoördinator moet hebben hangt af van welke economische activiteiten worden vergund in de omgevingsvergunning. In de indelingslijst (VLAREM II - bijlage 1) staat per economische activiteit aangegeven of er een milieucoördinator moet worden aangesteld. Bedrijven met activiteiten die een grote invloed kunnen hebben op het milieu, zullen in regel een milieucoördinator moeten aanstellen. De milieucoördinator kan zowel een werknemer zijn van het bedrijf of van een externe firma.

De milieucoördinator moet waken over de **correcte uitvoering van de milieuwetgeving**. Dit houdt onder meer in: het controleren of de milieunormen worden nageleefd. Ervoor zorgen de nodige metingen en controles worden uitgevoerd. De milieucoördinator zorgt er ook voor dat milieurapporten tijdig bij de overheid worden ingediend en houdt hiervoor de nodige gegevens bij over o.a. afvalstoffen, uitstoot, energieverbruik, ... De milieucoördinator kan persoonlijk aansprakelijk worden gesteld voor overtredingen van de milieuwetgeving (tenzij zij/hij kan aantonen dat het bedrijf haar/zijn adviezen niet heeft opgevolgd).

De milieucoördinator heeft ook nog de taak om adviezen te verlenen over geplande investeringen en verbetervoorstellen te formuleren. Daarnaast draagt zij/hij ook bij aan de communicatie rond milieu, zowel binnen het bedrijf als naar buiten toe.

De milieucoördinator kan een belangrijke medestander zijn als je rond milieu en klimaat aan de slag wil gaan. Zij/hij beschikt over heel wat informatie en technische kennis en kan vanuit zijn/haar rol helpen om de werkgever te overtuigen. Het loont dus om een goede relatie met de milieucoördinator op te bouwen. De milieucoördinator heeft niet altijd een makkelijke rol, vaak kosten de voorstellen die zij/hij doet geld. Je kan dus ook de milieucoördinator helpen, door mee te ijveren voor een milieuvriendelijk bedrijf.

Het CPBW heeft de **beslissingsbevoegdheid** over de aanstelling, vervanging of verwijdering van de milieucoördinator als die een werknemer is van het bedrijf. Het akkoord van het Comité is dus nodig als de werkgever de milieucoördinator-werknemer wil afdanken of vervangen. Hoewel het Comité geen beslissingsbevoegdheid heeft over de aanstelling of vervanging een externe milieucoördinator, kan het CPBW hierrond natuurlijk wél adviezen formuleren.

Belangrijke momenten in het syndicaal jaar




Milieu hoort in het bedrijf een thema te zijn dat dagelijks wordt opgevolgd. Het is dus belangrijk om hier op geregelde basis syndicale controle op uit te voeren. Er zijn een aantal momenten in het syndicale werkjaar die zich er goed toe lenen om het milieu- en klimaatbeleid van het bedrijf aan te kaarten op het sociaal overleg, hierrond bouwde het Vlaams ABVV de syndicale milieukalender op.

De milieukalender

In de onderstaande tabel worden mogelijke actiemomenten rond milieu in het sociaal overleg schematisch weergegeven.

	IMJV	Jaarverslag Milieucoör.	Jaarlijkse Toelichting*	EFI	JAP
Januari					
Februari					
Maart					
April					
Mei					
Juni					
Juli					
Augustus					
September					
Oktober					
November					
December					

Legende:

	Militantenkern start voorbereidingen
	Overleg inplannen
	Laatste kans voor overleg

* Er is geen vastgelegd moment voor de Jaarlijkse Toelichting, dit is een suggestie gebaseerd op syndicale ervaringen.

