

Presentatie Caroline Rietbergen FNV, Nederland 28 januari 2021

Goedendag allemaal,

Allereerst hartelijk dank voor de uitnodiging voor dit seminar over de circulaire economie. Mijn naam is Caroline Rietbergen. Ik werk bij de grootste vakcentrale in Nederland als arbeidsmarktadviseur. Ik ben namens FNV actief in de werkgroep arbeidsmarkt en scholing van het klimaatberaad en een werkgroep van het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat over de circulaire economie. Verder vertegenwoordig ik FNV in een commissie van de Sociaal Economische Raad die gaat over duurzame ontwikkeling.

De circulaire economie kan in Nederland rekenen op grote belangstelling. Op veel plaatsen in de economie en de wetenschap vinden activiteiten plaats die gericht zijn het verminderen van grondstoffenverbruik, levensduurverlenging en recycling. De industrie, de bouw, de dienstensector... Iedereen is er mee bezig. Vorige week presenteerde het Planbureau van de Leefomgeving de eerste Integrale Circulaire Economie Rapportage (ICER) met de stand van zaken in Nederland. Nederland telt op dit moment ruim 100.000 circulaire bedrijven. Dat is 6% van het totaal aantal bedrijven. Een circulair bedrijf is een bedrijf dat zich richt op één van de elementen in de circulariteitsladder. Vooralsnog is 80% van de circulaire bedrijven gericht op reparatie. Op de tweede en derde plaats staan recycle- en hergebruikbedrijven. De circulaire economie moet uiteindelijk een impact hebben op alle sectoren. Zeker in combinatie met de energietransitie zal dit leiden tot een schoner en beter leefklimaat.

Dit vraagt investeringen van de overheid en van ondernemingen ten behoeve van het verder ontwikkelen van de circulaire economie en het meenemen van werknemers hierin.

Hoe zijn we in Nederland te werk gegaan?

In 2016 bracht de Nederlandse overheid het Rijks brede programma "Nederland circulair in 2050" uit, uiteraard mede na consultatie van sociale partners waaronder de FNV.

In 2017 sloten we een "Grondstoffenakkoord" waar de ondertekenaars zich onder andere committeerden aan het zo efficiënt en hoogwaardig benutten van grondstoffen in de bestaande ketens.

Dit grondstoffenakkoord bevat ook een sociale agenda. Dat was ons als vakbeweging voorwaarde om te ondertekenen.

Deze sociale agenda houdt in dat er aandacht geschonken wordt aan de positie van werknemers: Wat zijn de arbeidsmarkteffecten? Waar gaan banen verloren, welke nieuwe banen gaan ontstaan? Wat zijn ongewenste neveneffecten? Hoe zit het met de kwaliteit van het werk? Is de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt op orde? De aandacht hiervoor is vooralsnog beperkt. Uiteraard pleiten wij als vakbeweging ervoor dat er ook in werknemers geïnvesteerd wordt om de transitie naar een circulaire economie mogelijk te maken.

Na het grondstoffenakkoord kwamen er nog een paar circulaire economieakkoorden, zoals een Betonakkoord in 2018 met ondernemers in de bouw, grondverzet en betonmortel, een Plasticpact in 2019 (inmiddels gelukkig ook op EU-niveau geregeld) en er zijn ook tal van initiatieven zoals het platform "Samen tegen voedselverspilling" waar ondernemers uit de Horeca, de Retail, de levensmiddelenindustrie, maar ook gemeenten en scholen aan deelnemen.

Naast de akkoorden zijn er vele positieve voorbeelden te noemen.

Ik word echt enthousiast over de vele positieve voorbeelden die we hebben. Kunnen we echt asfalt maken van resthout? Goed dat die bekende matrassenfabriek de oude matrassen recyclet en daar weer nieuwe uit maakt! Wat mooi wat je allemaal kunt doen met chemische recycling. Heel interessant is het concept van circulair design! Een materialenpaspoort in de Bouw, Prima!

Taalverrijking is er ook bij de circulaire economie. Zo heet 'slopen' tegenwoordig het oogsten van grondstoffen! Prachtig!

Er zijn momenteel buitengewoon veel rapporten voorhanden die de technische uitdagingen aangeven van een circulaire economie.

