



# Informatieve nota

## Informatie- en adviesrechten van werknemers op het vlak van milieu en energie

Brussel, 3 april 2014

---

<b>Dossier</b>	Informatie- en adviesrechten van werknemers op het vlak van milieu en energie
<b>Toelichting</b>	Deze nota is opgesteld door het SERV-Secretariaat en bevat een overzicht van de informatievoorziening en het overleg voor werknemers en hun vertegenwoordigers rond milieu en energie. De nota is opgesteld naar aanleiding van de discussies rond het decreet op de omgevingsvergunning en geeft deels uitvoering aan het werkprogramma van de SERV terzake.
<b>Contactpersoon</b>	Peter Van Humbeeck - <a href="mailto:pvhumbecck@serv.be">pvhumbecck@serv.be</a> 02 209 01 01

---

1	<b>Inhoud</b>	
2	<b>1. Inleiding</b> .....	<b>5</b>
3	<b>2. Informatie- en adviesrechten voor werknemers: huidige wettelijke</b>	
4	<b>regeling</b> .....	<b>5</b>
5	2.1. Algemene situering .....	5
6	2.2. Milieuvergunnings- en andere milieuprocedures .....	6
7	Kopie milieuvergunningsaanvraag .....	6
8	Kennisgeving vergunningsbeslissing .....	6
9	Kopie beroepsbeslissing .....	6
10	Kennisgeving van milieuvergunningsaanvragen van klasse 1-	
11	bedrijven uit de buurt .....	7
12	Ontvangstmelding overname .....	7
13	Informatie vrijstelling project-MER .....	7
14	Informatie kennisgeving project-MER .....	7
15	Informatie individuele afwijkingen .....	7
16	2.3. Bedrijfsmilieubeleid .....	8
17	De rol van het comité voor preventie en bescherming op het werk ...	9
18	Algemene informatieplicht.....	10
19	Voorafgaand akkoord over de aanwijzing en de vervanging van een	
20	milieucoördinator-werknemer.....	11
21	Verslag milieucoördinator ontvangen.....	11
22	Integraal milieujaarverslag (IMJV).....	12
23	Globaal preventieplan en jaarlijks actieplan (JAP) .....	12
24	Innovatiedialoog .....	12
25	2.4. Economisch-financiële informatie (EFI) .....	13
26	Economisch-financiële informatie (EFI) - OR .....	13
27	Economisch-financiële informatie (EFI) - CPB .....	13
28	2.5. Energiebeleid .....	14
29	Energieplanning.....	15
30	Benchmarking- en auditconvenant.....	15
31	Energiebeleidsovereenkomsten.....	15
32	2.6. Mobiliteitsbeleid.....	16
33	Federale diagnostiek .....	17
34	Sociaal overleg projecten Pendelfonds.....	17
35	2.7. Sector- en interprofessioneel niveau .....	17

36		Kennisgeving voorgenomen (wijziging) sectorale of integrale milieuvorwaarden .....	17
37			
38		Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's).....	18
39		SERV-adviezen en akkoorden.....	18
40		Pm: Sectorconvenants.....	19
41		Pm: Sectorfondsen .....	20
42		Betrokkenheid bij sectorale transitie-initiatieven.....	20
43	<b>3.</b>	<b>Het nieuwe regime van de omgevingsvergunning.....</b>	<b>21</b>
44	3.1.	Algemene situering .....	21
45	3.2.	SERV-advies over het voorontwerp van decreet .....	21
46		Tijdige en voldoende dialoog met de omgeving en de werknemers	22
47		Een duidelijke plaats voor informatievoorziening aan werknemers en hun vertegenwoordigers .....	22
48			
49		Evaluaties op sectoraal niveau .....	22
50	3.3.	Ontwerpdecreet omgevingsvergunning .....	23
51		Algemene decretale bepaling .....	23
52		Declassering/milieucoördinator .....	24
53		Periodieke evaluaties.....	24
54		Vergunningsprocedure, hernieuwing en bijstellen van de omgevingsvergunning.....	24
55			
56		Algemene en sectorale milieuvorwaarden .....	25
57		Bescherming werknemers .....	25
58	3.4.	Ontwerpbesluit omgevingsvergunning.....	25
59	<b>4.</b>	<b>Europees Overzicht .....</b>	<b>26</b>
60	4.1.	Situering.....	26
61	4.2.	Informatie en consultatieplicht: Europese regels .....	26
62	4.3.	MVO – Duurzaamheid - Corporate governance.....	28
63	4.4.	EMAS (Europees Milieumanagement- en Audit Schema) .....	30
64	4.5.	Moderniseringsrichtlijn en rapportering over MVO .....	31
65	4.6.	ISO 26000 en Global Reporting Guidelines (GRI) .....	32
66	4.7.	Enkele voorbeelden uit de Europese lidstaten.....	32
67		Nederland.....	34
68		Frankrijk.....	35
69		Duitsland .....	37
70		Oostenrijk .....	37
71		Zweden.....	38
72		Verenigd Koninkrijk.....	38

73	<b>5.</b>	<b>Tot slot</b> .....	<b>39</b>
74	5.1.	Belang informatie en betrokkenheid .....	39
75	5.2.	(Relatief) belang juridische waarborgen .....	40
76		Bedrijfscultuur.....	40
77		Kennis, deskundigheid, capaciteit.....	41
78		Sociale innovatie op bedrijfsniveau.....	42
79	5.3.	Transities op sectorniveau .....	44
80			
81			

## 82 1. Inleiding

83 In zijn advies over het voorontwerp van decreet inzake de omgevingsvergunning stelde  
84 de SERV vast dat het voorontwerp niets zegde over hoe de informatievoorziening en  
85 het overleg voor werknemers en hun vertegenwoordigers gegarandeerd zal worden.  
86 De SERV vroeg dat de werknemers een duidelijke plaats zouden krijgen in het nieuwe  
87 systeem. Als gevolg daarvan werd het voorontwerp aangepast. Het is de bedoeling om  
88 in de uitvoeringsbesluiten van het omgevingsvergunningsdecreet specifieke bepalingen  
89 op te nemen waardoor de werknemers/het comité en de vakbonden geïnformeerd zul-  
90 len worden over de vergunningverlening de evaluaties en de bijstelling van de omge-  
91 vingsvergunning. De SERV kondigde in zijn werkprogramma aan deze thematiek ver-  
92 der te zullen opnemen.

93 De voorliggende nota bevat een eerste aanzet daartoe. Hij beschrijft de huidige wette-  
94 lijke regeling en instrumenten op het vlak van informatie- en adviesrechten van werk-  
95 nemers op het vlak van milieu en energie. Een tweede deel beschrijft de belangrijkste  
96 wijzigingen die relevant zijn voor deze informatie- en adviesrechten in het kader van de  
97 omgevingsvergunning. Daarna volgt een kort Europees overzicht. Een laatste deel be-  
98 vat enkele algemene overwegingen over het belang van informatie en betrokkenheid  
99 van werknemers, over het relatieve belang van juridische waarborgen daartoe, en over  
100 transities op sectorniveau.

## 101 2. Informatie- en adviesrechten voor werknemers: 102 huidige wettelijke regeling

### 103 2.1. Algemene situering

104 In de wetgeving is het Comité voor Preventie en Bescherming (CPB) op het werk aan-  
105 gewezen als het overlegorgaan binnen de onderneming om het milieu- en energiebe-  
106 leid van het bedrijf op te volgen. Ook in de ondernemingsraad (OR) (in praktijk meestal  
107 in bedrijven met minstens 100 werknemers) kunnen milieu- en energieaspecten ter  
108 sprake komen aangezien daar o.a. economische en financiële informatie aan bod  
109 komt.

110 De federale wetgeving bepaalt verder dat alle werkgevers onder de wet 'Welzijn op het  
111 werk' vallen, dus ook de bedrijven met minder dan 50 werknemers en bijgevolg geen  
112 CPBW hebben. In die bedrijven komen alle bevoegdheden van het CPBW toe aan de  
113 vakbondsafvaardiging. Ook als er in de onderneming geen OR bestaat, neemt de syn-  
114 dicale delegatie of vakbondsafvaardiging (VA) een aantal taken over.

115 De werknemersvertegenwoordiger in het CPB en de ondernemingsraad heeft recht op  
116 een aantal faciliteiten: contacten en bezoeken aan de werkplaatsen; de werknemers  
117 inlichten (mondeling, schriftelijk); toegang tot de documentatie en de reglementering;  
118 voorbereidende vergaderingen; technische bijstand; aanplakborden; nodige tijd, nodige  
119 materiaal; vorming.

120 De wetgeving zelf is deels federaal, deels Vlaams. De federale wet van 4 augustus  
121 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk  
122 vormt de basis voor het CPB. Deze wet regelt een federale materie en is dus geldig

123 in heel België. Het KB van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking  
 124 van de comités voor veiligheid en bescherming op het werk is terug te vinden in  
 125 titel II, hoofdstuk IV van de Codex over het welzijn op het werk.

126 De Vlaamse wetgeving (vnl. Vlarem I en II) nemen de algemene bepalingen uit de  
 127 federale wet in grote lijnen over en hebben er sinds 1993 op advies van de sociale  
 128 partners in de SERV ook rechten aan toegevoegd. Om die reden wordt de verdere  
 129 bespreking hierna hoofdzakelijk beperkt tot de Vlaamse regelgeving.

130 Het CPB heeft thans een vrijwel volledig informatierecht over bijna alle documenten  
 131 in de onderneming die met milieubeleid of milieureglementering te maken hebben.  
 132 Naast deze informatierechten verleent de Vlaamse milieuwetgeving aan het CPB  
 133 ook een adviesrecht inzake het milieubeleid van de onderneming.

134 De concrete bepalingen in de wetgeving maken een onderscheid tussen documen-  
 135 ten die de werknemersvertegenwoordiging moet krijgen van de werkgever, docu-  
 136 menten die ter beschikking moet gehouden worden van de werknemersvertegen-  
 137 woordiging, zaken waarover de werkgever de werknemersvertegenwoordiging  
 138 moet informeren, adviesbevoegdheden en medebeslissingsbevoegdheden. Daar-  
 139 naast bevat de wetgeving enkele bepalingen die ervoor zorgen dat ook overheden  
 140 soms milieu-informatie moeten bezorgen aan de werknemersvertegenwoordiging.

141 Sinds 2004 is er ook een wettelijke regeling rond energie-informatie.

142 Hierna worden de belangrijkste bepalingen uit de regelgeving overlopen.

## 143 **2.2. Milieuvergunnings- en andere milieuprocedures**

144 De wetgeving geeft de leden van het Comité Preventie en Bescherming (CPB) een  
 145 reeks informatierechten m.b.t. de milieuvergunning van de onderneming.

### 146 **Kopie milieuvergunningsaanvraag**

147 Vlarem I, Art. 6, § 2.- Gelijkzeitig met de indiening van de in art. 5 van dit besluit  
 148 bedoelde milieuvergunningsaanvraag, maakt de werkgever in voorkomend geval  
 149 een exemplaar van het vergunningsaanvraagdossier met de voorgeschreven bijla-  
 150 gen over aan het Comité. (Deze bepaling is niet voorzien voor een melding of een  
 151 verandering van een vergunde inrichting).

### 152 **Kennisgeving vergunningsbeslissing**

153 Vlarem I, Art. 34, 1°, art. 35, 5° en art. 36, 5°. Verzending van een voor eensluidend  
 154 verklaard afschrift van de beslissing over een milieuvergunningsaanvraag  
 155 door de vergunningverlenende overheid (Bestendige Deputatie - klasse 1 of Bur-  
 156 gemeester - klasse 2)

### 157 **Kopie beroepsbeslissing**

158 Vlarem I, Art. 50, 4° en art. 52, 4°.- Ontvangst vanwege de in beroep vergunning-  
 159 verlenende overheid (Bestendige Deputatie - klasse 2 of Vlaamse Minister - klasse  
 160 1) van een voor eensluidend verklaard afschrift van de beslissing per ter post aan-  
 161 getekende zending van de beslissing over een beroep tegen een verleende milieu-  
 162 vergunning.

163 **Kennisgeving van milieuvergunningaanvragen van klasse 1-bedrijven uit de**  
 164 **buurt**

165 VLAREM I, Art. 17, § 3.2°.- Schriftelijke kennisgeving aan het Comité door de be-  
 166 voegde burgemeester, tijdens het openbaar onderzoek ervan, van een milieuver-  
 167 gunningsaanvraag door een vreemde onderneming, gelegen in een straal van 100  
 168 m rond de eigen instelling.

169 **Ontvangstmelding overname**

170 Vlarem I, Art 42 §5. De overheid, bedoeld in §2, stuurt een afschrift van de ont-  
 171 vangstmelding, bedoeld in §4, aan (...) het comité.

172 **Informatie vrijstelling project-MER**

173 DABM. Art. 4.3.3. §6 Vrijstelling van milieueffectrapportage als de bescherming van  
 174 het algemeen belang noodzakelijk maakt dat op uitzonderlijke omstandigheden  
 175 wordt gereageerd met het onverwijld uitvoeren van het project. De Vlaamse rege-  
 176 ring, respectievelijk de administratie, neemt onverwijld en uiterlijk binnen een ter-  
 177 mijn van zestig dagen na ontvangst van het verzoek een beslissing. In voorkomend  
 178 geval bevat de beslissing tevens de voorwaarden die aan de vrijstelling of de ont-  
 179 heffing zijn verbonden. De beslissing wordt binnen een termijn van zeventig dagen  
 180 na ontvangst van het verzoek bekendgemaakt, ter inzage gelegd bij de administ-  
 181 ratie en aan de initiatiefnemer betekend. In voorkomend geval maakt de initiatiefne-  
 182 mer de beslissing over aan het Comité voor de Preventie en Bescherming op het  
 183 Werk en de milieucoördinator.

184 **Informatie kennisgeving project-MER**

185 DABM Art. 4.3.4. § 4. De initiatiefnemer brengt de administratie tijdig en door bete-  
 186 kening of tegen ontvangstbewijs in kennis van het voorgenomen project-MER. De  
 187 initiatiefnemer betekent een afschrift van de volledig verklaarde kennisgeving en  
 188 van de beslissing van de administratie terzake binnen een termijn van tien dagen  
 189 na ontvangst, tegelijkertijd aan tenminste: 4° in voorkomend geval de onderne-  
 190 mingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk die bestaan  
 191 in het bedrijf van de initiatiefnemer - of bij ontstentenis van deze organen, de vak-  
 192 bondsafvaardiging - en de milieucoördinator.

193 **Informatie individuele afwijkingen**

194 Vlarem II Art. 1.2.2ter.2. §1. Voor afwijkingsaanvragen, vermeld in artikel 1.2.2.2  
 195 die inplantingsregels betreffen en voor afwijkingsaanvragen, vermeld in artikel  
 196 1.2.2bis.4, zendt de gewestelijke milieuvergunningcommissie, op de dag van de  
 197 verzending van de brief waarin wordt meegedeeld dat de afwijkingsaanvraag ont-  
 198 vankelijk en volledig is bevonden, één exemplaar van de afwijkingsaanvraag sa-  
 199 men met de bijlagen aan de bevoegde burgemeester, met de opdracht om een  
 200 openbaar onderzoek in te stellen. §2. Het openbaar onderzoek over een afwij-  
 201 kingsaanvraag omvat (...): 3° het door de bevoegde burgemeester schriftelijk ter  
 202 kennis brengen van de afwijkingsaanvraag aan: het comité voor preventie en be-  
 203 scherming op het werk, vermeld in het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende  
 204 de opdrachten en de werking van de Comités voor Preventie en Bescherming op  
 205 het Werk, van elke onderneming gelegen in een straal van 100 m rond de in-  
 206 richting;

207 Art. 1.2.2ter.7. Een voor eensluidend verklaard afschrift van de beslissing over een  
 208 afwijkingsaanvraag, wordt door de Vlaamse minister, bevoegd voor het leefmilieu  
 209 en het waterbeleid, of de gemachtigde ambtenaar van de afdeling, bevoegd voor  
 210 milieuvergunningen, op dezelfde dag dat tot de verzending van de beslissing aan  
 211 de burgemeester, vermeld in artikel 1.2.2ter.6, § 1, wordt overgegaan, met een  
 212 aangetekende brief of bij afgifte tegen ontvangstbewijs, aan (...) 7° het comité voor  
 213 preventie en bescherming op het werk, vermeld in het koninklijk besluit van 3 mei  
 214 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de Comités voor Preventie en  
 215 Bescherming op het Werk.

### 216 **2.3. Bedrijfsmilieubeleid**

217 De informatie- en adviesbevoegdheden van het CPB omtrent het bedrijfsmilieubeleid  
 218 zijn verspreid over talrijke wettelijke bepalingen. Op advies van de SERV werd in 1996  
 219 een 'sleutelbepaling' ingevoegd in de Vlaamse wetgeving met een overzicht van de rol  
 220 van het CPB (Vlarem II Art. 4.1.9.3.1.). Dat neemt niet weg dat de afzonderlijke bepa-  
 221 lingen zijn blijven bestaan.

222 Een ander sleutelartikel is de algemene informatieplicht (Vlarem II Art. 4.1.5.2) die be-  
 223 paalt dat alle documenten en gegevens die in toepassing van Vlarem II moeten be-  
 224 zorgd worden aan de overheid tevens ter beschikking moeten worden gesteld van de  
 225 werknemersvertegenwoordiging. Deze bepaling is geïnspireerd op de federale codex  
 226 welzijn op het werk. Die bevat een verplichting voor de werkgever om documentatie  
 227 samen te stellen en ter beschikking te houden van het CPB op het vlak van milieu,  
 228 waaronder de toepasselijke regelgeving en alle documenten die in kader van milieu in  
 229 de onderneming worden opgemaakt<sup>1</sup>. De leden CPB moeten op de hoogte worden  
 230 gebracht en kennis kunnen nemen van alle (al dan niet door regelgeving opgelegde)  
 231 inlichtingen, verslagen, adviezen en documenten die verband houden met het intern of  
 232 extern milieu, met inbegrip van alle inlichtingen, adviezen en documenten die de on-  
 233 derneming aan de overheid moet verschaffen of ter inzage houden.

234 De codex en Vlarem bepalen tevens dat er jaarlijks een omstandige toelichting moet  
 235 zijn van het milieubeleid op een vergadering van het CPB met toelichting bij vragen  
 236 (Vlarem II art. 4.1.9.3.1, Codex, titel II, H IV, art. 16). Voor werknemersorganisaties is  
 237 ook dit een sleutelbepaling in de regelgeving. Zij vinden dit een noodzakelijke aanvul-  
 238 ling op de informatieverplichtingen en (jaar)verslagen omdat het de kans geeft om een  
 239 totaaloverzicht te geven en om er de nodige tijd en ruimte voor te voorzien op een  
 240 bijeenkomst van het CPB (vgl. met de bespreking van EFI op de OR).