Integraal Milieujaarverslag (IMJV)

Het integraal milieujaarverslag is een jaarlijks verslag dat bepaalde (maar niet alle) bedrijven bij de overheid moeten indienen. Of jouw bedrijf dit moet doen hangt o.a. af van de uitstoot en het energieverbruik. Het IMJV moet rond **15 maart** ingediend worden bij de overheid. CPBW-leden moeten hiervan in principe een kopie ontvangen. Het IMJV bestaat uit verschillende onderdelen, welke onderdelen ingediend moeten worden, hangt af van de activiteiten van het bedrijf. Het IMJV kan informatie bevatten over:

- de uitstoot van verontreinigende stoffen door het bedrijf naar lucht, water en bodem
- het verbruik van energie en grondwater
- de afvalstoffen van het bedrijf

De gegevens over uitstoot naar lucht en water zijn ook opgenomen in een openbaar databestand. Dit laat je toe om de evolutie over verschillende jaren te bekijken of de uitstoot van je bedrijf te vergelijken met andere bedrijven uit dezelfde sector of uit de buurt. Het IMJV-databestand is te vinden op www.vmm.be/data/imjv-databestand.

Het is interessant om het IMJV samen met het jaarverslag van de milieucoördinator te bespreken op het Comité. Hulp nodig met het analyseren van het IMJV en het voorbereiden van vragen voor tijdens de bespreking op het Comité? Contacteer het milieuteam op milieu@vlaamsabvv.be.

Jaarverslag Milieucoördinator

Als er een milieucoördinator is aangesteld dan moet die jaarlijks verslag uitbrengen over haar/zijn werkzaamheden. Dit verslag moet **voor 1 april** bezorgd worden aan de bedrijfsleiding, het Comité voor Bescherming op het Werk en de Ondernemingsraad. Dit verslag bevat onder meer een overzicht van de uitgebrachte adviezen en het gevolg dat er aan werd gegeven.

Het jaarverslag van de milieucoördinator is een interessant document dat je een beeld geeft van de belangrijkste dossiers waarmee de milieucoördinator bezig is geweest. Als je bijvoorbeeld meldingen ziet over overschrijdingen van

uitstootnormen dan weet je waarover je vragen kan stellen, of naar welke stoffen je op zoek moet in het IMJV.

Ook voor de analyse van het jaarverslag van de milieuoördinator en voor het voorbereiden van vragen hierover kan je terecht bij de milieudienst van het Vlaams ABVV.

Jaarlijkse toelichting milieubeleid

De codex welzijn op het werk (art. II.7-16) schrijft voor dat bedrijven jaarlijks een “omstandige toelichting” moeten geven aan het Comité over het milieubeleid van de onderneming. Deze regel is ook opgenomen in de milieuwetgeving. De wetgeving legt niet vast welke vorm die toelichting moet hebben en ook niet wanneer die moet plaatsvinden. Het is echter een goed idee om deze toelichting in te plannen kort na het indienen van het IMJV en het jaarverslag en er zo een themavergadering van het Comité over milieu van te maken.

Je kan zelf afspraken maken met de werkgever over de thema's die tijdens de jaarlijkse toelichting moeten worden besproken. Wij raden aan om deze thema's (indien van toepassing) zeker te bespreken:

- Energie (evolutie verbruik, aandeel hernieuwbare energie, ...)
- Uitstoot (broeikasgassen, andere gassen, fijn stof, zware metalen, ...)
- Water (verbruik, lozingen, zuivering, hergebruik hemel/afvalwater, ...)
- Afvalstoffen (evolutie hoeveelheid, belangrijkste afvalstoffen, recycling, hergebruik ...)
- Mobiliteit (woon-werk, transport, ...)
- Klachten van buurtbewoners en overheden (Waren er klachten van buurtbewoners over hinder? Waren er overschrijdingen van milieunormen? Wat gebeurde er met deze klachten/vaststellingen?)

Als er in je bedrijf geen Comité is dan neemt de syndicale afvaardiging deze bevoegdheid over.

