

## Position paper corona en energietransitie

Aan Griffie commissie Economische Zaken en Klimaat  
Van SER  
Betreft Position paper effecten coronacrisis op energietransitie  
Datum 20 mei 2020

---

De SER hecht aan het realiseren van de 2030-doelen van het Klimaatakkoord. De Raad heeft kennis genomen van de ambitie van het kabinet om ondanks de coronacrisis deze klimaatdoelen onverminderd na te blijven streven. Tegen deze achtergrond concentreert dit position paper zich op de gevolgen van de coronacrisis voor werkgelegenheid en scholing. In lijn met recente SER-adviezen eindigt het paper met enkele aanbevelingen.

### 1. Werkgelegenheid en scholing bepalend voor energietransitie

Arbeidsmarkt en scholing vormen een bepalende factor in de transitie naar een duurzame economie. Om de klimaatdoelen te halen zijn vele tienduizenden extra arbeidskrachten nodig. Anderen zullen in de traditionele industrieën juist hun baan dreigen te verliezen. Ook verandert veel bestaand werk van karakter waardoor het nodig is werkenden, maar ook de technologie en werkprocessen voortdurend te ontwikkelen. Te midden van die veranderingen is het bovendien zaak de kwaliteit van banen goed in het oog te houden, ook waar door de energietransitie nieuwe (deel)sectoren ontstaan.

Voor de betaalbaarheid, snelheid en het draagvlak van de klimaatafspraken is het cruciaal om de economische en werkgelegenheidskansen van de transitie te verzilveren, maar dan wel op een manier dat zoveel mogelijk mensen daar baat bij hebben. Die ambitie is alleen te bereiken met een langdurig, gezamenlijk en proactief arbeidsmarktbeleid. Als het daarmee lukt om de energietransitie aantrekkelijker te maken om aan te werken en in te investeren, biedt dat kansen op een duurzame, innovatieve, inclusieve economie met toekomstgerichte, schone en zekere banen.

### 2. Gevolgen corona voor werk en inkomen

De coronacrisis heeft grote impact op de energietransitie en de uitvoering van het Klimaatakkoord. Op het terrein van werkgelegenheid en scholing signaleert de SER twee grote (clusters van) risico's.

In de eerste plaats komen door de coronacrisis **banen op de tocht** te staan, **die juist cruciaal zijn voor de transitie naar een duurzame economie**. Het is aannemelijk dat de coronacrisis leidt tot grootschalig uitstel of zelfs uitval van investeringen in de energietransitie. In dat geval dreigt een uitstroom van arbeidskrachten, juist ook in technische sectoren. Dit, terwijl die sectoren juist tienduizenden *extra* vakkrachten nodig hebben om het Klimaatakkoord tijdig en goed uit te voeren. Dat geldt vooral voor netbeheerders, de installatie- en onderhoudssector, de maakindustrie, bouwbedrijven en de chemische industrie. Vertrek van technisch geschoold personeel gaat daarom onvermijdelijk leiden tot vertraging van de energietransitie. De toch al beperkte arbeidspopulatie dreigt verder te krimpen, terwijl er op de iets langere termijn juist een

structurele vraag ligt naar verduurzaming.<sup>1</sup> Bovendien leert de vorige recessie ons dat de uitstromende arbeidskrachten niet vanzelfsprekend terugkeren bij economisch herstel. Dat is des te meer problematisch, omdat van technische branches in die fase extra opschaling gevraagd zal worden om het CO2-doel alsnog op tijd te realiseren.

In de tweede plaats komt de **infrastructuur voor leren en innoveren** onder druk te staan. Het gaat dan om de publiek-private samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven, om voldoende leerwerk- en stageplekken, om het blijven opleiden van jonge mensen en een actueel curriculum of opleidingsaanbod. In de vorige crisis zijn zeer veel BBL-plekken<sup>2</sup> in technische sectoren als de bouw verloren gegaan en zijn opleidingen kleiner geworden. Dit heeft mede bijgedragen aan de grote personeelstekorten na de crisis. Minder investeren in leren en innoveren gaat daarnaast ten koste van kennisontwikkeling. Om de klimaatdoelen te halen is het nodig om in de uitvoering van het Klimaatakkoord voortdurend en in samenhang te werken aan de ontwikkeling van vaardigheden van mensen, technologische innovatie en slimme werkprocessen. Zonder die ontwikkeling lukt het niet om bijscholing, slimme werkwijzen en opschaling goed en betaalbaar te organiseren. Al met al is de infrastructuur rond (een leven lang) ontwikkelen en innoveren kwetsbaar tijdens een recessie. Ook hier leert de vorige economische crisis helaas dat die infrastructuur niet snel terugkeert bij economisch herstel.

### 3. Aanbevelingen

Op het terrein van werk en inkomen leidt de coronacrisis al met al tot serieuze risico's voor de energietransitie, maar ook voor het uitgangspunt van een inclusieve transitie waaraan zoveel mogelijk mensen kunnen meedoen. Kansen zijn er echter ook. Juist deze gedwongen pas op de plaats biedt gelegenheid om straks versneld toe te werken naar een solide, duurzame toekomst. In deze eerste crisisfase is het zaak de schadelijke gevolgen van de coronacrisis zoveel mogelijk te beperken. In de daarop volgende fase wordt de vraag hoe de kansen van de energietransitie zijn te benutten voor economisch herstel, en hoe we in die herstelfase versneld de overstap kunnen maken naar de groene, circulaire banen van morgen. Als we het met zijn allen goed aanpakken, kan groen herstel de banenmotor van de korte en middellange termijn worden.<sup>3</sup>

De bouwstenen van een solide arbeidsmarktbeleid voor de energietransitie zijn uitgebreid beschreven in twee SER-adviezen<sup>4,5</sup> en de arbeidsmarktparagraaf van het Klimaatakkoord. Daarin staan afspraken over een gerichte arbeidsmarktaanpak per sector en regio, eigentijds en dichtbij de praktijk leren en innoveren, inclusie, betere arbeidsmarktinformatie, het goed regelen van nieuwe banen en het opvangen van sociale risico's bij dreigend baanverlies. De coronacrisis heeft de noodzaak van die samenhangende aspecten alleen maar vergroot.

