

FNV VISIE KLIMAATBELEID EN ENERGIETRANSITIE

OKTOBER 2018



FNV VISIE KLIMAATBELEID EN ENERGIETRANSITIE

VOORWOORD

Just transition and decent work

Met deze vijf woorden uit de preambule van het Klimaatverdrag van Parijs kan de visie van de FNV op de energietransitie feitelijk worden samengevat. Maar wat bedoelt de FNV daarmee? In dit document treft u de visie van de FNV aan op klimaat, energietransitie, duurzaamheid en milieu. Volgens Wikipedia verwijst de term visie naar het gewenste langetermijnperspectief van een organisatie. Een visie wordt afgeleid van, en is in overeenstemming met de missie. Missie en principes vormen samen de visie. In een visie heb je de mogelijkheid om - binnen de kaders van de missie - een onbeschreven blad in te kleuren. Je schetst met een visie een ideale situatie: hoe zou de wereld eruit zien als wij het voor het zeggen hadden. In het geval van de energietransitie was er bij de FNV geen sprake van een onbeschreven blad: er waren al tal van documenten die fungeerden als staand beleid. We hebben bovendien onlangs vol ingezet op een SER-advies over de gevolgen van de energietransitie voor de werkgelegenheid en we hebben de inzet voor het klimaatakkoord bepaald. Dus die stukken waren er al.

Er waren echter hiaten in onze visie en we hebben ook gemeend staand beleid nog eens tegen het licht te moeten houden. Dat is gebeurd tijdens de FNV-klimaatvisiedag op 27 juni 2018. Daar hebben meer dan 100 leden, kaderleden, collega's uit de FNV-organisatie en deskundigen in gezamenlijkheid de leemtes in onze visie ingekleurd. Het resultaat van alle inspanningen ligt nu voor u.

Vele partijen binnen de FNV hebben een bijdrage geleverd of zijn een inspiratie geweest. De Klimaatwerkgroep, de Klankbordgroep rond het Klimaatakkoord en het SER-advies, Actiecomité Kolenfonds, sectorbestuurders, het team Veilig en Gezond werken, maar ook externe partijen als Milieudefensie en de Jonge Klimaatbeweging, en natuurlijk Jo Kant en Patrick van Klink voor het laten slagen van 27 juni en Marie-Thérèse Rooijackers die dit alles in dit handzame document heeft gevat. En last but not least beleidsmedewerker Els Bos: zij heeft de klimaatbelangen binnen de FNV, op het nationale en het internationale toneel, de afgelopen jaren onvermoeibaar behartigd en bewaakt.

Dit document bestaat uit een missie, een visie en een strategie. En is bedoeld voor iedereen die inspiratie nodig heeft om met de energietransitie aan de slag te gaan vanuit een vakbondsperspectief. Of gewoon wil weten wat het standpunt van de FNV is op de vele aspecten van de energietransitie. Wat dát klimaat, duurzaamheid, milieu en de energietransitie een zaak voor de FNV is, zal u na het lezen van dit document wel duidelijk zijn.

Kitty Jong,
Portefeuillehouder energietransitie

oktober 2018

EEN VAKBOND MET EEN MISSIE

- Kitty Jong

De FNV stelt zich de uitbouw van de democratische samenleving en materiële en immateriële belangenbehartiging ten doel. De FNV wil de bevordering van het recht van ieder op maatschappelijke participatie, op een gezond geestelijk en lichamelijk woon- en werkklimaat, en op een rechtvaardige verdeling van inkomen en vermogen. Dit is nog maar een greep uit de ambitieuze maatschappelijke doelstellingen die in de statuten van de FNV staan. Doelstellingen die passen bij een moderne vakbeweging. Belangrijke zaken ook, die al onze leden raken en die ruimte bieden voor actie op tal van fronten waarop de vakbeweging zich kan profileren. De FNV ziet een aantal economische en sociale ontwikkelingen op zich afkomen die een verbreding van haar visie onontkoombaar maken. De nieuwe economie met zijn digitalisering, robotisering, energietransitie, online platforms, individualisering en mondialisering, plaatst de samenleving voor problemen waar een vakbeweging een antwoord op moet hebben. Velen hebben behoefte aan een strijdbare en constructieve agenda die solidariteit, sociale rechtvaardigheid en duurzaamheid voorop stelt. Een samenleving waarin ongelijkheid en racisme geen plaats hebben. Een samenleving met respect voor iedereen. Een samenleving waarin iedereen kan participeren. Een samenleving waarin iedereen recht heeft op inkomen, een woning en een persoonlijk leven. Een samenleving met meer economische macht voor werknemers. Een samenleving waarin de belasting op arbeid wordt verschoven naar belasting op kapitaal. En last but not least: een duurzame samenleving die ervan doordrongen is dat er op een kale planeet niet meer te werken, te wonen en te leven valt.

De congresresolutie die in mei 2017 werd vastgesteld als leidraad voor de komende jaren is ook duidelijk over het belang van zaken als klimaat, duurzaamheid en energietransitie voor de FNV.

De FNV staat voor een democratische samenleving, gebaseerd op fundamentele waarden van gelijkwaardigheid van alle mensen, van vrijheid, rechtvaardigheid en solidariteit in Nederland en elders in de wereld. Vanuit die beginselen maken wij ons sterk voor echte banen met koopkracht, kwaliteit en zekerheid en een menswaardige maatschappij." "(...) Een rechtvaardige maatschappij met een solidaire verdeling van werk, inkomen, macht en welvaart. Een maatschappij waarin duurzaam beheer van de aarde hand in hand gaat met een sociaal-rechtvaardige oplossing voor de gevolgen van het mondiale milieubeleid op arbeid." "(...) Grote veranderingen staan voor de deur door klimaatverandering (...). Daar moeten we bij zijn. We sluiten coalities met organisaties in de strijd voor een circulaire economie en een beter klimaat. We hebben immers niets aan een betere welvaartsverdeling als we niet meer kunnen ademen."

Ten slotte is er de Grondslag van de FNV waarin de FNV haar taak formuleert om onder meer "..... een maatschappelijk verantwoorde en zinvolle productie van en voorziening met goederen en diensten (...), een verantwoorde omgang met natuurlijke hulpbronnen en de natuurlijke omgeving in het besef van hun kwetsbaarheid en eindigheid (...), het recht van een ieder op een geestelijk en lichamelijk gezond woon-en leefklimaat te bevorderen.

En als de statuten, de grondslag en de congresresolutie uit mei 2017 nog niet voldoende aantonen dat de FNV een missie heeft te vervullen op het gebied van klimaat, duurzaamheid en de energietransitie, zijn er ook nog de adviezen van de Sociaaleconomische Raad van 2006 t/m 2018¹. Vanuit het internationaal en Europees vakbondsgedachtengoed voeren we samen campagne onder de slogan There are no jobs on a dead planet en voor een Just Transition and Decent Work.

