

10 Pijler 8: Arbeidsmarktarrangementen rond werkgelegenheid en scholing

10.1 Ambities

Het Energieakkoord leidt tot aanzienlijke werkgelegenheidskansen in bijvoorbeeld de bouw- en installatiesector. Daarnaast zal de groeiende vraag naar schone energietechnologieën en -diensten en vormen van energiebesparing leiden in potentie tot de creatie van nieuwe banen in de CleanTech in Nederland. De ambitie is deze kansen te verzilveren en in de periode 2014-2020 in totaal ten minste 90.000 arbeidsjaren extra te realiseren. Dit komt neer op een werkgelegenheidswinst van gemiddeld ten minste 15.000 extra voltijdsbanen²¹. Partijen zullen zich inzetten voor passende opleidings- en werk-naar-werk-faciliteiten, zodat mensen die door de energietransitie hun baan verliezen nieuwe kansen op werk krijgen. Daarvoor kan al op korte termijn gestart worden met een cross-sectorale trainingspilot, die mensen voorbereidt op (nieuwe) arbeidskansen in de bouw- en installatiesector.

Tegen de achtergrond van de recessie in de uitgangssituatie is een ambitieus startpakket in de bouwsector, gericht op energiebesparing in de gebouwde omgeving, een belangrijke prioriteit. Hier doen zich 'win-win'-situaties voor. Door de inzet van een pakket van gerichte maatregelen krijgt energiebesparing de komende jaren een sterke impuls, in de huur- en koopsector, in de utiliteitsbouw en bij het maatschappelijk vastgoed. Dit resulteert in forse extra werkgelegenheid vooral in de bouw- en installatiesector, met doorwerking in de toeleverende sectoren. Dit werkgelegen-

²¹ Een werkgelegenheidswinst van 90.000 arbeidsjaren in een periode van zes jaar betekent dat er ten opzichte van het uitgangsjaar in ieder van die jaren 15.000 voltijdsbanen bij zijn gekomen. De effecten tellen dus niet op.

heidseffect is afhankelijk van het maatregelenpakket. Zo is energiebesparing goed voor de energierekening van burgers en bedrijven, het terugdringen van de CO₂-uitstoot, de milieukwaliteit en kan tegelijkertijd het proces van faillissementen en werkgelegenheidsverlies in de bouw worden gekeerd.

De ambitie is dat de maatregelen van het Energieakkoord ondernemers en investeerders stimuleren te investeren in energiebesparing in de bestaande energie-intensieve industrie, zodat deze de transformatie naar een energie-efficiënte internationaal concurrerende sector succesvol kan maken en daarmee werkgelegenheid zeker kan stellen. De energie-intensieve industrie heeft de ambitie in internationaal verband leidend te zijn op het terrein van energy-efficiency.

De ambitie is ook nieuwe bedrijvigheid te creëren door voor Nederlandse bedrijven de voorwaarden te scheppen om succesvol te acteren in de snel groeiende internationale CleanTech-Markten, zoals bij pijler 7 is verwoord.

Bij de aanpak voor het (lokaal) verduurzamen van de energievoorziening zal aansluiting worden gezocht bij de in het Sociaal Akkoord gemaakte afspraken over garantstelling door overheid en marktpartijen om een toenemend aantal extra banen voor mensen met een beperking te creëren.

10.2 Inspelen op veranderende arbeidsbehoeften

Terwijl de toenemende vraag naar zowel schone energietechnologieën en -diensten als vormen van energiebesparing tot banencreatie leiden, vinden tegelijkertijd door transformatieprocessen binnen en tussen sectoren verschuivingen plaats in de vraag naar werknemers en de benodigde kwalificaties. Dat betekent dat sommige functies en banen kunnen verdwijnen. De mate waarin sprake is van werkgelegenheidsverlies is mede afhankelijk van de transformatieprocessen in de sector van de energiebedrijven.

Een dynamische arbeidsmarkt is daarom een belangrijke pijler voor succes. Een dynamische arbeidsmarkt speelt in op de veranderende arbeidsbehoeften die met de energietransitie gepaard gaan en pakt kansen die leiden tot nieuwe en duurzame werkgelegenheid en nieuwe marktkansen. Door zich voortdurend te kunnen scholen, blijven werknemers 'in positie' voor de veranderende arbeidsmarktvereisten binnen het eigen bedrijf of elders. Een grotere instroom in technische opleidingen, continue afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt op verschillende niveaus en het behoud van personeel ('duurzame inzetbaarheid') zijn voorwaardelijk voor het realiseren van kansen op het gebied van duurzame groei.