Economische en financiële informatie (EFI)

Jaarlijks wordt de economische en financiële informatie van het bedrijf besproken op de Ondernemingsraad. Een belangrijk syndicaal moment. De EFI bevat ook verschillende aanknopingspunten rond milieu, maar die zitten verspreid op verschillende plaatsen. Enkele zaken waarrond je informatie kan terugvinden:

- Investerings in installaties (bvb. om ze milieuvriendelijker te maken)
- Bepaalde subsidies van de overheid (bvb. ecologiesteun)
- Kosten voor energie of water, ...
- Toekomstverwachtingen, onderzoek, ... (basisinfo)

Een goede samenwerking en uitwisseling van informatie tussen de leden van het Comité en de OR is hier dus een pluspunt, door informatie samen te leggen kan je een beter beeld krijgen.

Jaarlijks actieplan voor welzijn op het werk (JAP)

Het jaarlijks actieplan voor welzijn op het werk is de jaarlijkse uitwerking van het globaal preventieplan. De werkgever moet het ontwerp van het JAP **voor 1 november** overmaken aan het CPBW of de syndicale delegatie (als er geen Comité is). In november en december kan het CPBW dan advies geven en overleggen over dit ontwerp. Op 1 januari treedt het nieuwe JAP in werking. Ook de werknemersvertegenwoordigers hebben het recht om punten voor het JAP voor te stellen. In veel bedrijven lukt het zo om enkele belangrijke punten voor werknemers op te nemen in het JAP.

Aangezien milieu één van de zeven welzijnsdomeinen is, kan je ook milieupunten laten opnemen in het JAP. Wil je hiermee aan de slag lees dan zeker onze brochures "[Een groener bedrijf via het jaaractieplan voor welzijn op het werk](#)" en "[Inspiratiegids voor een groener bedrijf](#)". Je kan beide brochures downloaden via www.klimaatkameraad.be.

Belangrijke milieu-informatiebronnen

Omgevingsvergunning

De omgevingsvergunning is een belangrijk document voor je bedrijf. Je kan ze immers beschouwen als een soort rijbewijs, zonder de juiste omgevingsvergunning mag het bedrijf geen activiteiten uitvoeren. De omgevingsvergunning is dan ook een basisdocument waarin je kan nagaan welke activiteiten je bedrijf mag uitvoeren en welke voorwaarden daaraan verbonden zijn. De omgevingsvergunning moet ter beschikking zijn voor leden van het Comité, maar kan ook vrij eenvoudig opgevraagd worden bij de milieudienst van de gemeente waar je bedrijf gelegen is. Let op: het is wel een vrij technisch document.

De omgevingsvergunning is de samenvoeging van enkele verschillende vergunningen waaronder de vroegere milieuvergunning en stedenbouwkundige vergunning (bouwvergunning). Er kunnen verschillende omgevingsvergunningen van toepassing zijn op jouw bedrijf (bvb. omdat er installaties zijn bijgebouwd).

Afhankelijk van het soort activiteiten dat jouw bedrijf uitoefent moet het beschikken over een omgevingsvergunning klasse 1, 2 of 3. Bij klasse 3 is er enkel een meldingsplicht, vergunningen voor klasse 1 en 2 moeten aangevraagd worden bij resp. de provincie of de gemeente waar het bedrijf zich bevindt.

Wat is het verschil tussen de milieu- en omgevingsvergunning?

Een van de belangrijkste veranderingen is het feit dat de omgevingsvergunning geen einddatum heeft, terwijl de milieuvergunning sowieso elke 20 jaar moest vernieuwd worden.

Omdat de omgevingsvergunning niet meer automatisch om de 20 jaar vernieuwd moet worden, gebeurt het aanpassen van de milieunormen waaraan installaties moeten voldoen nu voornamelijk via de sectorale milieuvorwaarden. Die sectorale voorwaarden zullen op regelmatige basis aan de nieuwste "best beschikbare technologieën" (BBT's) worden aangepast. Vraag aan de

milieucoördinator wanneer er voor jouw sector een nieuwe BBT-studie gepland is. Het is belangrijk dat bedrijven blijven investeren in milieuvriendelijke installaties, anders dreigen problemen bij de eerstkomende herziening van de sectorale milieunormen. Als er in de jaarverslagen van de milieucoördinator regelmatig sprake is van aanvragen voor specifieke lozings- of uitstootnormen of van overschrijdingen van milieunormen dan is dit een belangrijk syndicaal waarschuwingssignaal. Vraag meer informatie en vraag naar de aanpak die het bedrijf zal hanteren om die problemen op te lossen.

