



Standpuntnota CNV Klimaatakkoord 'Een klimaatbeleid waarbij niemand achterblijft'

Voor het rondetafelgesprek over de sectorbrede aspecten
Klimaatakkoord, onderdeel 'Arbeidsmarkt en scholing',
commissie Economische Zaken en Klimaat van de Tweede Kamer,
woensdag 27 maart 2019

1. Een eerlijk en sociaal klimaatbeleid

Het CNV staat voor een klimaatbeleid dat de klimaatdoelstellingen van Parijs haalt, maar tegelijkertijd eerlijk en sociaal is en waarbij niemand achterblijft. Het klimaatbeleid moet daarom zorgvuldig worden gevoerd. Werkgelegenheids- en inkomenseffecten zouden dan ook centraal moeten staan. Specifiek betekent dat een snelle en adequate invulling van het Kolenfonds, een beleid gericht op CO₂-besparing bij bedrijven dat niet leidt tot verplaatsing van werkgelegenheid naar het buitenland en een impuls aan de scholing en ontwikkeling van werkenden in het kader van de klimaattransitie.

Het CNV is sterk betrokken bij het klimaatbeleid. Bovenal vanuit één van de grondbeginselen van het CNV: het rentmeesterschap. Daarbij vertegenwoordigt het CNV de belangen van zijn leden, en werkenden in algemene zin, die te maken krijgen met de gevolgen van de klimaattransitie. Zoals werknemers in de energie-intensieve industrie. De formele positie van het CNV in deze is dat het CNV is vertegenwoordigd in het Klimaatberaad van het Klimaatakkoord en de taakgroep 'Arbeidsmarkt en scholing'.

2. Nog veel onduidelijk over impact Klimaatakkoord op arbeidsmarkt

De onduidelijkheid over de concrete invulling van het Klimaatakkoord is op dit moment groot. Dat maakt het lastig om precieze en concrete uitspraken te doen over de gevolgen voor de arbeidsmarkt van het Klimaatakkoord. Er is immers maar een deel van de maatregelen uit het ontwerp Klimaatakkoord doorgerekend en de regering heeft in haar eerste reactie op de doorrekeningen een forse nieuwe maatregel voorgesteld, namelijk een "verstandige en objectieve CO₂-heffing." In deze eerste reactie op de doorrekeningen heeft de regering nog niet aangegeven hoe deze heffing precies zou moeten gaan werken.

De regering heeft in deze brief ook aangegeven dat de verdeling van de lasten en lusten van de klimaattransitie eerlijker moeten worden verdeeld tussen burgers en bedrijven en dat lagere - en middeninkomens moeten worden ontzien. Het CNV is hier tevreden over. Het CNV maakt daarbij de kanttekening dat dit regeringsvoornemen nog volledig moet worden uitgewerkt.¹

¹ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2019/03/13/kamerbrief-met-eerste-reactie-kabinet-op-de-doorrekening-van-het-ontwerp-klimaatakkoord>

3. Voorlopig niet meer of minder banen als gevolg Klimaatakkoord

De maatregelen uit ontwerp Klimaatakkoord lijken op korte termijn te leiden tot meer banen, terwijl op lange termijn de werkgelegenheid niet verandert.

Het ontwerp Klimaatakkoord is gebaseerd op fiscale vergroening. Bij fiscale vergroening wordt de belasting op milieuvervuilende activiteiten verhoogd, terwijl de belasting op inkomsten uit arbeid wordt verlaagd. Op de korte termijn kunnen netto werkgelegenheidseffecten optreden, die mogelijk leiden tot sectorale en regionale verschuivingen in werkgelegenheid en spanningen op de arbeidsmarkt. Voorbeelden van de spanningen zijn tekorten aan technisch geschoold personeel, netbeheerders, projectontwikkelaars en installateurs van zonnepanelen en warmtepompen. Volgens CPB en PBL zal door fiscale vergroening de totale werkgelegenheid op de lange termijn echter niet veranderen.

