



**MINERVA**  
progressieve  
denktank

# **Decarbonisatie en jobkwaliteit: de impact van de klimaattransitie op werknemersvertegenwoordiging**

Wouter Zwysen  
februari 2024

# Decarbonisatie en jobkwaliteit: de impact van de klimaattransitie op werknemersvertegenwoordiging

Wouter Zwysen

**Wouter Zwysen** is senior researcher bij ETUI.

Wouter Zwysen (2024), 'Decarbonisatie en jobkwaliteit: de impact van de klimaattransitie op werknemersvertegenwoordiging.' *Minerva Paper* 2024/03. Brussel: Denktank Minerva.

# Decarbonisatie en jobkwaliteit: de impact van de klimaattransitie op werknemersvertegenwoordiging

## Inleiding

Geconfronteerd met de desastreuze impact op het klimaat, en dus ook op het welzijn en op de welvaart van mensen hier en elders, van *business as usual*, staat Europa voor de immense uitdaging om het continent 'koolstofneutraal' te maken. Die groene transitie is dan ook een topprioriteit voor de Europese Commissie en voor de werkgevers- en werknemersorganisaties. Om de groene transitie te laten slagen, is het cruciaal dat sterker vervuilende economische activiteiten worden afgebouwd, ten voordele van economische activiteiten met een lichtere voetafdruk. Een serie klimaatmaatregelen, o.a. in de vorm van belastingen (de stok) en subsidies (de wortel), moet de industrie aanmoedigen om die omslag te maken.

De afbouw van bepaalde types economische activiteiten enerzijds, en het ontwikkelen van andere types economische activiteiten anderzijds, blijft natuurlijk niet zonder gevolgen voor de werkgelegenheid. Bepaalde sectoren zullen geconfronteerd worden met het verlies van tewerkstelling, terwijl de tewerkstelling in andere sectoren sterk kan aangroeien. Om hoeveel jobs het gaat blijft speculatie, maar het lijkt erop dat het nettoresultaat positief is voor de tewerkstelling in Europa: er zouden meer jobs bijkomen dan er verdwijnen door de groene transitie (Vandeplas *et al.* 2022).

Het is echter niet alleen de vraag of er netto jobs bijkomen, maar ook om welke jobs het dan gaat. Het *'Green Deal Industrial Plan'* stelt wel dat het om kwaliteitsvolle jobs moet gaan, maar er wordt niet in detail getreden over wat dat dan betekent.

In deze studie kijken we naar één, cruciaal, aspect van kwaliteitsvolle banen: de vertegenwoordiging van werknemers op bedrijfsniveau (Piasna 2023). Werknemersvertegenwoordiging is belangrijk op zich, maar leidt ook tot betere uitkomsten op andere domeinen, zoals betere arbeidsvoorwaarden en hogere lonen (Bryson; Dale-Olsen & Nergaard 2020; Zwysen 2024). Bovendien is het een expliciete doelstelling van de Europese

Unie, geformuleerd in de *Minimum Wage Directive*, om het aandeel werknemers dat valt onder een collectieve arbeidsovereenkomst te verhogen, om zo ook de sociale dialoog te bevorderen (Müller & Schulten 2024).

Om het effect te onderzoeken van de groene transitie op de vertegenwoordiging van werknemers in bedrijven, vergelijken we in deze studie op basis van representatieve data van werknemers in de private sector in de Europese Unie hoe 'bruine', meer vervuilende, bedrijfssectoren verschillen wat betreft vakbondsleden, collectieve arbeidsovereenkomsten, en de vertegenwoordiging van werknemers, van de andere bedrijfssectoren. Over het algemeen moeten we vaststellen dat in de meer vervuilende sectoren, die hun activiteiten moeten afbouwen, werknemers sterker vertegenwoordigd zijn dan in de andere sectoren. Het is dan ook belangrijk dat we aandacht hebben voor deze dimensie als we niet willen dat de groene transitie gepaard gaat met een verlies van werknemersvertegenwoordiging en een achteruitgang van de jobkwaliteit.