Andere informatiebronnen:

Er bestaan nog heel wat andere documenten die nuttige informatie over het milieubeleid van je bedrijf kunnen bevatten. Vraag een overzicht van de documenten met milieu-informatie die het bedrijf heeft opgesteld en eventueel een korte uitleg over de informatie die in het document vermeld wordt. Op die manier kan je gericht informatie opvragen.

Enkele mogelijke informatiebronnen zijn:

Emissiejaarverslag ETS

Er bestaat een handelssysteem voor uitstootrechten van broeikasgassen op Europees niveau (ETS). Bedrijven die grote hoeveelheden broeikasgassen uitstoten vallen meestal onder dit handelssysteem. Die bedrijven moeten jaarlijks een rapport opmaken over de hoeveelheid broeikasgassen die ze hebben uitgestoten. Op basis van dit rapport moeten ze emissierechten indienen, heel wat bedrijven krijgen grote hoeveelheden gratis emissierechten. Er bestaat een [database](#) waarin je deze gegevens kan bekijken.

Jaarrapporten milieubeheerssystemen (EMAS of ISO14001)

Documenten Energiebeleidsovereenkomst (EBO)

Sommige bedrijven sloten een energiebeleidsovereenkomst (EBO) af met de Vlaamse Overheid. Toetreden tot de EBO is een voorwaarde voor bepaalde subsidies. Bedrijven die een EBO hebben afgesloten moeten jaarlijks een rapport opstellen over hun energiegebruik en om de vier jaar een energieplan opstellen op basis van een doorlichting van hun energiegebruik.

Jouw syndicale milieu-rechten

In de milieuwetgeving staan een aantal bevoegdheden en informatierechten voor het CPBW en de Ondernemingsraad (OR) die je kan gebruiken bij het uitbouwen van je syndicale milieuwerking. Dit onderdeel van de brochure geeft je ter samenvatting een schematisch overzicht. In de eerste twee kolommen vind je terug of de bevoegdheden van toepassing zijn voor het CPBW, voor de Ondernemingsraad of beide.

Is er in jouw bedrijf geen CPBW en OR?

Als er geen CPBW is dan neemt de syndicale afvaardiging de bevoegdheden van het Comité rond milieu-informatie en -advies over (incl. de jaarlijkse toelichting). Je hebt dus sowieso recht op de nodige informatie om over het milieubeleid advies uit te brengen. Dit is ook het geval in overheidsinstellingen waar geen sociale verkiezingen gehouden worden.

Als er geen Ondernemingsraad is dan neemt het Comité de bevoegdheden rond EFI over, is er ook geen Comité dan gaan de bevoegdheden naar de syndicale afvaardiging.

Welke documenten moet je ontvangen?

CPBW	OR	
X	X	Vóór 1 april: het jaarverslag van de milieucoördinator (VLAREM II, art. 4.1.9.3.1.)
X	-	Afschrift van de adviezen die de milieucoördinator geeft aan de werkgever (VLAREM II, art. 4.1.9.3.1.)
(X)	X	Economische en Financiële Informatie (EFI): Om de vier jaar - na de sociale verkiezingen; elk voorjaar; driemaandelijks en occasioneel in de ondernemingsraad. Bij ondernemingen met meer dan 50 maar minder dan 100 werknemers, krijgt het CPBW deze functie.

Welke milieu-informatie heb je ter beschikking?

De wetgever heeft het enkel over 'het ter beschikking stellen van informatie'. Dat betekent niet dat je automatisch van alles een kopie krijgt!