Een recent rapport van TNO in opdracht van de Nederlandse Vereniging Duurzame Energie (NVDE) over de arbeidsmarktimpact van de klimaatmaatregelen lijkt te suggereren dat er op langere termijn wél forse positieve werkgelegenheidseffecten zijn te verwachten.² De conclusies van TNO over de ontwikkeling van de werkgelegenheid tijdens de klimaattransitie zijn echter in lijn met die van CPB en PBL. Volgens TNO hebben de klimaatmaatregelen tot 2030 een positief effect op de werkgelegenheid, maar hierbij moet er rekening gehouden worden met twee aspecten. Ten eerste, de onzekerheden over de werkgelegenheidseffecten zijn relatief groot en bedragen +/-30%. Ten tweede, de berekening van de werkgelegenheid is partieel. De doorwerking van klimaat-activiteiten op de nationale economie is niet berekend.³ Op lange termijn zijn er daarom geen blijvende werkgelegenheidseffecten te verwachten.

4. Een impuls aan de scholing en ontwikkeling van werkenden

Het CNV is van mening dat scholing en ontwikkeling van werkenden in de klimaattransitie een gezamenlijke inspanning zijn van bedrijven, overheid, werkenden en het onderwijs. Bedrijven hebben er groot belang bij dat werkenden om kunnen gaan met nieuwe technologieën en veranderingen in het bedrijf en de sector. Dat mag ook zeker van werkgevers worden gevraagd vanuit het principe van goed werkgeverschap.⁴ Het gaat daarbij immers om functiegerichte scholing. Daarom zouden bedrijven, naast de investeringen in nieuwe technologieën, ook voortdurend moeten investeren in hun werknemers. Investeringen in technologieën moeten hand in hand gaan met investeringen in werknemers. Niet alleen in werknemers met een contract voor onbepaalde tijd, maar ook in werknemers met flexibele/tijdelijke contracten.

² TNO, Verkenning werkgelegenheidseffecten van klimaatmaatregelen, maart 2019. Zie: http://www.nvde.nl/wp-content/uploads/2019/03/TNO-2019-P10369-Verkenning-werkgelegenheidseffecten-klimaatmaatregelen_190315.pdf

³ Ter illustratie: omdat huishoudens, bedrijven en overheden meer besteden aan klimaatdoelen dan voorheen, blijven bestedingen aan andere producten en diensten achterwege. Daardoor wordt in andere sectoren minder geproduceerd en zal daar de werkgelegenheid dalen. Verdringing kan ook via de arbeidsmarkt plaatsvinden. Vakmensen worden aan het werk gezet om de klimaatmaatregelen te implementeren. Een tekort aan vakmensen kan de groei bij niet klimaat gerelateerde sectoren belemmeren.

⁴ Zie artikel 611a Burgerlijk Wetboek Boek 7: "De werkgever stelt de werknemer in staat scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie en, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden verlangd, voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie van de werknemer komt te vervallen of hij niet langer in staat is deze te vervullen."

De overheid zal vanuit zijn rol en verantwoordelijkheid het voortouw moeten nemen bij het ontwikkelen, implementeren, monitoren en evalueren van een overkoepelend scholings- en ontwikkelingsbeleid.

De inschatting van het CNV daarbij is dat op dit moment voor die noodzakelijk impuls aan scholing en ontwikkeling van werkenden er nog onvoldoende financiële middelen beschikbaar zijn, ook van overheidswege als het gaat om de algemene scholing van werkenden. Financiële middelen die er wel moeten komen. Scholing en ontwikkeling zijn immers een startpunt, geen sluitstuk. Voor het CNV is daarbij de leerrekening van groot belang, zodat ook werknemers zelf keuzes kunnen maken.

5. Een snelle uitwerking en realisatie van het Kolenfonds

Wil het klimaatbeleid eerlijk en sociaal zijn, dan is het is noodzakelijk dat werkenden in een sector die als gevolg van de maatregelen uit het Klimaatakkoord ernstig onder druk komt te staan, of zelfs dreigt te verdwijnen, adequate ondersteuning krijgen. Het gaat om ondersteuning in de vorm van sluitende werk-naar-werk begeleiding en zo nodig ook een langdurige inkomensvoorziening voor oudere werknemers die niet meer aan de bak komen.

