

ZICHT OP

rechtvaardige transitie



**Voor een eerlijke overgang
naar een duurzame toekomst**

Column Kim Puffers

Transities kunnen de wereld schoner,
eerlijker en inclusiever maken

Reportage Zeeman

'Die broek kun je best
wat langer dragen'

SER

04

Lusten en lasten (her)verdelen: hoe doen we dat?

Hoe zorgen we er wereldwijd voor dat de overgang naar een duurzame samenleving eerlijk verloopt? En: wie mag erover meepraten wat ‘eerlijk’ inhoudt in tijden van transitie? Geen gemakkelijke opgave, wel een waarmee we aan de slag moeten.



22

Hoe neem je eerlijk(ere) besluiten? Een stappenplan

Feiten & cijfers



En verder

- 10 Voorzitter aan het woord**
Voelen dat veranderingen de wereld beter maken
- 12 Dubbelinterview Sophie van Gool en Phoebe Cox**
‘Wees transparant over beloningsverschillen’
- 17 Column Gemma Bandell**
Rechtvaardige mode
- 18 Zo doen wij dat**
‘a.s.r. wil uitgedaagd worden in gelijkwaardigheid’
- 20 Interview Hanneke Felten**
‘Discriminatie is in feite een bedrijfsrisico. Daarbij hoort een plan om het te voorkomen’
- 24 Interview Annick de Vries**
Klimaatkosten samen delen voor draagvlak
- 26 Reportage**
Zeeman zet in op minder vervuiling en leefbaar loon bij buitenlandse producenten
- 31 Column Bas van Weegberg**
Krijgen wat we verdienen
- 32 Uit de praktijk**
‘We luisteren naar de stem van arbeiders’

SER

SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD

Denkwerk Draagvlak Dialoog

Colofon

Zicht op is een uitgave van de Sociaal-Economische Raad en verschijnt vier keer per jaar. Met de verhalen in dit blad wil de SER de overleconomie en de sociale dialoog bevorderen. Een jaarabonnement is gratis. Opgave jaarabonnementen en adreswijzigingen graag via zichtop@ser.nl. **Redactie** Thomas Blom, Dafna Holtzer, Fleur Meerman, ZB Communicatie & Content (coördinatie & eindredactie) **T** (0)70 3499 525 **E** zichtop@ser.nl **Aan dit nummer werkten mee** Ton Bennink, Berber Bijma, Peer van den Bouwhuisen, Nicole Gommers, Dirk Hol, Corien Lambregtse, Hans Vissers **Klankbordgroep** Yasmin Ait Abderrahman, Wibo Kusters, Manon Krol, Anette de Groot, Paul te Grotenhuis, Nic van Holstein, Maarten Lindeboom, Guido Rijnja, Alex Tess Rutten, Bram Verkerke **Redactieraad** Marion Winnink, Anne Sophie Stoop, Sylvia Molenkamp, Lieselotte Callebaut, Roland Zwieters, Jules Beelen, Demi Theodori, Diana Lettink, Jos de Groen, Marijn Meijer **Illustraties** BIMA, SER, Vecteezy.com **Vormgeving** Riccardo van der Does, Robby Gajadien **Productie** Drukkerij Opmeer

Meer Zicht op ...



Podcast: Impact in de polder

De nieuwe aflevering van Impact in de Polder is een zogenaamde nulaflevering waarin reporter Marnix teruggaat naar de basis. Hij gaat dieper in op de SER als organisatie en speler in het sociaal-maatschappelijk debat. Wie is de SER en wat doet de SER precies? Waarom is de overlegeconomie zo belangrijk en wat is de waarde van een advies? Scan de QR-code om de aflevering te beluisteren. Of doe dat via je favoriete podcast-app!



SERTalks

In de tweede editie van de SERTalks is het podium voor Kimberley Sniijders, voorzitter van het SER Jongerenplatform. In een energieke en inspirerende keynote van 12 minuten neemt Kimberley je mee in haar visie voor de toekomst van jongeren en staat ze stil bij het belang van jongerenparticipatie in politieke besluitvorming. Aansluitend volgt een paneldiscussie met daarin onder meer Kees Klomp van het Thrive Institute. Scan de QR-code om deze SERTalk nu te bekijken:





Lusten en lasten (her)verdelen: hoe doen we dat?

Tekst Berber Bijma **Beeld** ANP/Laurens van Putten, ANP/Meinrad Schade, ANP/Peter Hilz

Hitte in de kassen van het Westland. In 2030 kan wereldwijd 2 procent van de werkuren verloren gaan omdat het te heet is om te werken. Dat levert problemen op voor de gezondheid en veiligheid van werkenden.

Aan het woord



Bart Jansen
rechtsfilosoof en
bedrijfsethicus aan
New York University,
Nyenrode en de
Universiteit van Amsterdam



Fleur Meerman
senior beleidsmedewerker
bij de SER



Camilla Roman
beleidsspecialist Green Jobs
bij International Labour
Organization

Hoe zorgen we er wereldwijd voor dat de overgang naar een duurzame samenleving eerlijk verloopt? En: wie mag erover meepraten wat 'eerlijk' inhoudt in tijden van transitie? Geen gemakkelijke opgave, wel een waarmee we aan de slag moeten. En waaraan gelukkig ook al hard wordt gewerkt, in en buiten Nederland.

Wat is eigenlijk een rechtvaardige – of een eerlijke – samenleving? Daar kun je vanuit heel verschillende perspectieven naar kijken, stelt rechtsfilosoof en bedrijfs-ethicus Bart Jansen. “Als het gaat over overgangssituaties is de zogenoemde ‘distributieve rechtvaardigheid’ van belang: hoe verdelen we de lusten en de lasten tijdens zo’n overgangperiode? Die vraag is relevant nu we onder meer een transitie meemaken naar duurzame energie en er mede daardoor grote veranderingen op de arbeidsmarkt zijn. Sommige banen verdwijnen, terwijl in nieuwe sectoren nieuwe mensen nodig zijn.”

Bart Jansen

‘Je kunt de overgang naar een duurzame samenleving vergelijken met de afschaffing van de slavernij’

“De filosoof Aristoteles stelde dat je gelijken gelijk moet behandelen en ongelijken ongelijk. Je trekt de achtergestelden tijdelijk voor; zo heeft rechtvaardigheid een herverdelende werking en zet je tijdens een overgangperiode iets recht. Een belangrijke vraag is dan wel wé de lusten en de lasten verdeelt en hoe het ‘rechtzetten’ eruitziet. Om een illustratie te geven: na de sluiting van de mijnen in Zuid-Limburg werd in Heerlen de Open Universiteit gevestigd. De vraag is wat daar rechtvaardig aan is, want de mijnwerkers werden niet omgeschoold tot hoogleraar. Wat hadden zij eigenlijk aan die compensatie?”

Daarbij blijft ook de onpartijdigheid van de ‘verdeler’ van de lusten en lasten een heikel punt, vertelt Jansen, want welke overheid of organisatie kan de eigen positie in een overgangsfase geheel buiten beschouwing laten?

“Een transitiefase zoals we die nu meemaken, is niet nieuw”, zegt Jansen.

“Je zou de overgang naar een duurzame samenleving kunnen vergelijken met de afschaffing van de slavernij. Vóór die afschaffing werden mensen gezien als bezit, op basis van valse juridische, sociologische en economische argumenten. Met het afschaffen van de slavernij zijn we afgestapt van het idee dat je mensen kon bezitten, maar we hebben in feite precies dezelfde argumenten gebruikt om sindsdien de natuur te exploiteren. Pas de laatste decennia zetten we steeds meer vraagtekens bij de natuur als bezit van de mens, nu we zien dat we de natuur geen kans geven zich te herstellen.”

Jansen is om die reden groot voorstander van het toekennen van ‘rechten voor

de natuur’. Een groeiende internationale beweging pleit daarvoor. De natuur zou haar rechten dan via de rechter kunnen opeisen. De Limburgse gemeente Eijsden-Margraten heeft in november 2023 als eerste Nederlandse gemeente de natuur als rechtspersoon erkend. Jansen: “De beweging voor ‘rechten voor de natuur’ laat zien dat we in het realiseren van een rechtvaardige transitie kunnen leren van hoe eerdere grote transities zijn verlopen.”

Verder vooruitkijken

De scope van de transitie waar we momenteel in zitten, is gaandeweg verbreed, vertelt Fleur Meerman, senior beleidsadviseur bij de SER. “De nadruk van het spreken over een rechtvaardige transitie heeft lang gelegen op de overgang van fossiele naar duurzame energie en de banen die daardoor in ons land zouden verdwijnen en ontstaan. We kijken nu breder, bijvoorbeeld ook naar

kledingproductie en het effect daarvan op productielanden ver weg: hoe kunnen we zo’n hele keten eerlijker maken? We kijken naar sociale, economische en klimaateffecten van keuzes die overheden en bedrijven maken. En we zijn verder vooruit gaan kijken: wat is het effect van wat we nu doen op toekomstige generaties? Dat komt allemaal samen in de nieuwe doelstelling van de SER: het bevorderen van brede welvaart waar samenleving, economie en milieu in balans zijn, hier en nu, later en elders.”

De SER houdt zich al meer dan twintig jaar bezig met internationale rechtvaardigheid. Meerman: “Sinds 2016 heeft de SER de totstandkoming en uitvoering gecoördineerd van elf convenanten voor Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. Zo’n IMVO-convenant is tot stand gekomen voor onder meer de textielsector, de banken en de sector voor hernieuwbare energie.”

