

VERSLAG

Vergadering:	Raad, nr. 714 (490 ^{ste} openbare vergadering)
Datum en tijd:	16 februari 2018, 10:15 uur
Plaats:	SER-gebouw, Den Haag
Aanwezig:	De Boer, Boufangacha, Buijink, Bulten, Busker, Calon, Eckhardt, Elzinga, Geel, Van Gestel, Gunning-Schepers, Van Holstein, Hoogstraaten, Jong, Kaanen, Limmen, Maessen, Mulder, Nijpels, Passchier, Rietbergen, Schenk, Stevens, Tasma, Van der Veen, Van der Veer, Verhulp, Versteeg, Ter Weel, Weurding, Van Wijngaarden
Voorzitter:	Hamer
Secretariaat:	Timmerhuis, Meerman, Van Selm, Kuik (AV-ondersteuning), Van Driel (secretaresse) Jansen (notulist)
Verhinderd:	Van Geest, Jaarsma, Ruijtenberg, Swank, Van Woerkom

1. Opening

De *voorzitter* opent de vergadering en heet iedereen van harte welkom.

- Ze heet in het bijzonder de heer Kaanen welkom, als raadslid thans in een nieuwe rol van waarnemend voorzitter van MKB Nederland.
- De heer Van Straalen is gestopt als voorzitter van MKB Nederland en als SER-raadslid. Voor hem en andere vertrokken raadsleden wordt nog een gezamenlijk afscheid georganiseerd.
- De heer Dick Schouten is onlangs overleden. Hij was een uiterst lange periode (1958-1992) een zeer gewaardeerd kroonlid van de SER, en heeft veel bijgedragen aan vele adviezen van de SER. De SER gedenkt hem met groot respect. Namens de raad is een rouwadvertentie geplaatst en een condoleance aan de familie gestuurd.

2. Ingekomen en verzonden stukken, mededelingen (R/2870)

Hierover zijn, aldus de *voorzitter*, geen bijzonderheden te melden.

Er zijn geen vragen van de raadsleden.

3. Verslag 713e (489e openbare) vergadering d.d. 19 januari jl. (R/2871)

Het verslag wordt zonder verdere tekstuele wijzigingen vastgesteld en geeft geen aanleiding tot opmerkingen.

4. Actualiteiten*Uitvoeringsagenda Energieakkoord*

De doelen van de Uitvoeringsagenda van het huidige Energieakkoord, kan de *voorzitter* trots melden, zijn weer binnen handbereik. De Borgingscommissie heeft hard gewerkt aan een pakket aanvullende maatregelen om het gewenste tempo erin te houden.

De heer *Nijpels* licht de stand van zaken toe aan de hand van een PowerPoint-presentatie over de vijfde voortgangsrapportage van de Borgingscommissie over het Energieakkoord.

Doelen: Het Energieakkoord heeft vijf doelen, te weten: 14 procent duurzame energie in 2020, 16 procent in 2023 met 1,5 procent energiebesparing per jaar, 100 Petajoule finale energiebesparing in 2023 en 15.000 banen extra per jaar.

Of het Energieakkoord met deze vijf doelen op koers ligt, wordt ieder jaar beoordeeld door de planbureaus (PBL, ECN en CBS). Het ministerie van EZK brengt jaarlijks de Nationale Energieverkenning (NEV) uit met onder meer een rapportage met een objectieve toets op de prestaties van het Energieakkoord. Na 2023 wordt het nieuwe Klimaatakkoord over het bestaande Energieakkoord heen gelegd; de maatregelen lopen gewoon door.

Samen met Malta en Luxemburg staat Nederland qua duurzame energie in Europa nog steeds onderaan. Het Energieakkoord was bedoeld om de achterstand van Nederland op dit vlak in te halen en te voldoen aan de eisen van de EU.

Wat de doelen van het Energieakkoord betreft, bleek oktober jl. uit de NEV dat twee van de vijf doelen op goede koers liggen: -Het doel van 1,5 jaarlijkse energiebesparing wordt de komende jaren zelfs overschreden tot 1,7 procent. -Het doel van 100 Petajoule wordt op basis van de maatregelen thans niet gehaald. -Dat lukt evenmin voor het doel van 14 procent hernieuwbare energie in 2020; de uitkomst is 13 procent. -Het doel van 16 procent in 2023 wordt evenwel overtroffen; de geraamde uitkomst is 17,3 procent. - Het doel van 15.000 banen jaarlijks wordt niet bereikt met 13.000 banen.