Bespreek in het CPBW en de OR waar en wanneer de documenten ter inzage liggen of wanneer je een kopie kan krijgen.

Zorg ervoor dat er een **register of overzicht** wordt bijgehouden over de onderwerpen die de verschillende documenten bundelt

CPBW	OR	
X	X	<p>Alle documenten in verband met milieu, die het bedrijf ter beschikking moet houden van de overheid, moeten ook ter beschikking gesteld worden van de werknemersvertegenwoordiging in de OR en in het CPBW.</p> <p>Indien er geen OR of CPBW is, worden deze documentatie ter beschikking gesteld van de syndicale delegatie (VLAREM II, artikel 4.1.5.2.).</p> <p>Meer in het bijzonder moeten alle inlichtingen, verslagen, adviezen en documenten inzake het milieu en/of de externe veiligheid - en zeker die documenten die de werkgever aan de overheid moet bezorgen - ter beschikking staan van het CPBW (VLAREM II, art. 4.1.9.3.1.).</p>
X	X	Energieplannen en energiestudies opgemaakt in het kader van verplichtingen tot rationeler energiegebruik (REG decreet, art.17, §5), zoals bij de Energiebeheersovereenkomst (EBO)
X	X	Vóór 1 april, de bijlagen bij het integraal milieujaarverslag (VLAREM II, art. 4.1.9.3.1.); het gaat hier bijvoorbeeld over de niet-technische samenvatting van het veiligheidsrapport.

De werkgever moet CPBW en/of OR informeren over:

CPBW	OR	
X	-	Het personeel, de lokalen, het materiaal en de middelen die de werkgever ter beschikking stelt van de milieucoördinator (VLAREM II, art. 4.1.9.3.1.).
X	-	De milieuvergunningaanvragen van ondernemingen in de buurt (100 meter), voor zover deze ondernemingen verplicht zijn dit door te sturen (klasse 1 inrichtingen).
X	-	De wijzigingen aangebracht in het fabricatie-procédé, technieken of installaties voor zover ze een bedreiging vormen voor het milieu of de externe veiligheid (VLAREM II, art. 4.1.9.3.1.).
X	-	De vrijwillige deelneming aan het milieubeheer- en milieu-auditsysteem (VLAREM II, art. 4.1.9.3.1.).
X	-	De werkgever moet alle nodige informatie verstrekken om met volledige kennis van zaken advies te kunnen geven
(X)	X	EFI: vierjaarlijks, jaarlijks, driemaandelijks en occasioneel (Koninklijk Besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economisch financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden).

Adviesbevoegdheid van CPBW en/of OR

Je hebt ook expliciet het recht en de opdracht om over een aantal zaken advies te geven:

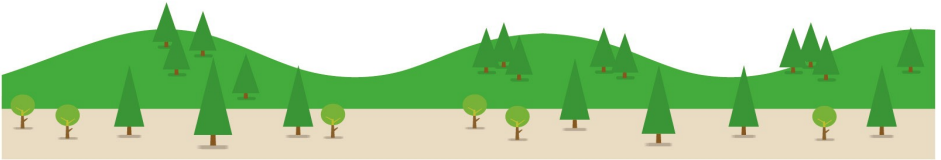
CPBW	OR	
X	-	Het door de onderneming gevoerde milieubeleid.
X	-	Het Integraal Milieujaarsverslag, en andere documenten en inlichtingen die men krijgt (het Jaarverslag van de Milieucoördinator is zo'n document). De wetgeving vermeldt echter niet duidelijk of het CPBW hierover moet adviseren.

Beslissingsbevoegdheid van CPBW

Het CPBW moet zijn akkoord geven over:

- de aanstelling
- de vervanging
- de verwijdering

van de milieucoördinator-werknemer.



Vorming en ondersteuning

We hebben in deze brochure een aantal basisideeën beschreven en enkele tips aangereikt over hoe je de milieuthema's kan aanpakken in je bedrijf.