241 Diverse organisaties (vakbonden, werkgeversorganisaties, overheden, vakbladen) pu-  
 242 bliceren regelmatig een Milieukalender waarin wordt verduidelijkt op welke tijdstippen

---

<sup>1</sup> Het gaat om een hele lijst, waaronder het integraal milieujaarverslag; het jaarverslag van de milieuo-  
 ordinator; de decretale milieuaudit; de tussentijdse evaluatieverslagen; documenten i.v.m. eerdere ver-  
 gunningverlening (bv. adviezen, onderzoeksrapporten i.v.m. aanvragen voor veranderingen); studie-  
 rapporten, monitoring- en controlerapporten opgesteld door erkende deskundigen; emissiemetingen;  
 het afvalstoffenregister; de analyseresultaten van grondstoffen, slib, afvalwater, luchtmissies, het ori-  
 enterend bodemonderzoek; informatieplicht afvalstoffen; de preventieplannen; registratie debietmeter  
 grondwaterwinningen; meting en registratie grondwaterpeil; oplosmiddelenboekhouding, meet- en be-  
 heersprogramma fugatieve VOS-emissies; lekdichtheidscontroles; enz.



243 wat moet gebeuren. Zo moeten in de periode maart-april-mei de bespreking van het  
 244 integraal jaarverslag (IMJV) en het jaarverslag van de milieucoördinator op de agenda  
 245 staan van het CPB.

246 **De rol van het comité voor preventie en bescherming op het werk**

247 Vlarem II. Art. 4.1.9.3.1. §1. De exploitant moet:

- 1° aan de leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk bezorgen:
- a) vóór 1 april van het jaar volgend op het kalenderjaar waarop het betrekking heeft, afschrift van het milieujaarverslag bedoeld in artikel 4.1.8.2. van dit reglement;
  - b) in voorkomend geval, een afschrift van de gevalideerde milieuverklaring als bedoeld in artikel 4.1.9.2.3. van dit reglement;
  - c) in voorkomend geval, een afschrift van de gevalideerde milieuaudit als bedoeld in artikel 4.1.9.2.5. van dit reglement;
- 2° ter beschikking stellen van het comité voor preventie en bescherming op het werk:
- a) vóór 1 april van het jaar volgend op het kalenderjaar waarop het betrekking heeft, het afschrift van de bijlagen bij het milieujaarverslag bedoeld in artikel 4.1.8.2. van dit reglement;
  - b) alle al dan niet door de milieureglementering opgelegde inlichtingen, verslagen, adviezen en documenten die verband houden met het milieu en/of de externe veiligheid;
- inzonderheid geldt dit voor de inlichtingen, verslagen, adviezen en documenten die de eigen onderneming met toepassing van de milieureglementering aan de overheid dient te verschaffen of ter inzage dient te houden;
- 3° comité voor preventie en bescherming op het werk:
- a) informeren over het hulppersoneel, de lokalen, het materiaal en de middelen die hij overeenkomstig artikel 4.1.9.1.5. van dit reglement ter beschikking stelt van de milieucoördinator;
  - b) informeren over de inlichtingen, verslagen, adviezen en documenten die derde ondernemingen ter gelegenheid van hun aanvraag voor een milieuvergunning openbaar dienen te maken indien en voor zover de eigen bedrijfsleiding ten opzichte van die documenten een inzagerecht kan doen gelden;
  - c) alle nodige informatie verstrekken om met volledige kennis van zaken adviezen te kunnen uitbrengen;
  - d) inlichten over de wijzigingen aangebracht aan de fabricatieprocédés, de toegepaste technieken of de installaties als ze de bestaande risico's voor het milieu en/of de externe veiligheid zouden verergeren of er nieuwe zouden vormen, alsook bij het aanwenden of fabriceren van nieuwe producten;
  - e) in voorkomend geval, de informatie verstrekken omtrent vrijwillige deelneming aan het milieubeheer- en milieuauditsysteem als bedoeld in artikel 4.1.9.2.3. van dit reglement;
- 4° de toelichting bezorgen waarnaar een lid van het comité voor preventie en bescherming op het werk met betrekking tot het milieu of de externe veiligheid zou hebben gevraagd;
- 5° jaarlijks een omstandige toelichting op een vergadering van het comité voor preven-

tie en bescherming op het werk verzorgen met betrekking tot het door de onderneming gevoerde milieubeleid;

6° overeenkomstig artikel 4.1.9.1.4. van dit reglement het voorafgaand akkoord verkrijgen van het comité voor preventie en bescherming op het werk omtrent de voorgenomen:

- a) aanwijzing;
  - b) vervanging;
  - c) verwijdering uit zijn functie;
  - d) de aanstelling van een tijdelijke plaatsvervanger;
- van een milieucoördinator-werknemer.

248 §2. De milieucoördinator bezorgt aan het comité voor preventie en bescherming op het  
249 werk:

1° vóór 1 april van het jaar volgend op het kalenderjaar waarop het betrekking heeft, het jaarverslag over de wijze waarop hij zijn opdracht heeft vervuld, dit overeenkomstig artikel 4.1.9.1.3., § 3 van dit reglement;

2° een afschrift van zijn adviezen bedoeld in § 2 van artikel 4.1.9.1.3. van dit reglement.

250 §3. Het comité voor preventie en bescherming op het werk:

1° heeft hoofdzakelijk tot taak alle middelen na te sporen en voor te stellen alsook actief bij te dragen tot alles wat wordt ondernomen in het kader van de bedrijfsinterne milieuzorg; om deze taak te volbrengen moet het inzonderheid adviezen uitbrengen en voorstellen formuleren omtrent:

- a) het door de onderneming gevoerde beleid inzake bedrijfsinterne milieuzorg;
- b) het milieujaarverslag en de andere documenten alsook de toelichting en inlichtingen die de exploitant respectievelijk de milieucoördinator overeenkomstig dit reglement gehouden zijn aan het comité te verstrekken;

2° is er mede belast ter uitvoering van artikel 4.1.9.1.4. van dit reglement zich uit te spreken over het al of niet akkoord gaan met de door de exploitant voorgenomen:

- a) aanwijzing;
  - b) vervanging;
  - c) verwijdering uit zijn functie;
  - d) de aanstelling van een tijdelijke plaatsvervanger;
- van een milieucoördinator-werknemer.

251 **Algemene informatieplicht**

252 Vlarem II. **Art. 4.1.5.2.** Alle documenten en gegevens die in toepassing van dit besluit  
253 moeten bezorgd worden aan de overheid moeten tevens ter beschikking worden ge-  
254 steld van de werknemersvertegenwoordiging in de ondernemingsraad en van het comi-  
255 té voor preventie en bescherming op het werk. Bij ontstentenis van deze beide organen  
256 worden de documenten en gegevens ter beschikking gesteld van de syndicale delega-  
257 tie van de onderneming.

258 **Voorafgaand akkoord over de aanwijzing en de vervanging van een**  
 259 **milieucoördinator-werknemer**

260 DABM Art. 3.2.5.- De aanwijzing en de vervanging van een milieucoördinator-  
 261 werknemer, de verwijdering uit zijn functie en de aanstelling van een tijdelijke plaats-  
 262 vervanger, worden door de exploitant, onverminderd het bepaalde in artikel 3.2.3, § 3,  
 263 uitgevoerd na voorafgaand akkoord van het comité voor veiligheid, gezondheid en ver-  
 264 fraaiing van de werkplaatsen of, bij ontstentenis ervan, van de vakbondsafvaardiging.  
 265 In geval van blijvende onenigheid in de schoot van het comité of met de vakbondsaf-  
 266 vaardiging, wordt het advies ingewonnen van de door de Vlaamse Regering aangewe-  
 267 zen afdeling.

268 Vlarem II. Art. 4.1.9.1.4. §1. De aanwijzing en de vervanging van een milieucoördina-  
 269 tor-werknemer, de verwijdering uit zijn functie en de aanstelling van een tijdelijke  
 270 plaatsvervanger, worden door de exploitant, onverminderd het bepaalde in § 2, uitge-  
 271 voerd na voorafgaand akkoord van het comité voor preventie en bescherming op het  
 272 werk of, bij ontstentenis ervan, van de vakbondsafvaardiging. In geval van blijvende  
 273 onenigheid in de schoot van het comité of met de vakbondsafvaardiging, wordt het ad-  
 274 vies ingewonnen van de afdeling , bevoegd voor milieuvergunningen.

275 Milieuhandhavingsbesluit, bijlage I, Lijst van de milieu-inbreuken. Het niet voldoen aan  
 276 de hiernavolgende wettelijke verplichtingen als vermeld in titel III van het decreet van 5  
 277 april 1995 houdende algemene bepalingen inzake milieubeleid, wordt beschouwd als  
 278 een milieu-inbreuk : art. 3.2.5. De aanwijzing en de vervanging van een milieucoördina-  
 279 tor-werknemer, de verwijdering uit zijn functie en de aanstelling van een tijdelijke  
 280 plaatsvervanger, worden door de exploitant, onverminderd het bepaalde in artikel  
 281 3.2.3, § 3, uitgevoerd na voorafgaand akkoord van het comité voor veiligheid, gezond-  
 282 heid en verfraaiing van de werkplaatsen of, bij ontstentenis ervan, van de vakbondsaf-  
 283 vaardiging. In geval van blijvende onenigheid in de schoot van het comité of met de  
 284 vakbondsafvaardiging, wordt het advies ingewonnen van het door de Vlaamse regering  
 285 aangewezen bestuur.

286 **Verslag milieucoördinator ontvangen**

287 DABM Art. 3.2.2. § 3. De milieucoördinator stelt ten behoeve van de bedrijfsleiding en,  
 288 in voorkomend geval, ten behoeve van de ondernemingsraad en het comité voor vei-  
 289 ligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen, of bij ontstentenis van deze orga-  
 290 nen, van de vakbondsafvaardiging jaarlijks een verslag op over de wijze waarop hij zijn  
 291 opdracht heeft vervuld. Dit verslag bevat onder meer een overzicht van de door hem  
 292 uitgebrachte adviezen en het gevolg dat eraan werd gegeven.

293 Vlarem II. Art. 4.1.9.1.3. §3. De milieucoördinator stelt ten behoeve van de bedrijfslei-  
 294 ding en, in voorkomend geval, ten behoeve van de ondernemingsraad en het comité  
 295 voor preventie en bescherming op het werk, of bij ontstentenis van deze organen, van  
 296 de vakbondsafvaardiging jaarlijks een verslag op over de wijze waarop hij zijn opdracht  
 297 heeft vervuld. Dit verslag bevat onder meer een overzicht van de door hem uitgebrach-  
 298 te adviezen en het gevolg dat eraan werd gegeven. Hij bezorgt het verslag vóór 1 april  
 299 van het jaar volgend op het kalenderjaar waarop dit betrekking heeft, aan de bedrijfs-  
 300 leiding, de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het  
 301 werk, of bij ontstentenis van deze organen, van de vakbondsafvaardiging.

302 Milieuhandhavingsbesluit, bijlage I, Lijst van de milieu-inbreuken. Het niet voldoen aan  
 303 de hiernavolgende wettelijke verplichtingen als vermeld in titel III van het decreet van 5

304 april 1995 houdende algemene bepalingen inzake milieubeleid, wordt beschouwd als  
 305 een milieu-inbreuk : art. 3.2.2, § 3 De milieucoördinator stelt ten behoeve van de be-  
 306 drijfsleiding en, in voorkomend geval, ten behoeve van de ondernemingsraad en het  
 307 comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen, of bij ontstentenis  
 308 van deze organen, van de vakbondsafvaardiging jaarlijks een verslag op over de wijze  
 309 waarop hij zijn opdracht heeft vervuld. Dit verslag bevat onder meer een overzicht van  
 310 de door hem uitgebrachte adviezen en het gevolg dat eraan werd gegeven.

### 311 **Integraal milieujaarverslag (IMJV)**

312 Besluit betreffende het integrale milieujaarverslag; art. 3 § 2. Op het moment dat de  
 313 milieujaarverslagplichtige het integrale milieujaarverslag aan de administratie verstuurt,  
 314 bezorgt hij - in voorkomend geval - tevens een afschrift aan (...) de werkende en de  
 315 plaatsvervangende leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk,  
 316 tenzij het huishoudelijk reglement van het comité dit anders bepaalt; de effectieve le-  
 317 den van de ondernemingsraad, tenzij het huishoudelijk reglement van de raad de in-  
 318 formatieverstrekking op een andere, meer efficiënte wijze waarborgt; de vakbondsaf-  
 319 vaardiging, wanneer de bedoelde dienst en de ondernemingsraad niet bestaan. In  
 320 voorkomend geval bezorgt hij hen tevens de documenten, bedoeld in artikel 4.1.8.3, §  
 321 2 van titel II van het VLAREM (betreft in bijzondere voorwaarden opgelegde andere  
 322 rapporten).

### 323 **Globaal preventieplan en jaarlijks actieplan (JAP)**

324 Om de vijf jaar moet elk bedrijf (evt. door een preventiedienst en een bedrijfsarts) een  
 325 Globaal Preventieplan (laten) opstellen voor preventie en bescherming op het werk.  
 326 Jaarlijks moet de werkgever een Jaarlijks Actieplan (laten) opstellen dat voor het vol-  
 327 gende werkjaar de concrete maatregelen bevat die ervoor moeten zorgen dat het Glo-  
 328 baal Preventieplan wordt gerealiseerd.

329 De werkgever moet in principe het CPBW bij het opmaken van beide plannen betrek-  
 330 ken (bijvoorbeeld door een voorafgaande discussie). De leden van het CPBW hebben  
 331 ook een initiatiefrecht: ze kunnen zelf voorstellen doen. Maar de werkgever zelf blijft  
 332 verantwoordelijk voor het opmaken van de ontwerpplannen.

333 Vervolgens moeten zowel het ontwerp-preventieplan als het ontwerp-JAP voor advies  
 334 aan het CPBW worden voorgelegd (het plan om de vijf jaar, het JAP jaarlijks). De wet-  
 335 geving maakt het verder mogelijk dat het CPBW ook tijdens de uitvoering van het lo-  
 336 pende JAP een rol blijft spelen. Zo moet in het maandverslag van de dienst preventie –  
 337 dat aan het CPBW wordt bezorgd - de stand van zaken inzake de uitvoering van het  
 338 JAP aan bod komen. Het lopende JAP kan dus in principe ook telkens op de CPBW-  
 339 vergaderingen besproken worden.

340 Sinds 1996 (wet 'Welzijn op het werk') moet het beleid van bedrijven inzake welzijn op  
 341 het werk immers ook betrekking hebben op het externe leefmilieu, voor zover dit in-  
 342 vloed heeft op de veiligheid en gezondheid van de werknemers. Sindsdien zijn alle  
 343 bevoegdheden van het CPBW federaal uitgebreid tot het externe milieu. Dat maakt het  
 344 in principe gemakkelijker dan vroeger om in het JAP milieupunten te behandelen.

### 345 **Innovatiedialoog**

346 Door het interprofessioneel akkoord van 2007-2008 werd de zgn. innovatiedialoog in-  
 347 gevoerd. Het betreft één verplicht dialoogmoment per jaar gaat, dat de vakbonden de  
 348 kans geeft om op de Ondernemingsraad vragen te stellen en voorstellen te lanceren

349 rond innovatie binnen het bedrijf. Innovaties kunnen uiteraard ook betrekking hebben  
350 op milieu (en energie)

## 351 **2.4. Economisch-financiële informatie (EFI)**

352 De ondernemingsraad is een overlegorgaan dat bevoegd is voor zaken van economi-  
353 sche, financiële en sociale aard. Het formuleert advies en beschikt over algemeen in-  
354 formatierecht hieromtrent. De OR krijgt elk jaar de economische financiële informatie  
355 van het bedrijf. De kern van de informatie bestaat uit de bespreking van de jaarreke-  
356 ningen van de onderneming. In het kader van die algemene bespreking van de EFI-  
357 jaarinformatie, kunnen ook milieu- en energiezaken ter sprake komen aangezien alle  
358 maatregelen die gevolgen hebben voor de financiële situatie van de onderneming hier  
359 besproken worden, waaronder uiteraard ook milieu- en energie-investeringen.

360 De bedrijfsinspanningen voor milieu en energie kunnen echter niet rechtstreeks uit EFI  
361 afgeleid worden. Milieu- energiekosten zitten verspreid over diverse rubrieken zoals  
362 investeringskosten, operationele kosten en uitzonderlijke kosten. Ze komen ook tot  
363 uiting in de resultatenrekening, aangezien investeringen leiden tot uitgaven maar vaak  
364 ook tot energiebesparing of minder milieuheffingen. Daarom hebben vakorganisaties  
365 hulpmiddelen uitgewerkt om hun leden daarbij te helpen (brochures, opleidingen, bij-  
366 stand...).

### 367 **Economisch-financiële informatie (EFI) - OR**

368 De OR-leden hebben recht op 4 EFI-infopakketten:

- 369 • de basisinformatie, om de vier jaar telkens na de sociale verkiezingen. Ze moet elk  
370 jaar tijdens de EFI geactualiseerd worden. Deze basisinformatie bevat 4 rubrieken:  
371 Statuten van de onderneming, Concurrentiepositie, Productie en productiviteit, Pro-  
372 gramma toekomstverwachtingen.
- 373 • de jaarlijkse informatie: deze informatie moet jaarlijks verstrekt worden binnen de  
374 drie maanden na de afsluiting van het boekjaar en voor de algemene aandeelhou-  
375 dersvergadering. Het betreft de balans, de resultatenrekening, de sociale balans,  
376 de toelichting of het jaarverslag en het verslag van de bedrijfsrevisor. De gegevens  
377 worden besproken op een speciale OR van minstens 8 uur.
- 378 • de periodieke informatie: om te vermijden dat gedurende een volledig jaar de OR  
379 niets over de werking van het bedrijf te weten komt, heeft de wetgever de 'drie-  
380 maandelijks informatie' ingevoerd. Hier kunnen punten aan bod komen zoals de  
381 concurrentiepositie van de onderneming (verkoop, bestellingen, voorraad,...), de  
382 stand van zaken i.v.m. productie en productiviteit, de wijzigingen in het personeels-  
383 statuut; de kostprijzen; de tewerkstellingscijfers, overheids hulp; de invoering van  
384 nieuwe technologie enz.
- 385 • de occasionele informatie: bij belangrijke wijzigingen zoals sluiting, overname...

### 386 **Economisch-financiële informatie (EFI) - CPB**

387 Sinds 2008 is in uitvoering van de Europese richtlijn over de informatie en de raadple-  
388 ging van de werknemers - de zogenaamde Renault-richtlijn - economische en financi-  
389 ele informatie (EFI) ook één van de nieuwe bevoegdheden van het Comité voor Pre-  
390 ventie en Bescherming op het Werk (CPBW) indien er geen ondernemingsraad is. Ook  
391 syndicale afvaardigingen (SA) kregen meer bevoegden. Een algemeen bindende CAO  
392 in de Nationale Arbeidsraad (NAR) - CAO 9ter – voorziet extra bevoegdheden voor de

393 syndicale delegatie in bedrijven met min. 20 en max. 50 werknemers: beknopte eco-  
 394 nomische en financiële informatie uit de jaarrekening en informatie en consultatie over  
 395 beslissingen die ingrijpende wijzigingen kunnen meebrengen in de arbeidsorganisatie  
 396 en in arbeidsovereenkomsten.