## Waar mensen werken: steeds minder bruine jobs

De groene transitie houdt een verschuiving in van 'bruine' naar 'groene' jobs, van jobs in zwaar vervuilende sectoren naar jobs in de groene en hernieuwbare economie (European Commission 2019; Vandeplas *et al.* 2022). Hoewel het niet eenvoudig is te bepalen welke jobs we precies begrijpen onder sterk vervuilende, 'bruine' jobs, wordt het aandeel hiervan binnen Europa op ongeveer vijf procent geschat (Vona 2021; Vandeplas *et al.* 2022). Er zit natuurlijk heel wat variatie op die banen, maar ze hebben wel met elkaar gemeen dat ze een verhoogd risico lopen getroffen te worden door de inspanning om onze industrie koolstof-neutraal te maken.

In deze analyse volgen we de literatuur en vertrekken we van de sector waarin een job wordt uitgeoefend om die job al dan niet als 'bruin' te classificeren.<sup>1</sup> Figuur 1 toont dat de tewerkstelling in deze bruine jobs in de EU al jaren aan het dalen is. Dat valt niet louter te ver-

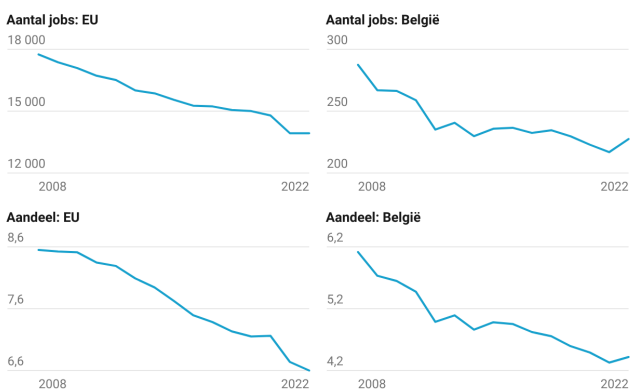
1 Het gaat hier om (met NACE rev.2 codes): A1 teelt van gewassen, veeteelt, jacht, en gerelateerde diensten; A3 visserij en aquacultuur; B winning van delfstoffen; C19 vervaardiging van cokes en van geraffineerde aardolieproducten; C20 vervaardiging van chemische producten; C23 vervaardiging van andere niet-metaalhoudende minerale producten; C24 vervaardiging van metalen in primaire vorm; D productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht; E37 afvalwaterafvoer; E38 inzameling, verwerking en verwijdering van afval; terugwinning; E39 sanering en ander afvalbeheer; H50 vervoer over water; H51 luchtvaart.

klaren door de groene transitie, maar past binnen een bredere trend van de-industrialisatie.

Waar in 2008 nog bijna achttien miljoen mensen in deze sectoren werkten, was dit in 2022 gedaald tot veertien miljoen jobs. Het aandeel werkenden in deze bruine jobs daalde daarmee van 8,5% naar 6,6%. In België zien we een gelijkaardige evolutie, met dit verschil dat het aandeel werkenden in deze sectoren sowieso al lager lag dan het EU-gemiddelde, en dat in de periode 2014-2018 het aantal jobs even leek te stabiliseren. Globaal zien we in België tussen 2008 en 2022 een daling van 290 000 naar 230 000 jobs, of een daling van het aandeel van die jobs in de totale private tewerkstelling van 6,1% naar 4,4%.

**Figuur 1: Tewerkstelling in bruine jobs**

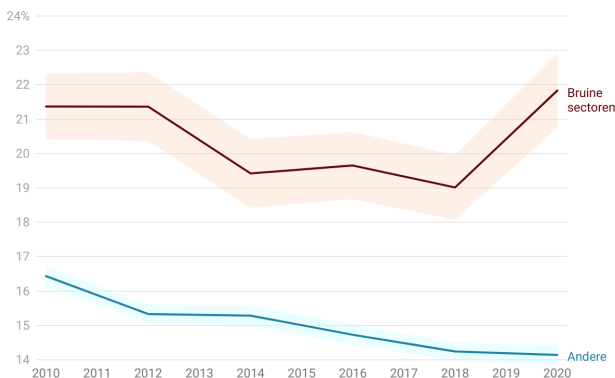
Aantal bruine jobs (in duizend) en aandeel van de bruine jobs in de totale tewerkstelling (in procent) in de EU-27 en in België.