Minder aandacht is er voor de werknemers die het werk zullen moeten doen. (ik ben blij met de presentaties o.a. van Esther van 'circle economy' en ga ook zeker kijken naar de gids van UGT). Als we de circulaire economie goed vorm willen geven en willen opschalen dan zullen we op de eerste plaats voldoende en goed opgeleid personeel moeten hebben. Dit betekent dat wij meer aandacht moeten hebben voor de sociale aspecten en moeten investeren in werknemers.

Ik wil er drie noemen:

- 1 Zet een rem op doorgeslagen flexibilisering op de arbeidsmarkt en ga voor duurzame werkgelegenheid!
- 2 Zorg dat het werk veilig en gezond gedaan kan worden!
- 3 Zorg voor voldoende scholing en opleiding op alle kwalificatieniveaus!

De circulaire economie agenda zou wat de FNV betreft ook samen moeten gaan met het creëren van duurzame werkgelegenheid. Dit betekent aandacht voor de kwaliteit van de arbeid, voor goede arbeidsvoorwaarden (beloning, medezeggenschap), goede arbeidsomstandigheden (werkomgeving, veiligheids- en gezondheidsvoorschriften) en goede opleidings- en ontplooiingsmogelijkheden voor werknemers. Besteed je hier geen aandacht aan dan blijf je mensen opleiden en raak je ze weer kwijt als ze elders beter werk kunnen krijgen.

Dat is feitelijk gebeurd met onze prachtige Bouwsector. De Bouwsector heeft tijdens de financiële crisis ongeveer 100.000 werknemers die onder de cao Bouw werkten verloren. Die mensen zijn niet meer teruggekomen toen ze weer hard nodig waren. Een harde klap voor de sector want de kennis en ervaring van de mensen die vertrokken, bleek even later weer hard nodig toen de economie weer aantrok. De Bouw moest dus weer nieuwe mensen aantrekken. Krapte is veelal opgevuld met flexwerkers uit binnen- en buitenland.

De concurrentie tussen de bedrijven is moordend geworden. De marges zijn laag en de druk om een project zo snel mogelijk op te leveren is hoog.

Een ideale snelkookpan om een oogje dicht te knijpen als het gaat om arbeidsvoorwaarden. Tekorten worden opgevuld met flexwerkers en Zelfstandigen Zonder Personeel, ook schijnzelfstandigen. Er is sprake van een eindeloze keten van aannemers en onderaannemers op de bouwplaats.

Geen ideale situatie om de transitie naar een circulaire economie te realiseren. Die transitie vraagt om kennisopbouw in de sector, inkomenszekerheid voor werknemers en een veilige werkplek.

In de Bouwsector wordt momenteel gewerkt aan een materialenpaspoort zodat je -met het oog op later hergebruik- welke materialen gebruikt zijn en wat de kenmerken van die materialen zijn. Dat is een mooi instrument voor de circulaire economie! Maar loop je een Bouwplaats op, dan heb je geen idee wie daar allemaal rondlopen!

Sommige mensen vallen onder de Bouw-cao, anderen onder een andere cao. Er lopen ook mensen rond die onder geen enkele cao vallen. Je hebt dus ook geen zicht op hoe mensen opgeleid zijn, of ze de veiligheidsvoorschriften kennen en of ze überhaupt wel voldoende betaald krijgen voor het werk dat ze doen. De sector pleit om die reden al jaren voor een Bouwplaats-ID-kaart voor alle werknemers met daarop behalve de naam van de werknemer, ook de naam van de werkgever of opdrachtgever en welke opleiding of instructie de werknemer gehad heeft. Zo'n ID-kaart kan een belangrijke stap voorwaarts zijn in de handhaving en naleving op de Bouwplaats, het bestrijden van doorgeslagen flexibilisering en bovendien bijdragen aan het voorkomen van ongelukken.

Terug naar de circulaire economie: Veilig en gezond werken

Er is al veel bekend, maar we weten nog niet alles over de risico's van het werken met circulaire grondstoffen. Als ik aan mijn collega's van veilig en gezond werken vraag wat de transitie naar een circulaire economie aan extra eisen stelt, dan krijg ik als antwoord: de regels zijn hetzelfde!

Bij elk werk moet je in kaart brengen wat de risico's zijn, werknemers moeten gewezen worden op die risico's en instructies of trainingen krijgen over hoe hiermee om te gaan. Verder moeten er binnen het bedrijf voldoende persoonlijke beschermingsmiddelen zijn om veilig en gezond te kunnen werken.