Niet meer onwetend

De SER ondersteunt Nederlandse bedrijven met onder meer de IMVO-convenanten al jarenlang in hun *due diligence*: het opsporen en zo veel mogelijk voorkomen, verkleinen en compenseren van risico’s voor mens en milieu in hun productieketen. Binnen de IMVO-convenanten zijn allerlei tools en trainingen ontwikkeld die bedrijven helpen om een goed *due diligence*-systeem op te zetten en die bedrijven stimuleren om impact te maken.

Inmiddels is er ook Europese wetgeving voor duurzaamheidsverslaggeving: dit jaar werd de *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD) van kracht. “De CSRD verplicht grote bedrijven om transparant te zijn over hun eigen organisatie en hun productieketen”, vertelt Meerman. “Die transparantie is een enorme verbetering met tien jaar geleden en legt de basis voor een rechtvaardige transitie. Door hun eigen organisatie en hun keten te onderzoeken, worden bedrijven zich bewust van risico’s, kansen en mogelijke of daadwerkelijke misstanden in hun eigen productieproces. Daar móét je iets mee, zeker als die informatie voor een groot publiek toegankelijk is. De CSRD zorgt ervoor dat bedrijven zich niet meer onwetend kunnen houden.”



Textielfabriek in Asmara, Eritrea. Recente Europese wetgeving verplicht grote bedrijven om transparant te zijn over hun eigen organisatie en productieketen.

De CSRD, waar 50.000 Europese bedrijven onder vallen, is bovendien onderdeel van een brede ontwikkeling op wetgevingsgebied. Meerman: “Er komt meer inhoudelijke wetgeving aan, die bedrijven bijvoorbeeld verplicht om hun productielocaties bekend te maken, samen met informatie over de omstandigheden daar.”

Of regelgeving op tijd komt voor de écht grote bedrijven, betwijfelt Bart Jansen. “Met name de grote Amerikaanse techbedrijven gaan de concurrentie aan met overheden. Denk aan X dat in feite macht heeft gekregen over de vrijheid van meningsuiting. Bedrijven van deze omvang leggen zich niet zomaar neer bij wetgeving, ook niet als het gaat om rechtvaardige transitie. Multinationale investeerders hebben bijvoorbeeld een eigen, intern systeem voor geschillenbeslechting – een element dat juist voor een rechtvaardige transitie een kink in de kabel is.”

Wereldwijd streven naar rechtvaardige transitie

Het werken aan rechtvaardige transitie gebeurt niet alleen in Europa, met onder meer de CSRD, maar ook wereldwijd.

samen. De ILO buigt zich sinds 2009 over rechtvaardige transitie. Aanvankelijk vooral over *green jobs*: banen in duurzame sectoren. Sinds 2015 is de insteek breder. Roman: “Rechtvaardige transitie gaat over

Fleur Meerman

‘Door hun eigen keten te onderzoeken, worden bedrijven zich bewust van risico’s en mogelijke misstanden’

Camilla Roman houdt zich bij de International Labour Organization (ILO) bezig met het onderwerp *just transition*. In de ILO komen overheden, vakbonden en werkgeversorganisaties van 187 lidstaten

de overgang naar duurzame economieën op een manier die inclusief is, waarbij *decent work* ontstaat (werk dat mensen in vrijheid, veilig en met waardigheid kunnen doen), ongelijkheid kleiner wordt →

en waarbij niemand wordt achtergelaten. Energie is weliswaar een belangrijke factor in de overgang naar een duurzame economie, maar uiteindelijk moeten alle sectoren een transformatie ondergaan en werken aan inclusiviteit en fatsoenlijk werk wereldwijd.”

Over de ILO-richtlijnen voor een rechtvaardige transitie zijn de regeringen en sociale partners van alle 187 lidstaten het eens. Roman: “Natuurlijk zijn er onderling verschillen tussen de landen, bijvoorbeeld vanwege beleidsprioriteiten. Maar belangrijk is dat de basisprincipes voor een rechtvaardige transitie voor ieder land relevant zijn, in welk stadium van ontwikkeling het zich ook bevindt.”

Voor een rechtvaardige overgang naar een duurzamer samenleving telt niet alleen het resultaat, maar ook het proces, benadrukt Roman. “Er kan geen

inclusieve, rechtvaardige samenleving ontstaan als het proces daarnaartoe niet inclusief en rechtvaardig is geweest. De participatie van alle belanghebbenden is daarom belangrijk. Als je mensen niet betreft bij de veranderingen die ze zien plaatsvinden, voelen ze zich buitengesloten en is er gebrek aan draagvlak.”

Te heet om te werken

De reden dat de ILO zich intensief bezighoudt met een rechtvaardige transitie, is dat klimaat en arbeidsmarkt sterk met elkaar verbonden zijn. Roman geeft als voorbeeld: “Uit onderzoek blijkt dat in 2030 wereldwijd 2 procent van de werkuren verloren kan gaan omdat het simpelweg te heet is om te werken. Dat levert natuurlijk ook problemen op voor de gezondheid en veiligheid van werkenden.”

Ook op een andere manier hangen klimaat en arbeidsmarkt nauw samen: “De overgang naar duurzame en veerkrachtige samenlevingen met weinig CO₂-uitstoot heeft een enorme invloed op banen en arbeidsomstandigheden. Tot 2030 komen er naar verwachting wereldwijd 18 miljoen banen bij door maatregelen op het gebied van energie en verdwijnen er tegelijk 6 miljoen banen, met name in de fossiele industrie. Per saldo komen er dus miljoenen nieuwe banen, maar het is bepaald niet vanzelfsprekend dat de nieuwe banen terechtkomen bij de mensen die hun baan door de transitie hebben verloren. We weten bijvoorbeeld dat vrouwen minder kansen hebben dan mannen op die nieuwe banen. Hetzelfde geldt voor bepaalde bevolkingsgroepen binnen landen. Een inclusieve, rechtvaardige transitie vergt een actieve inspanning van alle landen samen.”



Een rechtvaardige samenleving vraagt ook wat van consumenten. Zij moeten accepteren dat ze een eerlijker prijs voor producten gaan betalen.

Iedereen aan tafel

Een van de grote uitdagingen om een rechtvaardige transitie te realiseren, is het betrekken van belanghebbenden, ziet Roman. “Het is cruciaal dat iedereen, inclusief de meest kwetsbare groepen, mag meepraten aan de tafels waar de besluiten vallen. Die groepen zijn bijvoorbeeld vrouwen, jongeren, inheemse gemeenschappen en mensen die in de informele economie werken (geen geregistreerd werk hebben). Behalve een cruciale opgave is dat ook een erg complexe opgave. We moeten ervoor zorgen dat het betrekken van belanghebbenden méér wordt dan een oppervlakkige kwestie van vinkjes zetten.”

Fleur Meerman van de SER ziet dezelfde uitdaging: “Degene die het meest geraakt wordt door de transitie, kan het minst goed voor zichzelf opkomen, zeker waar het gaat om mensen in minder ontwikkelde landen, dieper in de keten.” Zij ziet daarin ook een taak voor overheden in de meer ontwikkelde landen. “Zij kunnen eraan bijdragen dat minder ontwikkelde landen stappen zetten om bij te dragen aan een rechtvaardige transitie, bijvoorbeeld door die stappen te belonen. Mede door de CSRD komt er de komende jaren een schat aan informatie vrij, bijvoorbeeld over specifieke gebieden met een verhoogd risico op slecht betaald werk of arbeidsomstandigheden die ondermaats zijn. Met die informatie kunnen overheden in rijkere landen gericht beleid maken.”

Consument moet ‘om’

Een uitdaging van heel andere aard is volgens Meerman dat consumenten in met name de rijkere landen moeten accepteren dat ze een eerlijke prijs voor producten gaan betalen. “Wij zijn nu gewend aan goedkope spijkerbroeken die gemaakt zijn in het Verre Oosten, waar de wet- en regelgeving omtrent arbeidsomstandigheden en milieu veel minder streng is dan bij ons. De schade die daar ontstaat aan mens en milieu moet verwerkt worden in de prijs die wij betalen. Dat vraagt nogal wat van de consument.”

Bart Jansen ziet in rechtse politiek de grootste bedreiging voor een recht-

vaardige transitie. “Naast de feitelijke, verdelende rechtvaardigheid bestaat er namelijk ook de zogenoemde ‘ervaren rechtvaardigheid’. Rechtse politici zijn er heel goed in om die ervaren rechtvaardigheid te beïnvloeden: om groepen

Camilla Roman

‘Als je mensen niet betrekt bij veranderingen, voelen ze zich buitengesloten en is er gebrek aan draagvlak’

mensen het idee te geven dat zij het onderspit delven in tijden van verandering. Zij zien dergelijke transities juist als fundamenteel ónrecht. De rechtse politieke wind die momenteel in een groot deel van de wereld waait, vormt daardoor een sta-in-de-weg voor rechtvaardige transities.”

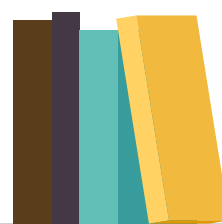
Invloed uitoefenen op de ervaren rechtvaardigheid is een ingewikkelde opgave, zegt Jansen. “Ik heb daar geen oplossing voor. Politici zijn naar mijn idee te vaak meer geïnteresseerd in verkiezingen dan in kiezers. Dat werkt uiteindelijk tegen ze. Het Oostenrijkse Graz heeft een communistische burgemeester in een verder uiterst rechts land: Elke Kahr. Haar *unique selling point* lijkt te zijn dat ze oprechte interesse heeft in haar burgers. Voor een rechtvaardige transitie is het dus niet alleen van belang dat achtergestelde groepen ver weg zich gehoord voelen, maar ook de burgers en consumenten dicht bij huis.”