Grafiek: Denktank Minerva @WZwysen • Bron: Eurostat [ifsa\_egan22d] • Gecreëerd met Datawrapper

**Figuur 2a: Vakbondslidmaatschap in EU-27**

Aandeel werknemers dat lid is van een vakbond in bruine en niet-bruine sectoren.



Geschat lidmaatschap van de vakbond: gewogen binaire logistische regressie van lidmaatschap op land, geslacht, leeftijd [kwadraat], leeftijd \* geslacht, opleidingsniveau, beroepsgroep (ISCO 1-digit), in de private markt. Getoond met een interval van 1 standaardfout rond de schattingen.

Grafiek: Denktank Minerva @WZwysen • Bron: ESS 2010-2020 • Gecreëerd met Datawrapper

## Vakbondslidmaatschap: bruine vs. niet-bruine jobs

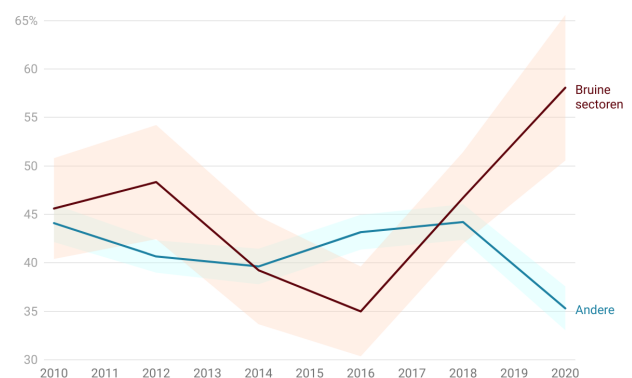
In deze nota bekijken we de vertegenwoordiging van werknemers door vakbonden en door collectieve arbeidsovereenkomsten, die bijdragen aan een hogere jobkwaliteit, lagere loonongelijkheid, en hogere lonen (Zwysen 2022; Piasna 2023; Zwysen & Drahoukoupil 2023). We maken hiervoor gebruik van verschillende datasets, die elk een ander aspect belichten. We beperken de analyse tot de private sectoren, dus met uitsluiting van de overheidsadministraties, onderwijs, gezondheid, sociale diensten, en de creatieve sector. We vergelijken hoe jobs in vervuulende sectoren zich verhouden tot jobs in andere sectoren (dus niet enkel in specifiek 'groene' sectoren).

Om de trends in vakbondslidmaatschap in verschillende sectoren te kunnen vergelijken, maken we gebruik van data uit de European Social Survey die lopen van 2010 tot 2020. Omdat het 'gemiddelde' profiel van werknemers in bruine sectoren niet overeenstemt met het gemiddelde profiel van werknemers in andere sectoren — het gaat vaker om mannen, ze zijn ouder, en relatief lager opgeleid —, moeten we voor deze factoren controleren: we willen hier onderzoeken of werknemers in een bepaalde sector vaker of minder vaak lid zijn van een vakbond, niet per se of mannen, of oudere werknemers, of lager opgeleide werknemers vaker lid zijn van een vakbond.<sup>2</sup>

Op Figuur 2 zien we de evolutie van het vakbondslidmaatschap in de Europese Unie en in België zowel voor 'bruine' jobs als voor jobs in andere sectoren. In 2010 was, in de EU-27, ongeveer 16,5% van de werknemers

**Figuur 2b: Vakbondslidmaatschap in België**

Aandeel werknemers dat lid is van een vakbond in bruine en niet-bruine sectoren.



Geschat lidmaatschap van de vakbond: gewogen binaire logistische regressie van lidmaatschap op land, geslacht, leeftijd [kwadraat], leeftijd \* geslacht, opleidingsniveau, beroepsgroep (ISCO 1-digit), in de private markt. Getoond met een interval van 1 standaardfout rond de schattingen.

