

Liberalisering zorgt voor banenverlies in de energiesector

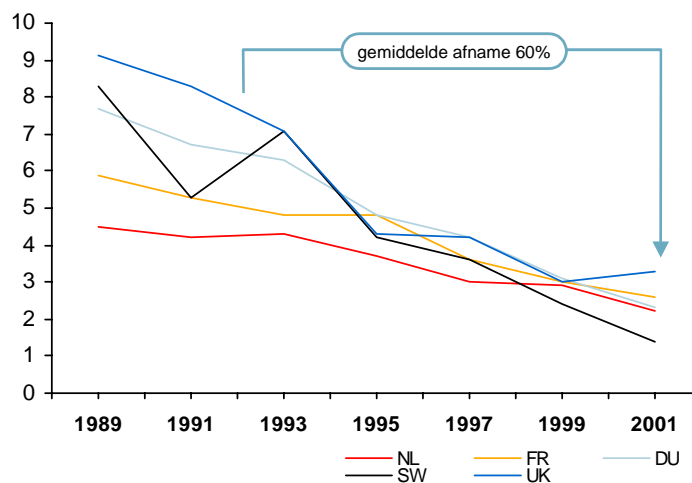
Amsterdam en Zoetermeer, 30 augustus 2005

De liberalisering van de energiesector heeft grote gevolgen, niet alleen voor klanten, maar ook voor werknemers in de sector. Op basis van en vergelijking met het buitenland heeft Roland Berger Strategy Consultants een analyse gemaakt van de te verwachten ontwikkelingen in werkgelegenheid in de Nederlandse energiesector. De gevolgen blijken enorm: het aantal arbeidsplaatsen kan met meer dan 40% afnemen. Vakbond ABVAKABO FNV komt daarom met suggesties om werknemers aan het werk te houden en nieuwe werkgelegenheid in de sector te creëren.

Ervaringen met liberalisering in andere landen en sectoren

In een geliberaliseerde markt moeten bedrijven scherp concurreren om te kunnen blijven bestaan. Voor bedrijven die vroeger (overheids)monopolisten waren noodzaakt liberalisering dan ook tot het verlagen van kosten en het verhogen van de efficiëntie. Dit is bijvoorbeeld zichtbaar geweest in de telecomsector. Sinds begin jaren negentig is het aantal werknemers per aansluiting bij de grote Europese telecombedrijven in geliberaliseerde markten met gemiddeld 60% afgenomen (zie figuur 1).

Figuur 1 Efficiëntie in telecomsector [# werknemers per 1.000 aansluitingen]



Bron: TNO-STB, Roland Berger Strategy Consultants

In het buitenland heeft bij elektriciteitsbedrijven een vergelijkbare efficiëntieslag plaatsgevonden. Een belangrijk verschil is alleen wel, dat de telecomsector is gegroeid door de opkomst van de mobiele telefonie. **Elektriciteitsmarkten hebben niet of nauwelijks groeipotentieel.** Een verbetering van de efficiëntie, oftewel een daling van het aantal medewerkers per aansluiting, wordt daardoor niet gecompenseerd door een groei van het aantal aansluitingen. Dit is zichtbaar in de arbeidsmarkteffecten. In de telecomsector is het daadwerkelijke verlies aan banen beperkt gebleven tijdens de liberalisering. De klappen vallen nu pas, doordat technologische vernieuwing voor een tweede efficiëntieslag zorgt. Een voorbeeld hiervan zijn de reorganisaties bij KPN. In 2001 kondigde de telecomgigant een reductie van 5.000 werknemers aan. Begin dit jaar werd bekend dat in de periode 2005-2009 nog eens 8.000 banen zullen gaan verdwijnen bij KPN. Bij buitenlandse elektriciteitsbedrijven in geliberaliseerde markten zijn in de 5 tot 8 jaar na liberalisering de werknemersaantallen

echter uitsluitend afgenomen. Zo werkten er begin jaren negentig 130.000 mensen in de Britse elektriciteitssector, tien jaar later was dit aantal meer dan **gehalveerd**. Bij de productiebedrijven waren de personeelsreducties het grootst. De twee belangrijkste, National Power en PowerGen, hebben tegenwoordig zo'n 3.000 werknemers in dienst.¹ Dit komt overeen met een **reductie van respectievelijk 82% en 67% ten opzichte van de situatie vóór liberalisering**.

