

Radicaal veranderen omwille van het milieu: horror voor de vakbond?

Tom Creten, Sander Happaerts & Kris Bachus^{1 2}

Transities zijn het nieuwe toverwoord in het duurzaamheidsdebat en wijst erop dat we het drastisch over een andere boeg moeten gooien in de manier waarop we wonen, werken, eten of ons verplaatsen. Radicaal veranderen omwille van het milieu, het lijkt op het eerste zicht wel een syndicale horrorfilm. Want waren de vakbonden niet die conservatieve lastposten die staken bij alles wat naar groene regelgeving of verandering in het algemeen ruikt? En toch. Ooit was de syndicale beweging de revolutionaire kracht bij uitstek die spontaan radicale verandering uitademde in alles wat ze deed. En het was Rosa Luxemburg zelf die begin vorige eeuw stelde dat het kapitaal niet enkel de arbeid, maar ook de natuur uitbuit en die voorspelde dat het plunderen van onze eindige natuurlijke grondstoffen een van de oorzaken zou worden voor het ineenstorten van het kapitalisme.

De juiste houding zoeken

Er is dus wel degelijk een logische link tussen ecologie en syndicalisme en vakbonden benadrukken die link alvast minstens in de retoriek. Desalniettemin weten vakbonden zich vaak geen houding aan te meten wanneer in specifieke bedrijven of sectoren thema's als duurzaamheid, transities of milieu op de agenda komen en echte verandering om de hoek loert. Vaak loopt men de feiten achterna en tracht men enkel anderen te dwingen ook sociale aspecten mee te nemen in het duurzaamheidsverhaal. Een goed voorbeeld daarvan zijn de pogingen van Belgische en internationale vakbonden om het concept 'transities' uit te breiden naar 'rechtvaardige transities' of 'just transitions' en zo het dominante discours alvast aan te passen. Hoewel op zich lovenswaardig, wijst het toch op een reactieve houding waarbij de vakbond haar karretje met sociale eisen gewoon aan het ecologische verhaal tracht aan te hangen.

Een ander gevaar is dat men zich met projecten in de marge gaat bezighouden. Een lichtdoof-actie in bedrijf A, de introductie van een veggie-dag in bedrijf B. Hoewel dergelijke initiatieven van belang zijn voor bewustmaking en prima zijn om te ondersteunen, hebben ze weinig impact en kunnen ze zelfs weerstand opwekken bij militanten als dat het enige is waar de vakbond zich mee bezighoudt. In plaats van dergelijke 'dikketruiendag-houding' aan te nemen, kan de vakbond maar beter wat ambitieuzer zijn. De belangrijkste transitie van allemaal (die naar een koolstofarme maatschappij) zal namelijk tot stand komen door enorme technologische en culturele veranderingen met grote implicaties voor werknemers in alle sectoren.

Kort gesteld draait de syndicale bestaansreden om werk, loon en arbeidsomstandigheden en ook in het duurzaamheidsdebat mogen die zaken best centraal staan. Zoals gezegd, heeft het echter weinig zin bij elk nieuw initiatief rond duurzaamheid, te roepen dat beleidsmakers en bedrijven ook rekening moeten houden met die syndicale prioriteiten. Het is daarentegen zaak voor de vakbonden om transities actief mee richting te geven. Dat kan door zelf op zoek te gaan naar manieren waarop zorg voor het leefmilieu gepaard kan gaan met een goede sociale bescherming en daarvoor zelf proactief voorstellen te doen, zowel op bedrijfs- als op sectoraal niveau.

“Cutting back on resources is better than cutting back on people”

Zo is er in Duitsland het ‘Netzwerk Ressourceneffizienz’. In 2007 richtten de Duitse vakbond IG Metall, samen met haar koepelorganisatie DGB en de overheid, een netwerk op rond het efficiënt gebruik van hulpbronnen (grondstoffen, energie, materialen) in ondernemingen. Het netwerk omvat ook onderzoeksinstellingen, werkgeversorganisaties en andere geïnteresseerde partners.³ De bedoeling is actief de hulpbronnenefficiëntie in ondernemingen te promoten en daarbij wordt een win-winlogica gehanteerd. De efficiëntie verlaagt de milieu-impact van bedrijven en vermindert tegelijk de productiekosten. Voor de werknemers en vakbonden heeft dat als voordeel dat er minder behoefte is aan besparingen op arbeid. Daardoor kan werkgelegenheid worden behouden, zelfs in sectoren met een hoge loonkost. Of zoals een betrokkene het ooit omschreef: “Cutting back on resources is better than cutting back on people”.⁴ Bovendien vraagt een efficiënt gebruik van hulpbronnen ook om innovatie en investeringen, wat eveneens tewerkstelling kan opleveren. Onder de paraplu van het netwerk werd een opleidingsproject op touw gezet om syndicale vertegenwoordigers te leren hoe de kwestie van hulpbronnenefficiëntie op de kaart te zetten in hun bedrijf.⁵