Daarbij is belangrijk ervoor te zorgen dat er voldoende, vooral technisch geschoolde, vaklieden beschikbaar zijn om het werk op het gebied van energiebesparing en hernieuwbare energie te verrichten. De Human Capital Agenda van de Topsector Energie biedt hiervoor aanknopingspunten. Zo zal deze Human Capital Agenda voor 2014 zij-instroom agenderen en nader concretiseren samen met de werkgevers, werknemers, onderwijs, overheids- en andere relevante partners. De focus ligt op relatief kortdurende vormen van bij-, na- en omscholing om zowel werkenden als werkzoekenden snel en effectief aan het werk te krijgen binnen de sectoren waar tekorten aan het ontstaan zijn. De topsector neemt het initiatief om aandacht te vragen voor het belang en de noodzaak om binnen alle topsectoren kennis en vaardigheden met betrekking tot energiebesparing en CleanTech-technologie te intensiveren en op te nemen als een vast onderdeel in de opleidingen binnen het reguliere beroepsonderwijs. Zij sluit hierbij zo veel mogelijk aan bij reeds bestaande of recent ontwikkelde landelijke initiatieven zoals het TechniekPact, Build Up Skills en de lopende programma's vanuit Platform Bèta Techniek, alsook de relevante regionale initiatieven binnen de vijf landsdelen en (inter)sectorale plannen in ontwikkeling, bijvoorbeeld ten aanzien van de bouw en de metaal.

Partijen spreken de intentie uit via reeds bestaande samenwerkingsverbanden van sociale partners steun te verlenen aan

de ontwikkeling van een pilotproject. Hierbij werken onderwijsinstellingen, branchegerelateerde opleidingscentra, kenniscentra, individuele bedrijven en regionaal georganiseerde organisaties van werkgevers en werknemers samen aan de om- en bijscholing (green skills) van professionals en werkzoekenden. Dit ten behoeve van de nieuwe bedrijvigheid en arbeidsmarktperspectieven die de transitie naar een duurzame energievoorziening en de afspraken in dit Energieakkoord bieden. Een regionale intersectorale benadering is hierbij het uitgangspunt (pilotregio's). Naast de pilotregio's kunnen andere regio's actief meedoen in een tweede schil om kennis uit te wisselen, van elkaar te leren en eigen initiatieven te starten.

Het consortium Build Up Skills²² aangevuld met Duurzame Energie Koepel, Energie-Nederland, Netbeheer Nederland, WENb/O&O Energie en Nederland ICT/CA-ICT werken de nadere analyse, arbeidsmarktbehoeften, opzet, financiering en ambities van een dergelijke pilot voor eind 2013 verder uit, inclusief een duidelijk gemarkeerd go/no go-moment ten aanzien van de financiële voorwaarden. Het Techniekpact, Topsector Energie, Platform Bèta Techniek, Techniektalent.nu zullen desgevraagd ondersteuning bieden.

Mocht sprake zijn van banenverlies ten gevolge van het Energieakkoord in de energiesector en gerelateerde sectoren, zoals de energie-intensieve industrie, dan is het van groot belang dit op passende wijze op te vangen door 'van-werk-naar-werk'-trajecten. Dit ligt primair binnen de bevoegdheid van betreffende sectorale sociale partners. Wij roepen sociale partners op hierover met elkaar afspraken te maken. Voor de kolensector zullen de WENb en de vakbonden het initiatief hiertoe nemen. Partijen bij het Energieakkoord zeggen toe hierover afspraken te maken die passen in het raamwerk van het Sociaal Akkoord van 2013 (p. 11): "Er moet gewerkt

²² Het consortium Build Up Skills bestaat uit de volgende partijen: OTIB (penvoerder), ISSO, SBR, Fundeon, Kenteq, Hibin en MBO-Diensten.

worden aan een sluitende ketenaanpak waarbij de nadruk ligt op het voorkomen van werkloosheid (preventie) en, als dat niet lukt, aan het weer aan werk helpen van werkzoekenden (re-integratie). Een betere ontsluiting van de regionale arbeidsmarkten, toegesneden (inter)sectorale van-werk-naar-werk-voorzieningen (voor bijvoorbeeld om-, her- en bijscholing, arbeidsbemiddeling) en (aanvullende) inkomensvoorzieningen zijn essentieel. Van-werk-naar-werk- en transitiearrangementen kunnen ook zorgen voor herwaardering van vakmanschap en bieden desgewenst ondersteuning bij het starten van een eigen bedrijf.”

Ook bij het opstellen van een sociaal plan tussen bonden en individuele werkgevers maken partijen afspraken over professionele begeleiding van ‘van werk-naar-werk’-trajecten, zodat gedwongen werkloosheid zo veel mogelijk wordt voorkomen.