## 397 **2.5. Energiebeleid**

398 Sinds 2004 is er ook een wettelijke recht voor werknemersvertegenwoordigers om rond  
 399 energie geïnformeerd te worden op het niveau van de onderneming. Die rechten wer-  
 400 den aanvankelijk ingeschreven in het REG-decreet en staan thans in het energiede-  
 401 creet (deel energieplanning).

402 Bedrijven die onder de definitie van een ingedeelde energie-intensieve inrichting vallen,  
 403 dienen zich te houden aan het besluit energieplanning. Het betreft bedrijven die opge-  
 404 nomen zijn in de VLAREM I indelingslijst en die een jaarlijks primair energieverbruik  
 405 hebben van tenminste 0,1 petajoule (PJ). Volgens het Besluit inzake verhandelbare  
 406 emissierechten voor broeikasgassen zijn met ingang van 28 februari 2005 ook BKG-  
 407 inrichtingen met CO<sub>2</sub>-emissies onderworpen aan de verplichte energieplanning. Op  
 408 basis van een doorlichting van het productieproces, wordt in het energieplan een op-  
 409 somming gemaakt van de maatregelen die het bedrijf kan nemen om minder energie te  
 410 gebruiken. Er is een verplichting om maatregelen met een bepaalde interne rentevoet  
 411 uit te voeren. De werkgever moet dit energieplan ter inzage voorleggen aan werkne-  
 412 mersvertegenwoordigers.

413 Het besluit energieplanning is gekoppeld aan Vlarem. Vlarem I (art. 5, § 8) bepaalt dat  
 414 de bedoelde bedrijven bij de vergunningsaanvraag een energiestudie<sup>2</sup> moeten voegen  
 415 en bij hervegunning een energieplan. Zowel energieplannen als energiestudies moe-  
 416 ten worden opgesteld door energiedeskundigen. Vlarem II (art. 4.9.2) bepaalt dat als  
 417 uit het Integraal Milieujaarverslag blijkt dat een bedrijf een totaal energiegebruik van  
 418 0,5 PJ per jaar heeft, er binnen de drie maanden een door VEA conform verklaard  
 419 energieplan moet zijn en dat binnen de drie jaar alle maatregelen uit dit energieplan  
 420 met een bepaalde interne rentevoet uitgevoerd moeten zijn. Deze plannen moeten om  
 421 de 4 jaar geactualiseerd worden en opnieuw aan VEA worden voorgelegd. Door de  
 422 koppeling aan Vlarem, zijn ook de reeds vermelde rechten van de werknemersverte-  
 423 genwoordiging van toepassing (cf. bv. algemene informatieplicht)<sup>3</sup>.

424 In het kader van Vlarem I en het energiebesluit, geldt een energieplan dat goedge-  
 425 keurd is in het kader van een energiebeleidsovereenkomst, als conform verklaard  
 426 energieplan. Energie-intensieve inrichtingen van ondernemingen die zijn toegetreden

<sup>2</sup> In de energiestudie moet aangetoond worden dat de in bedrijf te stellen inrichting de meest energie-  
 efficiënte inrichting is die economisch haalbaar is, of m.a.w. dat de Best Beschikbare Technieken  
 (BBT) geïmplementeerd worden. De exploitant moet in de energiestudie aantonen dat energie-  
 efficiëntere installaties die beschikbaar zijn op de markt of dat maatregelen die extra kunnen genomen  
 worden om de energie-efficiëntie van de inrichting te verhogen een IRR van minder dan 15% na belas-  
 tingen hebben.

<sup>3</sup> Een recente wijziging van Vlarem II (nog niet van kracht) brengt de ondergrens voor het opstellen van  
 een energieplan naar 0,1 PJ. Een onderneming wordt verplicht binnen de zes maanden een energie-  
 plan op te stellen wanneer de ondergrens voor energieverbruik overschreden wordt. Ingedeelde inrich-  
 tingen die geen KMO's zijn moeten tegen 1 december 2015 en daarna elke 4 jaar beschikken over een  
 geldige energieaudit.

427 tot de energiebeleidsovereenkomsten voor de verankering van en voor blijvende ener-  
 428 gie-efficiëntie in de Vlaamse energie-intensieve industrie (niet VER-bedrijven en VER-  
 429 bedrijven) zijn evenwel vrijgesteld van de bepalingen van Vlarem II. Echter, ook de  
 430 (nieuwe) energiebeleidsovereenkomsten bevatten expliciete bepalingen inzake het  
 431 betrekken van werknemers.

### 432 **Energieplanning**

433 Energiedecreet, art. 7.7.2. § 5. De energiedeskundige stelt de energieplannen en de  
 434 energiestudies ter beschikking van de bedrijfsleiding en, in voorkomend geval, ten be-  
 435 hoeve van de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraai-  
 436 ing van de werkplaatsen of bij ontstentenis van die organen, de vakbondsafvaardiging.

### 437 **Benchmarking- en auditconvenant**

438 In een benchmarkingconvenant voor bedrijven met een primair energieverbruik groter  
 439 dan 0,5 PJ wordt om de 4 jaar een energieplan opgemaakt, met een opsomming van  
 440 de te nemen maatregelen om de wereldtop te bereiken. Het auditconvenant voor be-  
 441 drijven met een primair energieverbruik tussen 0,1 en 0,5 PJ omvat de opmaak van  
 442 een energieaudit en de verplichting om alle rendabele maatregelen voor energiebespa-  
 443 ring uit te voeren. Deze maatregelen komen in het energieplan van de onderneming.  
 444 Een energieplan dat goedgekeurd werd in het kader van een convenant kan gelden als  
 445 een conform verklaard energieplan of energiestudie. Het informatierecht voor werkne-  
 446 mers geldt dus evenzeer voor de resultaten van de studies die in het kader van het  
 447 convenant gebeuren.

### 448 **Energiebeleidsovereenkomsten**

449 In de nieuwe energiebeleidsovereenkomsten met de energie-intensieve industrie 2013-  
 450 2020 die vanaf 2014 kunnen afgesloten worden (zowel VER als niet –VER), werd de  
 451 opmaak van de energieplannen geïntegreerd en werd een regeling voor het verstrek-  
 452 ken van informatie aan en het betrekken van werknemers opgenomen. In de nieuwe  
 453 EBO verbinden ondernemingen zich om de OR en het CPBW of bij ontstentenis van  
 454 deze organen, de vakbondsafvaardiging in te lichten over de openbare samenvatting  
 455 van het energieplan en de geboekte vooruitgang bij de uitvoering van het energieplan.  
 456 Daarnaast wordt er bij de energiebeheermaatregelen voorzien in sensibilisering, infor-  
 457 matieverstrekking en medewerkersbetrokkenheid. Het bestuursorgaan voor de ener-  
 458 giebeleidsovereenkomsten (de “Commissie”) heeft tevens als taak om contacten met  
 459 maatschappelijke organisaties te onderhouden.

460 EBO, Art. 6, 5° Ondernemingen engageren zich ertoe om in de ondernemingsraad en  
 461 het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk of bij onstentenis van deze  
 462 organen, aan de vakbondsafvaardiging, de geboekte vooruitgang bij de uitvoering van  
 463 het Energieplan, jaarlijks toe te lichten.

464 EBO, Art. 6 7° Ondernemingen engageren zich ertoe om energiebeheermaatregelen  
 465 op maat van de Onderneming uit te werken en uit te voeren. Het betreffen onder meer  
 466 maatregelen die de bewustmaking, het engagement en sensibilisering rond efficiënt  
 467 energiegebruik van medewerkers van de Onderneming, over de verschillende departe-  
 468 menten heen, verbeteren. De onderneming engageert zich om tegen uiterlijk drie jaar  
 469 na toetreding tot de energiebeleidsovereenkomst ofwel ISO50001 ofwel de energiebe-  
 470 heermaatregelen zoals opgenomen in bijlage 9 uit te voeren en hierover jaarlijks te  
 471 rapporteren.

472 EBO, Art. 8, 10. 10. Na aanvaarding van het Energieplan volgens de bepalingen van  
 473 de leden 6 tot en met 8, informeert de Onderneming de ondernemingsraad en het Co-  
 474 mité voor Preventie en Bescherming op het Werk of bij ontstentenis van deze organen,  
 475 de vakbondsafvaardiging, over de openbare samenvatting van het Energieplan. Dit  
 476 Energieplan dient door hen als vertrouwelijke informatie behandeld te worden (cfr. art  
 477 6.1. van EU-richtlijn 2002/14).

478 EBO, bijlage energiebeheermaatregelen 1. Opmaak van een energiebeleidsverklaring  
 479 door het management Een energiebeleidsverklaring wordt opgesteld door het ma-  
 480 nagement. In deze verklaart het haar engagement om een actief beleid op vlak van  
 481 energie-efficiëntie te voeren. De energiebeleidsverklaring heeft volgende kenmerken:  
 482 (...) Bevat een engagement om de communicatiestroom naar de diverse partijen te  
 483 verzekeren.

484 EBO, bijlage energiebeheermaatregelen 2. Aanstelling van een energiecoördinator. De  
 485 energiecoördinator wordt door het management aangesteld. (...) De energiecoördina-  
 486 tor heeft de mogelijkheid om een energieteam samen te stellen vanuit de verschillende  
 487 departementen uit de Onderneming. (...). De energiecoördinator heeft onder andere  
 488 volgende doelstellingen: Binnen de Onderneming werkgroepen installeren om pro-  
 489 jecten rond energie-efficiëntie mee uit te werken. (...) Een bewustmaking rond efficiënt  
 490 energieverbruik creëren en dat in de gehele Onderneming. (...) Een vormingsplan in-  
 491 zake verbeterde energiezorg in de Onderneming uitwerken en de uitvoering ervan op-  
 492 volgen.

493 EBO, bijlage energiebeheermaatregelen 3. Sensibilisering – informatieverstrekking –  
 494 medewerkersbetrokkenheid. De medewerkers worden bewust gemaakt van hun rol en  
 495 impact binnen het energiebeleid van de Onderneming en hun betrokkenheid bij het  
 496 behalen van de doelstellingen van de energiebeleidsovereenkomst. Via sensibilisering  
 497 en opleidingsinitiatieven op maat van de Onderneming wordt actief gewerkt aan een  
 498 energie-efficiënt bewustzijn bij de medewerkers in functie van de impact van hun eigen  
 499 activiteiten op de totale (of globale) energie-efficiëntie van de Onderneming. Dit moet  
 500 bijdragen tot een versterkt energiebewustzijn van de medewerker bij de uitvoering van  
 501 zijn activiteiten binnen de Onderneming. De Onderneming zorgt dat medewerkers ver-  
 502 betersuggesties kunnen aanreiken via diverse communicatiekanalen (...). Regelmatige  
 503 communicatie met de klanten en toeleveranciers over de energiebeleidsovereenkomst  
 504 zal ook bij deze een bewustmaking teweegbrengen.

505 EBO, Art. 3, 7, 7° de Commissie (het bestuursorgaan voor de energiebeleidsovereen-  
 506 komsten) heeft als taak (...)het onderhouden van contacten met maatschappelijke or-  
 507 ganisaties;

## 508 **2.6. Mobiliteitsbeleid**

509 Voor het mobiliteitsbeleid in ondernemingen bestaat er geen specifiek Vlaams wettelijk  
 510 kader voor werknemersbetrokkenheid. Er is wel werknemersbetrokkenheid voorzien in  
 511 de federale diagnostiek en de projecten van het Vlaamse Pendelfonds. Er kan tevens  
 512 worden vermeld dat het opstellen van een MOBBER sinds 2009 verplicht bij de aan-  
 513 vraag van een stedenbouwkundige vergunning voor sommige projecten (tenzij de mo-  
 514 biliteitseffecten reeds in een MER worden geëvalueerd) en dat mobiliteitshinder op  
 515 lokaal en bovenlokaal niveau een expliciet aandachtspunt zou worden in de omge-  
 516 vingsvergunning.



### 517 **Federale diagnostiek**

518 Volgens de federale Programmawet van 8 april 2003 en een KB van 16 mei 2003 zijn  
519 bedrijven met meer dan 100 werknemers sinds 2003 verplicht 3-jaarlijks een diagnos-  
520 tiek te maken van de woon-werkverplaatsingen van hun werknemers. Dit is een analy-  
521 se van het woon-werkverkeer, de bereikbaarheid en de reeds genomen maatregelen.  
522 Met deze gegevens wordt een overzicht van de woon-werkmobiliteit opgemaakt, om  
523 als basis te dienen voor het ontwikkelen van bedrijfsvervoerplannen. Het gaat hier dus  
524 om een informatieplicht die de overheid en de vervoerders mogelijkheden moet bieden  
525 om het woon-werkverkeer beter te plannen. Vooraleer die informatie doorgestuurd  
526 wordt naar de Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer moet deze aan de on-  
527 dernemingsraad worden voorgelegd. De diagnostiek verschaft een inspraakrecht.

528 Op het niveau van de gewesten bestaat er behalve in het Brussels Gewest geen wette-  
529 lijk kader voor de bedrijfsvervoerplannen<sup>4</sup>.

### 530 **Sociaal overleg projecten Pendelfonds**

531 In Vlaanderen is er wel het Pendelfonds. Het Pendelfonds subsidieert projecten die  
532 een vlot en duurzaam woon-werkverkeer bevorderen. Projecten die concrete maatre-  
533 gelen bevatten voor de bevordering van de duurzame mobiliteit op het vlak van woon-  
534 werkverkeer kunnen in aanmerking komen voor een tegemoetkoming uit het fonds.  
535 Onder andere bedrijven of bedrijvengroepen kunnen subsidies aanvragen. Art. 7 4° k)  
536 van het besluit van 24 november 2006 betreffende het Pendelfonds bevat een verplich-  
537 ting om bij de projectaanvraag een document toe te voegen waaruit het overleg blijkt  
538 tussen de werkgevers en de werknemers op projectniveau.

539 In de Begeleidingscommissie van het pendelfonds zitten naast vertegenwoordigers van  
540 de overheid vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties die in de  
541 Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) zetelen. De Begeleidingscommis-  
542 sie is gevestigd op de zetel van de SERV.

543 .

## 544 **2.7. Sector- en interprofessioneel niveau**

545 Naast het bedrijfsniveau is er ook het overleg en samenwerking tussen de sociale  
546 partners op sector- en interprofessioneel niveau in de Paritaire Comités, de NAR en de  
547 CRB en op Vlaams niveau in de SERV. Ook de sectorconvenants en sectorfondsen  
548 kunnen worden vermeld.

### 549 **Kennisgeving voorgenomen (wijziging) sectorale of integrale milieuvorwaarden**

550 Het DABM bevat een bepaling waardoor voorgenomen wijzigingen aan de sectora-  
551 le of integrale milieuvorwaarden ter kennis moeten worden gebracht van de pari-  
552 taire comité(s) van de betrokken sector, zodat zij hierop evt. kunnen reageren. De-  
553 ze bepaling is echter samen met het hele hoofdstuk nog niet in werking getreden.  
554 Het hoofdstuk wordt geschrapt door het decreet inzake de omgevingsvergunning.

<sup>4</sup> Art 19 van de "Ordonnantie betreffende de beoordeling en de verbetering van de luchtkwaliteit" van 25 maart 1999 verplicht bedrijven met meer dan 200 werknemers op eenzelfde locatie een bedrijfsvervoerplan in te voeren. De Brusselse Hoofdstedelijke Regering heeft op 5 februari 2004 het uitvoeringsbesluit goedgekeurd. In 2011 werd deze verplichting uitgebreid tot bedrijven vanaf 100 werknemers.

555 DABM Art. 5.1.6. § 1. De Vlaamse regering maakt een voorontwerp van besluit  
 556 houdende vaststelling of wijziging van milieuvoorwaarden bij uittreksel bekend in  
 557 het Belgisch Staatsblad. De volledige tekst wordt op de website van de Vlaamse  
 558 overheid geplaatst. De Vlaamse regering brengt de tekst van een voorontwerp van  
 559 besluit houdende vaststelling of wijziging van sectorale of integrale milieuvoo-  
 560 waarden ook ter kennis van de representatieve beroepsvereniging(en) en paritaire  
 561 comité(s) van de betrokken sector. Binnen een termijn van zestig dagen na de pu-  
 562 blicatie van het voorontwerp kan eenieder bezwaren of opmerkingen schriftelijk ter  
 563 kennis brengen van het daartoe in de bekendmaking aangewezen bestuur.

#### 564 **Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)**

565 Sociaal overleg resulteert meestal in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's).  
 566 Dat is een overeenkomst die tussen werkgeversvertegenwoordigers en afgevaar-  
 567 digden van werknemers wordt gesloten om de arbeidsvoorwaarden en arbeidsom-  
 568 standigheden te regelen. Naast lonen en bepaalde voordelen kunnen zeer uiteen-  
 569 lopende onderwerpen worden opgenomen zoals werkzekerheid, opleiding, sociale  
 570 begeleiding, inspraak in de onderneming e.d. Cao's vormen met andere woorden in  
 571 principe ook een aanknopingspunt vormen om op het vlak van (werknemersbetrok-  
 572 kenheid bij) milieu en energie afspraken te maken. In de praktijk is de scope veelal  
 573 beperkt tot eerder traditionele aspecten van arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstan-  
 574 digheden, al zijn er ook voorbeelden waarin afspraken werden gemaakt over bv. de  
 575 opmaak van een jaarlijkse milieubalans naast de reeds bestaande sociale en finan-  
 576 ciële balans of over mobiliteit (bv. stimulering van het gebruik van het openbaar  
 577 vervoer door werknemers door een hogere terugbetaling van het abonnement, in-  
 578 voering van een fietsvergoeding, stimulering van carpooling, regeling voor thuis-  
 579 werk...). Een concreet voorbeeld is de glassector, waar de CAO n° 90 rond niet-  
 580 recurrente resultaatsgebonden voordelen wordt gebruikt om werknemers financieel  
 581 te belonen wanneer ze nuttige ideeën hebben om kostenbesparend en energie-  
 582 efficiënter te werken.

583 Cao's kunnen voor een onderneming, sector of op nationaal niveau worden afge-  
 584 sloten. Zij gelden dan voor alle werknemers en werkgevers in een bepaalde onder-  
 585 neming, sector of het hele land. Een bedrijfs-cao moet ondertekend worden door  
 586 de vakbondssecretarissen gebeuren. Enkel zij kunnen de vakbond binden aan een  
 587 akkoord met de werkgever. Sectorale cao's worden afgesloten binnen de Paritaire  
 588 Comités (PC's). Iedere onderneming behoort tot één van de paritaire comités. In-  
 589 terprofessionele cao's worden afgesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR). In-  
 590 terProfessionele Akkoorden (IPA's) worden federaal afgesloten buiten de formele  
 591 overleginstanties door de zgn. 'groep van 10'. Die akkoorden dienen als minimum-  
 592 criteria voor het regeringsbeleid en voor de vertegenwoordigers van werknemers  
 593 en werkgevers op sectorniveau, als leidraad bij hun onderhandelingen. Concrete  
 594 uitwerking gebeurt via regelgeving (wetten en besluiten) en interprofessionele cao's  
 595 en sectorale cao's.

#### 596 **SERV-adviezen en akkoorden**

597 Het overleg tussen de sociale partners op Vlaams niveau gebeurt binnen de SERV.  
 598 Binnen de SERV is er een uitgebouwde milieu- en energiewerking in de SERV-  
 599 Commissie energie en omgevingsbeleid. De adviezen van de SERV hebben bv.