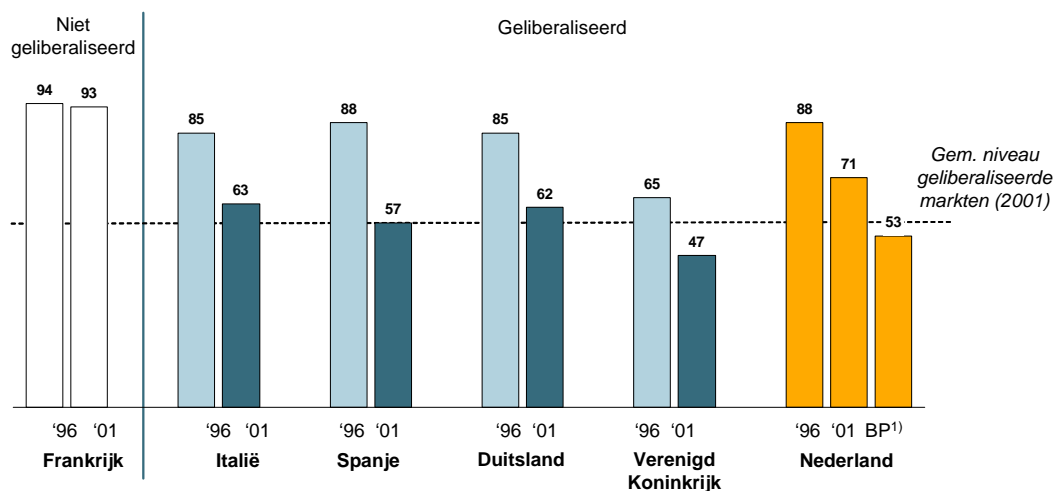
Nederland is nog maar aan het begin van de liberalisering. Belangrijke vraag is dus: staat de Nederlandse elektriciteitssector eenzelfde banenverlies te wachten in de komende jaren?

Verwachtingen voor de Nederlandse markt

Door middel van een benchmark met Europese bedrijven is door Roland Berger Strategy Consultants een analyse gemaakt van de mogelijke werkgelegenheidseffecten in de Nederlandse elektriciteitssector. Hierbij is rekening gehouden met de Nederlandse situatie, bijvoorbeeld wat betreft schaalgrootte en productiestructuur. Om een realistische schatting te maken is de verwachting niet gebaseerd op een evenaring van de best presterende bedrijven uit de benchmark, maar op het gemiddelde van de top-3.

De analyse toont aan dat er een **groot gat is tussen de huidige en potentiële efficiëntie in de Nederlandse elektriciteitssector en Nederland de komende jaren derhalve inderdaad een enorm banenverlies te wachten staat**. Van de huidige 23.000 banen in de sector zou **40% tot 50% kunnen verdwijnen als gevolg van efficiëntieverbeteringen** (zie toelichting en figuur 3). De grootste klappen vallen in productie en het arbeidsintensieve distributie- en leveringssegment. Deze reducties zouden Nederland lijn brengen met andere geliberaliseerde elektriciteitsmarkten in Europa (zie figuur 2).

Figuur 2 Werkgelegenheidsniveau elektriciteitssector [index, 1992 = 100]



1) Best practice niveau afgeleid uit benchmark
Bron: EURPROG, Roland Berger Strategy Consultants

¹ Beide partijen zijn niet langer zelfstandig; National Power is opgegaan in het Duitse RWE concern en E.ON, eveneens Duits, nam PowerGen over.