Het CNV vindt dat de overheid hier een extra verantwoordelijkheid heeft. Als de overheid bij wet ingrijpt in de bedrijfsvoering, of het voortzetten van bepaalde activiteiten zelfs bij wet verbiedt (het sluiten van kolencentrales met gevolgen voor de hele keten), dan zal diezelfde overheid ook moeten compenseren. En dus een extra investering moeten plegen in het ondervangen van de gevolgen voor werk en inkomen.

Het CNV vindt het dan ook meer dan terecht dat er een Kolenfonds in het leven wordt geroepen. Het is nu zaak om het Kolenfonds op korte termijn uit te werken met (sectorale) sociale partners. Daarbij ligt het voor de hand dat sociale partners ook een rol spelen bij de implementatie van het fonds om te zorgen voor een goede aansluiting op de praktijk op de werkvloer. De uitwerking van het fonds zou ten minste de volgende vier elementen moeten bevatten:

1. Het fonds moet nu snel van de grond komen. Het fonds moet zijn uitgewerkt en gevuld, voordat de maatregelen uit het Klimaatakkoord worden geïmplementeerd. De aankondiging van de sluiting van de Hemwegcentrale is in dit licht bijzonder ongelukkig.
2. Het fonds moet groot genoeg zijn, afgezet tegen het aantal getroffen werknemers. Daartoe moet er snel een inventarisatie worden gemaakt.
3. De van werk-naar-werk begeleiding vanuit het fonds moet uitgaan van behoud van inkomen. Een nieuwe baan in een andere sector zou niet mogen leiden tot een lager inkomen. Eventueel zou vanuit het fonds het verschil kunnen worden bijgelegd voor een bepaalde periode.
4. Werknemers van 60 jaar en ouder uit getroffen sectoren die geen baan kunnen vinden moeten inkomenscompensatie kunnen krijgen in aanvulling op de WW. Het is niet acceptabel voor het CNV dat deze werknemers, die buiten hun schuld werkloos raken, na een WW-periode in de bijstand komen.

6. Een beleid voor CO₂-uitstootvermindering bij bedrijven dat niet leidt tot werkgelegenheidsverlies

Een onzorgvuldig vormgegeven CO₂-heffing kan grote negatieve gevolgen hebben voor de werkgelegenheid in Nederland. Uitgangspunt voor het CNV is dat beleid voor bedrijven, de energie-intensieve industrie, om hun CO₂-uitstoot te verminderen niet zou mogen leiden tot werkgelegenheidsverlies in Nederland. Het zou hoogst ongelukkig zijn als werkgelegenheid naar het buitenland verschuift, als gevolg van een onrealistische Nederlandse CO₂-heffing. Het buitenland waar in de regel minder efficiënt en innovatief wordt geproduceerd dan in Nederland. Met als eindresultaat dus meer CO₂-uitstoot, in plaats van de beoogde minder CO₂-uitstoot.

Het oorspronkelijke bonus-malussysteem van de industrietafel leidde in de doorrekeningen tot onvoldoende CO₂-reductie. Onduidelijk hierbij is of dat te wijten is aan de beperkingen van dergelijke modelmatige doorrekeningen, of dat er daadwerkelijk te weinig vermindering van CO₂-uitstoot te verwachten is bij een meer op individueel bedrijfsniveau toegespitst bonus-malussysteem. Het kabinet heeft vervolgens een CO₂-heffing aangekondigd. Daarover is nog veel onduidelijk, zoals de hoogte van de heffing en op welke wijze die dan wordt teruggesluisd naar de bedrijven.

Los van de vraag hoe dit CO₂-besparingsbeleid er nu precies uit gaat zien, is werkgelegenheidsbehoud voor het CNV een randvoorwaarde. Sterker nog: dergelijk beleid zou er zelfs toe moeten leiden dat er meer werkgelegenheid kan komen in energie-intensieve sectoren, omdat dit beleid leidt tot meer investeringen en meer innovatie, innovaties die mogelijk weer kunnen worden geëxporteerd. Samenwerking tussen bedrijven onderling en tussen bedrijven en de overheid is daarbij cruciaal. Evenals investeringen van deze bedrijven in hun werknemers. Kortom, hoog tijd voor een 21^e-eeuwse industriepolitiek gericht op verduurzaming.