Maatregelen energiebesparing: Zoals gebruikelijk bij tekorten die blijken uit de NEV, is de Borgingscommissie, na onderhandelingen met alle partijen inclusief de regering, met een pakket intensiveringsmaatregelen gekomen om de doelen alsnog te halen.

De belangrijkste maatregel is de informatieplicht vanuit de Wet milieubeheer. Bedrijven zijn al 25 jaar gehouden om te investeren in energiebesparingen die binnen vijf jaar zijn terug te verdienen. Als bedrijven dit nalaten, zijn zij in overtreding. In de praktijk zijn zo'n 100.000 bedrijven ieder jaar in overtreding. Gemeenten hebben verzuimd met de handhaving van de Wet milieubeheer. De Borgingscommissie heeft een besluit genomen dat binnenkort zal leiden tot een wetswijziging: in plaats van controle door gemeentes krijgen bedrijven wettelijk de plicht om jaarlijks te melden welke maatregelen zij hebben genomen om te voldoen aan de wettelijke verplichting. Daarbij krijgen de bedrijven hulp van erkende maatregellijsten die al voor twaalf bedrijfstakken zijn opgesteld in overleg met VNO-NCW en MKB Nederland. Dit heeft in 2017 te weinig geholpen, vandaar de omkering van de bewijslast.

Verder komt er een extra energiebesparing in maatschappelijk vastgoed zoals ziekenhuizen, onderwijsinstellingen e.d.

Met LTO Nederland is er overeenstemming over extra besparing in de glastuinbouw. Zeer belangrijk is de investeringsimpuls van de banken. De afgelopen twee jaar hebben banken substantiële maatregelen genomen aangaande het strenger normeren van hun kredietfaciliteiten in relatie tot energiebesparing. Met de extra fondsen die zij hebben ingesteld, betreft het vele miljarden. Merkwaardig genoeg is tot op heden amper in beeld gebracht wat nu de gevolgen zijn van die impuls en nieuwe regelingen van de banken voor energiebesparing. Om die reden is met de banken afgesproken deze impact nauwkeurig in beeld te brengen. Helder is dat het beleid van de banken leidt tot meer duurzame energie en tot meer energiebesparing. De komende weken zal met de Nederlandse Vereniging van Banken (NVB) bekeken worden wat de precieze opbrengst hiervan is.

Met al deze gezamenlijk overeengekomen maatregelen haalt het Energieakkoord de afgesproken energiebesparing.

Maatregelen hernieuwbare energie: Wat hernieuwbare energie betreft, noemt spreker vier maatregelen: versnelling aanpak Wind op land, duurzame opwekking rijksgronden en waterschappen, projecten ultradiepe geothermie en verbetering subsidieregelingen. Hij zal de eerste maatregel uitlichten.

Het tekort – 13 procent in plaats van 14 procent in 2020 – is, gezien de ramingen, tijdelijk. Het hoofdpijndossier is, zoals bekend, wind op land, met een baaierd aan problemen met omwonenden en vliegvelden.

De afspraak, heeft de Borgingscommissie gesteld, is wel dat die windmolenparken er moeten komen. Ook is afgesproken dat wanneer de provincies deze afspraak niet invullen, het Rijk in hun plaats treedt. Er wordt daartoe een Rijkscoördinatieregeling in het leven geroepen. Er is een strakke monitoring afgesproken van alle projecten van Wind op land, met elke drie maanden een rapportage van welke projecten op gang zijn gekomen en wat de belemmeringen precies zijn. De partij die het oponthoud veroorzaakt, wordt erop aangesproken. Desnoods grijpt de minister in met een dwangmaatregel, onaangenaam maar noodzakelijk.

Ook zijn er ander projecten die er gezamenlijk voor zullen zorgen dat de 14 procent duurzame energie in 2020 worden gehaald.

Maatregelen werkgelegenheid: Als maatregelen noemt spreker: meer banen door meer energiebesparing, meer banen door groei hernieuwbaar; de paradox van een tekort aan vakmensen, hetgeen een probleem kan worden voor energietransitie.

Werkgelegenheid blijkt een weerbarstige materie te zijn. Paradoxaal genoeg staat vast dat er in 2020 meer banen zullen zijn in de duurzame energiesector dan in de fossiele energiesector. De planbureaus slagen er evenwel onvoldoende in om uit de cijfers te achterhalen wat precies het verlies en de winst zijn, hoewel daar concrete afspraken over zijn gemaakt. Met het halen van de doelen van 14 procent en 100 Petajoule komen er wel weer extra banen bij, zodat het tekort (2000 banen) minder wordt.