Toelichting op benchmarkanalyse voor de verschillende marktsegmenten

Productie

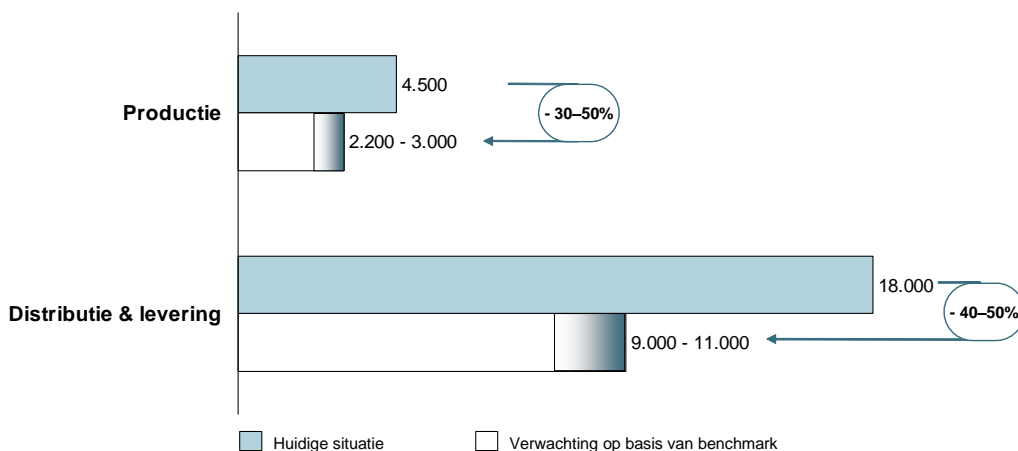
Voor productiebedrijven kan efficiëntie uitgedrukt worden in het aantal werknemers per GW geïnstalleerde capaciteit. In de benchmark verschilt de prestatie op deze ratio per productietype (warmte, nucleair, gas, etc.). Voor de Nederlandse productiemix komt de best practice prestatie (top-3!) uit op een ratio van 110 tot 150 werknemers per GW. Voor de 20 GW capaciteit die in Nederland is geïnstalleerd, zou dit overeen komen met 2.200 tot 3.000 werknemers in productie. In de huidige situatie zijn er ongeveer 4.500 werknemers actief. Op basis van de benchmark kan aldus een daling van 35% tot 50% van het aantal banen verwacht worden.

Distributie & levering

De benchmark voor distributie en levering is gebaseerd op het aantal aansluitingen per werknemer. Distributie en levering zijn in Nederland gescheiden activiteiten, maar in sommige andere landen is deze splitsing niet aanwezig. Daarom is gekozen om de twee schakels gezamenlijk te analyseren. Voor dit gecombineerde segment komt de best practice prestatie (top-3!) uit op 1.000 tot 1.500 aansluitingen per werknemer. Op dit moment telt Nederland circa 7,6 miljoen aansluitingen en 18.000 werknemers in distributie en levering, oftewel 420 aansluitingen per werknemer. De benchmark toont voor dit segment aldus een maximale efficiëntieverbetering van 60% tot 70% aan.

Schaalgrootte is echter van groot belang voor de efficiëntie in distributie en levering. Aangezien de bedrijven in de benchmark een stuk groter dan de Nederlandse spelers, zal de totale besparing waarschijnlijk nooit gehaald kunnen worden door de Nederlandse bedrijven. Enkele kleinere bedrijven in de benchmark laten echter ook significant betere prestaties zien dan in de huidige Nederlandse situatie. Uitgaande van een potentiële verbetering van 40% tot 50% zou het te verwachten verlies in distributie en levering uitkomen op ongeveer 8.000 banen.

Figuur 3 Huidige vs. potentiële werkgelegenheid elektriciteitssector [# werknemers]



Bron: EURPROG2003, EnergieNed, Credit Suisse First Boston, Roland Berger Strategy Consultants

Het effect van de splitsing

De splitsing van de energiebedrijven waartoe recent is besloten door het kabinet is veelbesproken en bovendien uniek in Europa, maar heeft splitsing ook effecten op de ontwikkeling van de werkgelegenheid? Eén van de belangrijkste gevolgen van de splitsing is dat de Nederlandse leveringsbedrijven overgenomen kunnen en waarschijnlijk ook zullen worden door buitenlandse spelers. Op korte termijn kunnen herinrichting van de markt en overnames van bedrijven zorgen voor een toename van de directe en indirecte werkgelegenheid in de elektriciteitssector. Echter, op middellange termijn zullen overnames door de ontstane schaalvoordelen vrijwel zeker leiden tot grotere banenverliezen in de leveringsbedrijven. **Dit kan leiden tot een additionele reductie van circa 4.000 banen, oftewel 20% van het huidige totaal.**

Gevolgen voor werknemers

Hoeveel en welke banen in de elektriciteitssector onder druk staan door liberalisering en splitsing is niet in detail te voorspellen, maar dat een significante verandering gaat plaatsvinden is zeker. Het gaat hier om veel, maar ook **relatief oude werknemers**. Maar liefst 45% van de werknemers in de energiesector is ouder dan 45 jaar, terwijl deze groep binnen de totale werkzame Nederlandse beroepsbevolking slechts 33% vertegenwoordigd. Het omgekeerde geldt voor jongeren. Gemiddeld is 39% van de werknemers jonger dan 35 jaar, tegenover 27% in de energiesector.

