

De toekomst van werk in de zware industrie

Een roodgroene agenda voor bestaanszekerheid en perspectief voor werknemers in de industrie

De chemische sector, staalbedrijven en raffinaderijen gaan hun productieprocessen volledig herzien om een klimaatneutrale, groene toekomst mogelijk te maken. Deze omslag is hard nodig voor klimaat, natuur, en omwonenden. De transitie biedt kansen voor werknemers en de arbeidsmarkt, want de komende jaren komen er veel groene banen bij. Maar er gaan ook banen verdwijnen en veranderen. De groene banen vereisen vaak andere vaardigheden dan de oude.

De afgelopen maanden zijn wij in gesprek gegaan met werknemers in de zware industrie, met werkgevers- en werknemersorganisaties, en met de milieubeweging. We wilden van hen weten hoe de omslag succesvol kan worden gemaakt en wat zij de komende jaren hopen te realiseren. De gesprekken vormden inspiratie voor deze roodgroene politieke agenda, waarvoor wij ons gaan inzetten in de nationale en Europese politieke arena.

1. Steun voor de vestiging van innovatieve bedrijven daar waar zware industrie verdwijnt

In Nederland zijn vijf grote industriële clusters: Rotterdam/Rijnmond, het Noordzeekanaalgebied, Chemelot, Zeeland en Noord-Nederland. Binnen deze clusters, veelal langs de randen van het land, is de lokale werkgelegenheid relatief sterk afhankelijk van de zware industrie. Omdat nieuwe groene banen niet automatisch ontstaan waar banen in de zware industrie verdwijnen, kan op lokaal niveau de werkgelegenheid in gevaar komen. Daarom moet de overheid juist in deze regio's innovatie en duurzame bedrijven stimuleren door juist daar vergunningen te verstrekken en infrastructuur te faciliteren.

2. Vergroeningssubsidies koppelen aan een Nationaal Sociaal Plan

Als voorwaarde voor het ontvangen van Europese en nationale vergroeningssubsidies moet als eis gelden dat werkgevers en werknemers tijdig een Nationaal Sociaal Plan sluiten. Gelijktijdig met het maken van technische plannen voor om- en afbouw van de zware industrie is het nodig dat er door ieder bedrijf sociale plannen worden gemaakt voor werknemers. Zo moet worden onderzocht hoe de werkzaamheden er na de verduurzaming uit komen te zien, zodat huidige werknemers zich tijdig kunnen laten bij- en/of omscholen en zij hun baan bij het bedrijf kunnen behouden. Voor groepen waarvoor dit niet mogelijk is, moeten sociale regelingen worden getroffen.

3. Een Nationaal Werkgarantiefonds en sector-overstijgende scholingsfondsen

Werknemers in de 'oude' industrie komen in geen geval zonder inkomsten te zitten. Creëer een vangnet in de vorm van een Nationaal Werkgarantiefonds. Om bestaanszekerheid voor werkenden te garanderen moet er voor de zware industrie een Nationaal Werkgarantiefonds komen waarvoor de rijksoverheid garant staat. Werknemers die te maken krijgen met afbouw van het bedrijf waar ze werken, moeten de zekerheid krijgen dat zij zich met behoud van inkomen kunnen omscholen en persoonlijke loopbaanbegeleiding krijgen om de overstap naar nieuw werk te maken. Het Kolenfonds, dat bij de sluiting van de

Amsterdamse Hemwegcentrale tot stand kwam, kan hiervoor als voorbeeld dienen. Met een Werkgarantiefonds, dat onderdeel is van het Nationaal Sociaal Plan, voorkomen we dat bij elke aparte sluiting of ontslagronde opnieuw gevochten moet worden voor goede fondsen. Doorbreek de 'schotten' van scholings- en ontwikkelingsfondsen in sectoren die krimpen. Er zit veel geld in scholings- en ontwikkelingsfondsen, bedoeld voor omscholing en van-werk-naar-werk-trajecten. Deze fondsen kunnen nu uitsluitend worden aangewend voor bij- en omscholing binnen de sector. Dat is logisch omdat het geld door de werkgevers en werknemers van deze sectoren bij elkaar zijn gespaard. Voor sectoren die met afbouw te maken krijgen zit dit geld vast. Hier komen geen banen bij waar mensen naartoe omgeschoold kunnen worden. Het moet daarom mogelijk worden de fondsen van deze sectoren sector-overschrijdend in te zetten voor omscholing naar sectoren met tekorten.

4. Groene banen moeten goede banen zijn

Het personeelstekort vormt momenteel een groot obstakel voor het uitvoeren van de energietransitie. Ook het ombouwen van de zware industrie vergt veel extra handen. Een succesvolle transitie kan alleen slagen als we op een duurzame manier met het milieu én mensen omgaan. Groene banen moeten daarom goede banen zijn, met toekomstperspectief en doorgroeimogelijkheden. Vaste contracten en een eerlijk loon moeten het uitgangspunt zijn, flexbanen moeten worden teruggedrongen. De rol van vakbonden moet versterkt worden in de groene sectoren. Klimaatbanen zijn de banen van de toekomst, meebouwen aan de energietransitie moet een aantrekkelijk vooruitzicht zijn. Dit moet zich ook vertalen naar goede arbeidsvoorwaarden.

5. Meer zeggenschap voor werknemers

Veel bedrijven in de zware industrie worden aangestuurd door buitenlandse aandeelhouders – vaak ook van buiten de Europese Unie - die uit zijn op kortetermijnwinsten en minder gericht zijn op duurzaamheid, langetermijnperspectieven of lokale werkgelegenheid. Alle werkenden moeten invloed hebben op wat in hun bedrijf wordt besloten. Bedrijven met meer dan honderd werknemers moeten verplicht worden een winstdelingsregeling in te voeren. Werk gaat immers niet alleen over zekerheid, maar ook over eigenaarschap en een gelijkwaardige plek aan de tafels waar het besluitvormingsproces over het ondernemingsbeleid plaatsvindt. Het kan een geldbedrag zijn of aandelen met stemrecht in het bedrijf. De uitkering uit die winstdelingsregeling is voor alle werknemers hetzelfde. De hoogte van de winstdeling is gekoppeld aan de hoogte van het uitgekeerde dividend: hoe hoger de winstuitkering aan aandeelhouders, hoe hoger de uitkering aan werknemers.

Ook willen wij dat ondernemingsraden de komende tijd extra budget krijgen om goed te kunnen adviseren over verduurzaming van bedrijven. Directies van bedrijven die echte verduurzaming uitstellen brengen de toekomst van het bedrijf en daarmee dus ook de banen van de werknemers in gevaar. Werknemers hebben de kennis over het productieproces en ze moeten tijd en geld vrij kunnen maken om de transitie voor het bedrijf volwaardig mee uit te voeren. Ondernemingsraden staan midden in de onderneming, zij kunnen niet alleen goed adviseren en meepraten over de plannen van de directie, maar ook controleren of die wel juist worden uitgevoerd.

--

Suzanne Kröger, Tweede Kamerlid GroenLinks

Joris Thijssen, Tweede Kamerlid PvdA

Mohammed Chahim, Europarlementariër PvdA

Bas Eickhout, Europarlementariër GroenLinks

Ferd Crone, Eerste Kamerlid PvdA

Saskia Kluit, Eerste Kamerlid GroenLinks