¹ Adviezen Sociaaleconomische Raad: *Naar een kansrijk en duurzaam energiebeleid (2006); Advies kernenergie en een duurzame energievoorziening (2008); De kansen en dilemma's van een Biobased economy (2010); Energieakkoord voor duurzame groei (2013); Werken aan circulaire economie (2016); Energietransitie en Werkgelegenheid (2018).*

In het afgelopen jaar heeft het FNV Ledenparlement bovendien een inzet bepaald voor het SER-advies Energietransitie en werkgelegenheid (2018) en voor het voorstel tot hoofdlijnen voor een klimaatakkoord (2018). Een aantal sectoren is al langer bezig met diverse aspecten van de energietransitie. FNV Havens heeft eind 2017 een internationale vakbondsprijs gekregen voor haar strijd om te komen tot een (kolen-) transitiefonds als sociale voorwaarde bij het kabinetsbesluit om kolencentrales te sluiten.

Op 27 juni 2018 heeft een drukbezochte FNV-brede visiedag plaatsgevonden om, op basis van onze missie zoals hierboven verwoord, tot een uitgewerkte visie van de FNV op klimaat, duurzaamheid en energietransitie te komen. De uitkomsten van deze visiedag zijn in dit document verwerkt, net als de informatie uit de documentatie die al voorhanden was. Tot slot is dit document voorzien van concrete suggesties voor de uitwerking van een strategie in een werkagenda/programma voor de komende jaren.

Dit document is een levend document met ruimte voor aanpassingen en verbeteringen mocht dat in de toekomst nodig blijken. En dat zal ongetwijfeld zo zijn. Want terwijl vakbondswerk zich door de jaren heen binnen duidelijke kaders beweegt; de opwarming van de aarde en vooral de gevolgen die dat heeft voor de samenleving doen dat niet. En op die veranderingen dient de vakbeweging in te spelen en zo nodig haar visie aan te passen. Met dit document is daartoe een start gemaakt.

Kader: statement Jesse Koops FNV Jong

De klimaattransitie komt eraan, en net als alle andere onderdelen van de maatschappij moet de bond zich daar naar schikken. De overgang van de ene sector naar de andere wordt voor vele van onze leden lastig om te overbruggen, en dat is iets waar we ons zorgen over moeten maken.

Echter, we moeten niet bij de pakken neerzitten. De FNV hoort heel werkend Nederland te vertegenwoordigen. Wij zijn werkend Nederland, en werkend Nederland werkt over 20 jaar niet meer bij de Hoogovens in IJmuiden, of bij de KLM als steward of stewardess, maar als conducteur op de Thalys, of bij u thuis, terwijl er een warmtepomp wordt geplaatst.

De vraag voor Nederland, en de FNV is niet óf mensen in andere markten gaan werken, de vraag is wanneer, en onder wat voor arbeidsomstandigheden. In bestaande sectoren, zoals bij kolencentrales, is de bond sterk. Dat is anders in de nieuwe sectoren, waar er nog heel veel grond gewonnen moet worden: de Noordzee is voor ons het wilde westen waar cowboys windmolens proberen te temmen.

Maar, weet je, ooit waren de Hoogovens ook nieuw.

1 VISIE - EERLIJK ECHT GROEN FNV (HET KLAVERTJE 4)

De FNV is vóór een ambitieus klimaatbeleid. Dat vraagt urgentie en tempo om te komen tot een duurzame energietransitie, maar wel op sociaal verantwoorde manier. Daarom willen wij integrale aandacht voor de sociale gevolgen van (energie) transitiebeleid zodat ook vraagstukken van inkomensonzekerheid, veiligheid en gezondheid, mismatch werkverlies voor de een en nieuwe werkgelegenheid voor een ander, kwaliteit van werk (echte banen), zeggenschap en betrokkenheid en ongelijkheid/ verdelingsvraagstukken aan de orde komen. Dit is wat wij kort samengevat 'de sociale agenda' noemen.

De FNV is een vereniging van en voor leden en primair een belangenorganisatie van en voor werkenden (en daarnaast ook voor zij die willen werken en voor zij die niet meer werken). Haar expertise ligt op het terrein van arbeid en inkomen. De focus van de FNV is dan ook gericht op de effecten en belangen van klimaatbeleid en energietransitie voor haar leden in sectoren en organisaties. Daarin vervult de FNV een unieke positie. De leden van de FNV krijgen dubbel te maken met de gevolgen van klimaatverandering: als werkende op de werkplek en als burger/consument in de directe woon-en leefomgeving.

De FNV is het aan haar stand verplicht om als een serieuze partner en belangrijke stakeholder bij de energietransitie te worden betrokken op het terrein van werkgelegenheid en arbeidsmarkt op diverse niveaus (landelijk, sectoraal, regionaal/lokaal). FNV doet dit samen met (geïnteresseerde) leden en betreft hen bij activiteiten en standpuntontwikkeling over klimaatbeleid en energietransitie. De kennis en expertise van FNV leden is van belang om op de werkvloer te komen tot succesvolle omschakeling. Deze kennis kan worden opgehaald, gedeeld en benut om de energietransitie beter te doen slagen. Ook geven we een stem aan jongeren, onder andere in samenwerking met de Jonge Klimaatbeweging waar FNV Jong bij betrokken is. We geven ze podium voor hun visie en ideeën, het gaat immers om hun toekomst.

De FNV vertegenwoordigt als ledenorganisatie niet alleen een grote groep werkenden, maar ook een grote groep burgerconsumenten. Dat is ook een krachtige groep die steun kan geven aan verdere energiebesparing en gebruik van duurzame energiebronnen. De FNV kan inkoopmacht organiseren en kan voor haar leden voordelen organiseren.

Hieronder wordt per punt onze visie verder uitgediept.

- **Duurzame economie**

De energietransitie is noodzakelijk en kan ook veel nieuwe werkgelegenheid opleveren. Dat vraagt om een duurzame economie met oog voor people, planet en profit. Verduurzaming van de energievoorziening wordt gerealiseerd door inzet op energiebesparing, duurzame hernieuwbare energiebronnen en zo nodig schoon fossiel als tijdelijke overgangsmaatregel. Dat vraagt om drastische veranderingen in ons economische systeem en de wijze van produceren en consumeren. Daarin past ook het streven naar het verantwoord omgaan met schaarse grondstoffen, het sluiten van kringlopen en het werken aan een meer circulaire economie. Een duurzame economie is ook meer dan het realiseren van CO₂ (koolstofdioxide) reductie. Uiteindelijk betekent het een structurele verandering van de economie. De FNV zoekt naar een nieuwe balans tussen milieu en economie en naar manieren om de transitie naar de groenere economie in goede banen te leiden, zodat werkenden in milieuvriendelijke en klimaatvriendelijke sectoren de omslag naar een duurzame economie mee kunnen maken en de nieuwe werkgelegenheid ook echte banen oplevert. De toenemende flexibilisering en race naar beneden op de arbeidsmarkt past niet in een duurzame economie. We hebben

daarom een nieuwe industriepolitiek nodig die de markt en de investeringsagenda voor industrie en diensten kan sturen naar doelen die passen in de vakbondsagenda en die sterke 'groene' elementen heeft. Hierbij hoort ook dat geld van werknemers duurzaam wordt geïnvesteerd en de energietransitie helpt versnellen. Werkenden en bedrijven zullen deze moeten realiseren. Bedrijven zorgen voor eerlijke werkgelegenheid die voldoet aan de normen van (internationaal) maatschappelijk verantwoord ondernemen (mvo) zonder afwenteling in de keten of het buitenland. De kwaliteit van de arbeid in de nieuwe groene economie moet op orde zijn.