Veilig en gezond werken in een circulaire economie betekent dus dat we de risico's voor de gezondheid van werknemers in kaart hebben. Daartoe hebben we een wettelijk verplicht instrument: de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) en een instrument van sociale partners: de Arbo-catalogus. De RI&E kan je zo vaak opstellen als je wilt. Illustratief in dit verband is de pandemie. Wie in januari 2020 een RI&E had opgesteld, kon dit in maart 2020 weer doen aangezien werknemers moeten weten hoe om te gaan met Corona.

RI&E en Arbo-catalogus zijn dus geen statische documenten: je kunt ze bij voortduring aanpassen aan belangrijke ontwikkelingen in je bedrijf of sector.

De transitie naar een circulaire economie zal ook leiden tot aanpassingen in de instructies.

Ik heb net het recyclen van matrassen genoemd: die dingen moeten ook opgehaald worden en kunnen vol zitten met ziektekiemen.

Werknemers moeten dus weten hoe zichzelf te beschermen. Bij het recyclen van materialen kunnen ook giftige stoffen vrijkomen die de gezondheid van de werknemers kunnen belemmeren. Volop aanleiding dus om het binnen de circulaire economie ook over veilig en gezond werken te hebben.

Scholing en opleiding

De circulaire economie vraagt om personeel op alle kwalificatieniveaus. In de chemische industrie gaat het vaak om hoger gekwalificeerd personeel. De sector besteedt veel aandacht aan scholing en ontwikkeling en biedt de mensen vaak vaste contracten, meer dan in andere sectoren. Onderhoud, beheer en reparatie vraagt om vakmensen met een middelbaar kwalificatieniveau. Ook hier is veel aandacht voor scholing en ontwikkeling, maar niet zelden zijn er te weinig financiële middelen. De circulaire economie biedt ook werkgelegenheidskansen voor mensen met een lage beroepskwalificatie. Denk aan sorteerwerk in de afvalbranche en werk in kringloopwinkels. Bij kringloopwinkels werken vaak mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, die vanuit de arbeidsvoorziening of de sociale zekerheid betaald worden.

Naarmate men hoger opgeleid is, heeft men ook meer belangstelling voor aanvullende opleiding en ontwikkelingsactiviteiten. In sectoren waar vooral lager opgeleiden werken hebben we goede ervaringen met het concept 'leerambassadeur'. Dat zijn mensen in het bedrijf die een opleiding hebben genoten via de vakbeweging en die zich vervolgens inzetten om collega's te overtuigen dat leren toch ook leuk kan zijn.

De FNV pleiten we in alle cao's voor middelen voor scholing en opleiding voor de werknemers. We vinden dit van belang voor de ontwikkeling van de sector, maar vooral in het belang van de werknemer om het werk interessant en leuk te blijven vinden. Duurzame inzetbaarheid, noemen we dat. Sterke sectoren hebben voldoende middelen om dit zelf te organiseren. Maar we zien ook sectoren verpulveren, waardoor er minder geld voor opleiding en scholing aanwezig is.

De FNV pleit voor een 'just transition' fonds dat bij kan springen om de opleiding en scholing van werkenden mogelijk te maken, het leven-lang-leren ideaal te realiseren én om mensen financieel te compenseren als zij de transitie niet mee kunnen maken.

Als het gaat om het stimuleren van de circulaire economie en het verzorgen van goed onderwijs, dan gaat het om een gedeelde verantwoordelijkheid van overheid en sociale partners. De overheid moet zorgen voor goed publiek bekostigd onderwijs dat ook maatwerktrajecten kan bieden aan volwassenen om via bekostiging modulair te kunnen leren en verkorte trajecten te volgen met erkenning van wat je al kunt.

Bij functie- en sectorgericht aanbod dat ervoor moet zorgen dat mensen bij kunnen blijven in hun vak en nieuwe dingen kunnen leren, ligt hier een rol voor werkgevers/ sociale partners om dit te ontwikkelen en te faciliteren.

Ter afsluiting:

De transitie naar een circulaire economie moet ook een sociale transitie zijn. Dat wil zeggen dat de belangen van werknemers ook behartigd moeten worden. Dit betekent: aandacht voor goede arbeidsvoorwaarden, -omstandigheden, verhoudingen en inhoud. Eigenlijk de reguliere vakbondsagenda, maar daarmee niet minder relevant.

Ik dank u voor uw aandacht!