600 een belangrijke impact gehad op de opname van bepalingen inzake betrokkenheid  
601 van werknemers in Vlaamse milieuregelgeving.

602 Naast een adviestaak heeft de SERV ook een overlegtaak. In het kader daarvan  
603 worden regelmatig akkoorden afgesloten tussen de sociale partners onderling en/of  
604 met de Vlaamse regering. Tot dusver ging het vrijwel steeds om werkgelegen-  
605 heidsakkoorden met de Vlaamse regering, die worden bezegeld in VESOC. Recent  
606 werd een SERV-akkoord tussen de sociale partners gemaakt over de uitvoering  
607 van de 6e staatshervorming.

#### 608 **Pm: Sectorconvenants**

609 De sectorconvenants zijn beleids- of bestuursovereenkomsten die worden afgeslo-  
610 ten voor maximaal 2 jaar tussen de sectoren (sectorale sociale partners) en de  
611 Vlaamse Regering tot formulering of uitvoering van het Vlaamse werkgelegen-  
612 heidsbeleid. Via de sectorconvenants geven de sectoren mee gestalte aan de prio-  
613 riteiten van het arbeidsmarktbeleid en trachten zij meer mensen aan het werk te  
614 krijgen en houden en elk talent te (h)erkennen, ontwikkelen en benutten. In de con-  
615 venants worden wederzijdse engagementen opgenomen en kunnen subsidiemid-  
616 delen toegekend worden. Er wordt ook een toelage door de Vlaamse regering toe-  
617 gekend op basis van het ingediende actieplan

618 De eerste generatie sectorconvenants werd afgesloten in 2001 in het kader van het  
619 Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 2001-2002, en vervolgens in uitvoering van de  
620 Vlaamse Werkgelegenheidsakkoorden en het Werkgelegenheids- en Investerings-  
621 plan die nadien werden afgesloten. In 2009 werden ze decretaal verankerd. Er  
622 werd afgestapt van een modelconvenant en -actieplan en meer vertrokken van de  
623 sectorale eigenheid en omgevingsanalyse met het oog op maatwerk en met aan-  
624 dacht voor het ontwikkelen van een draagvlak en het vertrekken vanuit een integra-  
625 le benadering. Een nieuw inhoudelijk kader en de vernieuwde aanpak werd goed-  
626 gekeurd door VESOC in 2010 en 2012. Het nieuwe inhoudelijke kader is in sterke  
627 mate gebaseerd op het loopbaanakkoord dat binnen de SERV werd afgesloten. Als  
628 gevolg van de financiële crisis werden ook addenda bij de lopende sectorconve-  
629 nants gemaakt.

630 De uitvoering van de opdrachten in de sectorconvenants is in handen van 120  
631 sectorconsulenten, tewerkgesteld bij paritaire sectororganisaties. De sectorconsu-  
632 lanten worden gesubsidieerd door de Vlaamse overheid. De uitwisseling en sa-  
633 menwerking tussen de sectorconsulenten wordt aangemoedigd via netwerken die  
634 de SERV organiseert. De Vlaamse overheid maakt regelmatig een globaal jaarrap-  
635 port op aan de hand van de opvolgingsrapporten van elke sectorconvenants, dat  
636 wordt overgemaakt aan VESOC.

637 De sectorconvenants worden opgehangen aan de drie decretale kapstukken: aan-  
638 sluiting onderwijs – arbeidsmarkt, competentieontwikkeling en competentiebeleid,  
639 diversiteit en evenredige arbeidsdeelname. In het decreet is wel bepaald dat de  
640 Vlaamse Regering die lijst kan specificeren, beperken of uitbreiden na overleg in  
641 VESOC, weliswaar binnen de scope van het werkgelegenheidsbeleid. In de begin-  
642 jaren van de convenants was de scope breder (MVO). In de uitvoering van de be-  
643 staande convenants komen in vormings- en opleidingsinitiatieven wel milieu- en  
644 energiethema's aan bod.

645 **Pm: Sectorfondsen**

646 De meeste Paritaire Comités beschikken over een sectorfonds. Het doel is het  
647 ondersteuning van de tewerkstelling en opleiding in een sector. De voornaamste  
648 inkomstenbronnen voor sectorfondsen zijn verplichte afdrachten door bedrijven en  
649 werknemers in de sector en overheidssubsidies (cf. cao's, sectorconvenants,...).  
650 Het bestuur van die fondsen is in handen van de sociale partners.

651 Binnen elk fonds worden acties ontwikkeld naar leerlingen uit het regulier onder-  
652 wijs, werknemers en werkzoekenden en wordt begeleiding aan de werkgever voor-  
653 zien. De acties omvatten zaken zoals het verstrekken van kostenloze opleiding,  
654 sectorspecifieke subsidies of premiestelsels voor de financiering van competentie-  
655 ontwikkeling, info en advisering (inzake opleiding, kwaliteitsbewaking, financie-  
656 ringsmogelijkheden voor vorming, ...), het aanreiken van instrumenten (voor de  
657 ontwikkeling van opleidingsplannen, voor de detectie van opleidingsbehoeften, ...)  
658 en het ontwikkelen en/of ter beschikking stellen van databanken, didactisch materi-  
659 aal, enz.... In een aantal sectorfondsen kunnen subsidies worden aangevraagd.

660 **Betrokkenheid bij sectorale transitie-initiatieven**

661 Binnen de SERV functioneren ook enkele sectorale commissies (de meeste enkel  
662 nog op papier). In de reorganisatie van de SERV werden de SERV-sectorcommissies  
663 behouden omdat ze een forum voor een vernieuwd sectoraal overleg zouden kunnen  
664 zijn, aansluitend op de nieuwe Vlaamse beleidskaders, mits versterking van de enga-  
665 gementen en heroriëntering van de wijze van werken.

666 De werknemers zijn ook betrokken bij enkele sectorale transitie-initiatieven. Zo  
667 dient de bouwsector als pilootproject voor het Nieuw Industrieel Beleid (NIB), dat  
668 de Vlaamse industrie wil omvormen tot een kennis- en innovatiegedreven industrie  
669 die uitblinkt in bepaalde nichesectoren waarbinnen tewerkstelling gegarandeerd  
670 blijft. De Rondetafel Bouw bracht de sociale partners samen om een strategisch  
671 actieplan voor de middellange termijn uit te werken waarin de sector aangeeft hoe  
672 ze de uitdagingen van de toekomst zal aanpakken (de verdere uitvoering is even-  
673 wel spaak gelopen door gebrek aan steun vanwege de overheid). Andere voor-  
674 beelden zijn FISCH (Flanders Innovation Hub for Sustainable Chemistry) en I-  
675 Cleantech.

676

## 677 **3. Het nieuwe regime van de** 678 **omgevingsvergunning**

### 679 **3.1. Algemene situering**

680 Het (ontwerp)-decreet op de omgevingsvergunning integreert de vergunningverlening  
681 voor de stedenbouwkundige handelingen en verkavelingen en voor de exploitatie van  
682 ingedeelde inrichtingen in toepassing van respectievelijk de Vlaamse Codex Ruimteli-  
683 ke Ordening en het Milieuvergunningsdecreet. Dit resulteert in één vergunningsproce-  
684 dure, één beoordeling en één vergunning voor zowel de stedenbouwkundige als de  
685 milieuaspecten van een voorgenomen project. De omgevingsvergunning geldt in prin-  
686 cipe voor onbepaalde duur (uitzonderingen zijn mogelijk), maar de vergunning kan  
687 worden geschorst of opgeheven als de voorwaarden niet worden nageleefd. De voor-  
688 waarden kunnen steeds worden bijgesteld, onder meer maar niet uitsluitend naar aan-  
689 leiding van periodieke evaluaties. Ook het voorwerp en de duur van de vergunning  
690 kunnen onder bepaalde voorwaarden worden bijgesteld. Op het einde van elke exploi-  
691 tatieperiode van 20 jaar krijgt het betrokken publiek en de adviesinstanties de kans om  
692 opmerkingen te formuleren, waarna een procedure tot bijstelling van de vergunning  
693 start. Het ontwerp houdt tevens een verschuiving in van bevoegdheden tussen be-  
694 stuursniveaus. Een klasse-indeling (cf. Vlarems-indelingslijst) bepaalt samen met geslo-  
695 ten lijsten van Vlaamse, provinciale en gemeentelijke projecten wie de vergunningver-  
696 lenende overheid is. Tegelijk met de hervormingen in het kader van de  
697 omgevingsvergunning wordt een declassering van hinderlijke inrichtingen wordt voor-  
698 bereid, waarbij in twee fasen een aantal klasse 1-inrichtingen zou worden overgebracht  
699 naar klasse 2.

700 De omgevingsvergunning houdt dus belangrijke wijzigingen en nieuwe werkwijzen in,  
701 die mogelijks ook gevolgen hebben voor de informatie en betrokkenheid van werkne-  
702 mers. Het gaat dan met name om de impact van (1) de omgevingsvergunning op zich,  
703 (2) de permanente milieuvergunning en (3) een eventuele wijziging van de indelingslijst  
704 (declassering).

### 705 **3.2. SERV-advies over het voorontwerp van decreet**

706 In zijn advies over het voorontwerp van decreet bevestigde de SERV zijn principiële  
707 steun voor de invoering van de omgevingsvergunning. Als het basisconcept zorgvuldig  
708 en evenwichtig wordt ingevuld, biedt het - meer dan het huidige systeem - kansen voor  
709 zowel de economie en het investeringsklimaat als voor de participatie van werknemers  
710 en het betrokken publiek, de effectiviteit van het milieu- en ruimtelijk beleid en de mo-  
711 dernisering van de overheid.

712 De SERV beklemtoonde de SERV wel dat de concrete modaliteiten en randvoorwaar-  
713 den belangrijk zijn en merkte op dat die op verschillende vlakken nog onduidelijk of  
714 later nog zullen moeten geregeld. De SERV formuleerde in zijn advies 20 essentiële  
715 aanbevelingen om het uitgewerkte omgevingsvergunningsdecreet te kunnen onder-  
716 steunen. Twee van die aanbevelingen hadden betrekking op de betrokkenheid van  
717 werknemers: 12. Stimuleer de tijdige en voldoende dialoog met de omgeving en de

718 werknemers; 13. Geef de informatievoorziening aan werknemers en hun vertegen-  
719 woordigers een duidelijke plaats.

720 De SERV stelde meer algemeen dat procedurele waarborgen voor informatie en in-  
721 spraak van burgers/omwonenden en werknemers ook in de omgevingsvergunning be-  
722 langrijk blijven, en dat het nieuwe systeem niet mag leiden tot een achteruitgang in de  
723 inspraakmogelijkheden.

#### 724 **Tijdige en voldoende dialoog met de omgeving en de werknemers**

725 De SERV stelde dat veel problemen bij nieuwe vergunningsaanvragen kunnen worden  
726 vermeden door een goed “voortraject”. Sneller door beter’ kan vooral worden gereali-  
727 seerd door een betere voorbereiding en planning, met inbegrip van een dialoog met de  
728 omgeving. De SERV meende daarom dat er geïnvesteerd moet worden in een goede  
729 begeleiding en responsabilisering van de vergunningaanvrager, zodat die tijdig en vol-  
730 doende de dialoog met de omgeving aangaat. Die dialoog is maatwerk: de wijze waar-  
731 op en de omvang en diepgang zullen verschillen afhankelijk van het concrete geval.

732 Om dit in de praktijk te kunnen waarmaken, is langs de kant van de betrokken overhe-  
733 den de opbouw van deskundigheid en vaardigheden inzake procesbegeleiding en (al-  
734 ternatieve, meer actieve) inspraakmethoden nodig, alsook het bewerkstelligen van een  
735 gepaste houding en cultuur. De SERV stelde dat daarnaast kan worden gedacht aan  
736 stimulerende maatregelen voor de exploitant, zoals bv. het bij wijze van aandachtspunt  
737 verplicht aangeven in de vergunningsaanvraag of en op welke wijze derde belangheb-  
738 benden en werknemers reeds werden geconsulteerd.

#### 739 **Een duidelijke plaats voor informatievoorziening aan werknemers en hun** 740 **vertegenwoordigers**

741 De SERV stelde vast dat het voorontwerp niets zegde over hoe de informatievoorzie-  
742 ning en het overleg voor werknemers en hun vertegenwoordigers gegarandeerd wordt.  
743 Volgens de SERV moeten de werknemers een duidelijke plaats krijgen in het evalua-  
744 tiesysteem en moeten de evaluatieverslagen minstens ter inzage van de werknemers  
745 en hun vertegenwoordigers worden gelegd zodat de bestaande rechten zeker behou-  
746 den blijven.

747 De SERV stelde immers dat de werknemers en hun vertegenwoordigers betrokken  
748 moeten worden bij het up to date houden van het milieubedrijfsbeleid en de daaraan  
749 verbonden investeringen. Het decreet moet de informatievoorziening aan en het over-  
750 leg met werknemers en hun vertegenwoordigers verzekeren.

751 De SERV wees tevens op het risico dat de bestaande rechten voor werknemers en  
752 hun vertegenwoordigers zouden verminderen door de vooropgestelde declassering  
753 van inrichtingen van klasse 1 naar klasse 2. De SERV vroeg daarom om te onder-  
754 zoeken voor welke bedrijven de verplichte aanstelling van een milieucoördinator on-  
755 danks de declassering wenselijk blijft.

756 De SERV vroeg ook om te denken aan stimuli opdat milieu-informatie wordt doorge-  
757 speeld aan de werknemers en ze betrokken worden bij het milieubeleid van het bedrijf,  
758 afgestemd op het type en de grootte van het bedrijf.

#### 759 **Evaluaties op sectoraal niveau**

760 Volgens de SERV moet er een onderscheid worden gemaakt tussen de resultaten van  
761 evaluaties voor individuele bedrijven enerzijds, en de resultaten van de eventuele tus-

762 senschakel waarbij het voortschrijdend meerjarenprogramma voor telkens vijf kalen-  
763 derjaren eerst leidt tot een evaluatie op sectoraal niveau anderzijds.

764 Volgens de SERV moet het meerjarenprogramma ervoor zorgen dat de noodzaak tot  
765 evalueren en eventueel bijstellen van de vergunningsvoorwaarden als gevolg van ont-  
766 wikkelingen op het gebied van de beste beschikbare technieken en de bekendmaking  
767 van nieuwe of bijgewerkte BBT-conclusies of van programma's en plannen van de  
768 Vlaamse Regering goed wordt gecoördineerd en gepland. De SERV wees erop dat dat  
769 nodig is om onder andere te stimuleren of te verzekeren dat (...) de evaluaties planma-  
770 tig gebeuren en niet ad hoc vergunning per vergunning. De SERV stelde nl. dat in een  
771 aantal gevallen er een rol weggelegd kan zijn voor de bedrijfssector om op sectorni-  
772 veau oplossingen te zoeken voor eventuele problemen en om in te spelen op de ge-  
773 plande evaluaties, en om de evaluaties te kaderen in de ruimere sectorbenadering voor  
774 een transformatie naar meer duurzaamheid.

775 De noodzaak tot evalueren en bijstellen van de vergunningsvoorwaarden moet volgens  
776 de SERV immers goed wordt afgewogen ten opzichte van andere manieren om de  
777 BBT-conclusies of programma's en plannen te realiseren, zoals wijziging van de alge-  
778 mene en sectorale milieuvorwaarden in Vlare II, economische instrumenten, milieu-  
779 beleidsovereenkomsten, en ook maatregelen en instrumenten in andere sectoren of  
780 activiteiten die niet onder de vergunningsplicht vallen (bv. in de transportsector). In de  
781 meeste gevallen verdient het immers de voorkeur om BBT-conclusies en plannen en  
782 programma's eerst en vooral te vertalen in de algemene of sectorale voorwaarden of  
783 deze laatste te wijzigen. Dit is volgens de SERV aangewezen voor de eenheid en de  
784 duidelijkheid van het beleid, met het oog op de vollediger afweging en betere coördi-  
785 natie van milieuvorwaarden, en gezien de bredere democratische besluitvorming bij  
786 algemene en sectorale voorwaarden. Verder moet bij het vaststellen of wijzigen van  
787 milieuvorwaarden ook rekening gehouden worden met andere aspecten, zoals de  
788 kosteneffectieve en billijke verdeling van de inspanningen tussen alle activiteiten die  
789 milieudruk veroorzaken inclusief niet-vergunningsplichtige activiteiten. Het gaat dus  
790 over de verdeling van de inspanningen tussen ingedeelde en niet-ingedeelde inrichtin-  
791 gen en activiteiten en over de verdeling van inspanningen tussen de verschillende be-  
792 drijfssectoren met ingedeelde inrichtingen en activiteiten. De sociale partners stelden  
793 daarom tevens dat er behoefte is aan een regeling die veel genuanceerder is dan een  
794 automatisme tussen een (dreigende) overschrijding van milieukwaliteits- normen ener-  
795 zijds en een weigering/verstrenging van een milieuvergunning anderzijds.

### 796 **3.3. Ontwerpdecreet omgevingsvergunning**

797 Het voorontwerp van decreet inzake de milieuvergunning werd op verschillende punten  
798 aangepast naar aanleiding van de adviezen. Zo ook op het vlak van de betrokkenheid  
799 van werknemers.

#### 800 **Algemene decretale bepaling**

801 Het ontwerpdecreet (art. 143) bevat een wijziging aan het DABM. Daarin wordt een  
802 nieuw artikel 3.2.6 ingevoegd dat luidt als volgt: "Art. 3.2.6. De Vlaamse Regering be-  
803 paalt de informatie die in het kader van de toepassing van het decreet van [...] betref-  
804 fende de omgevingsvergunning en van titel V door de vergunningverlenende overheid,  
805 de exploitant of de milieucoördinator aan het Comité voor preventie en bescherming op  
806 het werk, bij ontstentenis daarvan aan de vakbondsafvaardiging of de werknemers, ter

807 beschikking moet worden gesteld. De Vlaamse Regering kan nadere regels uitvaardigen met het oog op het overleg over de bedrijfsinterne milieuzorg in de onderneming  
 808 tussen de exploitant, afgevaardigde of de milieuoördinator enerzijds en het Comité  
 809 voor preventie en bescherming op het werk, bij ontstentenis daarvan de vakbondsaf-  
 810 vaardiging of de werknemers, anderzijds”.

812 De memorie van toelichting verduidelijkt: Artikel 143 vormt de basis voor een nadere  
 813 regeling door de Vlaamse Regering waardoor de werknemers en hun organisaties ge-  
 814 informeerd zullen worden over de toepassing van het omgevingsvergunningsdecreet  
 815 (vergunningverlening, bijstelling) en titel V van het DABM (evaluaties) op hun onder-  
 816 neming. De informatie moet het overleg over het milieubeleid tussen werkgever en mi-  
 817 lieuoördinator enerzijds en het CPBW en de vakbondsafvaardiging anderzijds stimule-  
 818 ren en de bedrijfsinterne zorg om het milieu en de gezondheid van de mens in de  
 819 omgeving aanwakkeren.