- **Circulaire economie**

De FNV is voorstander van het verder versnellen van de circulaire economie: een aantal grondstoffen worden schaars, sommige nieuwe en voor onze nieuwe economie noodzakelijke grondstoffen (bijvoorbeeld kobalt in mobiele telefoons) worden niet veilig en verantwoord gewonnen of verwerkt. Het verminderen van grondstoffengebruik door deze langer in de kringloop te houden is een belangrijk instrument om met name in industriële sectoren verder te verduurzamen. De circulaire economie stelt in plaats van bezit van goederen meer leengebruik voorop. Dat leidt ook tot nieuwe bedrijfsmodellen, zoals de deeleconomie, en andere werkprocessen, die bestaande arbeidsverhoudingen en afspraken onder druk kunnen zetten. We moeten daarom alert zijn op ongewenste effecten. Voor ons is een economie pas circulair als er niet alleen aandacht is voor grondstoffen en business, maar ook voor de mensen die in een circulaire economie het werk uitvoeren. Dat veronderstelt een integrale aanpak, een sociale agenda voor elk transitiepad en het betrekken van werknemers op de werkvloer bij de veranderingen in werkprocessen (sociale innovatie). Het huidige overheidsbeleid en de tot dusver ontwikkelde transitieagenda's voor een circulaire economie voldoen hier nog niet aan. Op de korte termijn zijn vooral financiële instrumenten die (sociale) innovatie bevorderen nodig.

- **Klimaatafspraken Parijs**

De internationale vakbeweging en dus ook de FNV staan achter de klimaatafspraken van Parijs 2015. Klimaatopwarming vormt een groot risico voor de leefbaarheid van de aarde en voor huidige en toekomstige generaties. Zoals een oud-Indiaans spreekwoord zegt: "We erven de aarde niet van onze voorouders, we lenen hem van onze kinderen". Het tegengaan van klimaatopwarming en het versnellen van de energietransitie is een belangrijke maatschappelijke opdracht. Duurzaamheidsdoelen staan onder druk van deregulering en marktdenken. We willen de planeet schoner achter laten voor jongere generaties. Ook voor hen is de aandacht voor het klimaat en de energietransitie een gegeven. Zoals gezegd: er zijn geen banen op een dode planeet. Wij steunen de afspraken uit het Parijse klimaatakkoord om de opwarming van de aarde te beperken tot max 2, bij voorkeur 1,5%. De FNV steunt daarom ook een ambitieus (Nederlands) beleidspakket van maatregelen om in 2030 tenminste 49, bij voorkeur 55% CO2 reductie te realiseren. Het behalen van de Europese doelstellingen 2030 is een absoluut minimum. Maar wij verbinden hieraan wel de voorwaarde dat het om een sociaal rechtvaardige transitie (*just transition*) en Gewoon Goed Werk (*decent work*) moet gaan zoals verwoord in de preambule van het Klimaatakkoord van Parijs². De FNV heeft het concept van Just Transition and Decent Work vertaald in: Voor eerlijk omschakelen en Echte groene banen. Nederland moet, net als andere EU lidstaten, op 1 januari 2019 zijn definitieve (*vrijwillige*) programma bij de Europese Commissie indienen als zijn bijdrage om de afspraken van het mondiale klimaatverdrag van Parijs (2015) te realiseren. Wij vinden dat de preambule van het Klimaatakkoord van Parijs ook opgenomen dient te worden in het te ontwikkelen Integraal Nederlands Energie- en Klimaatplan (de zgn. INEK).

² Tekst preambule Klimaatakkoord Parijs 2015: "Taking into account the imperatives of a just transition of the workforce and the creation of decent work and quality jobs in accordance with nationally defined development priorities..."

- **Werknemer als stakeholder (sociale dialoog)**

De inzet en het gedachtegoed van de internationale en Europese vakbeweging (ITUC en ETUC, beroepsfederaties) zijn voor ons van grote waarde. Met hen stellen we dat klimaat en energie ook van werknemers is. Werknemers hebben het recht om te weten hoe hun bedrijf inspeelt op de gewenste energietransitie en de daarbij horende interne veranderingsprocessen (hoe, voorwaarden, tempo etcetera). Werknemers (en burgers) horen bij deze transitie betrokken te zijn (sociale dialoog) op zowel bedrijfs-, lokaal/regionaal, sectoraal en (inter)nationaal niveau. De omschakeling dient op een verantwoorde manier te gebeuren. De impact van de energietransitie kan voor werkenden immers groot zijn op gebied van de arbeidsinhoud, -verhoudingen, -voorwaarden en -omstandigheden. Zonder draagvlak en (mede)zeggenschap (sociale innovatie) van de werkvloer is de slagingskans voor een succesvolle transitie veel kleiner. Het past ook bij de moderne en innovatieve arbeidsorganisatie van deze tijd, met aandacht voor de kwaliteit van de organisatie en de kwaliteit van de arbeid en met meer autonomie, waar zeker ook jongeren zich toe aangetrokken voelen. Jongeren die bovendien -gezien de tekorten in de groene en traditionele sectoren- hard nodig zijn om de ambities van de Energietransitie waar te maken.

- **Groene banen met extra aandacht voor cao's, flex en arbeidsomstandigheden**

Uitgangspunt voor de FNV is dat banen bestaanszekerheid en toekomstperspectief bieden en dat de kwaliteit op orde is. Dat geldt zeker voor een duurzame economie. Eerlijke echt groene banen betekent banen met fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden, arbeidsinhoud, volwassen arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden (kwaliteit van de arbeid). FNV vindt dat het principe van eerlijke echte groene banen -naast de bestaande sectoren- ook voor sectoren met hernieuwbare energiebronnen (wind, zon, getijden maar ook geothermie en waterstof) moeten gelden. Zeker als er een kloof zit tussen de kwaliteit van arbeid van traditionele en nieuwe sectoren. De mobiliteit -van werk naar werk- wordt dan belemmerd.

Bij deze nieuwe (deel)sectoren heersen nogal wat cowboys en worden nauwelijks afspraken gemaakt tussen sociale partners over bijvoorbeeld loon en flex. Deze groene sectoren lopen dwars door de traditionele sectoren (landbouw, energie, bouw, vervoer, offshore, industrie) heen. We moeten hier meer positie gaan verwerven via verbindingen met de 'oude' sectoren en samen met werknemers ook hier fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden en volwassen arbeidsverhoudingen realiseren.

Daarnaast verdienen arbeidsomstandigheden in de nieuwe (deel)sectoren extra aandacht. Er is bovendien niet altijd duidelijk welke wet- en regelgeving geldt. Elders, bij de (proces)industrie wordt geëxperimenteerd met nieuwe grondstoffen. Zonder dat er duidelijkheid is over de gevolgen voor gezondheid. Goede arbeidsomstandigheden horen bij groene banen, maar nieuwe 'groene' bedrijvigheid leidt niet altijd automatisch tot veilige en gezonde banen. Soms is er sprake van werken met nieuwe materialen, grondstoffen of werkmethoden met kans op nieuwe, nog onbekende risico's. Vaak gaat het ook hier om bekende risico's, zoals blootstelling aan gevaarlijke (chemische) stoffen, fysieke belasting, hoge werkdruk, werken met elektrische installaties/machineveiligheid, straling door zonlicht en andere bronnen, het werken op hoogte. Het huidige wetgevingskader kan, mits een goede naleving is geborgd, veel risico's afdekken. Daarom is het belangrijk dat de inspectie SZW nieuwe deelsectoren benoemt en opneemt in haar handhavings- en nalevingsgebieden. De FNV vindt dat tijdig onderzoek naar mogelijke nieuwe risico's moet worden gedaan en deze langs de meetlat van wetgeving worden gelegd.