Grafiek: Denktank Minerva @WZwysen • Bron: ESS 2010-2020 • Gecreëerd met Datawrapper

<sup>2</sup> We controleren voor karakteristieken in een binaire logistische regressie van vakbondslidmaatschap op land, geslacht, leeftijd en opleidingsniveau. Alle analyses zijn gewogen en representatief voor de arbeidskrachten tussen 16 en 64 jaar oud in de private sector.

in 'niet-bruine' sectoren in de private sector lid van een vakbond. Tien jaar later was dit gedaald naar 14%. In bruine sectoren lag het vakbondslidmaatschap met 21,5% in 2010 significant hoger, en hoewel het aantal jobs in die sectoren in de loop van dat decennium afnam, bleef het aandeel werknemers dat lid was van een vakbond redelijk stabiel. In België is een veel hoger aandeel van werknemers lid van een vakbond dan het Europese gemiddelde. In 2010 was ongeveer 45% van de werknemers in België lid van een vakbond, zowel in de bruine sectoren als in de andere sectoren. Maar terwijl het lidmaatschap in die andere sectoren tegen 2020 gedaald was naar 35%, bleef het in de bruine sectoren stabiel, en steeg het zelfs naar 58% in 2020 (omdat het hier om een kleine steekproef gaat, is de onzekerheidsmarge echter navenant groter). Zowel in de EU in z'n geheel als in België is het verschil in vakbondslidmaatschap tussen de bruine sectoren en de andere sectoren in de loop van het laatste decennium dus sterk toegenomen.

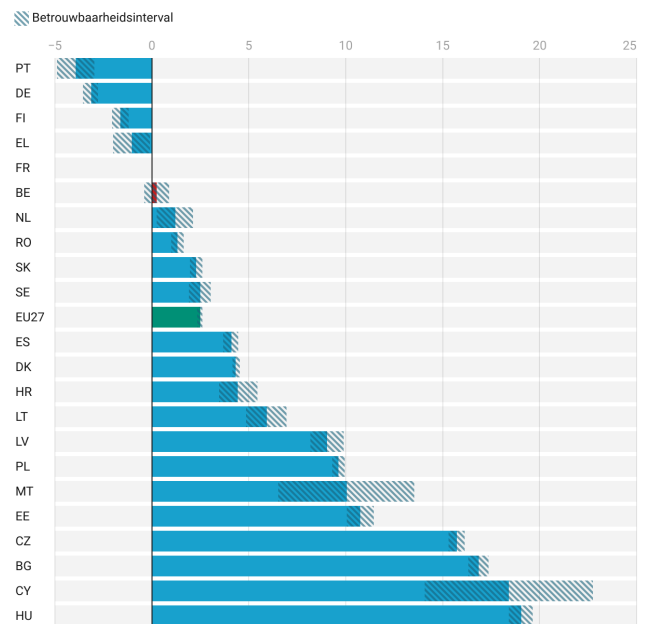
### Collectieve arbeidsovereenkomsten: bruine vs. niet-bruine jobs

Het belang en de rol van sociale dialoog kan ook gevat worden door het aandeel werknemers te onderzoeken dat gedekt wordt door collectieve arbeidsovereenkomsten, zowel per land als per sector. Dit aandeel is doorheen de EU in dalende lijn, maar blijft in België redelijk hoog en stabiel (Zwysen & Drahoukoupil 2023). Data over de dekking van collectieve arbeidsovereenkomsten vinden we in de Structure of Earnings Survey, een vierjaarlijkse studie van werknemers en bedrijven doorheen de Unie.<sup>3</sup>

Figuur 3 toont het verschil in het aandeel werknemers die vallen onder een collectief onderhandeld loonsakkoord tussen bruine en niet-bruine sectoren, wanneer de grootte van het bedrijf en de leeftijd, het geslacht, opleidingsniveau en beroepsgroep van de werknemers constant gehouden worden. In veruit de meeste Europese landen is de dekking van collectieve akkoorden heel wat hoger in de meer vervuilende sectoren dan in andere sectoren, waarbij we wel grote verschillen zien tussen landen onderling: in Hongarije, Bulgarije, Cyprus en Tsjechië ligt de dekking vijftien tot twintig procentpunten hoger in vervuilende sectoren dan in niet-vervuilende sectoren; in België, waar de dekking van collectieve arbeidsakkoorden bijna universeel is, is er zo goed als geen verschil tussen sectoren.