10.3 Arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden

De energiesector, bouw- en installatiesector en CleanTech-sector maken zich sterk voor goede arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden, zodat ook op sociaal gebied sprake is van een duurzame sector. Partijen committeren zich aan afspraken gemaakt in het kader van het Sociaal Akkoord met betrekking tot een verantwoorde inzet van externe flexibiliteit en flexibele arbeidscontracten in arbeidsorganisaties²³. Partijen verklaren zich gezamenlijk in te spannen om goede arbeidsverhoudingen en georgani-

²³ In paragraaf 2.5 (pp. 20/21) van het gelijktijdig met het *Sociaal Akkoord 2013* afgesloten akkoord van de Stichting van de Arbeid worden zes wegen geschetst met het oog op verantwoorde inzet van externe flexibiliteit en flexibele arbeidscontracten, namelijk: tegengaan van oneigenlijk gebruik van flexibele arbeidsrelaties, schijnconstructies, buitenlandroutes; naleving en handhaving; betere regeling verantwoordelijkheden aanneming; tegengaan doorgeschoten gebruik van legale vormen van flexibele arbeid; betere ordening van zogeheten driehoeksrelaties; investeren in employability/scholing van flexibele werknemers.

seerd overleg tussen werkgevers en werknemers in stand te houden dan wel tot stand te laten komen. Hier hoort ook bij dat vakbonden toegang hebben tot werkenden. Zo is het van belang dat arbeidsmigranten weten wat hun rechten en plichten zijn.

Partijen in de energiesector, bouw- en installatiesector en CleanTech-sector leven de regelgeving en cao-afspraken na. Daar waar sprake is van aanbestedingen of uitbesteding van werk aan onderaannemers, geldt dit tevens ten behoeve van de werkenden die door de aannemer of onderaannemer te werk zijn gesteld (ketenaansprakelijkheid). Opdrachtgevers leggen in hun opdracht- en aannemingsovereenkomsten uitdrukkelijk de naleving van de wettelijke voorschriften en cao-bepalingen vast. Partijen ondersteunen het aanpakken van schijnconstructies die gericht zijn op het ontduiken van regels en arbeidsvoorwaarden en committeren zich aan afspraken gemaakt in het kader van het Sociaal Akkoord 2013. Het *Actieplan bestrijden van schijnconstructies* noemt belangrijke activiteiten die door de overheid in samenwerking met sociale partners zullen worden ontplooid. Partijen roepen cao-partijen op om sectorspecifieke acties op dit gebied te initiëren en te ondersteunen²⁴.

De Duurzame Energie Koepel wil een duurzame branchevereniging zijn en streeft vanuit haar visie op een duurzame samenleving en duurzaam ondernemerschap ook naar duurzame (internationale) arbeidsverhoudingen, kwaliteit van werkgelegenheid en dialoog met vakbonden. De Duurzame Energie Koepel, FNV en CNV willen daarom de sociale dialoog over arbeidsmarktvraagstukken in de brede zin van het woord het komende jaar intensiveren. De Duurzame Energie Koepel kan haar leden niet binden, maar zal de afspraken met betrekking tot arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden zoals in

²⁴ Bezien wordt nog of de Stichting van de Arbeid een aanbeveling opstelt voor deze sectoren.

het Energieakkoord beschreven actief onder de aandacht van haar aangesloten leden brengen. In 2013 organiseren de Duurzame Energie Koepel en FNV en CNV ten minste één bijeenkomst op bestuurlijk niveau om verder vorm en inhoud te geven aan deze dialoog.

Partijen bekrachtigen hun binding aan de uitgangspunten op het gebied van het internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen, zoals vastgelegd in de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen (2011), inclusief de daarin opgenomen verwijzingen naar de zogenaamde *UN Guiding Principles on Business and Human Rights* (Ruggie-raamwerk). Deze richtlijnen maken duidelijk wat de Nederlandse overheid (en 43 andere landen) en sociale partners van bedrijven verwachten bij het internationaal ondernemen²⁵. Ze bieden richtlijnen voor bedrijven om met kwesties om te gaan als arbeidsverhoudingen, ketenverantwoordelijkheid, mensenrechten, kinderarbeid, milieu en corruptie. Waar sprake is van overheidssteuning, kan het niet-naleven van de OESO-richtlijnen in laatste instantie leiden tot terugvordering van subsidiebedragen, zoals is aanbevolen door de SER²⁶.

²⁵ Zie hiervoor onder meer de verklaring die sociale partners in 2008 over Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (IMVO) hebben ondertekend: <http://www.ser.nl/nl/publicaties/overige/2000-2008/2008/b27428.aspx>. De SER-commissie IMVO bevordert sindsdien op permanente basis internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen en is nauw betrokken bij de monitoring van de voortgang.

²⁶ Conform SER (2012) Advies *Verschuivende economische machtsverhoudingen*, publicatienr. 12/04, pp. 19-20.