Wij zullen hier actief en zichtbaar moeten zijn en tevens inzetten op naleving van Nederlandse wet- en regelgeving voor arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden.

Werken aan een FNV campagne voor de wind op zee sector

Hernieuwbare energiebronnen zullen onze toekomstige energie leveren. In de offshore wind komen er de komende jaren enorm veel banen bij. Grote krapte lijkt onontkoombaar. Er is sprake van verschuiving van werkzaamheden van bijvoorbeeld baggerwerk naar offshore(wind) werk, maar herplaatsing van overtollige werknemers is niet vanzelfsprekend voor werkgevers. Tegelijkertijd is er sprake van een 'skills gap' tussen de (krimpende) olie- en gasoffshore markt en deze nieuwe banen. Dit brengt het risico mee dat kansen en banen naar het buitenland verdwijnen. Ook verbetering van de arbeidsomstandigheden vraagt aandacht. Arbeid voldoet niet overal aan de voorwaarden van Decent Work. Collectieve arbeidsvoorwaardenvorming ontbreekt en is er geen sprake van volwassen arbeidsverhoudingen. Dit draagt het risico in zich dat zich een niet gereguleerde 'cowboysector' ontwikkelt. Het reguleren van de sector met betrokkenheid van vakbonden bij arbeidsvoorwaardenvorming via cao's, pensioenregelingen, O & O fondsen, opleidingen, etcetera is pionierswerk. Er is een voorzichtige start gemaakt met overleg met een aantal werkgevers, maar het opbouwen van (grensoverschrijdende) vakbondsmacht vraagt een forse inspanning. Het is de bedoeling om te komen tot aantrekkelijke en echte banen in deze groeisector.

Als de FNV wil meeveren met de veranderende arbeidsmarkt zal zij moeten investeren in opbouw van vakbondswerk in nieuwe sectoren die niet geheel rijmen met onze sectorindeling. De Offshore Wind is een voorbeeld hiervan. Het voornemen is om in het kader van het Offensief een intersectorale campagne voor de wind-op-zee sector uit te werken waarbij we toewerken naar een cao voor Wind op zee.

- **De sectoren van de FNV**

Sectoren vormen de basis van de FNV. De energietransitie zal de komende decennia structureel voor verandering zorgen in alle sectoren en organisaties. Dat raakt belangen van werkenden. En nu al is de energietransitie concreet zichtbaar en voelbaar voor een aantal sectoren en worden de eerste knelpunten die om een oplossing vragen duidelijk.

In de bouw en installatie is energiezuinig bouwen aan de orde van de dag en zet FNV Bouw het belang om werknemers te betrekken bij de ontwikkelingen (sociale innovatie) op de innovatie agenda. Investerings in het energiezuinig maken van de gebouwde omgeving bieden nieuwe werkgelegenheidsperspectieven mits tijdig scholing in nieuwe vaardigheden plaatsvindt. Het kabinetsbesluit om voor 2030 de resterende kolencentrales in Nederland te sluiten (dan wel om te schakelen op duurzame brandstoffen) leidt in de keten van die zich uitstrekt van kolenoverslag tot verbranding van kolen in de energiecentrales, tot een verlies van mogelijk 2700 arbeidsplaatsen. De sectoren van de havens, vervoer en energie werken samen in de kolencampagne om te komen tot een sociaal verantwoorde opvang van de gevolgen voor werknemers (kolenfonds). De olie- en gassector (en aanpalende bedrijvigheid in de keten, bijvoorbeeld voor halffabricaten in de chemie) is de volgende. Ook deze sector krijgt met werkgelegenheidsverliezen te maken door het uitfasen van fossiele brandstoffen, versneld door de afbouw van het Groninger aardgas. De omschakeling naar elektrisch vervoer vraagt aanpassing in de keten van de auto-industrie en brandstofvoorziening (tankstations, laadpalen) en extra opgeleide automonteurs en compleet nieuwe vakopleidingen met aandacht voor veiligheid. Industriële sectoren zullen flink moeten verduurzamen. Vergeet hierbij de voedselindustrie niet: denk aan de verwachte omschakeling naar minder dierlijk eiwit. Kortom: ook in de industrie is nog veel innovatie nodig. Het gebruik van hernieuwbare energie zal andere eisen stellen aan de netwerken (meer pieken en dalen) en daardoor mogelijk ook andere kennis vragen van werknemers van netwerkbedrijven.

De decentralisatie van de energievoorziening legt meer regie bij gemeenten en de individuele burger over de eigen energievoorziening. Dat betekent ook dat de energiesector voor grote veranderingen staat. In de hernieuwbare energiesectoren van de toekomst zal de FNV nog positie moeten opbouwen. Nieuwe werkgelegenheid in hernieuwbare sectoren leidt nog niet vanzelfsprekend ook tot veilige en gezonde banen van goede kwaliteit.

- **Verknoping sectoren met regionale agenda's van economische clusters en arbeidsmarkt**

De energietransitie zal voor de werkgelegenheid en arbeidsmarkt regionaal en sectoraal verschillend uitpakken. In de bouw en installatie zien we groei van arbeid in het hele land voor het energiezuinig maken van bedrijven en woningen. Maar in regio's als Rotterdam, Amsterdam en Groningen en grensoverschrijdende regio's zullen door het afbouwen van fossiele energie zoals kolen, olie en gas bedrijven en ketens van bedrijven sluiten of drastisch moeten omschakelen. In de maritieme sector zijn weer kansen met offshore windenergie. Verandering van taken en functies zien we in sectoren als vervoer, agro/voedsel en delen van de industrie. Al deze directe gevolgen van de energietransitie beïnvloeden weer indirect de rest van de economie (onder andere toeleveranciers). Duidelijk is dat de krimp, groei en veranderingen in sectoren niet één op één matchen met regionale arbeidsmarkten. FNV vindt dat onze sectoren daarom meer verknoot dienen te worden met regionale agenda's van economische sectorale clusters én sectoroverstijgend zijn, rekening houdend met onze vakbondspositie en macht in die sector en die regio. Via samenwerkingsverbanden als Economic Boards (met overheid, bedrijfsleven en onderwijs) met hierbij horende integrale Human Capital Agenda's werken we met samenhangende, breed gedragen arbeidsmarktagenda's voor de middellange en lange termijn, waarin ook sociale aspecten aan bod komen. Via Regionale Werkbedrijven werken we aan een inclusieve arbeidsmarkt en sociale aanbestedingen waarbij ook werknemers met een arbeidsbeperking meeprofiteren van de werkgelegenheidskansen van de energietransitie. Met instrumenten als cao's, O&O/regionale fondsen, sociale plannen en loopbaanondersteuning, en duurzame inzetbaarheid (werk-naar-werk). Zo zorgen we voor een vertaling van nationale en sectorale afspraken naar regionaal-economische agenda's, waarbij regionale initiatieven op hun beurt weer kunnen leiden tot nieuwe nationale afspraken.