**Figuur 3: Verschil in dekking van CAO's**

Verschil in dekking (in procentpunt) van collectieve arbeidsovereenkomsten tussen werknemers in bruine sectoren en werknemers in andere sectoren



Geschat als het verschil in dekking tussen bruine sectoren en deze in andere sectoren gecontroleerd voor geslacht \* leeftijd, opleidingsniveau, beroepsgroep, grootte van het bedrijf, per land en met controle voor land. Alle analyses zijn gewogen en beperkt tot de private sector. Schattingen met 95% betrouwbaarheidsintervallen. Een positieve waarde duidt op hogere dekking in bruine dan andere jobs.

Grafiek: Denktank Minerva @WZwysen - Bron: ESS 2018 - Gecreëerd met Datawrapper

### Werknemersvertegenwoordiging in het bedrijf en de impact van de groene transitie

De sociale dialoog in bedrijven kan ook op andere manieren gekanaliseerd worden. In deze laatste sectie kijken we naar de vertegenwoordiging van werknemers binnen het bedrijf. Dit kan via een vakbond zijn, via een werknemersraad, of via nog een ander type vertegenwoordiger. Hiervoor maken we gebruik van de European Working Conditions Survey.<sup>4</sup> De data van deze enquête zijn beschikbaar tot op gedetailleerd sectorniveau, zodat we bruine sectoren kunnen vergelijken met niet-bruine sectoren, en de enquête geeft ons ook een classificatie van beroepsgroepen op basis van de verwachte impact van de groene transitie.

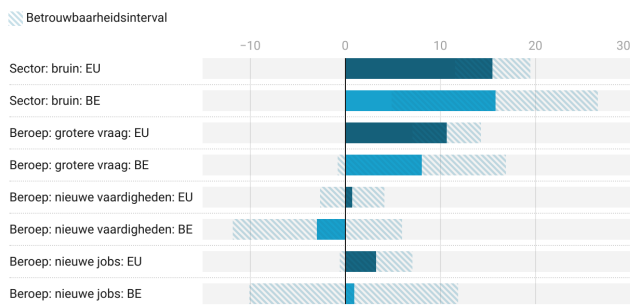
Op basis van de typische taken die in een bepaalde job uitgevoerd moeten worden, maakt de survey een onderscheid tussen (a) jobs waar geen impact van de groene transitie wordt verwacht; (b) jobs waarvan verwacht wordt dat de vraag naar de door hen geleverde goederen en diensten zal stijgen, omdat ze passen in de groene transitie of een ondersteunende rol spelen; (c) jobs waar men verwacht dat nieuwe vaardigheden nodig zijn om de job te kunnen blijven uitoefenen; en (d) jobs die compleet zouden veranderen en waar men

<sup>3</sup> De laatste ronde waarvan de data al beschikbaar zijn is die van 2018. Helaas is het sector-niveau waarop deze data publiek gemaakt worden op een hoger, minder gedetailleerd niveau geaggregeerd: in de classificatie van bruine jobs worden dus meer sectoren samengevoegd.

<sup>4</sup> Laatste afname, via telefoon, in 2021.

#### Figuur 4: Vertegenwoordiging in het bedrijf

Verskil in aandeel werknemersvertegenwoordiging op bedrijfsniveau (in procentpunt) op basis van sector en beroep.



Geschatte kansen met 95% betrouwbaarheidsinterval, op basis van gewogen binaire logistische regressie, gecontroleerd voor opleidingsniveau, land, beroepsgroep, geslacht en leeftijd, in de private markt.