820 In de repliek op de adviezen wordt gesteld: De informatieplicht t.a.v. de werknemers,  
 821 het comité voor preventie en bescherming op het werk en de vakbondsafvaardiging en  
 822 hun betrokkenheid bij de bedrijfsinterne milieuzorg worden momenteel geregeld in de  
 823 uitvoeringsbesluiten VLAREM I: artikels 6, §2; 17, §3, 3° en VLAREM II: afdeling 4.1.9.  
 824 Het is de bedoeling om in de uitvoeringsbesluiten van het omgevingsvergunningsde-  
 825 creet specifieke bepalingen op te nemen waardoor de werknemers/ het comité en de  
 826 vakbonden geïnformeerd zullen worden over de vergunningverlening, de evaluaties en  
 827 de bijstelling van de omgevingsvergunning.

#### 828 **Declassering/milieuoördinator**

829 De memorie van toelichting verduidelijkt dat het niet de bedoeling is om de declassering te gebruiken om inrichtingen vrij te stellen van de verplichting om een milieuoördinator aan te stellen. De aandacht wordt tevens gevestigd op een nieuwe decreetbepaling (art. 140) die stelt: “De Vlaamse Regering wijst de inrichtingen of activiteiten van de tweede klasse aan waarvoor een milieuoördinator moet worden aangesteld.”

#### 834 **Periodieke evaluaties**

835 Als gevolg van de opmerkingen van de adviesraden werd in het ontwerpdecreet een actieve openbaarheid van de conclusies van de evaluatieverslagen (specifieke evaluaties en de integrale periodieke evaluaties) ingeschreven, naast de actieve openbaarheid van de uitvoeringsgraad van meerjarenprogramma's. De memorie van toelichting vermeldt dat passieve openbaarheid van 'milieu - evaluatieverslagen steeds mogelijk is.

841 Concreet stelt het ontwerpdecreet (art. 201): Het voortschrijdend meerjarenprogramma, de uitvoeringsgraad ervan en de conclusies van de uitgevoerde evaluaties worden jaarlijks openbaar gemaakt op de wijze die de Vlaamse Regering bepaalt. Het voortschrijdend meerjarenprogramma en de uitvoeringsgraad ervan worden jaarlijks meegedeeld aan de Vlaamse Regering.

#### 846 **Vergunningsprocedure, hernieuwing en bijstellen van de omgevingsvergunning**

847 Het ontwerpdecreet bevat net zoals het voorontwerp uitgewerkte vergunningsprocedures met de gebruikelijke stappen en waarborgen voor openbaarheid en inspraak zowel in eerste aanleg als in beroep, met een aantal vernieuwingen (bv. mogelijkheid om onder bepaalde voorwaarden na het openbaar onderzoek wijzigingen aan de vergunningsaanvraag aan te brengen. Voor het verstrijken van elke exploitatieperiode van



852 twintig jaar wordt via een openbaar onderzoek de bevolking naar haar eventuele be-  
 853 zwaren tegen de verdere exploitatie van de ingedeelde inrichting gevraagd (artikel 81).  
 854 De procedure tot bijstelling van de omgevingsvergunning, zowel deze wat betreft de  
 855 milieuvorwaarden als deze wat betreft het voorwerp en de duur van de vergunning,  
 856 omvat een openbaar onderzoek, behalve bij tijdelijke inrichtingen of activiteiten (artikel  
 857 86). Nieuw is ook de projectvergadering (art. 7). De initiatiefnemer kan ter voorberei-  
 858 ding van een vergunningsaanvraag, als een realistische projectstudie voorhanden is,  
 859 de bevoegde overheid verzoeken een projectvergadering te organiseren met de ad-  
 860 viesinstanties. De projectvergadering beoogt de procedurele afstemming tussen de  
 861 betrokken overheden en de bespreking van de eventueel nodig of nuttig geachte pro-  
 862 jectbijstellingen.

### 863 **Algemene en sectorale milieuvorwaarden**

864 De bepaling in het DABM waardoor voorgenomen wijzigingen aan de sectorale of  
 865 integrale milieuvorwaarden ter kennis moeten worden gebracht van de paritaire  
 866 comité(s) van de betrokken sector, zodat zij hierop evt. kunnen reageren (en die  
 867 nog niet in werking was getreden), wordt door het ontwerpdecreet geschrapt. Het  
 868 overeenkomstige artikel in het ontwerpdecreet (art. 190) stelt: Art. 5.4.4. Het voor-  
 869 ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering inzake vaststelling van algemene en  
 870 sectorale milieuvorwaarden wordt gedurende een termijn van dertig dagen gepubli-  
 871 ceerd op de website van de afdeling bevoegd voor de omgevingsvergunning van het  
 872 Departement Leefmilieu, Natuur en Energie. Gedurende deze termijn kan elke persoon  
 873 zijn opmerkingen aan deze afdeling meedelen. De Vlaamse Regering bepaalt de nade-  
 874 re regels inzake bekendmaking en inspraak van de bevolking.

### 875 **Bescherming werknemers**

876 Het ontwerpdecreet voegt een nieuw art. 5.1.3. in het DABM in. Er wordt bepaald dat  
 877 het de titel in kwestie heeft tot doel om de mens en het milieu te beschermen tegen  
 878 onaanvaardbare risico's en hinder, afkomstig van de exploitatie van ingedeelde inrich-  
 879 tingen en activiteiten, en dat die bescherming eveneens geldt ten aanzien van perso-  
 880 nen die zich binnen de inrichting bevinden en die niet dezelfde bescherming genieten  
 881 als de werknemers of hun gelijkgestelden, vermeld in artikel 2 van de wet van 4 august-  
 882 tus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitoefening van hun werk.

## 883 **3.4. Ontwerpbesluit omgevingsvergunning**

884 Er zijn nog geen officiële teksten van het ontwerpbesluit inzake de omgevingsvergun-  
 885 ning beschikbaar.

886 In de voorlopige en onvolledige versie die het SERV-Secretariaat kon inkijken zijn  
 887 (nog) geen specifieke bepalingen opgenomen omtrent informatie aan en betrokkenheid  
 888 van werknemers en hun vertegenwoordigers, behalve de overname van het bestaande  
 889 Vlarem-artikel dat bepaalt dat de beslissing over een vergunningsaanvraag door het  
 890 bevoegde bestuur tevens ter kennis moet worden gebracht van het CPB.

891

## 892 4. Europees Overzicht

### 893 4.1. Situering

894 Informatie- en adviesrechten aan werknemers kunnen vanuit verschillende invalshoe-  
895 ken benaderd worden.

896 In het sociaal overleg was en is het verstrekken van informatie aan werknemers en hun  
897 vertegenwoordigers in de ondernemingen een essentieel onderdeel van het overleg op  
898 ondernemingsniveau. De wijze waarop en de verplichtingen kunnen wel wezenlijk ver-  
899 schillen maar in vele landen is het een langer bestaande praktijk, die tot voor kort  
900 meestal beperkt bleef tot economische en financiële gegevens.

901 De Europese richtlijnen hebben deze praktijken meer veralgemeend. We bekijken of er  
902 op dit vlak veranderingen zijn en wat de laatste stand van zaken is op Europees ge-  
903 bied.

904 Een andere en ruimere invalshoek is die van het Maatschappelijk Verantwoord Onder-  
905 nemerschap (MVO, duurzame ontwikkeling en corporate governance of behoorlijk be-  
906 drijfsbestuur). De informatie en consultatie van werknemers wordt in dit verband veel  
907 breder bekeken en overstijgt het ter beschikking stellen van economische en financiële  
908 informatie aan de werknemers in het bedrijf. In die visie, zie onder andere in het advies  
909 van het Europees Economisch en Sociaal Comité, is de onderneming een sociale in-  
910 stelling waarin alle stakeholders samenwerken en samen naar een duurzaam bedrijfs-  
911 perspectief, economische concurrentiekracht en sociaal evenwicht zoeken en daarnaar  
912 handelen<sup>5</sup>.

### 913 4.2. Informatie en consultatieplicht: Europese regels

914 Art. 27 van het handvest van de Grondrechten van de Europese Unie noemt het recht  
915 op voorlichting en raadpleging van de werknemers binnen de onderneming een fun-  
916 damenteel recht.

917 Maar informatie en inspraak/advies voor werknemers in de ondernemingen bestond al  
918 in vele van de Europese lidstaten voordat er een specifieke Europese regelgeving werd  
919 opgezet.

920 De basisregelgeving op EU-niveau gebeurde via 3 Richtlijnen die op verschillende tijd-  
921 stippen werden uitgevaardigd:

- 922 • EU Richtlijn 98/59 (collectief ontslag)
- 923 • EU Richtlijn 2001/23 (het behoud van rechten bij overgang van ondernemingen  
924 vestigingen)
- 925 • EU Richtlijn 2002/14 (algemeen kader voor de informatie en de raadpleging van de  
926 werknemers in de Europese Gemeenschap)

---

<sup>5</sup> Europees Economisch en Sociaal Comité; SOC/470, Advies over de participatie en betrokkenheid van werknemers als sleutelfactoren voor goede bedrijfspraktijken en evenwichtige oplossingen om uit de crisis te geraken.

927 De drie richtlijnen geven het minimum kader weer voor de fundamentele sociale rech-  
 928 ten van de werknemers op informatie en om gehoord te worden. Ze laten de lidstaten  
 929 toe om verder te gaan en meer te doen. Ze vormen een essentieel onderdeel van het  
 930 Eu-ropees sociaal model.

931 De EU Richtlijn 2009/38 ( Europese Ondernemingsraad) staat wat apart van deze set  
 932 van drie richtlijnen en wordt hier verder niet behandeld. De regels voor de Europese  
 933 Ondernemingsraad zijn van toepassing op de transnationale ondernemingen met meer  
 934 dan 1000 werknemers, werkzaam in de EU en met afdelingen van tenminste 150  
 935 werknemers in ten minste 2 EU lidstaten. Thans zijn er meer dan 900 Europese On-  
 936 dernemingsraden werkzaam (van in totaal meer dan 2200 multinationals) die in aan-  
 937 merking komen .

938 Onderzoek van Eurofound<sup>6</sup> toont aan dat de Europese regelgeving in de meeste lan-  
 939 den niet veel verandering bracht omdat er al een wetgeving bestond. Het Verenigd  
 940 Koninkrijk en Ierland zijn de landen die zich vooral beroepen zich op de subsidiariteit  
 941 om de omzetting minimalistisch te houden. Praktijkvoorbeelden tonen aan dat succes  
 942 vooral afhangt van het engagement van de werkgevers/management.

943 De drie richtlijnen waren recent het onderwerp van een “fitness check” door de Euro-  
 944 pese Commissie. Dit om te kijken of de regels niet te veel administratieve druk mee-  
 945 brengen, of ze relevant, efficiënt, effectief en coherent zijn. In dit onderzoek werden  
 946 alle sta-keholders betrokken.

947 De besluiten van de fitness check waren dat de Richtlijnen wel degelijk geschikt zijn  
 948 om hun doelstelling te vervullen, hoewel de invulling sterk verschilt onder de lidstaten  
 949 en het klimaat van sociaal overleg in sommige lidstaten niet sterk is ontwikkeld. In het  
 950 algemeen wordt het luik informatie beter geïmplementeerd dan het luik consultatie en  
 951 blijft de kennis over de richtlijnen nog te beperkt.

952 Is er aandacht voor de thema's milieu en energie in de kaderrichtlijnen? EU richtlijn  
 953 2002/14 definieert de informatie en consultatie- onderwerpen als volgt:

- 954 • Informatie en raadpleging over de economische, financiële en strategische ont-  
 955 wikkelingen van de onderneming.
- 956 • Informatie en raadpleging over de situatie, de structuur en de waarschijnlijke ont-  
 957 wikkeling van de werkgelegenheid binnen de onderneming en over eventuele ge-  
 958 plande anticiperende maatregelen (bedreiging van de werkgelegenheid).
- 959 • Informatie en raadpleging over beslissingen die ingrijpende veranderingen voor de  
 960 arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten kunnen meebrengen, inclusief  
 961 collectief ontslag of conventionele overgang van ondernemingen.

962 Er is m.a.w. niet expliciet sprake van informatie over energie en milieu in en rond het  
 963 bedrijf in de Europese Richtlijnen voor informatie en consultatie van de werknemers.  
 964 Recent is er wel een uitbreiding naar niet-financiële informatie op het vlak van informa-

<sup>6</sup> Eurofound, Information and consultation practice across Europe five years after the EU Directive, Dub-  
 lin, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1009029s/index.htm>

Eurofound, National practices of Information and consultation in Europe, Dublin,  
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1329.htm>

965 tie die (grote) ondernemingen moeten bekend maken bij hun jaarverslag. (zie punt  
966 MVO).

### 967 **4.3. MVO – Duurzaamheid - Corporate governance**

968 Waar de Europese regelgeving (3 EU-Richtlijnen) over de informatie en consulatie van  
969 werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingen ingegeven was door grote her-  
970 structureringen of overdracht van ondernemingen die tot grote collectieve ontslagen  
971 leidden ( Renault Vilvoorde), wordt de huidige vraag tot uitbreiding van de informatie  
972 naar milieu en energiezaken aangestuurd vanuit de duurzame ontwikkeling, één van  
973 de doelstellingen van het EU-verdrag.

#### 974 **3.1 Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen**

975 Sinds de publicatie van het Groenboek in 2001<sup>7</sup>, maar ook al voordien speelt de Euro-  
976 pese Commissie een pioniersrol in de bevordering van een Europees kader voor de  
977 sociale verantwoordelijkheid van bedrijven.

978 In de EU 2020 Strategie is MVO één van de ondersteunende elementen voor slimme,  
979 duurzame en inclusieve groei.

980 In het najaar van 2011 publiceerde de EU Commissie de mededeling “Een vernieuwde  
981 EU-strategie 2011-2014 ter bevordering van maatschappelijk verantwoord onderne-  
982 men”<sup>8</sup>. Hierin staat als nieuwe definitie van MVO: “de verantwoordelijkheid van bedrij-  
983 ven voor het effect dat ze op de samenleving hebben. Die verantwoordelijkheid berust  
984 op respect voor de wetgeving en de collectieve arbeidsovereenkomsten tussen sociale  
985 partners en houdt in dat bedrijven aandacht voor mensenrechten consumentenbelan-  
986 gen en sociale, ethische en milieukwesties in hun bedrijfsactiviteiten en kernstrategie  
987 integreren in nauwe samenwerking met hun interne en externe stakeholders”.

988 Onder “milieu” worden thema’s als biodiversiteit, klimaatverandering, efficiënt gebruik  
989 van grondstoffen, levenscyclusbeoordeling en de preventie van milieuverontreiniging  
990 opgesomd. De bevordering van maatschappelijk en milieuverantwoord ondernemen  
991 doorheen de toeleveringsketen en de bekendmaking van niet-financiële informatie  
992 worden beschouwd als belangrijke transversale kwesties.

993 De nieuwe strategie bundelt acht doelstellingen in een actieplan voor de periode 2011-  
994 2014:

- 995 • de zichtbaarheid van MVO vergroten en het verspreiden van goede praktijken on-  
996 der andere via sectorale platformen.
- 997 • het meten en verbeteren van het vertrouwen in de bedrijfswereld
- 998 • het verbeteren van de zelfregulering (code van goede praktijken).
- 999 • Invloed uitoefenen op het beleid op vlak van consumptie, investeringen en openba-  
1000 rare aanbestedingen (= MVO sterker op de markt belonen) .
- 1001 • De communicatie over sociale- en milieuprestaties verbeteren.

<sup>7</sup> Groenboek De bevordering van een Europees kader voor de sociale verantwoordelijk-  
heid van bedrijven, COM(2001)366.

<sup>8</sup> EU Commissie Mededeling “Een vernieuwde EU-strategie 2011-2014 ter bevordering  
van maatschappelijk verantwoord ondernemen, COM(2011) 681 def. 25.10.2011.

- 1002 • De integratie van MVO in het onderwijs en onderzoek verderzetten.
- 1003 • Het belang van nationale en internationale benaderingen van MVO benadrukken.
- 1004 • Het op één lijn brengen van de Europese en internationale opvattingen rond MVO:
- 1005     o de richtlijnen van de OESO voor multinationals;
- 1006     o de 10 principes van het Global Compact van de VN;
- 1007     o de richtlijnen van de VN met betrekking tot het bedrijfsleven en de mensen-
- 1008         rechten;
- 1009     o de Driepartijenverklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie betref-
- 1010         fende multinationals en sociaal beleid;
- 1011     o de ISO 26000 richtlijnen voor MVO
- 1012 Op dit moment loopt de publieke consultatie van de Europese Commissie over de
- 1013 verwezenlijkingen, tekorten en toekomstige uitdagingen van de MVO strategie 2011-
- 1014 2014. Iedereen kan zijn/haar mening laten weten via de e-survey en dit nog tot 15 au-
- 1015 gustus 2014. Daar kan een online vragenlijst worden ingevuld.
- 1016 Het doel van de raadpleging is om feedback te krijgen over de voortgang van MVO en
- 1017 om de vergadering van het Europees Multi-Stakeholder Forum over MVO van novem-
- 1018 ber 2014 voor te bereiden.
- 1019 De basis voor de consultatie is het document "Een vernieuwde EU-strategie 2011-
- 1020 2014 ter bevordering van maatschappelijk verantwoord ondernemen".
- 1021 Niet alleen de EU Commissie is een trekker. Ook de Europese lidstaten zelf zijn geën-
- 1022 gageerd en hechten steeds meer belang aan de verwezenlijking van het evenwicht
- 1023 tussen economie, het sociale en het milieu. Het compendium over MVO met daarin de
- 1024 voorbeelden uit de verschillende lidstaten toont dit duidelijk aan<sup>9</sup>.
- 1025 Het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC) bracht in 2013 een advies uit
- 1026 over de participatie van werknemers als sleutelfactoren in de bedrijfsvoering. Het Co-
- 1027 mité pleit er voor om het huidige overheersende standpunt (uitsluitend transparantie
- 1028 voor de aandeelhouders) in het belang van de ontwikkeling van het bedrijf op lange
- 1029 termijn te vervangen door een bredere opvatting van een onderneming als "Sustaina-
- 1030 ble Company" , namelijk gericht op lange-termijndoelstellingen op economisch, sociaal
- 1031 en milieugebied . De "Sustainable Company" volgt het concept dat ondernemingen
- 1032 sociale organisaties zijn waarin de stem van de werknemers moet worden gerespec-
- 1033 teerd. De verwezenlijking van de "Sustainable Company" en de verplichte betrokken-
- 1034 heid van de werknemers door informatie, consultatie en deelname aan de werkzaam-
- 1035 heden van ondernemingsorganen (waar deze bestaan) op nationaal en transnationaal
- 1036 niveau gaan hand in hand. Volgens het EESC heeft de ervaring geleerd dat landen met
- 1037 sterkere participatierechten voor werknemers en goed functionerende betrekkingen
- 1038 tussen de sociale partners beter uit de recente crisis zijn gekomen dan andere landen.

---

<sup>9</sup> European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, "Corporate Social Responsibility, National Public Policies in the European Union", 80 blzn.