Lichtpuntjes

Is een rechtvaardige samenleving ooit ‘af’? Uiteraard niet, zegt Jansen. “Rechtvaardigheid is altijd iets om naar uit te kijken. De rechtvaardige samenleving is een appèl: iets waar we aan moeten blijven werken.” Daarbij zijn er hoopgevende lichtpuntjes, ziet Fleur Meerman. “Een van de bedrijven die het IMVO-convenant voor textiel hebben

ondertekend, is Schijvens, een relatief kleine producent van werkkleding. Zij stellen alles in het werk om bijvoorbeeld een leefbaar loon te bereiken voor de mensen die werken in de fabrieken waar hun kleding wordt gemaakt.

Daarin proberen ze ook hun klanten mee te krijgen. Het voordeel van een klein bedrijf is dat het vaak gericht is op goede relaties. Als je samen in een keten aan de slag gaat – grote en kleine bedrijven én overheden – kun je echt impact hebben.” ●



Hulp voor bedrijven bij duurzaamheid en CSRD

De SER biedt hulp aan bedrijven op het gebied van duurzaamheid en de CSRD. Zo organiseert de SER regelmatig webinars en trainingen en is er een reeks tools ontwikkeld. Deze zijn te vinden op ser.nl onder het thema Duurzaamheid. Meer weten over de CSRD? Scan dan de QR-code.



Voelen dat veranderingen de wereld beter maken

Rechtvaardigheid is een woord dat pas dichtbij komt als je het concreet maakt. In een rechtvaardige samenleving worden ieders belangen, wensen en behoeften gehoord en meegenomen in te maken afwegingen en keuzes. Ook die van de jongeren en toekomstige generaties.

Daarom moeten we het met elkaar hebben over vergrijzing, digitalisering, klimaatverandering en de grote sociale ongelijkheid in Nederland en daarbuiten. Transities die niet te keren zijn, maar wel in een richting kunnen worden gestuurd die mensen perspectief en hoop geeft. De lusten en lasten moeten eerlijk worden verdeeld. Anders nemen de tegenstellingen in de samenleving toe, gaat de brede welvaart omlaag en verliezen we met z'n allen.

Als je voelt dat veranderingen de wereld beter, veiliger, gezonder en eerlijker maken, zul je eerder geneigd zijn om mee te bewegen en mogelijk zelfs helpen om de transities te versnellen. Banen in de fossiele industrie verdwijnen, maar er komen groene banen voor terug. Benzine- en dieselauto's verdwijnen, maar de (stads)lucht knapt er flink van op. De industrie verduurzaamt, maar wordt daarmee ook een stuk schoner. Woningen moeten energieneutraal worden gemaakt, maar worden daarmee ook gezonder en comfortabeler en houden hun waarde voor de toekomst.

Een rechtvaardige samenleving vraagt een permanente dialoog tussen politiek en samenleving, met ondernemers, werkgevers, werkenden, maatschappelijke organisaties, burgerberaden en burgers in Nederland en Europa. Maar ook met buitenlandse overheden, bedrijven, vakbonden en maatschappelijke organisaties. Want de negatieve impacts van bedrijfsactiviteiten worden vaak juist in productielanden gevoeld.

De Europese Unie heeft *Just Transition* hoog op de agenda gezet. Het is een belangrijk onderdeel van de *Green Deal* dat Europa uiterlijk in 2050 klimaatneutraal is. Zo is er een *Just Transition Fund* ingesteld dat Europese regio's ondersteunt bij de overgang naar een groene economie en een klimaatneutraal Europa. *Just transition* is ook een belangrijk motief voor de net van kracht geworden *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD). Deze Europese richtlijn verplicht bedrijven te rapporteren over de impact van hun activiteiten op mens, natuur en milieu. Daarmee wordt 'rechtvaardige transitie' een begrip dat inhoud krijgt.

Transities kunnen, nee móéten de wereld schoner, groener, eerlijker en inclusiever maken. Daar willen wij als SER aan bijdragen, hier en nu, elders en later. In ons streven naar brede welvaart zit rechtvaardigheid ingebakken. Brede welvaart is welvaart waarin iedereen meedoet en iedereen deelt, en niemand wordt achtergelaten.

De komende jaren zullen niet simpel worden. Er moeten scherpe keuzes worden gemaakt. Niet alles kan overal en zeker niet tegelijk. Maar laten we werken aan een toekomst waar iedereen naar gaat verlangen.



Kim Puffers

Voorzitter Sociaal-Economische Raad
Column geschreven vóór benoeming tot informateur.





Hardnekkig maar al lang verboden: de loonkloof

Vrouwen verdienen nog steeds minder dan mannen, al doen ze hetzelfde werk. En ook vrouwen die gelijk werk doen, worden niet altijd gelijk betaald. Wat is er nodig voor een rechtvaardige transitie op het gebied van beloning? Een tweegesprek tussen Sophie van Gool, econoom en schrijver, en Phoebe Cox, beleidsadviseur bij het College voor de Rechten van de Mens.

Tekst Corien Lambregtse **Beeld** Jelmer de Haas, Arenda Oomen, Henri van der Beek



Hebben jullie zelf ervaring met onderbetaling?

Phoebe: “Dat is meteen een interessant punt. Ik zou het niet weten. Beloningen zijn niet transparant. De Rijksoverheid waar ik in dienst ben, werkt netjes met functies, salarisschalen en treden. Maar al zit je in dezelfde schaal als collega’s, je weet niet wie op welke trede zit en waarom. En juist daar lopen de beloningen uit elkaar.”

Sophie: “Medewerkers worden ingeschaald op basis van functiegraad en werkervaring. Maar wat is relevante werkervaring? In de praktijk wordt er veel onderhandeld over salaris. Van mannen wordt meer geaccepteerd dat zij hard onderhandelen dan van vrouwen. Maar wanneer een vrouw minder loon krijgt dan haar mannelijke collega, terwijl beiden hetzelfde werk doen, is dat discriminatie.”

Phoebe: “In 2022 heeft het College voor de Rechten van de Mens een uitspraak gedaan over de klacht van

een vrouw die als bedrijfsjurist bij Wehkamp werkte. Deze vrouw (Mirjam Admiraal) kwam erachter dat een mannelijke collega die een paar maanden na haar in dienst was gekomen € 1.000 bruto per maand meer verdiende. Toen ze verhaal ging halen, zei de werkgever dat de mannelijke collega meer relevante werkervaring had, want hij had drie jaar als bedrijfsjurist gewerkt. Maar Admiraal had maar liefst zes jaar ervaring als advocaat. De vrouw stapte met steun van Bureau Clara Wichman (juridische stichting die werkt aan gendergelijkheid en een betere maatschappelijke en juridische positie van vrouwen in Nederland, red.) naar de rechter. Die oordeelde dat er geen sprake was van loondiscriminatie. Daarop ging de vrouw in hoger beroep. In de tussentijd vroeg ze een oordeel aan het College voor de Rechten van de Mens. Het College oordeelde dat er wél sprake was van discriminatie op grond van geslacht. Toen het hoger beroep vorig jaar

door het Gerechtshof werd behandeld, ging Wehkamp toch overstag. De zaak is met een schikking beëindigd.”

Sophie: “Maar een *happy end* kun je het niet noemen, want de vrouw was wel haar baan kwijt en heeft drie jaar lang juridische strijd moeten leveren. De zaak heeft haar persoonlijk veel gekost. Maar ze heeft wel laten zien dat melden loont.”

Zijn er sectoren die het beter doen dan andere?

Sophie: “Het treurige nieuws is dat de loonkloof in alle sectoren voorkomt, al is de kloof bij de overheid kleiner dan in het bedrijfsleven. Het zit niet alleen in beloningsverschillen. We zien ook dat vrouwen er veel langer over doen om op een bepaald functie- en beloningsniveau te komen dan mannen, zonder dat daar een reden voor is. Vrouwen in Nederland zijn al twintig jaar hoger opgeleid dan mannen.”

Hoe zit het met de loonkloof tussen mannen en vrouwen?

Loondiscriminatie is in Nederland al sinds 1975 verboden. Eerst via de Wet gelijk loon voor mannen en vrouwen, in 1980 via de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en sinds 1994 via de Algemene wet gelijke behandeling. Toch is de loonkloof er nog steeds. En niet alleen in Nederland, maar in heel Europa. Vrouwen verdienen 13 procent minder per uur dan mannen. Dat komt vooral doordat vrouwen in sectoren werken die minder betalen en minder vaak een topfunctie hebben. Maar ook als je daarvoor corrigeert, blijft er een onverklaarbaar verschil bestaan: vrouwen verdienen voor hetzelfde werk in het bedrijfsleven 7 procent minder en bij de overheid 2 procent minder dan mannen (bron: CBS, Monitor Loonverschillen mannen en vrouwen, 2022).



Mirjam Admiraal maakte er werk van toen ze erachter kwam dat ze bij Wehkamp minder verdiende dan een mannelijke collega met dezelfde functie en minder ervaring. Nu zet ze zich in voor vrouwen die hetzelfde overkomt.

Sophie van Gool

'Ik hoop dat steeds meer mensen loondiscriminatie gaan aanvechten'

En hoe zit het met de verschillen tussen vrouwen onderling?