Grafiek: Denktank Minerva @WZwysen • Bron: EWCTS 2021 • Gecreëerd met Datawrapper

nieuwe beroepen verwacht. De impact van de groene transitie wordt hier dus op beroepsniveau zowel als op sectorniveau onderzocht.

We zien opnieuw dat werknemers in bruine sectoren ongeveer dertien procentpunt meer kans hebben een vertegenwoordiger te hebben op hun werkplek dan werknemers in andere sectoren (64% vs. 51%) — een bevestiging van het beeld dat we ook al zagen toen we keken naar vakbondslidmaatschap en dekkingsgraad van collectieve arbeidsovereenkomsten. Ook in België is de werknemersvertegenwoordiging op bedrijfsniveau sterker ingebed in bruine sectoren dan in andere sectoren (al is de onzekerheidsmarge hier door de kleine

steekproef erg groot). We zien ook dat net die beroepsgroepen die sterker beïnvloed zullen worden door de groene transitie, bijvoorbeeld omdat er een grote impact van de transitie zal zijn op de vraag naar goederen en diensten geleverd door die beroepsgroep, of omdat die jobs compleet zullen veranderen, ook relatief sterker staan op het vlak van werknemersvertegenwoordiging.

## Conclusie

Het is van belang om te erkennen dat de jobs die het meest onderhevig zijn aan de impact van de groene transitie relatief goede jobs zijn als het op werknemersvertegenwoordiging aankomt. Dit is van belang wanneer het over jobkwaliteit gaat, en heeft consequenties voor de ambitie om tot een hogere dekkingsgraad van het sociaal, collectief overleg te komen. We zien nu al dat het belang op de arbeidsmarkt van de sectoren waar werknemersvertegenwoordiging sterker staat aan het afnemen is, en deze analyse toont aan dat de (noodzakelijke) decarbonisatie van de economie net die sectoren sterker zal raken. Dat houdt risico's in voor werknemers. Er moet dan ook sterker ingezet worden op de vertegenwoordiging van werknemers en het versterken van de sociale dialoog in 'niet-bruine' sectoren, en in voldoende kwalitatieve jobs, om van de groene transitie ook een sociaal rechtvaardige transitie te maken.

## Referenties

- A. Bryson, H. Dale-Olsen, & K. Nergaard (2020), 'Gender differences in the union wage premium? A comparative case study.' *European Journal of Industrial Relations* (26:2), p 173-190.
- T. Müller & T. Schulten (2024), 'The European Directive on adequate minimum wages: a milestone for EU social policymaking.' In: B. Vanhercke, S. Sabato & S. Spasova (eds.), *Social Policy in the European Union: State of Play 2023*. ETUI.
- A. Piasna (2023), 'Job quality in turbulent times: an update of the European job quality index.' *ETUI Working Paper 4472203*.
- A. Vandeplas *et al.* (2022), 'The possible implications of the green transition for the EU labour market.' *European Economy Discussion Paper 176*, European Commission's Directorate-General for Economic and Financial Affairs.
- W. Zwysen (2022), 'Global and institutional drivers of wage inequality between and within firms.' *Socio-Economic Review* (21:4), p. 2043-2068.
- W. Zwysen (2024) 'Wage inequality in Europe: institutional and economic factors supporting workers.' *ETUI Working Paper*.
- W. Zwysen & J. Drahokoupil (2023), 'Collective bargaining and power: wage premium of collective agreements in Europe 2002-2018.' *British Journal of Industrial Relations*.

**Wouter Zwysen** is senior researcher bij ETUI.

**Denktank Minerva** is een onafhankelijke denktank binnen de brede progressieve beweging. Met scherpe opinies en sterke, onderbouwde studies wil Minerva de progressieve stem doen weerklinken in het maatschappelijke debat. Denktank Minerva houdt bestaande denkwijzen tegen het licht, en toont dat er concrete, haalbare, en wenselijke alternatieven zijn.

[www.denktankminerva.be](http://www.denktankminerva.be)  
[info@denktankminerva.be](mailto:info@denktankminerva.be)  
[@DenktankMinerva](https://twitter.com/DenktankMinerva)