#### 1039 **4.4. EMAS (Europees Milieumanagement- en Audit Schema)**

1040 EMAS is het vrijwillig Europese milieubeheer- en auditsysteem voor bedrijven en orga-  
1041 nisaties. Het is een milieumanagementsysteem voor organisaties die hun milieupresta-  
1042 ties wensen te verbeteren.

1043 In het begin was het enkel gericht op bedrijven in de industriële sector maar door de  
1044 Verordening van 2001 werd het beschikbaar voor alle economische sectoren, privé  
1045 zowel als de openbare sector. Sinds 2010 is EMAS ook beschikbaar voor orga-  
1046 nisaties buiten de EU. Bedrijven die een EMAS-registratie willen krijgen, moeten hun  
1047 milieumanagementsysteem laten verifiëren en hun milieuverslag laten valideren.

1048 Een EMAS-registratie gebeurt volgens een stappenplan met onder andere het uitvoe-  
1049 ren van een milieuanalyse, het opstellen van een milieuverklaring, het uitwerken van  
1050 een milieuprogramma en het invoeren van een milieubeheersysteem en het laten uit-  
1051 voeren van een milieuaudit door een milieuverificateur.

1052 EMAS kan worden gebruikt als aanvulling op een ISO 14001-certificaat. De belangrij-  
1053 ste toevoeging is het milieuverslag en de verificatie ervan door een onafhankelijke veri-  
1054 ficateur.

1055 In Vlaanderen is LNE de instantie die de aanvragen behandelt.

1056 De EMAS-verordening is onderdeel van het 'Sustainable Consumption and Production  
1057 Action plan' van de Europese Commissie.

1058 In de Europese Unie zijn ongeveer 4.600 organisaties EMAS-geregistreerd. Deze or-  
1059 ganisaties hebben gezamenlijk ongeveer 7.600 vestigingen . Binnen de Europese Unie  
1060 is er een aantal lidstaten waar EMAS populair is: Duitsland, Oostenrijk, Spanje en Ita-  
1061 lië.

1062

1063 EMAS hecht veel belang aan transparantie en aan de actieve be-trokkenheid van de  
1064 werknemers.

1065 Artikel 1, lid 2 van de EMAS-Verordening formuleert als doel een gestage verbetering  
1066 van de milieuprestaties van organisaties waarbij onder andere (punt d) de werknemers  
1067 actief in de organisatie worden betrokken.

1068 In de leidraad van EMAS voor werknemersparticipatie wordt de noodzaak aan enga-  
1069 gement van alle stakeholders maar ook en vooral van de werknemers en hun verte-  
1070 genwoordigers omstandig uitgelegd.

1071 Betrokkenheid van iedereen binnen een organisatie is een goede manier om een mili-  
1072 eubeheersysteem levendig en fris te houden. De ervaring leert dat beheersystemen  
1073 waarbij niet iedereen actief betrokken is, al gauw bureaucratische trekken gaan verto-  
1074 nen en slecht gaan functioneren. De actieve betrokkenheid van werknemers bij het  
1075 proces van gestage verbetering van de milieuprestaties van de organisatie moet niet  
1076 als een last worden gezien. Net zo min is werken aan het milieu een bedreiging voor  
1077 werknemers maar zal ze juist een positief effect hebben op de arbeidsomstandighe-  
1078 den.

1079 Onderzoek, audits van EMAS-organisaties en ervaring op het gebied van veranderin-  
1080 gen in de arbeidsorganisatie in het algemeen hebben aangetoond dat de resultaten

1081 verbeteren wanneer alle werknemers voortdurend actief betrokken zijn en vooral wan-  
1082 neer hun vertegenwoordigers een actieve bijdrage leveren aan de werkzaamheden.

1083 In de leidraad van EMAS wordt benadrukt dat de betrokkenheid van werknemers zowel  
1084 de inspraak als de informatie van de individuele werknemers als van hun vertegen-  
1085 woordigers omvat, uiteraard steeds afhankelijk van de nationale systemen.

1086 Werknemersparticipatie is belangrijk vanaf het allereerste moment dat er gewerkt wordt  
1087 met het milieubeheersysteem. Daarom dienen de organisaties hun werknemers actief  
1088 te betrekken bij alle fasen, van het formuleren van het milieubeleid van de organisatie,  
1089 tot de eerste milieuevaluatie, het opzetten en invoeren van een milieubeheer- en mili-  
1090 eauditsysteem en de opstelling van de milieuverklaringen.

1091 Verificatie is een belangrijk onderdeel van EMAS. Voor wat de participatie van werk-  
1092 nemers betreft worden als tastbare bewijzen genoemd:

- 1093 • notulen van vergaderingen met vakbonden, ondernemingsraden of andere organi-  
1094 saties die de werknemers vertegenwoordigen of van andere vergaderingen binnen  
1095 de organisatie;
- 1096 • de beschikbaarheid van afdoende mogelijkheden voor educatie, opleiding en voor-  
1097 lichtung;
- 1098 • mogelijkheden voor werknemers om suggesties te doen (ideeënbusstelsel);
- 1099 • beschikbaarheid van milieucolleges;
- 1100 • vergaderingen tussen de leiding en vertegenwoordigers van de werknemers over  
1101 de milieuprestaties;
- 1102 • oprichting van milieuteams of werkgroepen of projectgroepen;
- 1103 • periodieke verstrekking van informatie aan de werknemers en hun vertegen-  
1104 woordigers;
- 1105 • contacten van de verificateur met de werknemers en hun vertegenwoordigers;
- 1106 • actieve betrokkenheid, informatie en participatie tussen de milieufunctio-  
1107 naris/vertegenwoordiger van de bedrijfsleiding en de werknemers en hun vertegen-  
1108 woordigers.

#### 1109 **4.5. Moderniseringsrichtlijn en rapportering over MVO**

1110 De rapportering over ESG (Environmental, Social and Governance) is ook nog op an-  
1111 dere domeinen doorgebroken, zo ook in de Moderniseringsrichtlijn van 2003 die de  
1112 mogelijkheid creëerde dat de lidstaten ondernemingen het meedelen van niet- financi-  
1113 ele informatie kunnen opleggen.

1114 Alle lidstaten hebben deze richtlijn geïmplementeerd zij het op verschillende wijze.  
1115 Frankrijk was de eerste om al in 2001 ondernemingen te verplichten ESG informatie  
1116 me op te nemen in de financiële rapportering. Maar ook Denemarken, Nederland en  
1117 Zweden voerden regels in voor het rapporteren over MVO. Niet alle ondernemingen  
1118 zijn gevat door de richtlijn. KMO's bv. mogen uitgesloten worden.

1119 Recenter, in april 2013 publiceerde de Europese Commissie een voorstel van richtlijn  
1120 in verband met de bekendmaking van niet-financiële informatie en informatie inzake  
1121 diversiteit. Om de vergelijkbaarheid tussen ondernemingen op de interne markt te verg-  
1122 roten, moeten bepaalde ondernemingen niet-financiële informatie en informatie inzake  
1123 diversiteit publiceren als bijlage bij hun jaarverslag.

1124 Indien een onderneming verplicht is tot opstelling van een niet-financiële verklaring,  
 1125 moet deze verklaring met betrekking tot milieuaangelegenheden gegevens bevatten  
 1126 over de actuele en te voorziene effecten van de activiteiten van de onderneming op het  
 1127 milieu en, waar van toepassing, de gezondheid en de veiligheid, het gebruik van her-  
 1128 nieuwbare en/of niet-hernieuwbare energiebronnen, broeikasgasemissies, gebruik van  
 1129 water en luchtverontreiniging

1130 Bepaalde grote beursgenoteerde ondernemingen met meer dan 500 werknemers zul-  
 1131 len voortaan op jaarlijkse basis moeten rapporteren over onder meer hun beleid inzake  
 1132 milieu-aangelegenheden, sociale zaken, mensenrechten en anticorruptie

1133 Op 26 februari 2014 hebben het Europees Parlement en de Europese Raad een ak-  
 1134 koord bereikt over dit voorstel van richtlijn om bepaalde ondernemingen te verplichten  
 1135 om meer over MVO in hun jaarverslag op te nemen. Het gaat om organisaties van  
 1136 openbaar belang, voornamelijk beursgenoteerde bedrijven en financiële instellingen  
 1137 met meer dan vijfhonderd medewerkers. Volgens de Europese Commissie zal de in-  
 1138 formatieverplichting van toepassing zijn op zo'n 6.000 bedrijven binnen de EU.

#### 1139 **4.6. ISO 26000 en Global Reporting Guidelines (GRI)**

1140 Het opnemen van maatschappelijke verantwoordelijkheden door ondernemingen vin-  
 1141 den we ook terug in andere initiatieven van de internationale gemeenschap. Zorg voor  
 1142 leefmilieu is daar een onderdeel van maar ook mensenrechten, arbeidsomstandighe-  
 1143 den ... .

1144 ISO 26000 is een internationale richtlijn voor het implementeren van MVO in een orga-  
 1145 nisatie die werd gelanceerd in 2010. Het geeft bedrijven een normatief kader om hun  
 1146 maatschappelijke verantwoordelijkheden zelf te bepalen en geeft adviezen over het  
 1147 structureel invoeren van MVO. De ISO 26000-richtlijn is tot stand gekomen met mede-  
 1148 werking van organisaties en experts uit 94 landen behorend tot de verschillende sta-  
 1149 keholdergroepen: bedrijfsleven, overheid, vakbonden, consumenten, NGO's en ande-  
 1150 re.

1151 Global Reporting Initiative (GRI) geeft wereldwijd richtsnoeren voor duurzaamheidsver-  
 1152 slaggeving. Het Framework en de Reporting Guidelines zetten principes en indicatoren  
 1153 uiteen die bedrijven kunnen gebruiken bij het meten en rapporteren van hun economi-  
 1154 sche, ecologische en sociale prestaties. De richtlijnen zijn gratis beschikbaar. De do-  
 1155 cumenten die gebaseerd zijn op het GRI-verslaggevingsraamwerk komen tot stand via  
 1156 een proces van een dialoog en consensus tussen belanghebbenden uit het bedrijfsle-  
 1157 ven, de investeerders, werknemersorganisaties, de maatschappij, de accountancy-  
 1158 sector, de academische wereld en anderen.

#### 1159 **4.7. Enkele voorbeelden uit de Europese lidstaten**

1160 Dat er op ondernemingsniveau niet echt en zeker nog niet overal sprake is van een  
 1161 structureel ingebouwde informatie en inspraakprocedure over milieu en energie belet  
 1162 niet dat sinds een flink aantal jaren de sociale partners steeds meer betrokken zijn ge-  
 1163 raakt en zich engageren in duurzame ontwikkeling en MVO.

1164 In het laatste verslag van DG Werkgelegenheid, sociale zaken en inclusie over de in-  
 1165 dustriële relaties en het sociaal overleg is er een apart hoofdstuk "Greening the social



1166 dialogue”. Een terugblik leert dat de standpunten van de sociale partners evolueerden  
 1167 van kritisch en behoudsgezind (soms zelfs ronduit tegen milieubescherpende maatre-  
 1168 gelen) tot volle aandacht en engagement om het leefmilieu te verbeteren. In 1994  
 1169 voelden de sociale partners zich zeker minder verantwoordelijk noch echt aangespro-  
 1170 ken door milieu-uitdagingen. 20 jaar later zijn ze in de landen van de Europese Unie vol-  
 1171 op betrokken bij het beleid om de klimaatverandering en milieu- en energieproblemen  
 1172 aan te pakken. Met die kleine kanttekening evenwel dat er (nog) een kloof is tussen de  
 1173 landen van de oude EU en de nieuwkomers.

1174 Om de nieuwe focus van de sociale partners te illustreren: het EVV (Europees vakver-  
 1175 bond) vroeg aan de EU Commissie om in de Richtlijn over energie-efficiënte ook het  
 1176 sociaal overleg op de werkplaats mee in te schakelen omdat werknemers zich ten volle  
 1177 betrokken moeten /kunnen voelen, zodat de doelstellingen veel beter kunnen worden  
 1178 behaald.

1179 Niet alleen op nationaal niveau zijn de sociale partners betrokken. Ook op sectoraal  
 1180 niveau is er veel in beweging en bloeien er volop nieuwe initiatieven. Dit in alle secto-  
 1181 ren: zowel deze die rechtstreeks en onrechtstreeks bedreigd worden als de nieuwe  
 1182 ‘groene’ sectoren. Zie voorbeelden onder punt 5.

1183 Ook op ondernemingsniveau is er een zelfde trend: waar milieuproblemen vroeger  
 1184 vooral werden geconcipieerd vanuit de invalshoek “veiligheid en gezondheid” is er  
 1185 thans een veel bredere aandacht voor milieu, klimaat en energie. Werknemersverte-  
 1186 genwoordigers en inspraakorganen gaan mee met een groener management. Ze wor-  
 1187 den betrokken en dragen verantwoordelijkheid bij opleidingen en training van nieuwe  
 1188 vaardigheden nodig voor transitie of bij energie-audits in de bedrijven.

1189 In deze nota is geen aandacht besteed aan de betrokkenheid van de sociale partners  
 1190 bij het milieubeleid van de lidstaten en van de regio's. Deze is er zeker en is ruim ver-  
 1191 spreid in vrijwel alle landen van de Europese Unie. De beleidsadvisering van de SERV  
 1192 over milieu- en energiebeleid is daar een mooi voorbeeld van en zo zijn er overal ad-  
 1193 viesorganen, platformen en commissie die met de sociale partners mee werken aan de  
 1194 transitie naar koolstofarme economieën. Eén voorbeeld: de Britse Green Economy  
 1195 Council, een tripartite orgaan dat de Britse overheid adviseert en ondersteunt bij de  
 1196 transitie naar een koolstofarme economie.

1197

1198 Omdat de wetgeving en de praktijken voor overleg zo verschillend zijn in de landen is  
 1199 het moeilijk exact zicht te krijgen in een kort tijdsbestek.

1200 We beginnen met enkele landen waar de wetgeving bestaat of werd aangepast aan de  
 1201 MVO doelstellingen en waar de economische en sociale informatie voor werknemers  
 1202 en hun vertegenwoordigers werd aangevuld met gegevens over milieueffecten en  
 1203 energie.

1204 In een tweede punt halen we enkele voorbeelden aan van concrete projecten in landen  
 1205 waar werknemers op één of andere structurele wijze betrokken werden bij de energie  
 1206 en milieuzorg in de bedrijven.

1207 De evolutie naar een sterkere betrokkenheid van werknemers bij milieu en energie-  
 1208 processen in en buiten de onderneming worden vooral gestuurd door de MVO en door  
 1209 de uitdagingen, nationaal en internationaal van klimaatverandering, demografische  
 1210 druk, economische globalisering en andere maatschappelijke evoluties.

- 1211 **Nederland**
- 1212 Medezeggenschap is in Nederland vanzelfsprekend. Onderzoek toonde aan dat on-
- 1213 dernemingen waar de werknemers betrokken worden op de lange termijn beter functi-
- 1214 oneren. Medezeggenschap is in het belang van de onderneming als geheel en werkt
- 1215 goed voor zowel werknemers als werkgevers.
- 1216 De Nederlandse Wet op de Ondernemingsraden werd recent op 19 juli 2013 ge-
- 1217 wijzigd. Op het terrein van de bevoegdheden werd het adviesrecht van de OR uitge-
- 1218 breid met de onderwerpen: belangrijke technologische voorzieningen, belangrijke
- 1219 maatregelen in verband met de zorg van de onderneming voor het milieu en be-
- 1220 langrijke financiële besluiten met betrekking tot kredietverstrekking en zekerheidstel-
- 1221 ling.
- 1222 Volgens artikel 28 van de WOR heeft de OR als taak te bevorderen dat de ondernemer
- 1223 aandacht besteedt aan milieuzorg. De OR kan daarvoor het initiatiefrecht benutten.
- 1224 Ook kan de OR elk voorgenomen besluit van de ondernemer toetsen op eventueel
- 1225 nadelige milieueffect.
- 1226 Bij belangrijke maatregelen in verband met de zorg voor het milieu heeft de OR advies-
- 1227 recht (artikel 25 lid 11 WOR):
- 1228 “het treffen van een belangrijke maatregel in verband met de zorg van de onderneming
- 1229 voor het milieu, waaronder begrepen het treffen of wijzigen van een beleidsmatige,
- 1230 orga-nisatorische en administratieve voorziening in verband met het milieu”
- 1231 Vermits het milieubeleid tot de bevoegdheid van de OR behoort, is de ondernemer
- 1232 verplicht om desgevraagd de OR van alle informatie op dit gebied te voorzien.
- 1233 Als een bedrijf bij voorbeeld milieuhinder veroorzaakt, zal het de milieu-inspectie op
- 1234 bezoek krijgen. Die inspectie maakt rapporten waarin overtredingen kunnen staan,
- 1235 maar ook aanbevelingen en verplichte verbetermaatregelen. Voor de OR is het zinvol
- 1236 inzicht te krijgen in die rapporten (het informatierecht – WOR artikel 31 ) en kan de mi-
- 1237 lieu-inspecteur worden uitgenodigd voor een informatief gesprek.
- 1238 Ondernemingen die een milieuzorgsysteem invoeren kunnen dat laten certificeren door
- 1239 een extern bureau. Bij invoering van een milieuzorgsysteem heeft de OR adviesrecht.
- 1240 Het milieuzorgsysteem bevat steeds uit een bedrijfsmilieuplan, waarin het bedrijf vast-
- 1241 legt welke prioriteiten gekozen zijn en welke doelen in de komende jaren gesteld zijn
- 1242 en het milieujaarplan, waarin de maatregelen voor een periode van één jaar worden
- 1243 geconcretiseerd en de kosten en baten worden berekend.
- 1244 Andere aspecten van het milieubeleid, waarover de OR het adviesrecht heeft, zijn:
- 1245 • gerichte investeringen, bijvoorbeeld om de uitstoot van milieuvervuilende stoffen
  - 1246 tegen te gaan;
  - 1247 • technologische voorzieningen, gericht op vermindering van de milieubelasting, bij-
  - 1248 voorbeeld maatregelen die erop gericht zijn het papiergebruik te verminderen, zoals
  - 1249 het verspreiden van informatie via de mail in plaats van op papier;
  - 1250 • Wijzigingen aan het productieproces, bijvoorbeeld in om het energieverbruik te
  - 1251 verminderen;
  - 1252 • Maatregelen die indirecte gevolgen hebben voor het milieu, zoals een afvalinza-
  - 1253 melingsplan of een bedrijfsvervoersplan;
  - 1254 • Het aanvragen van milieuvergunningen, in het kader van de Wet milieubeheer of
  - 1255 de Wet verontreiniging oppervlaktewateren.

1256 Sinds 1 januari 1999 is een aantal grotere, sterk vervuilende bedrijven verplicht een  
 1257 milieuverlag te schrijven. Het gaat om zo'n 300 bedrijven, bijvoorbeeld raffinaderijen,  
 1258 cementfabrieken, elektriciteitscentrales. Op grond van de WOR artikel 31a, lid 8 moet  
 1259 de ondernemer zo spoedig mogelijk een exemplaar van het milieuverlag ter bespre-  
 1260 king aan de OR verstrekken.