Hoe de ontwikkelingen in werkgelegenheid in de elektriciteitssector vorm gaan krijgen en hoe hier het beste mee omgegaan kan worden, zal moeten blijken. Eerdere ervaringen bij KPN en buitenlandse elektriciteitsbedrijven bieden hier wellicht houvast voor. De Britse elektriciteitsbedrijven kozen voor een 'partnership' model, waarbij vakbonden en werkgevers informeel over vertrekregelingen en andere oplossingen onderhandelden. Bij KPN werd tijdens de in 2001 aangekondigde reorganisatie bijvoorbeeld gebruik gemaakt van vervroegde VUT-regelingen (ong. 2.000 medewerkers) en werk-voor-werk-trajecten. Voor de energiesector lijkt vooral de laatste maatregel van groot belang aangezien VUT-regelingen voor 55-plussers al veel zijn toegepast. Daardoor is het aantal werknemers, die de komende jaren voor dergelijke regelingen in aanmerking kan komen, inmiddels zeer beperkt.

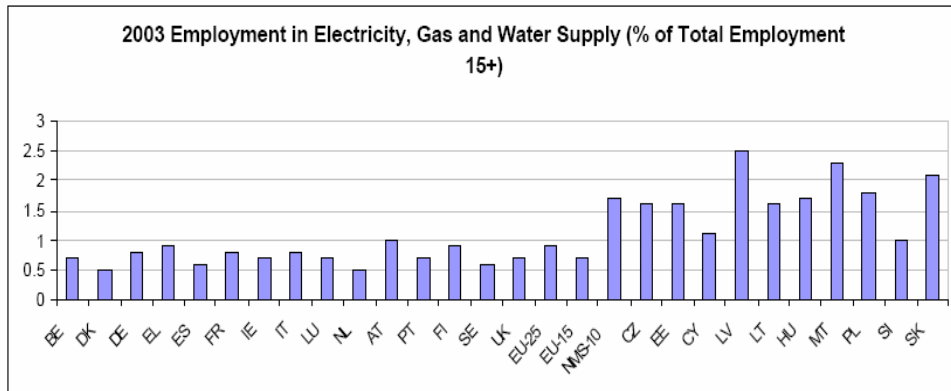
ABVAKABO FNV ziet kansen voor nieuwe werkgelegenheid in de energiesector

De door Roland Berger Strategy Consultants geschetste toekomstige ontwikkelingen zijn volgens ABVAKABO FNV zeer realistisch. Dat betekent in de ogen van de vakbond dat er een werkgelegenheidsplan opgesteld moet worden. Dit kan het best door werkgevers en vakbonden samen gedaan worden. ABVAKABO FNV heeft de werkgevers hierop aangesproken. Werkgevers zijn misschien niet verantwoordelijk voor het behoud van werkgelegenheid, maar dragen wel de verantwoordelijkheid voor een goed werkgeverschap. Dat betekent dat zij hun ogen niet mogen sluiten voor de ontwikkelingen om ons heen, die gevolgen hebben voor hun bedrijfsvoering en gevolgen voor hun werknemers.

Analyse is noodzakelijk

Allereerst is een nauwkeurigere analyse van de sector noodzakelijk. Daarmee kan vastgesteld worden hoe de leeftijdsopbouw in de sector exact is, waar functies verdwijnen en waar functies veranderen. Op basis van deze analyse kan vastgesteld worden hoeveel werknemers via natuurlijk verloop de sector zullen verlaten en voor hoeveel werknemers ander werk gevonden zal moeten worden. Ook moet de werkgelegenheid in de energiesector in het perspectief van de ontwikkelingen binnen de totale werkgelegenheid in Nederland

worden gezien. Als we de werkgelegenheid in de energiesector benchmarken op de totale werkgelegenheid in Europa, dan blijkt dat er relatief weinig mensen in de sector in Nederland werkzaam zijn (figuur 4). Dit kan betekenen dat in Nederland weinig elektriciteit wordt geproduceerd (relatief hoge import), of dat werk dat in andere landen binnen de sector gedaan wordt, in Nederland uitbesteed wordt. Het is daarom van belang om een goed beeld te krijgen in hoeverre 'outsourcing' een rol speelt in het verlies van werkgelegenheid in de sector.