Dergelijke initiatieven op bedrijfsniveau zijn echter zeldzaam, zeker in België. Als een bedrijf een (ecologische) omslag maakt, is dat meestal op initiatief van het management. Doordat de vakbond zich niet in de debatten mengt, wordt vaak geen rekening gehouden met de sociale gevolgen en ontstaat dan ook al gauw protest als blijkt dat de door het management uitgetekende transitie ook het schrappen van banen betekent. Een bekend voorbeeld daarvan is de (voor de werknemers best pijnlijke) transitie geweest van Umicore van zowat het meest vervuilende bedrijf ter wereld naar pionier van duurzaam materialenbeheer. Daarom zou het goed zijn dat vakbondscentrales meer ondersteuning bieden aan militantenkernen in de bedrijven om zelf actief na te denken over sociaal, ecologisch en economisch gunstige transitieplannen en daarover in dialoog te treden met het management. Ook het inhuren van externe innovatiedeskundigen en nadenken over (inter-)sectorale transitieplannen kunnen zinvolle strategieën zijn.

Valkuilen: Cutting back on resources *and then* cutting back on people

Er zijn evenwel ook valkuilen. Win-win-win-situaties waarbij ecologische, sociale en financiële vooruitgang hand in hand gaan, liggen niet zomaar voor het rapen. Zo is het niet ondenkbaar dat een bedrijf met plezier vakbondsideeën overneemt om te besparen op energie of andere hulpbronnen om vervolgens alsnog een hoop banen te schrappen. Op ecologisch vlak is er het gevaar voor het reboundeffect, waarbij elke vooruitgang op het vlak van hulpbronnenefficiëntie onmiddellijk wordt tenietgedaan doordat er bijkomende financiële ademruimte ontstaat voor extra productie. Op het nationale niveau en op lange termijn is het dan ook zeker van belang dat de vakbeweging blijft ijveren voor een andere economie. Een economie waarin grenzen aan de groei worden erkend en waarbij sociale meerwaarde boven financiële dividenden wordt geplaatst. Ook daarbij zullen de vakbonden zeker een bondgenoot vinden in de milieubeweging.

Conclusie

De syndicale en ecologische beweging zijn zonder meer natuurlijke bondgenoten. Zonder enige schroom zouden vakbonden best hun standpunten over duurzaamheidstransities scherp stellen.

Daarbij hoeft de ecologische kwestie niet boven de sociale te worden geplaatst, maar mag het groene verhaal ook geen schaamlapje zijn voor een uitsluitend sociale agenda. Op bedrijfs- en sectoraal niveau zijn er kansen voor de vakbond om actief op zoek te gaan naar win-win-win-voorstellen. Op (inter)nationaal vlak is op de lange termijn een andere economie noodzakelijk, maar ook in die strijd kan de milieubeweging wel eens de meest adequate partner zijn.

¹ Creten T., Bachus K. & Happaerts S. (2014), Een vakbond in transitie. Naar een versterkte werking rond duurzaamheidstransities in de ACV-centrales METEA en BIE. Leuven: HIVA - KU Leuven, https://hiva.kuleuven.be/resources/pdf/publicaties/R1568_Een-vakbond-in-transitie.pdf.

² Creten T., Happaerts S. & Bachus K. (2014), Duurzaamheid in de vakbondswerking: nood aan een transitie!, De gids op maatschappelijk gebied, n°4, pp.36-41.

³ Eurofound (2011), Industrial relations and sustainability : the role of sociale partners in the transition towards a green economy, Dublin, 61p.

⁴ Ibid., p.24.

⁵ Ibid.