1261 Hoe de wetgeving in praktijk wordt opgevolgd en toegepast is moeilijker uit te maken  
 1262 en zou alvast meer studie- en onderzoekwerk vragen. Eén van de stakeholders, het FNV,  
 1263 pleit voor een geïntegreerde aanpak van Arbo en milieu. Dit kan door de plannen van  
 1264 Arbo en milieu samen laten lopen, de werkzaamheden van de milieucoördinator en de  
 1265 Arbo coördinator en de interne preventiemedewerker op mekaar af te stellen en de  
 1266 maatregelen m.b.t. gezamenlijke thema's samen laten nemen bv over gevaarlijke stof-  
 1267 fen, lawaai, stof en stank.

1268 In Nederland engageerden de sociale partners in de SER zich in december 2008 tot  
 1269 het bevorderen van internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen in de  
 1270 Verklaring IMVO. De basis hiervoor is het normatieve kader dat o.a. bestaat uit de fun-  
 1271 damentele arbeidsnormen van de ILO en de OECD richtlijnen. In de periode 2008-  
 1272 2012 ondernamen de sociale partners verschillende activiteiten om de implementatie  
 1273 van IMVO te bevorderen. In de vervolgperiode wordt telkens met jaarlijkse thema's  
 1274 gewerkt onder een overkoepelend thema.

1275 Het overkoepelend thema voor de periode 2013-2015 is de ontwikkeling van een nati-  
 1276 onale agenda die risico's met kansen verbindt. In dit kader zal o.a. aandacht worden  
 1277 besteed aan het thema 'leefbaar loon'. Het centrale thema voor 2013 betrof due dili-  
 1278 gence of MVO-risicomanagement, een centraal begrip in de OESO-richtlijnen.

1279 Daarnaast heeft de SER-commissie IMVO in april 2014 een advies over IMVO-  
 1280 convenanten uitgebracht. Hierin wordt er voor gepleit dat sectoren en bedrijven initia-  
 1281 tieven nemen om convenanten over internationaal MVO af te sluiten met de overheid  
 1282 en maatschappelijke organisaties. Deze convenanten fungeren als instrumenten om  
 1283 risico's op schendingen van mensenrechten en schade aan milieu in de keten aan te  
 1284 pakken. De ambitie is dat in 2016 een 10-tal convenanten over internationaal MVO  
 1285 gesloten zijn.

1286 De SER-commissie Internationaal MVO zal de voortgang monitoren en samen met  
 1287 andere stakeholders een platform bieden voor de uitwisseling van goede praktijken in  
 1288 en tussen sectoren. In september 2014 is een eerste conferentie gepland over IMVO-  
 1289 convenanten.

## 1290 **Frankrijk**

1291 In Frankrijk kwam er vanaf 2007 heel wat op gang met de "Grenelle de l'Environnement"  
 1292 (ronde tafels) waarbij op verschillende niveaus multipartijen partnerschappen tot stand  
 1293 kwamen die werkten aan een nieuwe strategie voor duurzame ontwikkeling en de RIO  
 1294 20+ conferentie mee voorbereidden. In opvolging van het grote debat kwam er een  
 1295 hele "Grenelle" wetgeving tot stand die de duurzame ontwikkeling in Frankrijk in alle  
 1296 beleidslagen en het hele maatschappelijke organisatie wilde inbouwen.

1297 Er waren 6 werkgroepen die de werkzaamheden leidden die telkens bestonden uit de  
 1298 verschillende stakeholders. Werkgroep 5 werkte rond het opbouwen van de "ecolo-  
 1299 gische" democratie. Eén van de pijlers die de ecologische democratie ondersteunen is

- 1300 “het inbouwen van milieu en duurzaamheid in het bestuur van bedrijven en organisa-  
1301 ties en in het sociaal overleg.
- 1302 Het eindverslag van werkgroep 5 bevatte allerlei suggesties waarbij voor het luik over-  
1303 leg in de ondernemingen (de ondernemingsraad-comité d’entreprise en het Comité  
1304 veiligheid en gezondheid - CHSCT Comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de  
1305 travail) een belangrijke rol kregen toebedeeld als het om duurzaamheid, energie en  
1306 milieu gaat. Er werd aangedrongen om de arbeidswetgeving aan te passen zodat de  
1307 beide organen de zorg voor het milieu mee in het takenpakket konden opnemen.
- 1308 Maatregelen die in het rapport werden voorgesteld waren:
- 1309 • duurzame ontwikkeling en milieuzorg als missie van de ondernemingsraad en het  
1310 CHSCT opnemen;
  - 1311 • de personeelsvertegenwoordigers bij de jaarlijkse rapportering over duurzame ont-  
1312 wikkeling betrekken;
  - 1313 • de creatie van comités voor duurzame ontwikkeling in de ondernemingen bevorde-  
1314 ren;
  - 1315 • zorgen dat de ondernemingsraden gemakkelijker beroep kunnen doen op experts;
  - 1316 • in geval van risico’s voor milieu de dialoog opentrekken naar omwoners, NGO en  
1317 andere stakeholders;
  - 1318 • het organiseren van een procedure om degenen die “alerte” invoeren te bescher-  
1319 men.
- 1320 In het kader van de Grenelle wet II werd de regelgeving i.v.m. de rapportering over  
1321 MVO aangepast en uitgebreid. Enkele van de maatregelen die werden ingevoerd, heb-  
1322 ben als doel:
- 1323 • Sociale en milieu-informatie die ondernemingen moeten communiceren ten behoe-  
1324 ve van de stakeholders zoals aandeelhouders, werknemers, NGO, omwonenden.
  - 1325 • De vertegenwoordigers van het personeel betrekken bij de discussie over de toe-  
1326 passing van duurzame ontwikkeling in de onderneming.
  - 1327 • Mee Referenties ontwikkelen voor duurzame ontwikkeling in de sectoren.
  - 1328 • Labels ondersteunen voor goede praktijken van sociale en milieu acties van onder-  
1329 nemingen.
  - 1330 • De promotie van sociaal verantwoorde investeringen te promoten.
  - 1331 • Op EU niveau een bijdrage leveren aan een kaderwerk.
- 1332 Concrete aanpassingen hadden verder betrekking op de vergroting van de groep van  
1333 ondernemingen waarvoor MVO rapportering noodzakelijk is, een aangepaste formu-  
1334 lering van de categorieën van informatie( sociaal, milieu en duurzame ontwikkeling) en  
1335 de verplichting tot verificatie.
- 1336 De milieu-informatie in het jaarverslag wordt gevoelig uitgebreid en bestaat uit verschil-  
1337 lende categorieën waaronder het algemene milieubeleid van de onderneming, het af-  
1338 valbeleid, hergebruik van grondstoffen maatregelen inzake klimaatopwarming, be-  
1339 bescherming van de biodiversiteit. Onder het algemene milieubeleid vallen ook de acties  
1340 van het bedrijf om de werknemers op te leiden en te informeren/consulteren over de  
1341 bescherming van het milieu.
- 1342 Eén voorbeeld is het zogenaamde “alerte sanitaire et environnementale”. Elke werk-  
1343 nemer alsook de personeelsafgevaardigden in het CHSCT hebben het recht om de  
1344 ondernemer te wijzen op ernstige risico op milieu en gezondheid. De ondernemer moet

1345 de toestand onderzoeken laten weten welk gevolg er gegeven is aan het alert. Er zijn  
 1346 procedures opgesteld, bij voorbeeld is er een speciaal register. Indien het alerte uitgaat  
 1347 van een personeelsvertegenwoordiger van CHSCT dan moet de ondernemer samen  
 1348 met vertegenwoordiger het risico onderzoeken. Indien er een blijvend meningsverschil  
 1349 is, kan de prefectuur worden ingeschakeld.

### 1350 **Duitsland**

1351 De Betriebsverfassungsgesetz (Wet op de ondernemingsraden) geeft sinds de herzie-  
 1352 ning in 2001 aan de ondernemingsraden in Duitsland zekere verantwoordelijkheden en  
 1353 rechten in het kader van milieuzaken.

1354 De wet stipuleert dat de werknemers in de ondernemingsraden geïnformeerd en ge-  
 1355 consulteerd worden over milieubescherming op de werkplaats maar ook over het al-  
 1356 gemene milieubeleid van de onderneming en diens milieuprestaties. Bij voorbeeld is er  
 1357 informatieplicht over de milieu-inspectie in het bedrijf.

1358 Duitsland was een trekker op het vlak van milieu en klimaat en vervult een pioniersrol  
 1359 op in de strijd tegen klimaatverandering. In september 2010 keurde de Duitse regering  
 1360 het 'Energieconcept' goed gekeurd, dat de belangrijkste strategische doelstellingen  
 1361 vastlegt van het Duitse energie- en klimaatbeleid. De Duitse overstap naar een tijdperk  
 1362 van hernieuwbare energiebronnen en energie-efficiëntie is één van de grootste blik-  
 1363 vangers van het beleid. Het beschrijft de weg naar die transformatie van het Duitse  
 1364 energiesysteem ('Energiewende' in het Duits) op basis van specifieke streefdoelen,  
 1365 een toezichtprocedure en een financieringsplan, en een zeer groot aantal individuele  
 1366 maatregelen

1367 Binnen deze politieke keuzen (green new deal) voor een ecologische modernisering  
 1368 van de industrie past het "Netzwerk Ressourceneffizienz" (Netwerk Grondstoffen-  
 1369 efficiëntie). Oorspronkelijk was het opgezet door IG Metall, de Duitse aluminiumindu-  
 1370 strie en het federale Ministerie van Leefmilieu met de bedoeling om te werken aan een  
 1371 efficiënter grondstoffengebruik en een vermindering van de vraag naar grondstoffen.  
 1372 Het Netwerk staat open voor alle stakeholders en de deelname is vrijwillig.

1373 De ondernemingsraden vervullen een belangrijke rol in dit netwerk omdat ze een gron-  
 1374 dige kennis en ervaring hebben met de organisatie van productieprocessen en van het  
 1375 management. Op de agenda van de bijeenkomsten van de deelnemende bedrijven  
 1376 staat de bespreking van de wijze waarop de grondstoffen zullen worden ge-  
 1377 bruik/hergebruikt en bespaard. Hoewel de werknemersafgevaardigden in de onderne-  
 1378 mingsraden traditioneel vooral in arbeids- en sociale zaken geïnteresseerd waren,  
 1379 bleek toch vlug dat het opentrekken van de inhoudelijke thema's echt aanslaat op de  
 1380 werkvloer. Vele waardevolle suggesties tot besparing kwamen en komen van de wer-  
 1381 kers die dichtbij het productieproces een bevoorrechte positie innemen.

1382 Zoals steeds met zulke zaken is het succes afhankelijk van de ingesteldheid van ma-  
 1383 nagement en van de ondernemingsraden. Het netwerk is een goed stimulans om mee  
 1384 te doen.

### 1385 **Oostenrijk**

1386 In Oostenrijk is er informatieplicht aan de ondernemingsraden over milieuzaken maar  
 1387 deze is eerder zwak. De hoofdtoon van de wettelijke bepalingen over informatie en  
 1388 consultatie van de werknemers blijft liggen op economische en sociale informatie.

1389 Niettemin zijn er in de Arbeitsverfassungsgesetz enkel artikelen die informatie en con-  
1390 sultatie in de ondernemingsraden over milieuzaken toestaan.

1391 Voor milieuzaken heeft de ondernemingsraad recht op informatie maar het manage-  
1392 ment kan omwille van geheimhouding of andere redenen beslissen om informatie niet  
1393 door te geven.

1394 De ondernemingsraad kan ook optreden bij milieuhinder door een interventie te doen.  
1395 Zo kan hij bij voorbeeld een vervuilend proces/materiaal weren of laten aanpassen.

1396 Ook kan de behoefte aan “groene” opleidingen aangekaart worden in de onderne-  
1397 mingsraad.

### 1398 **Zweden**

1399 Zweden heeft net als de andere Scandinavische landen het imago van voorloper op  
1400 het vlak van zorg voor milieu en natuur. Zweden heeft ook een lange traditie van soci-  
1401 aal overleg met een prominente rol voor de vakbonden. Werknemersvertegenwoordi-  
1402 gers zijn al langer de gesprekspartners van het management als het gaat om gezond-  
1403 heid en veiligheid maar zijn ook betrokken bij de milieuzorg en energiebeheersing:

1404 Een voorbeeld is de certificering door TCO Development, een non-profit organisatie die  
1405 verbonden is met TCO (Swedish Confederation of Professional Employees) een vak-  
1406 bondsorganisatie die 14 aangesloten bonden telt en 1,2 miljoen leden vertegen-  
1407 woordigt.

1408 Sinds 1992 is deze organisatie bezig met certificering van IT-producten op vrijwillige  
1409 basis. De grondgedachte is dat de 3 pijlers, milieu en natuur, waardig werk en een ge-  
1410 zonde economie best verwezenlijkt worden door de participatie van iedereen in de or-  
1411 ganisatie of het bedrijf. TCO development is wereldwijd erkend voor zijn werk en geeft  
1412 aan kopers, organisaties en bedrijven de mogelijkheid om duurzaamheidscriteria in te  
1413 bouwen en op te nemen in zijn organisatie/productie.

1414 In 1992 lag de focus op lage emissies en energiebesparingen in schermen. De aan-  
1415 leiding toen was de groeiende bezorgdheid op het eind van de 80ger jaren voor de  
1416 gezondheid van de werknemers die met computers en schermen moesten werken.

1417 In de loop der jaren heeft TCO striktere criteria op milieuvlak geformuleerd maar ook  
1418 op sociaal vlak zoals waardig werk. Tezeldertijd werd ook het scala van IT producten  
1419 uitgebreid.

### 1420 **Verenigd Koninkrijk**

1421 Het werken aan klimaatverandering en transitie op de bedrijfsvloer is een belangrijk  
1422 instrument van het Britse energie-en milieubeleid en kan slagen mits het engagement  
1423 van de werknemers.

1424 In de VK loopt daartoe het initiatief van de "GreenWorkplaces", geleid door de vak-  
1425 bonden en gericht op het sensibiliseren en trainen van werknemers en management op  
1426 de bedrijfsvloer. Het zijn gemeenschappelijke projecten van vakbond en management  
1427 die zich in het bedrijf samenzetten om te werken aan energiebesparingen en het verbe-  
1428 teren van het milieu, intern en extern. De meeste gevorderde projecten leidden tot het  
1429 oprichten van “milieucomités” in de onderneming.

1430 "GreenWorkplaces" zijn toepasbaar in alle ondernemingen. Ze werden gelanceerd in  
1431 2006 gebaseerd op een aantal piloot-projecten die eerder door TUC ( Britse vakbonds-

- 1432 koepel) in samenwerking met TUSDAC (Trade Union Sustainable Development Advisory). Thans zijn er zo'n 1300 "GreenWorkplaces" actief in het VK.  
1433
- 1434 "GreenWorkplaces" worden ondersteund door training (on site en weblearning) en capaciteitsopbouw bij de lokale vakbondsverantwoordelijken en de werknemers. TUC  
1435 organiseert training, workshop maar levert ook feedback naar het management.  
1436
- 1437 In de bedrijven waar er milieucorités werden opgericht (management en vakbonden  
1438 samen) kunnen deze plannen en programma's opstellen voor duurzame ontwikkeling  
1439 in het bedrijf. De personeelsafgevaardigden in deze comités noemt men de "green  
1440 reps" (green representatives).
- 1441 De financiële middelen komen vooral uit fundraising. De pilootprojecten werden gefinancierd uit de Carbon Trust en vakbondsbijdragen. De tweede generatie kreeg mid-  
1442 delen uit het Union Modernisation Funds.  
1443
- 1444 De werkgeversorganisaties zijn niet rechtstreeks betrokken bij dit initiatief dat vooral als  
1445 een vakbondsactiviteit wordt beschouwd in samenwerking met het lokale management.
- 1446 De "GreenWorkplaces" worden positief geëvalueerd en hebben management en vak-  
1447 bond bij mekaar gebracht rond concrete zaken. De effecten op de verstandhouding  
1448 binnen de bedrijven verbeterde hierdoor en leidde tot meer wederzijds begrip in een  
1449 land waar het sociaal overleg eerder conflictueus is dan constructief.

## 1450 **5. Tot slot**

- 1451 Tot slot worden nog enkele algemene overwegingen meegegeven over het belang van  
1452 informatie en betrokkenheid van werknemers, over het relatieve belang van juridische  
1453 waarborgen daartoe, en over transitie op sectorniveau.

### 1454 **5.1. Belang informatie en betrokkenheid**

- 1455 Zowel werknemers als werkgevers hebben in het verleden het belang van informatie  
1456 en betrokkenheid van werknemers bij het milieu- en energiebeleid in bedrijven erkend  
1457 en uitgedragen. Adviezen van de SERV hebben ertoe bijgedragen dat dit ook in regel-  
1458 geving werd verankerd.
- 1459 Werknemers vragen dat hun onderneming de werkgelegenheid op lange termijn ga-  
1460 randeert. Dit kan alleen wanneer op duurzame wijze activiteiten worden ontplooid en  
1461 dus ook geïnvesteerd wordt in een goed bedrijfsmilieu/energiebeleid. De milieu- en  
1462 energie-informatie is voor werknemers een hulpmiddel om de prestaties van de onder-  
1463 neming mee te controleren en te beoordelen en om mee te denken over mogelijke ver-  
1464 beteringen. Werknemers willen ook op een veilige en gezonde manier werken. Vak-  
1465 bonden willen dan ook inzage, en zo mogelijk inspraak, in de belangrijke beslissingen  
1466 die het bedrijf neemt en de stand van zaken op milieu- en energieveld, zodat ook in de  
1467 toekomst de werkgelegenheid en een leefbare woonomgeving voor iedereen gegaran-  
1468 deerd wordt.
- 1469 Zij kaderen dit bovendien in een bredere vraag naar een 'rechtvaardige transitie' om de  
1470 economie verder om te vormen tot een sociaal en ecologisch verantwoorde economie.  
1471 Waardig werken in een leefbare wereld betekent ook jobs en een gezonde leefomge-  
1472 ving verzekeren voor de toekomstige generaties. Sectoren en bedrijven zullen zich

1473 moeten inschakelen in een duurzame economie, en sommige zullen grondige verande-  
 1474 ringen moeten doorvoeren. In veel gevallen zal een sector of bedrijf dat zich niet (tijdig)  
 1475 weet aan te passen aan de nieuwe realiteiten zoals energie- en materialenschaarste  
 1476 geen toekomst hebben. De vakbonden willen hier een rol spelen, door tijdig innovatie-  
 1477 ve opportuniteiten te onderkennen en signalen te geven, actief betrokken te worden bij  
 1478 die veranderingen, en inspanningen te leveren om de noodzakelijke veranderingen  
 1479 mee te begeleiden zodat ze op een sociaal wenselijke of menselijke manier verlopen.

1480 In eerdere adviezen hebben ook de werkgevers aangegeven dat werknemers een be-  
 1481 langrijke bijdrage kunnen leveren in het milieu- en energiebeleid binnen de onderne-  
 1482 ming, en hebben zij maatregelen gesteund die dit kunnen bevorderen en verzekeren  
 1483 (zie SERV-adviezen, zie nieuwe energiebeleidsvereenkomsten, ...). Zo werd erop  
 1484 gewezen dat studies uitwijzen dat de helft van de realisatie van het energiebesparings-  
 1485 potentieel in bedrijven afhangt van het gedrag van de betrokken werknemers.