- **Integrale aanpak en volgen van arbeidsmarkt en onderwijs**

Voor de FNV is het belangrijk om alle aspecten van een transitie goed in beeld te krijgen: de korte en de lange termijn. Uitgangspunt is dat alle toekomstige banen voldoende bestaanszekerheid bieden. Breder gesteld: het moet duidelijk zijn dat fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden, -verhoudingen, -inhoud en -omstandigheden gewoon de standaard, de norm zijn. Daarnaast hebben we bij de energietransitie op de arbeidsmarkt te maken met een ingewikkelde puzzel met vraagstukken als: hoe lossen we de groei van vacatures -en verschuivingen binnen functies- op, hoe vangen we op een sociale manier verlies van werk en banen van werknemers op en hoe pakken we de mismatches tussen arbeidsvraag en arbeidsaanbod aan.

Het recente SER advies Werkgelegenheid en de energietransitie levert de bouwstenen voor wenselijk arbeidsmarktbeleid passend bij de energietransitie. Overnemen van dit advies is voor de FNV voorwaarde voor ondertekening van een mogelijk nieuw Nederlands klimaatakkoord in 2018. Samengevat noemt de SER in het advies 7 belangrijke thema's: een integrale HRM agenda, vertaling naar de regionaal-sociaaleconomische agenda, onderwijs/scholing/leercultuur, een inclusieve arbeidsmarkt, arbeidsomstandigheden/sociaal overleg en arbeidsvoorwaarden, zicht op arbeidsmarktontwikkelingen en opvang van werkgelegenheidsverlies.

In de scenariostudie Effecten van de energietransitie op de regionale arbeidsmarkt (2018) van het Planbureau voor de Leefomgeving wordt voor 2030 een groei van arbeid in alle provincies voorzien maar blijkt ook dat we te maken krijgen met grote arbeidsmarktcrisissen. Er zijn verschuivingen van functies tussen sectoren en verschillen in vaardigheden/kwalificaties in sectoren. Ook geografisch zijn er verschillen. We moeten er dus rekening mee houden dat het ontstaan van nieuwe banen en het verlies van banen niet een-op-een in dezelfde regio's plaatsvindt. Dat vraagt om proactief arbeidsmarktbeleid op regionaal niveau om een al te

grote mismatch tussen vraag en aanbod van arbeid te voorkomen. FNV wil zicht houden op arbeidsmarkt- en scholingsontwikkelingen en vindt dat de overheid in samenwerking met sociale partners moet zorgen voor toegespitst onderzoek over de werkgelegenheidseffecten in sectoren en regio's. Daarbij legt zij een koppeling met de Leven Lang Ontwikkelen agenda van overheid en sociale partners om mensen adequaat toe te (blijven) rusten voor duurzaam participeren op de snel veranderende arbeidsmarkt. Extra investering door de overheid is noodzakelijk voor het ontwikkelen, vernieuwen en (co)financieren van opleidingen en omscholingsmogelijkheden. Hier hoort zeker ook het enthousiasmeren van jongeren en werkenden voor energieberoepen van de toekomst bij. Voor de FNV geldt daarbij als uitgangspunt dat alle toekomstige banen wel bestaanszekerheid moeten garanderen en dat arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen en kwaliteit van arbeid op orde zijn. En het vraagt een investering van werkgevers: groene banen met zekerheid en van goede kwaliteit voor de toekomst.

- **Sociaal verantwoorde transitie met scholing en kolenfonds**

Investeren in de energietransitie moet hand in hand gaan met het investeren in nieuwe vaardigheden en scholing van de toekomstige en huidige generatie werknemers, en het begeleiden van werknemers die hun baan (dreigen te) verliezen. Werkgevers hebben hier een belangrijke verantwoordelijkheid in. De energietransitie betekent dat de inhoud van banen en beroepseisen kunnen veranderen (skills gap). Er komen verschuivingen en/of nieuwe taken en er zijn andere vaardigheden (softskills, ICT) nodig. Naast de FNV visie dat de overheid meer moet investeren in regulier onderwijs en het scholen op toekomstige vaardigheden moeten scholingsinvesteringen voor de energietransitie duurzaam en structureel van aard zijn. Dat betekent dat huidige werknemers ruimte krijgen om te worden her-, bij- en omgeschoold en nieuwe werknemers (toekomstige generaties of zij-instromers) breed en 'toekomstproof' inclusief 21e eeuwse vaardigheden worden opgeleid. De docenten van het beroepsonderwijs spelen hierbij een belangrijke rol. Zonder investering in hun bijscholing lukt het niet. Docenten moeten zelf hun bijscholing inhoudelijk vorm kunnen geven, tijd krijgen om stages bij bedrijven te lopen en zelf via lectoraten (hbo) en praktoratoren (mbo) onderzoek te doen. Aangehaakt zijn bij (regionale) Leven Lang Leren/Ontwikkelen-agenda's en O&O fondsen geeft hen kennis over de (regionale) arbeidsmarktinfrastructuur. Dat vraagt ook om investeringen in duurzame (leer)werkplekken, waaronder de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL), onder andere via een robuuste subsidieregeling praktijkleren. Het vakmanschap krijgt zo verdieping en uitholling van functies wordt voorkomen. Hierop moet al tijdig worden geanticipeerd, via cao's en Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen. Een positieve en veilige leercultuur binnen bedrijven is hierbij cruciaal, leerambassadeurs kunnen hierbij van grote waarde zijn. Voor werknemers die hun baan en/of beroep verliezen vindt de FNV dat zij perspectief moeten krijgen op nieuw, gelijkwaardig werk, waarbij werkzekerheid en gewoon goed werk de basis is, of dat zij een beroep kunnen doen op een fonds (zoals het kolenfonds). Het Rijk moet ook haar maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen door te borgen dat er in de vorm van een kolenfonds voldoende middelen beschikbaar zijn om de arbeidsmarkt- en sociale gevolgen voor werknemers in de hele kolenketen op een verantwoorde manier op te vangen.

- **Kennis van innovaties in sectoren**

De inzet op CO₂ (koolstofdioxide) reductie vraagt om nieuwe technologische ontwikkelingen en innovaties. Dat leidt de komende decennia tot benutting van nieuwe grondstoffen en nieuwe energiebronnen. Denk bijvoorbeeld aan waterstof, (duurzame) biomassa, biogas maar ook warmte en waterkracht in onze gebouwde omgeving, in de industrie, in onze wijze van vervoer. Als vakbond stellen we ons daarbij vragen: hoe schoon, veilig en gezond zijn de nieuwe innovaties en grondstoffen? Welke impact op de kwaliteit van arbeid hebben de nieuwe technologie/grondstof en energieproductie als we kijken naar de arbeidsplek en arbeidsorganisatie van werknemers? Deze vragen zijn niet alleen nu van belang. Ook de komende tien jaar zullen regelmatig nog nieuwe innovaties en technologieën worden ontwikkeld. Immers, innovaties zijn van alle tijden, wij zijn daar ook niet zondermeer op tegen. Hoogovens is ook ooit begonnen als nieuwe ontwikkeling. Wel vinden we dat

we ons keer op keer de vraag moeten stellen hoe we daar nu vanuit werknemersperspectief mee om moeten gaan. Hoe keren we nieuwe innovaties in ons voordeel om bijvoorbeeld prettiger, schoner en veiliger te kunnen werken en hoe kan nieuwe technologie ook leiden tot meer arbeidskansen voor speciale doelgroepen? De FNV vindt dat kaderleden (van bijvoorbeeld leden in de metaal tot leden van onderwijs & onderzoek) en bestuurders van betrokken sectoren een gedegen gesprekspartner moeten kunnen zijn. De FNV kan namelijk zo beter anticiperen op ontwikkelingen in de sector en bedrijven daartoe bewegen. Zo wordt gehoor gegeven aan de behoefte van leden aan inhoudelijk debat en meer inhoudelijke kennis over hernieuwbare energie. En werkenden bijvoorbeeld ook in staat stellen om naast technologische (energie) innovaties ook sociale innovatie te plaatsen.