Er is nog steeds een probleem over methodologie; een notitie van de planbureaus hierover ligt voor in de ad hoc SER-commissie Energietransitie en Werkgelegenheid. Dit zal leiden tot een apart advies van de SER, waarom ook gevraagd is door de toenmalige minister van SZW. Bij de extra banen is er een onzekerheidsmarge van 40 procent hoger dan wel lager. Methodologisch is het uiterst ingewikkeld de lasten en de voordelen voor deze werkgelegenheid goed in beeld te krijgen. Voor het nieuwe Klimaatakkoord, waaraan vanaf 1 maart wordt gewerkt, is het essentieel dat bekend is welke effecten er zijn op de werkgelegenheid en wat partijen daaraan kunnen doen.

Doelen: Spreker noemt het mooi dat sociale partners en andere partijen steeds weer een pakket hebben weten af te spreken om de doelen te halen. De betrokkenen zijn de afgelopen vijf jaar betrouwbaar geweest, en dit mag ook gezegd worden.

Naar aanleiding van de presentatie constateert de *voorzitter* dat er geen vragen zijn. De opmerking over betrouwbaarheid vindt zij een compliment aan alle betrokken partijen.

De raadsleden geven met een applaus kenbaarheid aan hun waardering.

5. Vaststelling (brief)advies 'Nadere bevindingen optimalisering verlof na geboorte kind' (R/2872)

De *voorzitter* leidt in dat de SER eerder, in 2016, het advies 'Een werkende combinatie' heeft uitgebracht; dit ging in op verschillende thema's, zoals markt voor persoonlijke dienstverlening, sluitende dagarrangementen, kindvoorzieningen en verlofregelingen. In het advies heeft de SER voorts aangekondigd terug te komen op verlof na de geboorte van het kind. Hiertoe heeft een Tweede Kamermotie verder aangespoord, en ook het Regeerakkoord bevat een voorstel voor verlenging van het betaalde kraam- en partnerverlof.

Het kabinet, zo is te constateren, zet een belangrijke stap, maar de commissie heeft de conclusie getrokken dat er extra stappen moeten worden gezet en dat dit het geëigende moment is om 'de wissels goed te leggen' voor een toekomstbestendig stelsel van verlofregelingen.

Het heeft de vorm van een briefadvies gekregen. In het advies staan drie stappen

voorgesteld: -vereenvoudiging van de regelingen; -andere financiering dan in het kabinetsvoorstel (lasten niet bij met name de werkgevers maar uit de algemene middelen zodat de voorziening goed beschikbaar is voor iedereen);- 6 weken betaald ouderschapsverlof voor zowel vaders als moeders.

Mevrouw *Geel*, sprekend voor de werkgevers, denkt dat de aanduiding 'blij' bij dit onderwerp nog meer op zijn plaats is dan bij het Energieakkoord. Terwijl de raad in deze zaal dit advies bespreekt, wordt er ook in Nederland al volop over gedebatteerd. Een tweet bracht zelfs een ouderschapsverlof voor álle Nederlanders te berde, vanuit een solidariteitsbeginsel, ongeacht of zij wel of geen ouder waren.

Ze vindt het verheugend dat ouderschapsverlof voor beide partners helemaal geen discussie meer is. Alle partijen zijn het erover eens dat dit verlof heel goed is voor het kind. Als voorzitter van GGZ Nederland merkt zij regelmatig de schaduwzijden van zorg in de eerste kinderjaren die niet goed is; ze kan niet genoeg benadrukken hoe belangrijk een goede zorg en bedding zijn aan het begin van een nieuw leven. Ook voor de ouders is dat goed, aangezien ze aldus tot een evenwichtiger verdeling en verlichting van zorgtaken kunnen komen. Dat zou zelfs beter kunnen blijken voor een relatie – volgende week komt een advies uit over vechtscheidingen, en waarschijnlijk zijn moeiteloos verbanden te leggen met de zorgtaken.

Vanuit werkgeversperspectief is het advies ook goed voor een meer evenwichtige arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen. Een goede verlofregeling die niet alleen vrouwen maar ook mannen in staat stelt goed te zorgen, maar ook om deel te nemen aan die arbeidsmarkt, is in dit opzicht buitengewoon wenselijk.