Phoebe: "Ook onderling zijn er qua beloning veel verschillen, maar daar is nog niet veel onderzoek naar gedaan. Er is één studie van het Centraal Planbureau (CPB) waarbij voor vrouwen in een bepaalde leeftijdsgroep de beloningsverschillen zijn onderzocht, gekoppeld aan een etnische of culturele achtergrond. Daaruit blijkt dat vrouwen met een Turkse migratieachtergrond relatief het slechtst af zijn: die verdienen 29 procent minder per uur dan vrouwen zonder migratieachtergrond. Vrouwen met een Marokkaanse, Surinaamse of Nederlands-Caribische achtergrond verdienen ook allemaal een stuk minder per uur. We weten dat factoren als huidskleur, seksuele geaardheid of een arbeidsbeperking op allerlei gebieden tot een achterstand kunnen leiden, daarom is het waarschijnlijk dat die ook de loonkloof groter maken. Maar om dat hard te maken, is meer onderzoek nodig."

Sophie: "Ik kom het best vaak tegen in de praktijk: vrouwen met een migratieachtergrond en vrouwen van kleur worden binnen hun team het slechtst betaald, ook al hebben ze veel werkervaring en de juiste opleiding. Als ze dat beloningsverschil aanvechten, worden ze vaak niet serieus genomen. Of ze krijgen te horen: bewijs eerst maar eens dat je het kunt."

Hoe kan het toch dat de loonkloof steeds maar blijft bestaan?

Sophie: "Daar zijn allerlei oorzaken voor. De belangrijkste is de ongelijke verdeling van werk en zorgtaken, waardoor heel veel vrouwen parttime werken. De tweede is dat beroepen waarin veel vrouwen werken, zoals de zorg, onderwijs en kinderopvang, minder goed betalen dan beroepen waar veel mannen werken. De derde oorzaak is het glazen plafond: vrouwen

stromen veel minder door naar hogere functies. De vierde is dat vrouwen worden onderschat en minder serieus worden genomen als ze onderhandelen over hun beloning. En de vijfde is dat vrouwen niet volledig worden betaald voor hun werk. Vrouwen doen hetzelfde werk als mannen in minder tijd, juist omdat ze parttime werken. Maar ook heel vaak doen ze het werk deels in hun eigen tijd."

Wat moet er gebeuren om de kloof te dichten?

Phoebe: "De eerste stap is beloningsverschillen transparant maken. In mei 2023 is de Europese Richtlijn Loontransparantie gelanceerd, die in alle landen in wetgeving moet worden omgezet. Daar is het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid nu mee bezig. De Richtlijn houdt in dat ondernemingen met meer dan vijftig werknemers informatie moeten verstrekken over de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen in vergelijkbare functies. Ondernemingen met meer dan 250 werknemers moeten aan de overheid rapporteren of zij vrouwen en mannen gelijk belonen. Als er sprake is van ongelijke beloning, kunnen er sancties volgen."

Hoe scoort Nederland binnen Europa als het gaat om de loonkloof?

Phoebe: "Volgens de Europese Commissie is de loonkloof tussen mannen en vrouwen gemiddeld 14 procent. Nederland zit met 13,5 procent in de middenmoot. Luxemburg doet het opvallend goed, Scandinavische landen doen het iets beter dan Nederland. Het probleem is wel dat de cijfers niet goed te vergelijken zijn. Er is geen land waar zoveel parttime wordt gewerkt als in Nederland, maar er is ook geen land waar de arbeidsparticipatie van vrouwen zo hoog is als in Nederland. Italië bijvoorbeeld doet het goed

op gelijke beloning, maar de arbeidsparticipatie van vrouwen is er heel laag."

Kunnen we van andere landen leren?

Sophie: "Twee jaar geleden ben ik in IJsland geweest, het walhalla van gendergelijkheid en vrouwenrechten, maar ook daar bleek nog steeds een loonkloof te bestaan. Toch kunnen we van IJsland leren. De Europese Richtlijn Loontransparantie is geïnspireerd op IJslands voorbeeld. In het Verenigd Koninkrijk en Australië geldt →

De SER en gelijk loon

De SER werkt aan diversiteit en inclusie. SER Diversiteit in Bedrijf ondersteunt bedrijven en organisaties om tot een divers personeelsbestand en een inclusief bedrijfsklimaat te komen. Ook helpt de SER bedrijven bij het werken aan meer diversiteit in de top en subtop; via het SER Diversiteitsportaal kunnen bedrijven tools vinden voor het opstellen van een plan van aanpak. Het Charter Diversiteit zet zich onder meer in voor gendergelijkheid en een gelijkwaardige positie van vrouwen op de arbeidsmarkt. SER Topvrouwen maakt bovendien hooggekwalificeerde vrouwen zichtbaar. Ten slotte werkt de SER aan leefbaar loon in internationale ketens, bijvoorbeeld door middel van sectorconvenanten en inzet op internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen (IMVO).



Phoebe Cox

‘De eerste stap om de loonkloof te dichten is beloningsverschillen transparant maken’

eveneens een rapportageverplichting. In Schotland en Nieuw-Zeeland wordt ook naar de onderwaardering van vrouwenberoepen gekeken. Zo is het werk van thuiszorgmedewerkers qua opleidingsniveau, werkuren en werkzwaarte goed te vergelijken met dat van vuilnismannen. Toch worden vuilnismannen beter betaald dan thuiszorgmedewerkers. In Schotland kregen thuiszorgmedewerkers gemiddeld drie pond per uur minder betaald dan vuilnismannen. Ze vochten dat succesvol aan bij de rechter. Een soortgelijk proces in Nieuw-Zeeland leidde tot een salarisverhoging met 15 tot 29 procent voor zorgmedewerkers. Gelijk werk én gelijkwaardig werk verdienen een gelijke beloning.”

Wat kan de SER doen om gelijk loon voor gelijk werk te bevorderen?

Phoebe: “Het SER-advies Diversiteit in de top – over een vrouwenquotum en

streefcijfers voor diversiteit in de top en subtop van bedrijven – heeft iets in beweging gebracht. Misschien kan de SER op een soortgelijke manier het onderzoek naar de loonkloof bevorderen, niet alleen tussen mannen en vrouwen, maar ook tussen mannen onderling en vrouwen onderling. Zorg dat bedrijven daarover gaan rapporteren.”

Sophie: “Maar onderzoeken en rapporteren is niet genoeg. Laat de SER bedrijven vooral ook uitdagen en aansporen tot actie.”

Gaat de loonkloof ooit verdwijnen? Hoe optimistisch zijn jullie daarover?

Phoebe: “Dit probleem kan niet op het niveau van individuen worden opgelost. De overheid heeft de taak om loondiscriminatie aan te pakken, werkgevers moeten transparant zijn over beloningsverschillen. Daarmee dichten

we de loonkloof niet meteen, maar transparantie gaat zeker helpen.”

Sophie: “Op een pessimistische dag denk ik: het gaat veel te langzaam. Het ergste is de reflex van bedrijven en organisaties als je ze confronteert met de loonkloof in hun organisatie. Hun reactie is niet: ‘Oh wat erg, hoe gaan we het oplossen?’ Nee, ze zeggen: ‘Waar heb je die cijfers vandaan? Die kunnen niet kloppen.’ Vervolgens gaan ze bewijzen dat er geen loonkloof is. Of ze zeggen dat de verschillen te verklaren zijn als je die voor een aantal factoren corrigeert en dan brengen ze daarover een persbericht naar buiten. Maar op een optimistische dag zie ik dat de loonkloof steeds meer aandacht krijgt en dat er steeds meer organisaties zijn die er iets tegen willen doen. Ik hoop dat er steeds meer mensen zijn die loondiscriminatie gaan aanvechten.” ●

CV



Phoebe Cox

Phoebe Cox studeerde rechten aan de Universiteit Maastricht. Ze werkte daarna als wetgevingsjurist bij het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat en is sinds 2021 beleidsadviseur bij het College voor de Rechten van de Mens, de onafhankelijke toezichthouder mensenrechten en het gelijkebehandelingsorgaan in Nederland.



Sophie van Gool

Sophie van Gool studeerde economie aan de Universiteit van Amsterdam. Ze is medeoprichter van het platform Salaristijger dat werknemers helpt bij salarisonderhandelingen en werkgevers bij het meten en dichten van de loonkloof in hun organisatie. Ze schrijft een wekelijkse column in het Financieele Dagblad. In 2021 schreef ze een boek over de loonkloof: Waarom vrouwen minder verdienen – en wat we daaraan kunnen doen en werkt nu aan een boek over de economie van het moederschap.

Rechtvaardige mode

'Hoe meer je leert, hoe minder je weet.' Hoewel ik modemanagement en textieltechnologie heb gestudeerd, heb ik de complexiteit en omvang van de mode-industrie nooit helemaal kunnen bevatten. Wel ben ik steeds meer gaan beseffen dat deze industrie een verbijsterende impact heeft op mensen en planeet.

Tijdens mijn master *Sustainable Business & Innovation* ben ik me gaan verdiepen in wat er nodig is om deze industrie te veranderen. Ik kreeg de kans om bij de SER onderzoek te doen naar de rol van duurzaamheids- en *due diligence*-verslaglegging in de mode-industrie. *Due diligence* is een proces dat bedrijven continu doorlopen om risico's en misstanden in hun productieketens te onderzoeken en aan te pakken. De SER was de drijvende kracht achter het IMVO-convenant Duurzame Kleding en Textiel (2016-2021). Dit convenant stimuleerde en ondersteunde kleding- en textielbedrijven om hun productieketens te onderzoeken en negatieve impact op mens, natuur en milieu aan te pakken.