- **Verdelingsvraagstuk**

Het klimaatvraagstuk is naast een milieu-, energie- en duurzaamheidsvraagstuk vooral een machts- en verdelingsvraagstuk. Er zijn belangen van staten en van multinationale ondernemingen mee gemoeid. Klimaatverandering gaat iedereen aan, iedereen zal mee moeten doen, maar het zijn een klein aantal grote ondernemingen en staten die het grootste deel van de milieu- en klimaatschade veroorzaken. En het zijn de armste landen en bevolkingsgroepen die de zwaarste gevolgen van de klimaatverandering ondergaan in hun dagelijks leven. Het klimaatvraagstuk is voor ons daarom onderdeel van een sociale beweging en (internationaal) verbonden met strijd voor meer sociale gelijkheid, het recht op toegang tot betaalbare energie en het bestrijden van armoede. De financiering van de energietransitie is daarom ook een belangrijk aandachtspunt voor ons. Er is sprake van een oneerlijke verdeling van lusten en lasten (wie betaalt de energietransitie en wie profiteert?). Ook de rol en mogelijke inzet van werknemerskapitaal (pensioenfondsen) en beleggen volgens maatschappelijk verantwoord ondernemen (mvo) principes is daarbij aan de orde. Internationale handelsverdragen moeten voor de FNV langs de sociale en duurzame meetlat worden gelegd. Uitkomsten van handelsverdragen pakken niet altijd gunstig uit voor het milieu. De FNV is met de SER van mening dat nieuwe handelsverdragen zoals TTIP een 'gouden standaard' moeten vestigen voor toekomstig Europees handels- en investeringsbeleid en Europese waarden bevorderen waaronder een hoog beschermingsniveau in wet- en regelgeving van mensen- en werknemersrechten, milieu, democratie en de rechtsstaat.

Het verdelingsvraagstuk gaat ook om het tegengaan van oneerlijke marktwerking en meer publieke controle over algemene voorzieningen, zoals toegang tot (betaalbare) energie. Met de verkoop van Nederlandse nutsvoorzieningen in de afgelopen jaren is een publieke voorziening nu geprivatiseerd. Energiebedrijven zijn marktpartijen geworden die elkaar op prijs beconcurreren. Zowel nationaal als internationaal. Inzetten op onderhoud van energiecentrales en infrastructuur en investeren in groene en duurzame energie is niet vanzelfsprekend. Burgers hebben geen toegang tot en zeggenschap over de strategie van deze energiemaatschappijen. FNV vindt dat de nutsvoorzieningen weer van kleinere collectieven zou moeten worden in plaats van grote energiebedrijven. Mensen hebben recht op (betaalbare) energie en energiearmoede moet worden voorkomen.

- **Eerlijke verdeling van de kosten**

De gemiddelde klimaatkosten in de periode tot 2050 worden ingeschat op ca. 20 miljard euro per jaar³. Er is breed draagvlak voor een eerlijke verdeling van de lusten en lasten van het klimaatbeleid. Dat is ook nodig om het draagvlak voor klimaatbeleid te vergroten en daarmee de transitie te versnellen. Voor de FNV is het manifest en notitie Lusten en lasten eerlijk verdelen van de groene coalitie (milieuorganisaties, vakbond, woonbond en andere maatschappelijke organisaties) leidend. Hierin wordt

³ CE Delft, Rechtvaardigheid en inkomenseffecten van het klimaatbeleid (2017). De kosten betreffen een combinatie van kosten voor maatregelen om CO² te besparen en klimaatheffingen op CO²-emissies door de overheid.

gesteld dat de netto-klimaatlasten voor burgers en bedrijven bestaan uit diverse milieubelastingen, kosten voor investeringen in klimaatoplossingen en eventuele financiële compensaties (subsidies voor bedrijven en de salderingsregeling voor burgers met zonnepanelen). Maar op dit moment blijken milieuvervuilende bedrijven relatief weinig belastingen te betalen voor de schade die ze veroorzaken, en de burger (en Midden- en Kleinbedrijf) des te meer. De FNV vindt dat een eerlijke verdeling moet plaatsvinden door grote en kleine bedrijven en burgers te laten betalen voor hun milieuvervuilend gedrag waarbij de sterkste schouders de zwaarste lasten dragen. Compensatie vindt alleen plaats waar het nodig is, de woonlasten van huurders en woningbezitters mogen niet toenemen en klimaatsubsidies gaan alleen naar structurele klimaatoplossingen (zie verder kader). Tot slot vinden we dat burgers en werkenden moeten worden betrokken bij de energietransitie. En dat de helft van de projecten in eigendom van de lokale omgeving moeten komen.

De criteria van de groene coalitie voor een eerlijk Klimaatakkoord.⁴

De vervuiler betaalt voor CO₂-vervuiling:

- Er is een effectieve prikkel nodig voor verduurzaming, die geldt voor iedereen .
- Wanneer er nieuwe klimaatbelastingen geïnd worden om het klimaatbeleid te financieren, moet daarom de klimaatbelastingencurve minder scheef worden.
- Dat kan wanneer grote vervuilende bedrijven in 2030 een CO₂-bodemprijs betalen van 50-100 €/t-CO₂. Dit is de wetenschappelijke vastgestelde prijs om 'Parijs proof' te zijn'.
- Een alternatief voor financiering van het klimaatbeleid is, om de financieringsopgave fifty-fifty te verdelen over burgers en bedrijven via andere belastinggrondslagen. Zodat de sterkste schouders de zwaarste lasten dragen

Compenseer waar nodig, zodat iedereen mee kan doen:

- De netto-klimaatlasten, of anders gezegd de woonlasten, van huurders en woningbezitters met lage inkomens nemen niet toe.
- En er wordt rekening gehouden met de internationale concurrentiepositie van bedrijven.
- Voor subsidies aan burgers en bedrijven geldt eenzelfde criterium: subsidies verkorten de terugverdientijd van onrendabele maatregelen tot 7 à 10 jaar⁴.
- Klimaatsubsidies gaan naar structurele klimaatoplossingen. Daar horen opties als grootschalige elektriciteitsopwekking met biomassa, CCS en mestvergisting, niet bij. Want die verschuiven de echte oplossingen naar elders of later.

Betrek burgers en werkenden bij de transitie:

- Voor groei van grootschalige wind- en zonne-energieproductie op land is meer lokale zeggenschap en draagvlak noodzakelijk. Nieuwe projecten komen daarom voor minimaal 50% in eigendom van de lokale omgeving.
- Klimaatbeleid kan leiden tot sluiting van bedrijven; bijvoorbeeld kolencentrales en (melk) veehouderijen. De werknemers en boeren verdienen een goede regeling voor omscholing en compensatie.