In grote lijnen zeggen werkgevers dus dat het een geweldig advies is en dat het heel goed is om het kabinet dringend uit te nodigen tot een gesprek over de best mogelijke regeling. Het vervolg op 'Een werkende combinatie' betreft met name de bezwaren die leven tegen de al te complexe regelingen die er nu nog zijn, en de bevinding dat niet iedereen op dezelfde manier gebruikmaakt of gebruik kan maken van die regelingen – soms ook vanwege financiële motieven.

De werkgeversleden geven dus van harte grote steun aan het advies, gezien de vereenvoudiging, de toegankelijkheid voor beide partners van het ouderschapsverlof, en het aansturen op betaling uit algemene middelen. De regeling moet toch worden beschouwd als een landelijke investering in een gezonde economie en arbeidsmarkt. Bij alle steun geeft spreekster nog belangrijke punten aan om in gedachten te houden. Juist vanuit het idee van breed draagvlak onder werkgevers, blijft het wel zeer belangrijk dat die verloven worden afgestemd tussen werkgever en werknemer. Met name voor kleinere werkgevers kan het in de praktijk een buitengewoon ingewikkelde last opleveren.

Vanwege draagvlak, toegankelijkheid en eenvoud steunt de werkgeversdelegatie van harte het slotpleidooi van het briefadvies om niet de route in te slaan van kraamverlof-uitbreiding tot vijf dagen voor de partner. Dit zou een extra regeling zijn terwijl juist vereenvoudiging het oogmerk is, en deze uitbreiding zou ten laste komen van de werkgever. Het doel wat men probeert te bereiken, is volgens de werkgevers gediend met investering uit algemene middelen.

De heer *Boufangacha*, sprekend namens de werknemers, is eveneens verheugd, gezien zijn maidenspeech op zo'n belangrijk dossier, en mede vanuit zijn persoonlijke eigen ervaringsdeskundigheid met drie jonge kinderen.

Optimaal is het ouderschapsverlof volgens spreker op dit moment niet. 26 weken verlof voor beide ouders klinkt ruim, maar is dat niet. Omdat het onbetaald verlof is, nemen relatief weinig ouders dit verlof op. Vrouwen nemen het vaker op dan mannen – ze werken veel vaker in deeltijdbanen. Dat is voor de vakbeweging geen probleem, maar de vakbeweging ziet het liefst werk in grote deeltijdbanen waarvan men kan leven, die eerlijk verdeeld zijn over beide ouders. Nu maakt het vrouwen financieel kwetsbaar en jonge ouders en hun pasgeborene zijn daarmee het kind van de rekening.

Het briefadvies is een stap in de richting van de verbetering van deze situatie. Zes weken betaald verlof voor beide ouders biedt veel ruimte. Daarmee is het SER-advies een stuk ambitieuzer dan het voorstel van de regering. Vaders krijgen de mogelijkheid in die eerste periode langer thuis te zijn en een band met hun kind op te bouwen. Moeders krijgen de mogelijkheid om bijvoorbeeld hun verlof te verlengen. Voor baby's is het goed als ze de eerste maanden bij een van beide ouders thuis zijn; goed voor de weerbaarheid, goed voor de band. Als zowel mannen als vrouwen een aantal weken van het werk weg zijn, verbetert tegelijkertijd de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Toch, waarschuwt hij, is er een aantal punten om bedacht op te zijn. De regering vraagt een werknemersbijdrage van minimaal 30 procent. Op zich is dit te verantwoorden, maar het kan toch voor werknemers een drempel opwerpen. Juist in de dure periode na een geboorte kunnen gezinnen 30 procent inkomensverlies als een groot probleem ervaren. Daarom is het goed dat de SER ook pleit voor een minimum ter hoogte van het minimum wettelijk loon, zodat niemand onder het bestaansminimum hoeft te komen. De vakbeweging weet uit haar achterban dat ook mensen met inkomens boven het minimumloon niet zomaar 30 procent van hun inkomen kunnen missen. Een ander belangrijk punt is de betaling van het ouderschapsverlof uit algemene middelen. Zoals zojuist gezegd is er samen een algemeen maatschappelijk belang dat er goed voor de kinderen wordt gezorgd en dat ouders goed worden gefaciliteerd in de combinatie van werk met privé. Vandaar dat de vakbeweging de keuze hiervoor aanbeveelt en adviseert.