In lijn met die adviezen en de hierboven geschetste risico's heeft de SER een paar specifieke aanbevelingen aan het kabinet en de Tweede Kamer.

<sup>1</sup> Zie bijvoorbeeld EIB (3 april 2020) Vooruitzichten voor de bouw na de coronacrisis. Het EIB verwacht dat het komende jaar 40.000 mensen hun baan kunnen verliezen als we niets doen, terwijl vanaf 2022 de markt weer sterk zal aantrekken en iedereen nodig is.

<sup>2</sup> De beroepsbegeleidende leerweg (BBL) in het mbo is een combinatie van werken en leren, waarbij de student in dienst is van een erkend leerbedrijf. De BBL staat tegenover de beroepsopleidende leerweg (BOL) waarbij de student overwegend op school te vinden is.

<sup>3</sup> TNO (2019) Verkenning werkgelegenheidseffecten van klimaatregelen.

<sup>4</sup> SER (2018) Energietransitie en werkgelegenheid. Kansen voor een duurzame toekomst.

<sup>5</sup> SER (2019) Nationale klimaataanpak voor regionale industriële koplopers.

- **Investeer in behoud van (technisch) personeel en belangrijke infrastructuur.** De crisis leidt nu en de komende periode tot vraaguitval, terwijl op de middellange termijn juist een structurele, aanhoudende vraag bestaat naar verduurzaming. Overheidsbeleid kan bijdragen aan het overbruggen van deze periode en het behoud van de bedrijven en arbeidskrachten, die zo hard nodig zijn voor de energietransitie. Dat kan door geplande, grootschalige investeringen naar voren te halen. Die bieden bedrijven en werknemers zekerheid en dragen bij aan de (toekomstbestendige) economie met behoud van cruciale werkgelegenheid en infrastructuur.
- **Verminder kwetsbaarheden in internationale waardeketens.** De coronacrisis maakt duidelijk hoe kwetsbaar de economie is voor verstoringen in lange internationale productieketens, bijvoorbeeld als we kijken naar cruciale grondstoffen voor onze hightech sectoren. Versnelling van de circulaire economie draagt niet alleen bij aan verduurzaming, maar kan worden benut om die grote afhankelijkheid van grondstoffen en materialen uit andere continenten te verminderen. Deze crisis zou moeten bijdragen aan een prominentere plaats van circulaire economie op de beleidsagenda's. Deze crisis maakt het belang om waardevolle grondstoffen te behouden, recycleren en hergebruiken alleen maar zichtbaarder.
- **Stimuleer behoud en instroom van technisch personeel in de energietransitie.** Voldoende menskracht voor de klimaatdoelen vraagt allereerst om behoud van de huidige werkenden en de instroom vanuit technische opleidingen. Voldoende leerwerk- en stageplekken zijn daarbij essentieel. Daarnaast biedt de energietransitie kansen om werklozen in andere sectoren snel weer aan de slag te helpen. Zij-instroom kan bijdragen in de opgave om voldoende technisch geschoold personeel voor de energietransitie aan te trekken. Dat vraagt om gerichte samenwerking van alle partijen rond ontwikkeling, mobiliteit en activering. Verder stimuleren van (om)scholing is daarbij essentieel.
- **Stimuleer een leven lang ontwikkelen.** De huidige crisis maakt duidelijk hoe belangrijk ontwikkeling is om aan werk te komen, te blijven en om over te stappen naar ander werk als dat nodig is. Het is daarom urgent dat investeringen in 'leven lang ontwikkelen' versterkt doorgezet worden, zodat mensen wendbaar kunnen inspelen op de snelle ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Het gaat dan onder meer om een toegankelijk en herkenbaar loket waar (potentiële) werkenden terecht kunnen voor informatie en begeleiding, om loopbaanscans en –advies die uitgaan van wat mensen al kunnen, en vooral om de middelen en mogelijkheden voor gerichte scholing van volwassenen, dichtbij de praktijk.
- **Zet in op lerend vermogen en innovatie.** De klimaatambities zijn alleen te bereiken als er voldoende lerend vermogen ontstaat om de uitvoering over projecten heen steeds slimmer te organiseren. Een hoogwaardige wisselwerking met onderwijs en onderzoek is bovendien van oudsher een belangrijke pijler onder het economisch groeivermogen van Nederland. Zeker in deze crisis blijkt dat investeren in lerend vermogen onder druk te staan. De overheid kan een rol spelen om het leren over de uitvoering goed te verankeren bij het aanjagen van die uitvoering. Het zou een vanzelfsprekende randvoorwaarde moeten zijn bij investeringen of ondersteuning die de overheid doet.
- Een basale randvoorwaarde voor solide arbeidsmarktbeleid is het ontwikkelen van betere, meer uniforme **arbeidsmarktinformatie** om de energietransitie goed te kunnen sturen en monitoren, zowel landelijk en sectoraal als regionaal. Die informatie is nu vaak afwezig of versnipperd. De overheid heeft een verantwoordelijkheid om partijen -en zichzelf- van goede informatie te voorzien.