Source: Eurostat, Labour Force Survey, Spring 2004 Results. Note Data for NL and LU Refer to 2002

Figuur 4

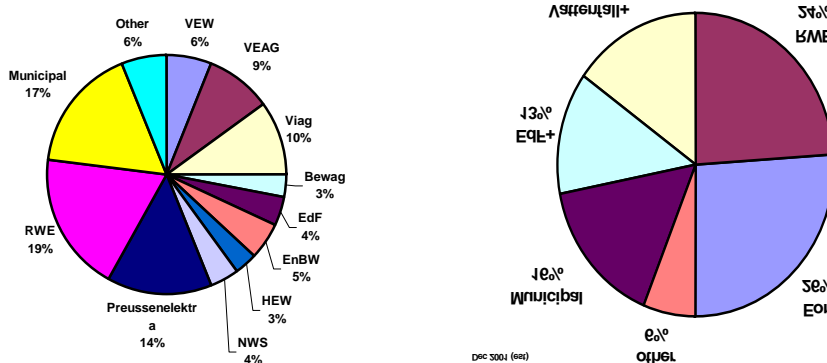
Meerjarenplan werkgelegenheid moet worden gemaakt

De analyse dient tevens als basis voor een meerjarenplan werkgelegenheid. De ontwikkelingen zullen zich naar verwachting de komende 5 tot 8 jaar voltrekken. De splitsing van energiebedrijven is de eerste grote verandering die zich de komende jaren (2006-2007) zal voltrekken. De andere effecten van de liberalisering van de energiemarkt in West-Europa vinden geleidelijker plaats. ABVAKABO FNV wil bereiken dat er een continue scholing is van werknemers (van alle leeftijden en op alle niveau's); dat werknemers aan het werk blijven totdat vervangend werk gevonden is; dat de arbeidsproductiviteit verhoogd wordt door slimmer te werken ("sociale innovatie"); en dat employability-instrumenten beter worden ingezet zoals bijvoorbeeld loopbaanontwikkeling en het recht op onafhankelijk loopbaanadvies. Daarnaast is het van belang dat elders verworven competenties ("EVC") erkend worden zodat werknemers met een breder CV op de arbeidsmarkt komen en dat er geïnvesteerd wordt in menselijk kapitaal: vakmanschap en beroepsopleidingen. Het plan moet erop gericht zijn om werknemers in staat te stellen tijdig ander werk, binnen of buiten de sector, te kunnen vinden en te kunnen verrichten. Begeleiding 'van werk naar werk' noemen we dit.

Concentratie en schaalvergroting drijven werkgelegenheid verder omlaag

Op de Europese markt zullen grotere bedrijven ontstaan omdat dat de enige manier is om als speler op de markt mee te kunnen doen. We hebben van 1988 tot 2004 al een afname gezien van 40 naar 14 energiebedrijven in Nederland door fusies en schaalvergroting. We verwachten dat deze trend doorzet en dat in 2012 nog 4 á 5 bedrijven de Nederlandse markt beheersen. We spiegelen ons daarbij aan de ontwikkelingen in Duitsland van de afgelopen jaren (figuur 5).