⁴ Groene coalitie, Eerlijke verdeling lusten en lasten (juli 2018), notitie.

- **Energiearmoede voorkomen en collectieve oplossingen**

Iedereen heeft recht op een comfortabel, duurzamer huis en een lagere energierekening (het recht op huisvesting en de zorgplicht van de overheid daarvoor is vastgelegd in artikel 22 van de Grondwet). De FNV wil dat energiearmoede wordt voorkomen en lagere inkomens en andere kwetsbare groepen worden ontzien. De FNV wil dat Inkomenseffecten en koopkrachteffecten voor diverse groepen burgers worden gemonitord. Gemeenten moeten daarom vooral het belang en het voordeel voor burgers voor ogen houden en niet het belang van bedrijven. Consumenten moeten niet slechter, maar vooral financieel voordeliger af zijn door de energietransitie. De FNV is van mening dat participatie en eigenaarschap van burgers daarvoor een essentiële voorwaarde is. Draagvlak organiseer je ook als werkenden en burgers, huishoudens tastbaar of zichtbaar voordeel ervaren van beleid en acties. Collectieve vormen van eigenaarschap, mede-eigenaarschap van burgers en collectieve oplossingen voor bewonersgroepen (coöperaties, collectief organiseren van inspraak/zeggenschap) hebben daarbij onze voorkeur boven individuele oplossingen.

- **FNV op lokaal niveau: Leden als burger en consument**

De energievoorziening van de toekomst zal een decentrale energievoorziening worden waar de burger een steeds grotere rol in krijgt. Gemeenten en regio's krijgen een regierol om de komende jaren in 30 energieregio's regiovisies te ontwikkelen op welke wijze energiebesparing en omschakeling naar hernieuwbare energie op lokaal niveau vorm krijgt, met name in de gebouwde omgeving. FNV-leden zijn als werkenden maar ook als burger en consument betrokken en belanghebbend. FNV vindt dat burgers recht hebben om te weten wat de gevolgen zijn voor hun woon- en leefomgeving. Een moderne en innovatieve samenleving betreft burgers op basis van onderlinge samenwerking met oog op gedeelde gemeenschappelijke belangen en let erop dat niemand achterblijft. De FNV is actief op lokaal niveau en wil in samenwerking met andere organisaties ook op dit terrein haar stem laten horen in het lokale debat en haar lokale netwerken hierbij ondersteuning bieden. Actieve ondersteuning van burgers en bewonersorganisaties vanuit de gemeente is ook nodig. Zonder faciliteiten kunnen mensen zich niet organiseren. Er is nog veel onduidelijk hoe veranderende wetgeving zoals de aanstaande nieuwe Omgevingswet (opvolger Wet Ruimtelijke Ordening-WRO) en de voorziene energieregio's eruit gaan zien en wat dit voor de burger gaat betekenen. Een goede inspraakregeling en doorrekening (bijvoorbeeld regionale/lokale maatschappelijke kosten en batenanalyse -MKBA-) is wenselijk. De FNV zet zich er voor in dat maatschappelijk vastgoed zoals scholen en verenigingsgebouwen overschakelen naar hernieuwbare energie en dat de gemeente waar nodig hierbij actieve ondersteuning biedt. Er komt veel (nieuw) werk op ons af, maar dat moet wel leiden tot echte banen. Gelet de huidige arbeidsmarktkrapte en de ervaringen met gemeentelijk aanbestedingsbeleid zal de FNV inzetten op gemeentelijk sociaal aanbestedingsbeleid en effectieve naleving van wet- en regelgeving op het terrein van arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden, met name van degenen die werkzaamheden verrichten rond energiebesparing en hernieuwbare energie in de gebouwde omgeving.

2 STRATEGIE - VOORSTELLEN HOE WE HET KUNNEN DOEN

We willen voortvarend aan de slag met de energietransitie en zijn daarom niet gestopt bij het opstellen van onze visie. Immers de tijd dringt. Op basis van staand beleid, input van sectoren en regio's en de input verkregen op de visiedag van 27 juni 2018 doen we hierbij concrete suggesties voor de uitwerking van een strategie en een werkagenda/programma voor de komende jaren.

OP WELK NIVEAU SPEELT HET VRAAGSTUK zich AF? OP WELK NIVEAU WIL/KAN FNV ER IETS MEE DOEN?

	klimaat beleid	innovatie: kennis energievormen	kosten: eerlijker omschakeling	werkgelegenheid sectoren/regio's	FNV leden als burger/consument
sectoraal		X		X	
landelijk	X	X	X	X	X
regionaal			X	X	X
lokaal			X		X
internationaal	X				

Soms zijn de suggesties heel concreet. Soms vinden activiteiten al plaats, soms zijn sectoren en regio's nog zoekend. Het is afhankelijk van de keuzes die de FNV als organisatie maakt binnen beschikbare budgetten en afgesproken kaders en hoe de sectoren en regio's ermee aan de slag gaan. Dat vraagt ook om een bijpassende communicatie- en mediastrategie waar zowel bestuurders en (kader)leden sectoraal als lokaal/regionaal mee uit de voeten kunnen.

GROSLIJST VAN VOORSTELLEN

Klimaat en de energietransitie

Strategie

- FNV volgt kritisch het Nederlandse klimaat- en energietransitiebeleid en daar waar van toegevoegde waarde neemt zij eraan deel met de focus op eerlijk omschakelen en echte groene banen.
- De FNV blijft actief betrokken bij de internationale vakbondscampagne voor Just Transition en Decent Work en neemt deel aan vakbondsactiviteiten rond de Klimaatonderhandelingen van de Europese en internationale vakbeweging (ETUC/ITUC) en maakt koppeling aan handelingsverdragen.
- FNV werkt samen met strategische (milieu)partners.
- FNV maakt intern op korte termijn op basis van nog op te stellen criteria de afweging om aan te sluiten bij Trade Unions for Energy Democracy (TUED).
- FNV blijft lobbyen voor een stevige sociale agenda binnen de circulaire economie agenda.
- De inzet van de FNV is op diverse niveaus en maakt de visie kenbaar op de schaalniveaus waar de klimaatkwesitie zich aandient (lokaal, regionaal, sectoraal, nationaal, internationaal).
- FNV geeft jongeren een stem door ze te betrekken, naar ze te luisteren, hun behoeften te peilen, zich te laten inspireren en hen te laten experimenteren met (vernieuwende) activiteiten die energie geven.

- FNV zet Masterclasses voor kaderleden en ondernemingsraden op door de Klimaatwerkgroep in samenwerking met deskundige (kader)leden en externe deskundigen. Daarnaast komt er een 1 daagse training voor sectorraden over de energietransitie uitgevoerd door FNV Kaderacademie.
- Er komt een toegankelijke populaire versie van de FNV visie die voor iedereen te begrijpen is en die zorgt voor meer bewustwording (groen gedrag).