## 1486 **5.2. (Relatief) belang juridische waarborgen**

1487 Werknemers beschikken over een aantal wettelijke informatie- en adviesrechten inzake  
 1488 milieu en energie. Werknemersorganisaties zijn daarvoor ook vragende partij.

1489 Tegelijk geven ze aan dat wettelijke regels en waarborgen niet volstaan, maar dat veel  
 1490 afhangt van hoe de werkgevers maar ook de werknemers en hun vertegenwoordigers  
 1491 zelf met het recht op informatie en betrokkenheid omgaan.

1492 De wettelijke garanties zijn slechts een hulp- of redmiddel. Van belang voor de praktijk  
 1493 is ook en vooral de bedrijfscultuur (werkgever, milieucoördinator, werknemers) en het  
 1494 eigen initiatief en de deskundigheid van de werknemersvertegenwoordigers om de in-  
 1495 formatie indien nodig ook daadwerkelijk op te vragen, ermee aan de slag te gaan en  
 1496 een constructieve meerwaarde te bieden. Dit lukt wellicht beter in bedrijven waar con-  
 1497 cepten van sociale innovatie ingang vinden. De vakbonden hebben dus ook een eigen  
 1498 verantwoordelijkheid, bv. om op de verschillende niveaus capaciteit op te bouwen en  
 1499 visies te ontwikkelen.

### 1500 **Bedrijfscultuur**

1501 De bedrijfscultuur (werkgever, milieucoördinator, werknemers) is een bepalende factor.  
 1502 In de praktijk is er daardoor soms een verschil tussen wat de wetgeving voorschrijft en  
 1503 wat er in bedrijven mogelijk is, in de twee richtingen.

1504 Zo verplicht de energiebeleidsvereenkomst het bedrijf enkel om de OR en het CPBW  
 1505 of bij ontstentenis van deze organen, de VA in te lichten over de openbare samenvat-  
 1506 ting van het energieplan en de geboekte vooruitgang bij de uitvoering van het energie-  
 1507 plan jaarlijks toe te lichten. Sommige bedrijven gaan verder, en hebben bv. energiewa-  
 1508 kers of een energiewerkgroep opgericht die mee helpen bij de voorbereiding, de  
 1509 opstelling en de uitvoering van een actieplan. In veel gevallen bestaat er ook een sys-  
 1510 teem van verbeteringsvoorstellen door werknemers dat toelaat om verbeteringsvoor-  
 1511 stellen in te dienen voor alle activiteiten en aspecten van de onderneming die te maken  
 1512 hebben met energiebeheer.

1513 Een ander voorbeeld is dat de wetgeving de milieucoördinator enkel verplicht om zijn  
 1514 verslag aan het CPB over te maken. In de praktijk zijn er veel bedrijven waar de milieu-  
 1515 coördinator dat verslag ook toelicht op het Comité PB en werden daarover afspraken



1516 gemaakt (op welke vergadering wordt het verslag toegelicht, op welke manier, kan een  
1517 apart contact worden georganiseerd met de milieucoördinator, ...?).

1518 Omgekeerd zijn er voorbeelden van bedrijven waar de wettelijke bepalingen minimaal  
1519 worden ingevuld of er discussie is. Een voorbeeld is wat 'bezorgen van informatie' nu  
1520 precies inhoudt: Is dat actief of passief? Wie krijgt welke documenten (wordt bv. aan  
1521 elk lid van het Comité PB een exemplaar moet worden gegeven, ook aan de plaatsver-  
1522 vangers off is één exemplaar per delegatie voldoende?) Wanneer? Onder welke vorm  
1523 worden ze bezorgd (op papier of elektronisch)? Wordt een begrijpelijke samenvatting  
1524 gemaakt? Enz. Zulke zaken zijn bijgevolg soms ook voorwerp van overleg en worden  
1525 in het huishoudelijk reglement van het Comité PB vastgelegd.

1526 Een ander voorbeeld is wat 'een omstandige toelichting met betrekking tot het door de  
1527 onderneming gevoerde milieubeleid op het CPB' inhoudt: hoeveel tijd wordt daarvoor  
1528 uitgetrokken? Welke periode in het jaar gebeurt dat best (cf. afstemming timing op ti-  
1529 ming jaarverslag van de milieucoördinator, IMJV, EFI...)? Komt het milieu- en energie-  
1530 beleid ook ter sprake op de OR? Enz.

1531 Nog een voorbeeld is het JAP. Blijkbaar wordt dit in sommige bedrijven nog (steeds)  
1532 vanuit welzijn op het werk ingevuld en komt het externe milieu hier niet aan bod. Voor  
1533 de vakbonden is dat nochtans belangrijk, omdat het JAP gaat over de toekomst terwijl  
1534 de meeste andere verslagen (IMJV, verslag milieucoördinator...) gaan over het verle-  
1535 den.

1536 De werkgever is in belangrijke mate verantwoordelijk voor die bedrijfscultuur, maar ook  
1537 de werknemersorganisaties hebben hierin een grote verantwoordelijkheid. Een recent  
1538 HIVA-rapport (2014) stelt bv. dat een belangrijk struikelblok dat men opvallend vaak  
1539 tegenkwam, de onderlinge concurrentie tussen de vakbonden in een bedrijf is. Meerde-  
1540 re malen werd benadrukt door gesprekspartners dat het op bedrijfsniveau niet evident  
1541 is samen te werken met het management, omdat de ene vakbond de andere al snel  
1542 verwijt 'te corporatistisch' te zijn.

#### 1543 **Kennis, deskundigheid, capaciteit**

1544 Hoe dan ook is milieu- en energieregelgeving vaak complex, en daardoor een grote  
1545 uitdaging voor de werknemersvertegenwoordiging. Vakbonden doen dan ook heel wat  
1546 inspanningen om via vorming, brochures en bijstand de nodige kennis en informatie te  
1547 laten doorstromen<sup>10</sup>.

1548 Voor de werknemersvertegenwoordiging is in dat verband ook de figuur van de milieu-  
1549 coördinator waarover sommige bedrijven verplicht moeten beschikken van groot be-  
1550 lang. Die moet immers een neutraal en objectief standpunt innemen en staat bijgevolg  
1551 mee tot dienst van de werknemers om informatie aan te leveren.

---

<sup>10</sup> Een recent HIVA rapport (2014) stelt dat momenteel opleidingen rond milieu zich vooral lijken te richten op juridische aspecten, de toepassing van de milieuwetgeving in bedrijven en de bevoegdheden van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk. Er zijn weinig of geen opleidingen over onderhandelen rond duurzaamheid en milieu (bv. hoe de strategie van het bedrijf al dan niet past in een bredere duurzaamheidstransitie en hoe de link tussen winstgevende transitie en tewerkstelling kan worden aangekaart bij het management).

1552 Ook op andere niveaus (bv. sectorale transitie-initiatieven, lokale initiatieven) is kennis,  
 1553 deskundigheid en capaciteit vereist om aanwezig te zijn en te kunnen 'mee praten' zo-  
 1554 dat participatie meerwaarde oplevert (zie ook verder).

### 1555 **Sociale innovatie op bedrijfsniveau**

1556 Werkgevers en werknemers in de SERV nemen bovendien samen initiatieven om con-  
 1557 cepten van sociale innovatie doorgang te laten vinden. Die houden vaak een andere  
 1558 bedrijfscultuur en bedrijfsorganisatie in, gekenmerkt door o.a. vereenvoudigde organi-  
 1559 satiestructuren (minder hiërarchisch georiënteerd zijn en meer van 'buiten' (de klant)  
 1560 'naar binnen' gericht), teamwerk, een grote mate van autonomie voor de werknemers  
 1561 en een bijgestelde visie op arbeidsverhoudingen (participatie en grotere inspraak op  
 1562 verschillende niveaus). Dit vertaalt zich ook in een andere verhouding met de werkne-  
 1563 mersvertegenwoordigers, met een intensieve uitwisseling en gemeenschappelijke visie  
 1564 rond diverse aspecten van de bedrijfsvoering (loonkosten, energie, materiaalverbruik,  
 1565 arbeidsorganisatie, enz) en een cultuur van samenwerking (in plaats van controle).

1566 Onderzoek van SERV-STIA leert dat er verschillende benaderingen zijn (zgn. low en  
 1567 high road van organisaties en personeelsbeleid) en vijf clusters of aspecten van sociale  
 1568 innovatie: (1) strategie en managementvaardigheden, (2) organisatiestructuur, be-  
 1569 stuurstructuur en organisatiebeleid, (3) competenties van het personeel, (4) organisa-  
 1570 tiecultuur & interne arbeidsverhoudingen en (5) gezondheidsmanagement (zie kaders).

<b>Low Road benadering</b>	<b>High Road benadering</b>
<p><b>Focus op zo veel mogelijk kostenbesparende strategieën:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- slanker produceren</li> <li>- minder hiërarchische niveaus</li> <li>- minimale arbeidsbezetting</li> <li>- uitbesteden van alle niet-kernactiviteiten</li> <li>- weinig aandacht voor productinnovatie</li> <li>- weinig aandacht voor geïntegreerde product-ontwikkeling</li> </ul>	<p><b>Focus op zo veel mogelijk benutten van alle productie- en innovatiepotentieel op klantgeoriënteerde product- en dienstenvernieuwing</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ontsluiten van nieuwe marktmogelijkheden</li> <li>- de door aanpassing van arbeidsprocessen vrijgekomen en ontwikkelde competenties benutten voor hogere productiviteit en verkorte ontwikkelings- en doorlooptijden</li> </ul>
<p><b>Arbeidsorganisatie en HRM</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- heteronome vormen van teamwerk (door het bijvoegen van individuele taken)</li> <li>- met het oog op verdere integratie van de planningsactiviteiten</li> <li>- toenemende tijdsdruk, arbeid wordt samengedrukt</li> <li>- afzonderlijke planning- en rationaliserings-eenheden</li> <li>- opleiding beperkt zich tot processpecifieke kwalificaties</li> <li>- tendens tot dualiteit in personeel: enerzijds een groep permanente, hoog opgeleiden, anderzijds een groep tijdelijke lager geschoolden</li> <li>- nieuwe organisatievormen leiden in eerste instantie tot personeelsafbouw en bieden weinig kansen voor zelfontplooiing</li> </ul>	<p><b>Arbeidsorganisatie en kennis- en handelings-competenties</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- worden als prioritaire concurrentiefactoren gezien</li> <li>- taken worden zo samengesteld en dat ze een geheel vormen en aanzetten tot leren</li> <li>- grote autonomie aan taakuitvoerders</li> <li>- operationele decentralisering</li> <li>- systematische bijscholing als investering, niet als kost</li> <li>- organisatie moet communicatie en interactie bevorderen</li> <li>- levenslang leren als geïntegreerd onderdeel van de dagelijkse arbeid</li> </ul>

Low Road benadering	High Road benadering
<p><b>Samenwerking met andere ondernemingen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- focus op supply chain management: zo rationeel mogelijke logische processen</li> <li>- JIT en voorraadbeperking</li> <li>- samenwerking wordt gedomineerd door kosten-aspect, en leidt tot een soort leveranciersmanagement waarin alleen de sterksten overleven</li> </ul>	<p><b>Delen van kennis als essentiële strategie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- projectmatig omzetten van ervaringskennis en –kunde in duidelijke, reproduceerbare, veralgemeende, gestructureerde en gecodeerde vorm</li> <li>- samenwerking met experts of actoren uit alle ondernemingsafdelingen is noodzakelijk: geïntegreerde productontwikkeling</li> <li>- samenwerking met andere ondernemingen</li> <li>- gebeurt op basis van complementaire competenties: innovatienetwerken</li> </ul>
<p><b>ICT-infrastructuur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ICT staat in teken van het rationaliseren van de logische processen: de dominante partner bepaalt de te gebruiken software (voor toeleveranciers bv.)</li> <li>- de achterliggende logica is gebaseerd op het traditionele concept waarbij de centrale planning haar doelstellingen naar alle andere afdelingen doordrukt</li> </ul>	<p><b>ICT-infrastructuur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- in eerste instantie een ondersteuning van de samenwerking en de communicatie</li> </ul>

1571

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Strategie en managementvaardigheden:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▀ langetermijnstrategie met interne innovatie-doelen die voortvloeit uit de missie,</li> <li>▀ externe oriëntatie en vermogen om op kansen en bedreigingen in te spelen,</li> <li>▀ vermogen om bestaande routines los te laten,</li> <li>▀ participatiegerichte aansturing van medewerkers, liefst op basis van zelfsturing,</li> <li>▀ leidinggevende is vooral coach en facilitator van bottom-up processen,</li> <li>▀ bewust nieuwe kennis van buiten naar binnen halen,</li> <li>▀ samenwerken met derden en/of participeren in netwerken,</li> <li>▀ regelmatig zoeken naar nieuwe markten/klanten,</li> <li>▀ regelmatig bestaande producten/diensten verbeteren en/of verfijnen,</li> <li>▀ ...</li> </ul> </li> <li>• <b>Organisatiestructuur, bestuursstructuur en organisatiebeleid:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▀ platte organisatie met gestroomlijnde primaire processen (taakintegratie; ontschotting),</li> <li>▀ effectieve regels en procedures (te veel regels in grote bedrijven, te weinig regels in kleine),</li> <li>▀ multifunctionele teams: heterogene teams (diversiteit) bieden meerwaarde,</li> <li>▀ uitdagende takenpakketten, taakrotatie, taakautonomie,</li> <li>▀ arbeidstijden en arbeidsduur,</li> <li>▀ zeggenschap van medewerkers over werk- en rusttijden (bv. zelfroosteren);</li> <li>▀ bredere inzetbaarheid van het personeel,</li> <li>▀ ...</li> </ul> </li> <li>• <b>Competenties van het personeel:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▀ oog voor persoonlijke wensen personeel,</li> <li>▀ ruimte voor eigen initiatief en experimenterzin,</li> <li>▀ veel onderlinge contacten en uitwisseling van informatie en ideeën, netwerkcontacten,</li> <li>▀ resultaatgerichtheid: ruimte om zelf werk te organiseren, resultaatsafhankelijke beloning,</li> <li>▀ competentiebeloning (te onderscheiden van functie- en prestatiebeloning).</li> <li>▀ competentieontwikkeling gericht op het hele bedrijf of arbeidsmarkt,</li> <li>▀ competentieontwikkeling van 'ouderen',</li> <li>▀ persoonsgebonden loopbaanbeleid,</li> <li>▀ ...</li> </ul> </li> <li>• <b>Bedrijfscultuur en interne arbeidsverhoudingen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▀ diverse kwaliteiten in personeelsbestand (diversiteit, niet alleen "innovatiekampioenen"),</li> <li>▀ experimenterzin, bereidheid risico's te nemen,</li> <li>▀ stijgende competentie-eisen vragen om bereidheid tot scholing en opleiding,</li> <li>▀ ontplooiing van talenten,</li> <li>▀ activiteiten gericht op het vergroten van het vertrouwen in combinatie met nieuwe onderhandelingsstrategieën van sociale partners en OR,</li> <li>▀ verschuiving van arbeidsverhoudingen (collectief) naar arbeidsrelaties (individueel),</li> <li>▀ scholing van onderhandelaars, OR, enz. met betrekking tot sociale innovatie,</li> <li>▀ OR houdt zich bezig met verbetering van de bedrijfsvoering en innovatie,</li> <li>▀ ...</li> </ul> </li> <li>• <b>Gezondheidsmanagement</b></li> </ul>
---

- ▀ gezondheidsbevordering en bevordering van vitaliteit,
- ▀ verbetering van de werkorrganisatie met als doel stressrisico's te verkleinen (zie organisatiestructuur),

...

### 1572 5.3. Transitie op sectorniveau

1573 Werknemersorganisaties vinden zoals reeds vermeld naast het bedrijfsniveau en het  
1574 interprofessionele niveau ook sectorniveau van bijzonder belang in het licht van transi-  
1575 ties in de economie. Zij willen kunnen meedenken en meewerken aan de veranderin-  
1576 gen die zich aandienen.

1577 In een recent HIVA rapport (een vakbond in transitie, 2014) wordt aangegeven wat er  
1578 volgens de onderzoekers op basis van buitenlandse voorbeelden en gesprekken met  
1579 werknemersafgevaardigden nodig is om dat waar te maken.

1580 Een eerste voorwaarde is dat de vakbonden een eigen syndicale visie op transitie in  
1581 groeisectoren hebben. Een tweede voorwaarde is volgens de onderzoekers om een  
1582 eigen syndicale visie op transitie in bedreigde ondernemingen ontwikkelen.

1583 Het rapport stelt dat hoewel de vakbond vaak standpunten inneemt en tracht te wegen  
1584 op het beleid wanneer het gaat over thema's als fiscaliteit, pensioenen of zelfs de kli-  
1585 maatverandering in het algemeen, ze geen echt integrale visie lijkt te hebben op hoe  
1586 specifieke transitie in sectoren als de bouw, chemie of energie er zouden moeten uit-  
1587 zien. Op congressen worden door de centrales wel standpunten ingenomen over be-  
1588 paalde specifieke punten, ook rond duurzaamheid, maar er is geen integrale visie over  
1589 hoe een transitie gerealiseerd kan worden. Deels daardoor komt de vakbond niet aan  
1590 bod in fora die daarover gaan of blijft ze aan de zijlijn staan. Dat 'vooral de werkgevers  
1591 erin slagen hun ideeën rond transitie van de sectoren te promoten bij de overheid', is  
1592 volgens het onderzoek voor de stuk de eigen fout van de vakbonden.

1593 De onderzoekers bevelen aan dat de vakbonden een syndicale visie op transitie in  
1594 sectoren ontwikkelen, en over die visie vervolgens in dialoog treden met andere rele-  
1595 vante spelers als de werkgeversorganisaties, de milieubeweging, onderzoeksinstellin-  
1596 gen en de overheid om te komen tot een gedragen actieplan. Aangezien de sociale  
1597 partners sectoraal georganiseerd zijn en daar heel wat instrumenten voorhanden zijn,  
1598 kan dergelijke aanpak nuttig zijn (al kan soms nuttiger zijn in waardeketens te denken  
1599 en ook te denken in de richting van sectoroverschrijdende initiatieven zoals bijvoor-  
1600 beeld sectoroverschrijdende opleidingsfondsen).

1601 De onderzoekers formuleerden ook enkele struikelblokken, waaronder de terughou-  
1602 dendheid van de centrales om maatschappelijke standpunten in te nemen over transi-  
1603 ties, zelfs al gaat het over de sectoren die zij vertegenwoordigen (cf. taakverdeling met  
1604 interprofessionele structuren en centrale studiediensten), en het feit dat een integrale  
1605 visie op transitie ook moeilijke keuzes inhoudt en spanningen kan creëren tussen sec-  
1606 toren en werknemers. De onderzoekers adviseren dat de vakbonden tijdig nadenken  
1607 over de eventuele negatieve gevolgen op werknemers in de verschillende  
1608 (sub)sectoren en daarvoor rechtvaardige oplossingen bedenkt.