Wil je verder werk maken van een syndicale milieuwerking, dan kan je terecht op de Klimaatkameraad-website www.klimaatkameraad.be. Hier vind je de nodige **handleidingen, nieuwsberichten en artikelen**. Like ook onze Klimaatkameraad pagina op Facebook.

Je kan ook terecht op de pagina www.vlaamsabvv.be/milieu.

Wil je je tanden zetten in een syndicale milieuwerking, dan is **vorming** beslist iets voor jou. Je kan daarvoor terecht bij Vorming & Actie – de interprofessionele vormingsdienst van het Vlaams ABVV of bij de vormingsdienst van jouw centrale.

In de vorming krijg je actuele informatie, worden je onderhandelingsvaardigheden aangescherpt en leer je ook van militanten en delegees uit diverse bedrijven en sectoren.

Meer informatie over interprofessionele vormingen in je gewest vind je op:

www.vlaamsabvv.be/page/categorie/720/Vorming.htm

Milieupublicaties van het Vlaams ABVV

Op zoek naar meer info over syndicaal werken rond milieu? Bekijk dan zeker deze publicaties. (en vergeet de andere delen van deze reeks niet).

- ❑ Een groener bedrijf via het jaaractieplan voor welzijn op het werk, 28 p.
https://klimaatkameraad.be/sites/default/files/downloads/publicaties/2017_05_handleiding_1_jap_0.pdf
- ❑ Inspiratiegids voor een groener bedrijf, 44 p.
https://klimaatkameraad.be/sites/default/files/downloads/publicaties/2017_09_inspiratiegids_groener_bedrijf.pdf
- ❑ Syndicaal aan de slag met energie, 24 p.
https://klimaatkameraad.be/sites/default/files/downloads/publicaties/2018_09_energiehandleiding_0.pdf
- ❑ Syndicaal aan de slag met milieu-informatie, 8 p.
https://klimaatkameraad.be/sites/default/files/downloads/publicaties/2019_syndicaal_aan_de_slag_met_milieu-informatie.pdf

Het milieuteam

Deze brochure geeft algemene informatie die je kan gebruiken om rond milieu te werken in jouw bedrijf. Je zal je werking echter moeten afstemmen op de specifieke situatie in jouw bedrijf. Geen twee bedrijven zijn immers hetzelfde.

Wil je ondersteuning bij de uitbouw van je syndicale milieuwerking? Heb je vragen? Dan kan je contact opnemen met het milieuteam van het Vlaams ABVV. Maar vergeet zeker niet je secretaris eerst te contacteren.

Het milieuteam kan je op verschillende manieren ondersteunen: van het antwoorden op een specifieke vraag, over het analyseren van milieudocumenten tot bijstand op de vergadering van het CPBW. Je mag ons ook steeds contacteren om je syndicale successen rond milieu te delen: door het delen van jouw ervaringen kunnen we collega-delegees beter begeleiden en inspireren.

Contact: **Dienst Vorming en Ondersteuning Milieu
Vlaams ABVV
Hoogstraat 42 - 1000 Brussel
mail: milieu@vlaamsabvv.be**

tel.: 02/506.82.35



Word klimaatkameraad

Een duurzame toekomst is nog steeds mogelijk. Met de campagne 'Klimaatkameraad' willen we als vakbond mee onze rol spelen in een rechtvaardige omslag.

Alternatieven in elkaar haken, het sociaal weefsel versterken, uitproberen, experimenteren, ervaringen delen, stap voor stap vooruitgaan en allianties aangaan voor alternatieven...

Met alle klimaatkameraden vormen we een netwerk dat ervaringen uitwisselt en bouwt aan een betere wereld. Hoe meer klimaatkameraden, hoe meer klimaatvreugde.

Schrijf je in op onze website en word ook klimaatkameraad.



Vlaanderen
verbeelding werkt

een sterke vakbond is
broodnodig

VLAAMS
ABVV

www.klimaatkameraad.be