'Welke stemmen worden gehoord en welke belangen worden gediend?'

Mede dankzij het convenant en andere duurzaamheidsinitiatieven zijn steeds meer bedrijven zich bewust geworden van de problemen in hun ketens. Er zijn inmiddels bedrijven die zich inzetten voor gezonde en veilige arbeidsomstandigheden, aanpak van kinderarbeid, leefbare lonen en gebruik van duurzame materialen. Maar iedereen beseft dat de weg naar een rechtvaardige mode-industrie lang en ingewikkeld is.

Het convenant was vrijwillig. Sinds dit jaar is er een Europese wet, de *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD), die bedrijven verplicht om te rapporteren over hun impact op mens, milieu en maatschappij en over hun inspanningen om die impact te verbeteren. De CSRD draait om 'Just Transition'. Een mooi begrip, maar ook hiervoor geldt: hoe meer ik erover nadacht, hoe meer vragen ik erbij kreeg. Wat is een *just transition*? Wie bepaalt wat rechtvaardig is en voor wie? Welke stemmen worden gehoord en welke belangen worden gediend?

Het antwoord op die vragen kunnen we niet aan individuele bedrijven overlaten. Er moet focus worden gebracht, er moeten criteria worden opgesteld en barrières opgelost, zodat duidelijk wordt waaraan een rechtvaardige transitie moet voldoen. Daar moet de hele Europese Unie over meedenken. Ook Nederland kan daarin een rol spelen. Daar ligt een taak voor de overheid, de SER, bedrijven, vakbonden en maatschappelijke organisaties.

Voor mij is helder geworden dat een *just transition* in de mode-industrie niet zonder dialoog kan. Een dialoog met en tussen alle belanghebbenden, zeker de arbeiders in de productielanden. Een rechtvaardige transitie betekent dat alle betrokkenen meepraten en meedoen. Het *due diligence*-proces en de CSRD zijn belangrijke stappen naar rechtvaardige mode.



Gemma Bandell

Gemma Bandell studeerde *Sustainable Business & Innovation*. Bij de SER deed ze onderzoek naar de rol van duurzaamheids- en *due diligence*-verslaglegging om tot een rechtvaardige transitie te komen in de mode-industrie.

'We zijn nog lang niet uitgeleerd'

Aan het woord



Manon van der Lely
manager
HR development
bij a.s.r.

"De SER moet ons uitdagen", zegt Manon van der Lely, manager HR development van a.s.r. Daarom ondertekende de verzekeraar het Charter Diversiteit, een initiatief van SER Diversiteit in Bedrijf. Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie zijn onderdeel van de bedrijfsstrategie van de verzekeraar. Geen mooie praatjes voor de bühne of verplichting, maar puur bedrijfsbelang. "Maar we zijn nog niet uitgeleerd."

Tekst Ton Bennink Beeld ANP/Patricia Rehe



Voor het vervullen van een vacature zoeken managers vaak naar iemand die honderd procent gezond lijkt, zonder beperkingen. Daarmee kunnen ze potentieel laten liggen.

Van der Lely: “Wij hebben vier ‘stakeholders’. De medewerker, de klant, de maatschappij en de aandeelhouder. De medewerker is de spil; onze medewerkers zijn een afspiegeling van de samenleving. Gelijkwaardigheid staat voorop; we streven naar gelijke kansen voor iedereen.”

Dat komt de samenleving ten goede én is in het bedrijfsbelang, meent ze. “Medewerkers die zich gerespecteerd en gewaardeerd voelen, hebben een direct effect op de klanttevredenheid. Blijve klanten zijn goed voor het bedrijf en daarmee voor de aandeelhouders. Dat komt ook omdat je hiermee het beste uit iedereen naar boven haalt.”

De focus verbreedde de afgelopen jaren van genderdiversiteit naar ook kenmerken als seksuele voorkeur, religie, beperking en neurodiversiteit (bijvoorbeeld autisme of ADHD). Zo krijgen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt volgens haar volop kansen bij a.s.r.: “Iedereen verdient erkenning, waardering en respect. Dat zorgt voor enorme kracht.”

Intern uitzendbureau

Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die (opnieuw) starten met een baan, hebben begeleiding nodig. Dat doet de verzekeraar via een interne aan HR gekoppelde dienst. Een soort intern uitzendbureau. “Ik vind dat we een uniek concept hebben met deze participatiedesk. Ik kan het collegabedrijven van harte aanbevelen. Probeer meer te doen dan alleen het door de overheid gestelde quotum te halen.”

De participatiedesk werft mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en ‘leent’ ze vervolgens uit aan bedrijfsonderdelen. De salariskosten zijn voor a.s.r. als geheel. “Een manager zoekt voor het vervullen van een vacature vaak naar het schaap met de vijf poten. Iemand die honderd procent gezond lijkt, zonder beperkingen. Via de participatiedesk nemen we de drempels weg om iemand ‘uit te proberen’. Binnen anderhalf jaar blijkt dat managers hun ‘leen’-medewerker niet meer

‘Managers zoeken vaak het schaap met de vijf poten’

kwijt willen. Zo hebben we op de afdeling Communicatie een collega die zes jaar geleden via de participatiedesk aan het werk is gegaan. De reden is dat hij last heeft van chronische vermoeidheid en zichzelf snel overvraagt. Hij startte via de participatiedesk met 20 uur werken in de week. Later breidde hij dit aantal uren uit en nu werkt hij met plezier in verschillende rollen binnen a.s.r.”

Geen loonkloof bij a.s.r.

Het is zo simpel als wat, stelt de HR-manager. Niet alleen moet een bedrijf de maatschappelijke verantwoordelijkheid pakken, maar in deze krappe arbeidsmarkt is goed diversiteits-, inclusiviteits- en gelijkwaardigheidsbeleid geen discussie. “Mensen blijven alleen bij je als ze het naar hun zin hebben. Je moet daarom een heel diverse aanpak hebben.”

a.s.r. startte vijf jaar geleden met een ambitieus diversiteitsbeleid. Ze zijn er alleen nog niet: nog steeds bezetten meer mannen de leidinggevende functies dan vrouwen. “We zijn zeker nog niet uitgeleerd. Daarom laten we ons graag uitdagen door bijvoorbeeld de SER. Door onze deelname aan het Charter Diversiteit dwingen we onszelf ertoe een plan van aanpak te maken en daarop te rapporteren. SER Diversiteit in Bedrijf bevraagt ons in sessies actief over dat plan en via de SER kunnen we bovendien *benchmarken* met andere organisaties. Ook als het gaat om bijvoorbeeld psychologische veiligheid op de werkvloer. Daar besteden we ook meer aandacht aan.”

De verzekeraar is de enige in de verzekeringsbranche die trede 1 behaalde bij de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) van TNO. “We moeten hard werken om dat te behouden. Ons dashboard

diversiteit en inclusie helpt daarbij. Daar staat bijvoorbeeld op hoe het met de verhouding man-vrouw is gesteld en of er sprake is van een loonkloof. Die er bij a.s.r. dus ook niet is.”

Tips

Gevraagd naar tips, zegt Van der Lely: “Zorg voor goede arbeidsvoorwaarden die je beleid ondersteunen. Zoals tijd- en plaatsafhankelijk werken, werk-privébalans, enzovoort. Geef mensen verantwoordelijkheid en vrijheid. En train je managers. Bijvoorbeeld in het objectief gesprekken voeren.” Bij a.s.r. zet HR bovendien wekelijks een enquête (eMood) uit. “Daarin vragen we aan mensen hoe ze zich voelen als het gaat om werkgeluk, vitaliteit en productiviteit. Daardoor hebben en houden we zicht op de medewerkers en hoe ze zich voelen. Twee derde van alle personeelsleden vult die enquête wekelijks in.” ●



Het Charter Diversiteit is al door 500 bedrijven ondertekend. Wie zich aansluit heeft toegang tot een relevant netwerk en kan de SER om advies vragen over de aanpak van een diversiteit en inclusiebeleid.





Hanneke Felten
senior projectleider en onderzoeker bij Movisie, landelijk kennisinstituut voor sociale vraagstukken. Ze doet onderzoek naar verschillende vormen van discriminatie, onder meer op de arbeidsmarkt. Felten is ook verbonden aan Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS).

Zo gaat de baan naar de beste kandidaat

“Bij ons in de organisatie gebeurt dat niet.” Hanneke Felten van Movisie doet onderzoek naar onder meer arbeidsmarktdiscriminatie, stagediscriminatie en racisme en kan dat zinnetje dromen. “Bij werving en selectie wordt er volop gediscrimineerd, bewust en onbewust.”

Tekst Nicole Gommers **Beeld** MacSiers Imaging, Sacha de Boer

Hanneke Felten houdt zich bezig met het tegengaan van discriminatie en het bevorderen van inclusie. Dat zijn onderwerpen die op sympathie kunnen rekenen. “De meeste mensen vinden discriminatie verwerpelijk”, zegt ze. Alleen: er zit licht tussen overtuiging en gedrag. Discrimineren doen we wel degelijk, maatschappijbreed én op de werkvloer. Felten ontwikkelde voor Movisie de e-learning ‘Objectief werven en selecteren’. Dit deed zij samen met SER Diversiteit in Bedrijf, een project van de SER dat bedrijven ondersteunt bij het opzetten, uitvoeren en monitoren van hun diversiteits- en inclusieplannen. Felten verwijst organisaties die een inclusief bedrijfsklimaat willen bevorderen geregeld door naar SER Diversiteit in Bedrijf.