March 1999



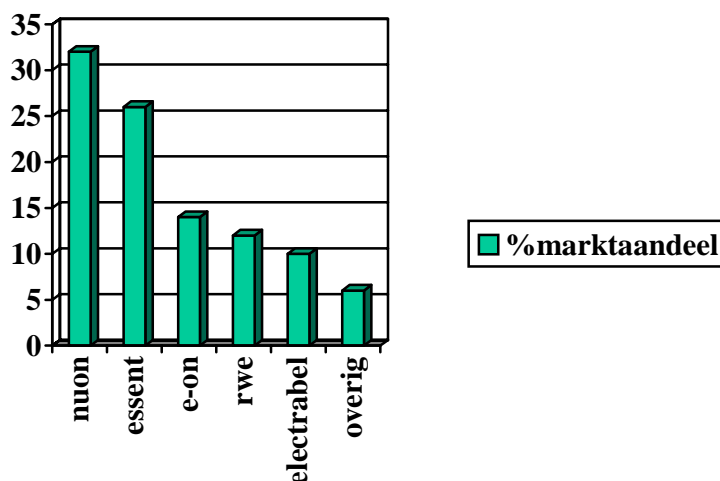
Figuur 5

In Duitsland is het aantal nationale spelers op de markt in drie jaar tijd terug gelopen van 10 middelgrote bedrijven naar 4 grote bedrijven. Een soortgelijke ontwikkeling verwachten we ook in Nederland. Probleem zal zijn dat bedrijven geen inzage zullen willen geven in hun overname- of fusieplannen. We kunnen daarom niet voorspellen welke bedrijven de markt zullen beheersen. In Duitsland is nog ca. 6% van de markt in handen van kleine bedrijven. Dat is de niche markt die qua grootte in Nederland vergelijkbaar zal zijn. In Nederland zijn dit bijvoorbeeld de kleine groene stroom leveranciers of het regionale stroombedrijf dat zich niet op de Europese markt wenst te begeven en kiest voor het 'dicht bij de klanten blijven'. 16% van de markt is in Duitsland nog in handen van gemeentelijke bedrijven. Die zijn in Nederland praktisch verdwenen.

Bijvoorbeeld: de Nederlandse markt ziet er dan anno 2012 uit als in figuur 6.

In dit voorbeeld zullen Nuon en Essent zich handhaven in Nederland en uitbreiding zoeken in het buitenland. De andere bedrijven zullen overgenomen worden, het meest waarschijnlijk door buitenlandse bedrijven die zich nu al actief tonen in Nederland (E-on, RWE, Electrabel). Feitelijk is er dan geen sprake meer van een Nederlandse markt, maar van een (Noord-West) Europese markt, waarbij enkele spelers in deelgebied Nederland actief zijn. In beginsel maakt het voor ABVAKABO FNV niet uit welke bedrijven dit zijn, zolang deze de werkgelegenheid en de arbeidsvoorwaarden op peil houden.

Figuur 6 Voorbeeldsituatie Nederlandse energiemarkt 2012



Aangezien er geen of hooguit zeer weinig groei zit in de levering van elektriciteit en gas is de enige manier voor bedrijven om verder te groeien door overnames of het ontplooiën van nieuwe activiteiten. Eind van de vorige eeuw was de tendens om te ontwikkelen richting "multi-utility-bedrijf". Een voorbeeld daarvan is Essent dat actief is op de energie-, kabel- en afvalmarkt. Dit is een spoor dat door andere bedrijven alweer verlaten is. Energie wordt nu gezien als de core-business van de energiebedrijven en in de aanloop naar de liberalisering hebben we een lange overname golf gehad. Bedrijfsgroei door overnames levert echter geen werkgelegenheid op, maar zorgt juist voor verlies aan banen.

Nieuwe kansen in duurzame energie en veiligheid

Onder druk van het klimaatbeleid (vermindering van CO₂-uitstoot) moeten energiebedrijven meer duurzame energie produceren en gebruikers meer duurzame energie consumeren. De energiebedrijven behoren tot de groot-uitstoters wat CO₂-uitstoot betreft (2^e plaats na verkeer). Energiebedrijven zijn daarom de grootste kopers van emissierechten. In plaats van de uitstoot te compenseren in het buitenland door het kopen van emissierechten, kunnen energiebedrijven beter overschakelen naar meer duurzame energie productie en levering. Daarmee neemt zowel de CO₂-uitstoot van de producenten af als de uitstoot van consumenten. Dit mes snijdt dus aan twee kanten. Duurzame energieproductie beslaat in Nederland op dit moment slecht 4% van de totale energieproductie. Dit moet in de kabinetsplannen groeien tot 10% in 2020. Dat is in de ogen van ABVAKABO FNV een zeer magere ambitie. We willen dat de energiebedrijven hun ambitie hoger stellen (tot minimaal 20% duurzame energieproductie in 2020).

Duurzame energie is meer arbeidsintensief en vereist onderzoek en ontwikkeling omdat de productie hiervan nu nog duurder is dan de conventionele energie. Daarnaast vergt het een omschakeling naar andere en meer decentrale productievormen. Het schept daarom nieuwe banen en het schept duurzame banen. De overheid wil meer duurzame energievoorziening, maar investeert daarin nauwelijks. Energiebedrijven hebben hiervoor vakmensen en kennis in huis, maar durven geen risico's te nemen om te investeren in duurzame energie en zoeken vooral naar de goedkoopste energieproductie. Een omschakeling naar meer duurzame energieproductie betekent echter ook nieuwe werkgelegenheid. Dit wordt tot nu toe in de discussie over duurzame energie in het geheel niet meegenomen. ABVAKABO FNV is van mening dat de energiebedrijven deze kans moeten benutten.