Werkgelegenheid arbeidsmarkt en scholing

Strategie

- Een aantal van de benodigde activiteiten in het kader van de energietransitie verbinden zich met regulier vakbondswerk, denk op de eerste plaats aan het maken van CAO afspraken rondom flex, arbeidsvoorwaarden, -inhoud, -verhoudingen en -omstandigheden maar ook aan duurzame inzetbaarheid, her-, bij- en omscholing, van-werk-naar werktrajecten en sociaal plannen. Dit zetten we voort met waar nodig en wenselijk een extra focus op de energietransitie.
- Nautilus Int. en FNV Havens streven samen naar een cao voor Wind op Zee.
- FNV spreekt werkgevers (van met name fossiele industrieën) erop aan meer te doen aan energietransitie. Zij zijn degenen die zullen moeten investeren in hun eigen werknemers zodat zij ook in de toekomst zeker blijven van een echte baan (vast werk met zekerheid).
- FNV volgt en stimuleert onderzoek naar werkgelegenheidseffecten van de energietransitie in het kader van sectorplananalyse: hier hangen we een label 'energietransitie' aan en geven het een plek in sector- en regioplannen.
- In sectoren zet de FNV zich in om te komen tot (meer) sectorspecifieke innovatieprogramma's met vraagstukken die leden en bestuurders daar signaleren.
- FNV realiseert regionale vakbondsmacht door het organiseren van thema bijeenkomsten en vakbondscafé's in de regionale vakbondshuizen over (energie)transities voor leden en bestuurders van alle sectoren. Hieruit kunnen regionale werkgroepen/ambassadeurs ontstaan. Bestuurders werkbedrijven en/of regioleiders vervullen hierbij een aanjaagfunctie.
- FNV volgt enkele intersectorale casussen op regionaal niveau, afhankelijk van focus en positie in sector en regio. Hiervoor gaan zij in gesprek met sectoren en regio's, leden en bestuurders.
- Met nieuwe (deel) sectoren pleegt FNV research en kiest zij nieuwe sectorale campagnes om nieuwe leden in de nieuwe (deel) sectoren aan te trekken en zo met behulp van een stevige kaderstructuur zicht te krijgen onder welke condities in deze sectoren gewerkt moet worden (grassrootsbewegingen ondersteunen/organizers).
- Nautilus werkt in samenwerking met andere sectoren een campagne uit voor de windenergiesector in het kader van het offensief.
- FNV gaat door met de kolencampagne tot zaken tot tevredenheid van betrokken sectoren zijn geregeld (kolenfonds).
- FNV zoomt in op 1 onderzoeksprogramma (sociale innovatie) met combinatie robotisering/energietransitie in de Bouw in samenwerking met andere stakeholders.
- In samenwerking met FNV Sociale Werkvoorziening wordt onderzocht welke kansen de energietransitie biedt voor werknemers in de sociale werkbedrijven (bouw zonnepanelen?)
- In samenwerking met de Kaderacademie ontwikkelt FNV een checklist/bedrijfsscan en training voor ondernemingsraden (Thom) en kaderleden over de gevolgen van de energietransitie, met aandacht voor het 'meenemen, meedoen en meebeslissen' van leden; de bruikbaarheid van leerambassadeurs wordt hierbij ook verkend.

- FNV maakt zich sterk voor het monitoren van nieuwe veiligheidsrisico's in samenwerking met het arbonetwerk en het arboteam door onder meer versterkte inzet van de Inspectie SZW te bepleiten.
- FNV werkt mee aan een arbeidsmarktplan per transitiepad/klimaattafel rekening houdend met de 35 arbeidsmarktregio's en de 30 in te richten energieregio's. Afhankelijk van het besluit om als FNV deel te nemen aan de verdere uitwerking in de richting van een klimaatakkoord doet zij dat onder andere via het klimaatberaad/taakgroep arbeid en scholing.
- FNV benut haar regionale infrastructuur (werkbedrijven, regio-sectoraal overleg/sociaaleconomische raad) en haakt -indien dat meerwaarde biedt voor de leden- aan bij regionale economische en arbeidsmarkt agenda's. Hierbij maakt zij ook gebruik van haar regionale vakbondshuizen.
- FNV werkt aan campagnes om jongeren bewust te maken van de kansen die de energietransitie biedt en welke opleidingen daarvoor nodig zijn.
- Via de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) zet FNV zich in voor groene mbo-opleidingen en regionale groene keuzedelen (mbo-opleidingsmodules) en de vertaling hiervan voor werkenden.
- Er wordt nagedacht hoe FNV de inzet Klimaat en energietransitie kan inbrengen in de trajecten in het kader van Provinciale Statenverkiezingen.

Eerlijk verdelen, lokaal en leden voordeel

Strategie

- FNV zet haar samenwerking met externen zoals Milieudefensie voort.
- Zij blijft doorgaan met haar politieke lobby voor eerlijke verdeling van de kosten en zet in op het tegengaan van energiearmoede.
- In overleg met haar bestuurders in pensioenfondsen ontwikkelt FNV een groene beleidslijn voor wat betreft het investeren in duurzame energie en het desinvesteren in fossiele energie. Zij gaan hiervoor bijvoorbeeld vooraf in dialoog met (ook werkende/jongere) leden.
- Op (inter)sectoraal niveau kunnen sectoren in cao-afspraken maken over duurzame mobiliteit, meer aandacht in opleidingen, en over maatschappelijk verantwoord ondernemen (mvo) van bedrijven en organisaties.
- FNV start een brede discussie over het (opnieuw) verkrijgen van meer publieke controle en zeggenschap over algemene voorzieningen als de energievoorziening. Bijvoorbeeld gezamenlijk eigenaarschap boven privé eigenaarschap van de energievoorzieningen, een nieuwe vorm van publieke voorziening of aansluiting bij ontwikkelingen als coöperaties/collectieven of platforms.
- FNV lokaal stimuleert kennisopbouw en de totstandkoming van nieuwe lokale netwerken over gemeentelijke energiebeleid op lokaal niveau, onder andere om te zorgen dat ouderen en lager opgeleiden meekunnen met veranderingen, snappen waar het om gaat en die veranderingen mede vorm kunnen geven.
- Lokaal FNV ontwikkelt een programma om (nieuwe) lokale netwerken te ondersteunen bij de vraag op welke wijze zij de FNV stem in het lokale debat rond de energievisie in gemeenten kan laten horen (eventueel ook met Midden- en Kleinbedrijf als gelegenheidspartner)
- Lokaal FNV zal nader onderzoeken welke gevolgen nieuwe wet- en regelgeving (Omgevingswet, energieviesies) heeft voor werkenden en burgers.
- Op 10 plaatsen zullen lokale netwerken in samenwerking met andere organisaties zoals huurdersorganisaties, energie-coöperaties en bewonersorganisaties het gemeentelijk energiebeleid volgen en waar mogelijk beïnvloeden in de door de FNV gewenste richting.

- FNV Ledenvoordeel gaat in samenwerking met derden (binnen de mogelijkheden) het voordeelpakket uitbreiden met meer aantrekkelijke consumentenproducten en informatie over producten (FNV keurmerk, FNV proof). Ze betreft hierbij actieve kaderleden met ideeën.
- De FNV pleit voor behoud van de salderingsregeling voor individuele huishoudens of een minstens gelijkwaardige voorziening, zodat leden ook koopkrachtvoordeel ondervinden van de energietransitie.

FNV ALS WERKGEVER EN ORGANISATIE

Last but not least is de FNV ook zelf aan zet om te verduurzamen. Immers FNV heeft als organisatie op dit thema ook nog werk te doen.

Onze leden hebben verschillende suggesties gedaan... dus het verzoek: pak dit op!