Over discriminatie is Felten duidelijk: “Er lijkt niet één sector te zijn waar het niet speelt.” Het bekendste voorbeeld is de achternaam als obstakel. “Met een Arabisch klinkende achternaam is de kans dat je voor een gesprek wordt uitgenodigd kleiner. Je hebt – bij gelijke geschiktheid zo’n 40 tot 60 procent – minder kans door de eerste selectieronde heen te komen dan iemand die Janssen heet. Ook mensen met een psychische kwetsbaarheid of chronische ziekte – die op het werk prima kunnen functioneren – worden onevenredig vaak gepasseerd, net als oudere sollicitanten. Naar transgender mensen en mensen met over-

gewicht is nog geen wetenschappelijk onderzoek verricht in Nederland, maar we weten dat ook zij vaak met discriminatie te maken hebben.”

Processen op orde

Desondanks is er lang niet altijd sprake van kwade wil. Heeft een sollicitant dezelfde leeftijd, studeerde je aan dezelfde universiteit? “Dan wordt vaker een ‘klik’ ervaren. Als iemand op ons lijkt, vinden we diegene aardiger.

‘Discriminatie kun je zien als bedrijfsrisico. Daarbij hoort een plan om het te voorkomen’

Of: Hans, Tim en Peter zitten in het team, en daarom vinden we dat Mark er beter bij past dan Annabel of Khadija – los van de kwaliteiten van die laatste twee kandidaten. Maar ook dan ben je aan het discrimineren. Niet omdat je het oké vindt vrouwen of minderheden achter te stellen, maar omdat je iemand voortrekt vanwege zijn sekse.”

Het is een goede zaak als werkgevers zich bewust zijn van deze valkuil en er actief mee aan de slag gaan, vindt Felten. “Organisaties zijn verplicht allerlei

risico-inventarisaties te doen, om zo het risico op bijvoorbeeld ongelukken en pestgedrag te minimaliseren. Discriminatie kun je ook zien als bedrijfsrisico. Daarbij hoort een plan om het te voorkomen.” Het Kennisplatform Inclusief Samenleven van Movisie heeft onderzocht of objectief werven en selecteren het midden- en kleinbedrijf aanspreekt – het grootbedrijf is er vaak al mee bezig – en wat werkgevers uit het mkb motiveert ermee aan de slag te gaan.

Uit die inventarisatie bleek dat mkb’ers op de eerste plaats objectief willen werven en selecteren omdat processen eerlijker worden en omdat het goed is voor het bedrijf.

De beste kandidaat

Naar objectief werven en selecteren is al veel onderzoek gedaan. Organisaties hoeven dus niet meer het wiel uit te vinden. Het begint met een analyse van de belangrijkste competenties die nodig zijn voor een functie, legt Felten uit.



Medewerkers van reclamebureau TBWA\NEBOKO, dat in 2022 winnaar was van de Award Diversiteit in Bedrijf. De Award is een initiatief van de SER om diversiteit bij bedrijven te bevorderen.

“Solliciteren gebeurt bij voorkeur met een formulier, waarop de kandidaten kunnen beschrijven op welke manier zij aan de competenties voldoen. Van tevoren staat vast hoeveel punten elk antwoord krijgt. De kandidaten met de hoogste totaalscore nodig je uit voor een ‘gestructureerd interview’. Dat betekent dat elke kandidaat dezelfde vragen in dezelfde volgorde krijgt én dat in het gesprek alleen competenties aan bod komen. Natuurlijk kun je nog een babbeltje maken over het weer en de woonplaats van de kandidaat, maar dat telt niet mee. Je scoort vervolgens weer alle competenties, en de beste kandidaat krijgt uiteindelijk de baan.”

Het scoren vergt zelfreflectie van HRM-medewerkers. Felten: “Als je een klik voelt, is het mogelijk dat je een hogere score uitdeelt. Wees daar alert op en bespreek met een collega hoe die de competenties beoordeeld heeft: ben je voldoende objectief geweest? Bij Movisie en de SER kun je online een gratis e-learning volgen, er bestaan trainingen en op www.talentsbelangrijker.nl vind je veel informatie en voorbeelden.”

Kartrekkers zijn nodig

Organisaties worden op deze manier gestimuleerd na te denken over het tegengaan van discriminatie. Voor meer bewustwording zijn echter ‘kartrekkers’ nodig: “Organisaties die uitdragen wat ze doen en waarom, om

op die manier andere organisaties te enthousiasmeren. Als er meer aandacht komt voor bedrijven die het goede voorbeeld geven, kunnen verhalen over hun inspanningen een *gamechanger* zijn. Dat is belangrijk, want behalve dat discriminatie een ramp is voor het individu, kost het de samenleving ook veel geld. Uit onderzoek weten we bijvoorbeeld dat de stress die ongelijke behandeling veroorzaakt, zorgt voor uiteenlopende gezondheidsproblemen, fysiek én psychisch. Er zijn zelfs mensen die zich min of meer terugtrekken uit de maatschappij en niet meer meedoen aan het arbeidsproces.”

Vanwege de strijd om talent is het in het belang van organisaties dat (onbewuste) vooroordelen en stereotyperingen geen rol meer spelen. Felten: “In 2002 kreeg de wereldberoemde psycholoog Daniel Kahneman de Nobelprijs voor de economie voor zijn onderzoek naar besluitvorming. Hij toonde aan dat mensen bij het nemen van complexe beslissingen – en dus ook in selectieprocedures – afgaan op intuïtie en hun automatische denken. Daaruit komt het objectief werven en selecteren voort: analytisch en weloverwogen nagaan wie de beste kandidaat is. Als we onbelangrijke factoren als achternaam of uiterlijk voortaan negeren, is de kans op het vinden van de juiste kandidaat veel groter. Uiteindelijk is dat wat iedere werkgever wil.” ●

Diversiteitsbewust selecteren

SER Diversiteit in Bedrijf ondersteunt organisaties bij het bevorderen van een gemengd personeelsbestand en een inclusief bedrijfsklimaat. Objectief werven en selecteren is een van de thema’s waarmee SER Diversiteit in Bedrijf zich bezighoudt. Afgelopen jaar werd het Charterdocument ‘Divers werven en selecteren’ gepubliceerd, waarin staat beschreven welke stappen organisaties kunnen zetten om meer diversiteitsbewust en -bestendig te werven en te selecteren.

In november 2022 verscheen de Handreiking ‘Inclusieve werving en selectie’, gericht op het mkb.

In samenwerking met Movisie ontwikkelde SER in Bedrijf ook een e-learning die werkgevers helpt bij de bewustwording van vooroordelen en bij het op papier zetten van een werkwijze voor objectief werven en selecteren.



Hoe neem je eerlijk(ere) besluiten?



1

Naar welke rechtvaardigheid streven we?

‘De eerste stap in een rechtvaardig beslissingsproces is de moeilijkste’, zegt Gemma Bandell. ‘Het gaat erom dat je als overheid of bedrijf een perspectief op rechtvaardigheid kiest. Kies je voor *equal share* – alle betrokkenen krijgen evenveel – of wil je benadeelde groepen, bijvoorbeeld textielarbeiders in het Verre Oosten, juist wat meer geven? En in dat laatste geval: wie zijn precies de gemarginaliseerde groepen? In welke context van bijvoorbeeld machtsverhoudingen bevinden zij zich? Wat moet er veranderen aan de huidige verdeling van lusten en lasten? Het antwoord op deze vragen bepaalt de verdere stappen in het besluitvormingsproces.’

2

Voor wie maken wij beleid voor een rechtvaardige transitie?

‘In deze tweede stap zoom je in op een bepaalde groep die je meer recht wilt doen in beslissingsprocessen. Dat begint met het erkennen dat bepaalde gemarginaliseerde groepen worden getroffen door jouw beleid, maar er niet over meepraten. Die reflectie is het begin van rechtvaardigheid. Het is ook een eerlijker houding dan wanneer je zegt: “iedereen heeft meegepraat.” Dat lukt namelijk vrijwel niet. Het is belangrijk om te bespreken hoe je getroffen en – stap voor stap – wél kunt betrekken. Bespreek op welke schaal je de doelgroep wilt betrekken: individueel, als gemeenschap, als ecosysteem, als vertegenwoordiger van toekomstige generaties? Probeer die keuze zo goed mogelijk te rechtvaardigen.’

Hoe kunnen overheden en bedrijven zorgen dat ze beslissingen nemen met meer oog voor rechtvaardigheid voor iedereen die wordt geraakt door dat besluit? Dat kan door in de besluitvorming een aantal stappen in te bouwen, zegt Gemma Bandell. In haar afstudeerscriptie *Sustainable Business and Innovation*, die ze bij de SER schreef, ging ze in op rechtvaardigheid in beslissingsprocessen. Vier vragen die organisaties en bedrijven als leidraad kunnen hanteren.

Tekst Berber Bijma Beeld ANP/Berlinda van Dam



3

Wat is het doel van de rechtvaardige transitie waarop wij inzetten?

'Het antwoord op deze vraag hangt nauw samen met het antwoord op de tweede vraag. Wat moet het resultaat van je beleid zijn? Streef je naar ecologische rechtvaardigheid, dan wil je misschien overstromingen voorkomen. Kies je voor sociale rechtvaardigheid, dan kun je je bijvoorbeeld ten doel stellen dat alle kinderen naar school gaan. Bij duurzame rechtvaardigheid kan het gaan om het voorkomen van verspilling of het minimaliseren van energieverbruik.'