Daarnaast is gebleken dat de veiligheid van elektriciteit en gas in woningen en bedrijven verminderd is, sinds de verzelfstandiging van de energiebedrijven. De verantwoordelijkheid voor de veiligheid lag voorheen bij de gemeente, maar is niet meegegaan naar het energiebedrijf. Door een aantal ongelukken is kort geleden besloten dat gemeenten deze verantwoordelijkheid opnieuw oppakken, maar de kennis en kunde hiervoor zit bij de energiebedrijven. Wij vinden dat daarom de energiebedrijven zich moeten inspannen om een soort APK voor gas- en elektriciteitsinstallaties op zich te nemen.

Een Europees of nationaal alternatief?

De Europese commissie roept in haar recentste groenboek op tot een 'sense of urgency' voor het Europees energiebeleid. Europa wordt namelijk in toenemende mate afhankelijk van buiten-Europese energiebronnen. Europa heeft te weinig bronnen om in de eigen behoefte te voorzien, en daarmee loopt de voorzieningszekerheid in Europa gevaar. Dat is een belangrijk signaal. Zolang er echter geen sprake is van een werkelijk geïntegreerde markt zullen nationale belangen gaan prevaleren op het moment dat de voorzieningszekerheid nijpend

wordt. ABVAKABO FNV pleit daarom voor een nationaal plan ter bevordering van duurzame energieproductie in eigen land. Dit levert zowel meer werkgelegenheid als meer energiezekerheid op. Het Europees beleid is vooralsnog teveel gericht op handelsliberalisering. Op termijn kan er wellicht een werkelijk geïntegreerd Europees energiebeleid gevoerd worden, maar dat zal waarschijnlijk nog enige tijd duren.

Drie sporen naar de toekomst: “zeker, duurzaam en veilig”

Het antwoord op hoe we de negatieve gevolgen van de liberalisering van de energiemarkt opvangen, ligt volgens ABVAKABO FNV in het hiervoor geschetste drie sporen beleid. Enerzijds moet er geïnvesteerd worden in de werknemers om hen in staat te stellen een plek op de veranderende arbeidsmarkt te behouden. Dit betreft scholing en EVC, waarmee werknemers in andere functies of in nieuwe functies, binnen en buiten de sector, aan de slag kunnen (van-werk-naar-werk). Deze investering moet door werkgevers, maar ook door het kabinet gedaan worden. Het ministerie van Economische Zaken roept op tot sociale innovatie om inzetbaarheid van werknemers te vergroten, en kan nu de daad bij het woord voegen in de energiesector.

Anderzijds moet er geïnvesteerd worden in omschakeling naar een meer duurzame energiehuishouding (productie en consumptie). De energiebedrijven moeten hierin het voortouw nemen, want van het kabinet is geen initiatief te verwachten. Het is kabinetsbeleid om zich minder met de energiemarkt te bemoeien. De investeringen in duurzame energie komen echter ten goede aan de gehele samenleving. Derhalve mag van de overheid een bijdrage verwacht worden. Een duurzame energiehuishouding schept nieuwe en duurzame banen in de sector.

Het derde spoor is de investering in bevordering van de veiligheid van installaties. De gemeenten hebben deze verantwoordelijkheid (deels) weer op zich genomen, maar de kennis en kunde hiervoor zit bij de energiebedrijven. Deze kunnen een periodieke controle verzorgen die, net als bij auto's, wettelijk geregeld zou moeten worden. Een mensenleven is immers veel meer waard dan een stukje gas- of elektriciteitsleiding.

ABVAKABO FNV stelt zich bereidwillig op om samen met werkgevers een meerjarenplan met daarin dit drie sporen beleid op te stellen. In het belang van de werknemers, de energiesector en de samenleving. Een convenant tussen overheid, werkgevers en vakbonden, waarin de overheid ook haar bijdrage levert, kan vervolgens de impasse in de overgang naar een zekere, duurzame en veilige energievoorziening doorbreken.