4

Wie mag meepraten over de voorgaande vragen?

'Hebben benadeelde groepen zelf meegepraat over de vragen 1, 2 en 3? Zo ja, welke invloed hebben zij gehad op besluiten die tot een rechtvaardige transitie moeten leiden? Vaak is inspraak niet (volledig) mogelijk. Je kunt niet eindeloos alle belangen van iedereen in de wereld afwegen. Je kunt wel expliciet maken wie in welke mate betrokken is geweest. Ook als het – vooralsnog – niet mogelijk is om gemarginaliseerde groepen zelf bij besluiten te betrekken, kun je je daarvoor verantwoorden. Bijdragen aan een rechtvaardige transitie is voor iedere overheidsorganisatie en ieder bedrijf anders. Maar iedereen kan stilstaan bij de vragen: voor wie maken wij keuzes, met welk doel en wie is daarbij betrokken geweest?'

Klimaatkosten samen delen voor draagvlak

De urgentie van klimaatmaatregelen is al lang duidelijk. Maar hoe zorg je voor een eerlijke verdeling van de klimaatkosten? Annick de Vries, projectcoördinator en onderzoeker bij de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR), deed hier onderzoek naar en geeft adviezen aan beleidsmakers.

Tekst Peer van den Bouwhuijsen **Beeld** Ruth-Less Photography

Waarom is er onderzoek gedaan naar de rechtvaardigheid in het Nederlandse klimaatbeleid?

“Het klimaatdebat is nu in een heel andere fase dan vijftien jaar geleden. Eerst ging het over de effecten op het milieu en over de te nemen maatregelen. Maar inmiddels ziet iedereen dat het klimaatbeleid heel veel geld kost.” Volgens inschattingen van onderzoeksbureau CE Delft kost de energietransitie in Nederland tot 2050 zo’n 20 miljard per jaar.

“Uit een enquête van de WRR bleek dat Nederlanders (klimaat)rechtvaardigheid heel belangrijk vinden, maar ze zien dit uitgangspunt niet terug in het beleid.” In vier klimaatcasussen die de WRR onderzocht, bleek bovendien dat er vooraf geen duidelijke keuze wordt gemaakt over de verdeling van klimaatkosten. De Vries daarover: “Dat terwijl een gevoel van rechtvaardigheid direct invloed heeft op het draagvlak van de maatregelen. Om te voorkomen dat het klimaatbeleid vertraging oploopt, moeten we situaties voor zijn, zoals de protesten in Frankrijk van de zogenoemde ‘gele

hesjes’ (de beweging die in 2018 ontstond toen de Franse regering de belasting op benzine en diesel wilde verhogen, red.)”

Wat wordt bedoeld met een rechtvaardige kostenverdeling?

“De WRR onderscheidt in totaal tien verschillende principes om tot een rechtvaardige verdeling van de klimaatkosten te komen, zoals ‘de vervuiler betaalt’ of ‘de verduurzamer verdient’. Een bekend voorbeeld van dit laatste principe is de zogenaamde Tesla-subsidie: wanneer je een duurzame auto koopt, krijg je subsidie van de overheid. Maar een elektrische auto is niet voor iedereen betaalbaar. Natuurlijk gaan er dan gevoelens van onrechtvaardigheid spelen”, aldus De Vries. “Er is ook niet één gouden regel voor alle situaties. We zien dat wat door burgers als rechtvaardig wordt ervaren, per situatie verschilt. Bij een grote overstroming vinden mensen het bijvoorbeeld rechtvaardig als iets uit publieke middelen wordt gefinancierd.”

Hoe zorg je dan voor dat draagvlak?

“Mensen vinden het klimaat belangrijk,

maar er zitten grenzen aan. Als burgers het gevoel hebben onevenredig te moeten bijdragen aan klimaatmaatregelen, dan komt het draagvlak al snel onder druk te staan. Over het algemeen geven mensen de meeste steun aan principes op basis van solidariteit, zoals ‘de sterkste schouders dragen de zwaarste lasten’ en ‘een minimale ondergrens’ (een menswaardig bestaan voor iedereen). Ons advies is dan ook: maak rechtvaardigheid structureel onderdeel van het klimaatbeleid. Het draagvlak wordt tenslotte mede bepaald door de mate waarin kostenverdelingen voor iedereen helder zijn.”

Maar hoe maak je rechtvaardigheid tot een vast onderdeel van klimaatbeleid?

“Het woord klimaatrechtvaardigheid is het afgelopen jaar een begrip geworden. Door het (demissionaire) kabinet is voorgenomen om rechtvaardigheid ook op te nemen in de jaarlijkse Klimaatnota, het Klimaatplan 2024 en het Beleidskompas.” Daarnaast adviseert de WRR om een rechtvaardige verdeling te borgen door een onafhankelijk orgaan, zoals de



Conclusies WRR-rapport 'Rechtvaardigheid in klimaatbeleid'

Rechtvaardigheid moet een belangrijke pijler zijn van het Nederlandse klimaatbeleid. Als de verdeling van deze klimaatkosten niet als rechtvaardig wordt ervaren, dan komt het draagvlak onder druk. De WRR adviseert om bij klimaatmaatregelen vooraf goed na te denken over de verdelingsprincipes en te zorgen voor een goede onderbouwing.

Raad van State. De Vries: "Want als je als beleidsmaker weet dat het beleid op rechtvaardigheid wordt getoetst, ga je er eerder mee aan de slag. Wat ook bijdraagt, is het feit we met het onderzoeksteam de afgelopen periode het land in zijn gegaan. We hebben de uitkomsten van het rapport gepresenteerd bij departementen, waterschappen en provincies. Die partijen geven terug hiermee vooruit te kunnen. Wel blijkt er vaak een behoefte om te sparren. Ook de SER kan hierbij een belangrijke rol vervullen door het aanjagen en blijven voeden van dit thema."

Wat kunnen beleidsmakers doen?

De Vries: "Structureel aandacht geven aan een eerlijke kostenverdeling is niet zomaar iets wat je erbij doet, dat moet je je echt eigen maken. De tien principes van de WRR zijn hierbij handzaam om ermee aan de slag te gaan. Ik verwacht dat het WRR-rapport het denken over rechtvaardigheid zal verruimen. Want klimaatbeleid gaat dus niet alleen over technisch uitvoerbare maatregelen, het valt of staat of burgers een rechtvaardige verdeling van de kosten ervaren." ●

Annick de Vries

'Wanneer je weet dat beleid op rechtvaardigheid wordt getoetst, ga je er eerder mee aan de slag'



Manager Arnoud van Vliet met collega bij het hoofdkantoor van Zeeman in Alphen aan den Rijn. Hier zag ook de eerste winkel van het familiebedrijf het levenslicht.

Arnoud van Vliet, manager bij winkelketen Zeeman:

‘Wij concurreren niet op duurzaamheid’

Zeeman is cult. Goedkoop, duurzaam, geen poespas en de Nederlander smult ervan. De kledingsuper heeft duurzame ambities: leefbaar loon voor werknemers van buitenlandse producenten en minder vervuiling in de kledingindustrie. Draag die broek wat langer, is de op het eerste oog wat tegenstrijdige boodschap van de grootgrutter in textiel.

Tekst Ton Bennink Beeld Hans Vissers, Zeeman

Die duurzame ambities zijn er al langer, concluderen we in Alphen aan den Rijn, de geboortegrond van het zestigjarige familiebedrijf. Zeeman produceert zijn kleding sober, goedkoop en netjes. Ook in landen als China, Bangladesh en India. “Een onderbroek moet betaalbaar zijn. We hebben klanten die op de kleintjes moeten letten en klanten die op de kleintjes willen letten”, zegt Arnoud van Vliet, manager *Corporate Social Responsibility & Quality*. Zo, genoeg Engels. We houden het verder bij onze moerstaal. Want betaalbaar zijn is één ding, maar de textielindustrie is een van de grootste vervuilers ter wereld. Bovendien heeft de kledingproductie invloed op de leefomstandigheden van werknemers. Van Vliet: “Die invloed proberen we zo positief mogelijk te maken, op tal van manieren.”

Zo werd Zeeman in 2019 lid van Fair Wear, kwamen de productielanden op het waslabel en verdubbelde het aandeel duurzaam katoen. Productie en logistiek

zijn onder de loep genomen; er wordt kritisch gekeken naar alle schakels in het proces waar verbetering mogelijk is. Als kers op de taart werd Van Vliet Maatschappelijk Verantwoord Ondernemer (MVO)-manager van het jaar. Samen met de voor het bedrijf typerende no-nonsense reclame zorgden deze beleidswijzigingen voor een fikse imagoverbetering.

Want was je vroeger het sukkelkje van de klas als je in Zeemankleding liep, een paar jaar geleden vochten scholieren bijna om de sneakers uit de kledingwinkel.

Om de levensduur van kleding te verlengen, verkoopt Zeeman bij enkele filialen sinds kort ook tweedehands kleren. In de winkel in Alphen haalt Van Vliet trots een kinderpakje van Mexx uit het *Resale*-rek. Verkoopster Melissa: “Ik krijg wel veel vragen of *Resale* uitverkoop betekent. Daarom veranderen we de naam binnenkort in *Re-use*.”

Lof van buitenaf

Met deze verbeteringen neemt ook de waardering voor Zeeman de laatste jaren toe. →



Verkoopster Melissa krijgt vaak de vraag of Resale uitverkoop betekent. 'Daarom veranderen we de naam binnenkort in Re-use.'

De manager viel in 2019 zelf in de prijzen omdat hij – volgens de jury – ‘concreet aan de slag is gegaan met het creëren van transparantie in de keten’. Zeeman won de circulaire award voor het *Resale*-initiatief in samenwerking met kringloopwarenhuis Het Goed. “Maar we willen verder. Vandaar dat we vorig jaar een nulmeting hielden over onze milieu-impact: daarmee brachten we onze invloed op het milieu in kaart. In euro’s, want dat spreekt het meest tot de verbeelding en maakt het vergelijkbaar. In 2024 koppelen we hier concrete ambities en reductiedoelen aan. Voor de korte én lange termijn. Daarbij kijken we met hoeveel euro’s we de maatschappelijke kosten aan milieu willen verlagen en met hoeveel geld we de leefomstandigheden van

onze medewerkers in productielanden willen verbeteren.”

Het ontwerpproces van een kledingstuk bepaalt tachtig procent van de impact op het milieu, zo leren we.

‘Vroeger was je het sukkelkje van de klas als je in Zeemankleding liep’

Hoe meer gemengde stoffen, hoe groter de impact. “We willen daarom meer kleding van één materiaalsoort maken. Ook verpakkingen dringen we terug. Daarnaast is er op het gebied van

logistiek winst te behalen. Zo kijken we hoe de vulgraad van onze zeecontainers omhoog kan zodat er minder lucht verscheept wordt. Uiteraard investeren we ook in meer ledverlichting en warmte-

pompen in onze winkels en kantoren.”

Zeeman laat zich bijstaan door Impact Institute en bAwear. Die meten op basis van meerdere indicatoren de milieu-impact van de organisatie en het assortiment.



Verkoper Dani Krijgsman koopt zelf ook zijn kleding bij Zeeman. 'Goede kleding zonder poespas.'

timent. CO₂-uitstoot is zo'n indicator, maar ook waterverbruik, lucht-, water-, bodemvervuiling, uitputting van grondstoffen en biodiversiteitsverlies door landgebruik vallen daaronder.

Onterecht ontslag

Zeeman kent fabrieken in onder meer China en Bangladesh. Non-profitorganisatie Fair Wear Foundation houdt fabrieksinspecties om te controleren of medewerkers krijgen wat ze verdienen: goede arbeidsomstandigheden en een eerlijk loon. Zeeman maakt een kleine start met het dichtenvan een eventueel loongat in 5 van de 125 textiel-fabrieken waar het bedrijf rechtstreeks inkoop. "De minimumlonen in sommige productielanden zijn niet genoeg om in alle basislevensbehoeften te voorzien.

We beginnen vanaf nu elk jaar met het dichtenvan dat loongat. Als wij de helft van de productie afnemen, betalen we ook de helft van dat gat."

Daarnaast werkt Zeeman mee aan het klachtenmechanisme van Fair Wear. Die organisatie registreert klachten en speelt ze door. "Dat kan variëren van een te krap busje voor vervoer naar de fabriek tot onterecht ontslag. In fabrieken hangen posters met wat te doen bij onvrede en schending van rechten."

Van Vliet zegt niet te pochen over het verantwoord ondernemerschap bij stakeholders, maar informatie delen vindt hij wel van belang: "Wij informeren geregeld stakeholders als de bank, leveranciers en de accountant, maar ook collega-bedrijven als de Hema. Niet dat we dezelfde fabrieken delen, maar we leren graag

van elkaar. Zo trekken we gezamenlijk op bij het vormgeven van de Uitgebreide Producentenverantwoordelijkheid (UPV) Textiel (wetgeving waardoor importeurs en producenten van textiel verantwoordelijk zijn voor onder meer inzameling en recycling, red.). We concurreren niet op duurzaamheid. We delen graag onze kennis en ervaringen. Echt in de hoop dat anderen er wat mee kunnen."

Zonder poespas

Een andere ontwikkeling is de wetgeving op nationaal en Europees niveau voor Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (IMVO). "Die wetgeving schrijft voor dat je zicht moet hebben op de risico's van jouw handelen in de keten. Dus vandaar ook onze ambities als het gaat om leefbaar loon. →



Fabriek in Bangladesh waar kleding gemaakt wordt voor Zeeman. Non-profitorganisatie Fair Wear Foundation houdt hier inspecties om te controleren of medewerkers krijgen wat ze verdienen: goede arbeidsomstandigheden en een eerlijk loon.

‘In fabrieken hangen posters: wat te doen bij onvrede of schending van rechten’

We nemen dat zeer serieus. Wij geloven dat we alleen toekomstbestendig zijn als we investeren in een gezonde bedrijfsvoering die recht doet aan alle partners in de keten: van katoenboer tot consument.”

Goede kleding, zonder poespas. Het is verkoper Dani Krijgsman uit het hart gegrepen, vertelt hij in de winkel in Alphen aan den Rijn. Krijgsman werd in mei nog half beroemd nadat koningin Máxima, – voor hem geheel onverwacht – een bezoek bracht aan ‘zijn’ Zeeman, samen met staatssecretaris Vivianne Heinen en Zeeman CEO Erik-Jan Mares. “Ja, het is echt een fijne werkgever. Ik koop zelf hier ook mijn kleding.” En dat er geen laatste trends hangen die over een maand alweer uit de mode zijn, kan hij alleen maar waarderen: “Veel beter voor het milieu!” ●

Zuinig

Wat nu maatschappelijk verantwoord ondernemen heet, noemen ze bij Zeeman zuinig, stelde het bedrijf in het sociaal jaarverslag 2021. En zuinig is de winkelketen al sinds oprichter Jan Zeeman op 16 maart 1967 het eerste filiaal in Alphen aan den Rijn opende. Niet alleen op de inhoud van de portemonnee, maar ook op de mensen die voor Zeeman werken, het milieu en de maatschappij.





Column

Krijgen wat we verdienen

De samenleving is 'af', zo werd mijn generatie voorgehouden. Er zou een gespreid bedje voor ons klaarstaan. Niets meer aan doen. Inmiddels zien we dat de samenleving verre van 'af' is. Het is niet meer vanzelfsprekend dat kinderen het beter krijgen dan hun ouders. Mijn generatie heeft te maken met een lastige woningmarkt, het jeugdloos dat jongwerkers vaak in financiële problemen brengt of studieschulden door het leenstelsel. Door de vele flexibele contracten duurt het voor ons langer voor we 'in het systeem komen' en bijvoorbeeld een koopwoning kunnen bemachtigen.

Ongelijkheid en onrechtvaardigheid tekent zich trouwens niet alleen af langs de scheidslijnen van leeftijd. Er is ook ongelijkheid op basis van kleur, geslacht en klasse.

'De mensen die onze samenleving draaiende houden, moeten hun eerlijke deel krijgen'

'Ik verdien wel veel, maar ik krijg het niet', zei mijn moeder altijd. Ze is verzorgende in een verzorgingshuis. Daarmee slaat ze de spijker op z'n kop (je moet altijd goed naar je moeder luisteren). De mensen die onze samenleving draaiende houden, moeten hun eerlijke deel krijgen. Dat is nu niet het geval. Niet voor niets is 'graaiflatie' het woord van het jaar geworden.

Om de samenleving overeind te houden, horen de zwaarste lasten op de sterkste schouders te rusten. Bijvoorbeeld die van bedrijven en rijke mensen.

Rechtvaardig is: een inhaalslag voor de lonen, eerlijke belastingen en toegang tot goede publieke diensten. Een bushalte in de buurt is geen luxe, maar een basiswaarde om mee te kunnen doen in de samenleving.


Meer rechtvaardigheid is geen gemakkelijke opgave, maar wel hard nodig. Daar kunnen we iedereen van goede wil bij gebruiken.



Bas van Weegberg

Bas van Weegberg is lid van het dagelijks bestuur van de FNV en lid van de SER. Hij was eerder voorzitter van FNV Young & United.

‘We luisteren naar de stem van arbeiders’



I FEEL SAFE
AND SECURE IN
THE FACTORY DUE
TO ACCORD WORK

Op 24 april 2013 stortte in Bangladesh het Rana Plaza-complex in, met daarin meerdere kledingfabrieken. Carson Wind van de Schone Kleren Campagne, een organisatie die strijdt voor betere arbeidsomstandigheden in de kledingindustrie: “Het was wereldwijd de dodelijkste ramp in de kledingindustrie met 1.138 doden en duizenden gewonden. Schrijnend is dat de arbeiders daags voor de ramp het gebouw niet in durfden vanwege scheuren in de muren, maar uit angst voor ontslag toch gingen werken.” Het leed bij overlevenden en slachtoffers is nog steeds groot.

Toch zijn er lichtpuntjes. Wind: “Het Internationale Akkoord voor Gezondheid en Veiligheid in de Textiel- en

Kledingindustrie, inmiddels ondertekend door ruim 150 kledingmerken, verbetert het leven van 2,5 miljoen arbeiders in Bangladesh wat betreft gezondheid en veiligheid. Dat de afspraken juridisch bindend zijn is belangrijk: vrijwillige afspraken werken niet binnen deze industrie met een focus op winstmaximalisatie. Kledingmerken worden verplicht fabrieksaanpassingen financieel haalbaar te maken voor producenten. Bovendien dragen ze bij aan het financieren van onafhankelijke fabrieksinspecties en veiligheidstrainingen voor arbeiders. Ook wordt het belang van vakbondsvrijheid erkend in het Akkoord. Er is nog veel om voor te vechten, maar we beginnen te luisteren naar de stemmen van arbeiders.”