Het maakt het ook bespreekbaar dat op termijn ook andere werkenden gebruik zouden kunnen maken van deze uitbreiding, bijvoorbeeld de zzp'ers. Misschien hebben zzp'ers wel zeggenschap over wanneer ze werken, maar ze hebben niet altijd de financiële middelen om even een tijd niet te werken en dan te zorgen voor hun kind.

Voor de vakbeweging is het normaal dat de samenleving ouders zo veel mogelijk ondersteunt in de combinatie van werk en zorg: binnen de eerste maanden na de geboorte door ouderschapsverlof te betalen, maar ook daarna, door goede en betaalbare voorzieningen voor kinderen aan te bieden, met name moderne schooltijden en meer zeggenschap over werktijden.

Binnen grote lijnen is dit briefadvies een goede eerste stap in een ambitieuze agenda van de vakbeweging om werk en zorg beter te combineren. Ten opzichte van de huidige situatie is het advies tot zes werken betaald verlof een grote stap voor Nederland, maar de vakbeweging ziet dit niet als eindpunt, slechts als het begin. Hij roept op om op te gaan voor de termijn van zestien weken, zoals de Europese Commissie voorstelt. De vakbeweging beveelt, al met al, het advies van harte aan.

Kinderen, aldus de heer *Ter Weel*, sprekend namens de kroonleden, zijn in veel opzichten onze toekomst. Ze zijn tevens een bron van vreugde en zelfreflectie. Hij ziet op menig bureaublad kinderen en kleinkinderen die ons lachend aankijken. Ook zijn kinderen, zakelijk bezien, ons toekomstig verdienvermogen.

De zorg voor kinderen wil men als samenleving fatsoenlijk organiseren, en hij noemt het dan ook opmerkelijk dat Nederland in dit opzicht op allerlei lijstjes onderaan bungelt. Hij vindt het dan ook zeer goed dat er voor dit onderwerp aandacht is.

Het is belangrijk, stelt hij, om naast de uitbreiding van de mogelijkheden tot zorg, de huidige potpourri aan regelingen te stroomlijnen. Het is ook de complexiteit en de onduidelijkheid van de regelingen die parten spelen. Naast die stroomlijning is het van belang om het stabiel en voor langere tijd goed te regelen, zodat iedereen begrijpt waarvan sprake is.

Dit briefadvies past in een bredere maatschappelijke discussie die in de SER al verschillende malen is bestudeerd en waarover verscheidene adviezen zijn verschenen. Steeds vaker combineren mensen rollen en taken, want werken, zorgen en leren zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden – zowel gedurende het leven als binnen het gezin, de vriendengroep, het verband waarin mensen maatschappelijk opereren. Dit advies is

een mooi voorbeeld van de combinatie van werk en zorg, maar lang niet de enige combinatie die aandacht behoeft. Recente adviezen vragen daar terecht aandacht voor. Door technologische veranderingen, veranderingen in voorkeuren van mensen, veranderingen in gezinsverbanden is, betoogt hij, aandacht vereist voor aanpassingsvermogen, wendbaarheid, flexibiliteit. Dit vraagt om ruimte voor ontwikkeling, hetgeen leidt tot nieuwe vraag, bijvoorbeeld in persoonlijke dienstverlening, en tot nieuw aanbod op de arbeidsmarkt, waarbij ook mensen die nu moeite hebben om mee te doen, een rol kunnen spelen. Belangrijker nog leidt dit tot nieuwe vragen over de verdeling van werk en inkomen. Werk wordt steeds vaker beschouwd als een recht. Daar hoort een fatsoenlijk inkomen bij. Terugkomend op stabiliteit en stroomlijnen: men wil het als samenleving goed regelen voor het jonge kind en de jonge ouder. Met dit advies worden daar hopelijk stappen in gezet. Het advies stelt voor om te zijner tijd te evalueren. De uitwerking kan op vele manieren geschieden. De minister SZW zal er, denkt hij, net iets anders over denken dan wat in dit advies is vastgesteld. Het is belangrijk goed te kijken hoe dit onderwerp is te regelen. Hij roept op om, als het eenmaal is geregeld, over een aantal jaren, hetzij bij de SER hetzij elders, goed te kijken of de genomen stappen hun vrucht hebben afgeworpen. Een evaluatie lijkt zeker op zijn plaats.

De heer *Van der Veen* voegt daaraan toe dat bij stimuleren van arbeidsparticipatie niet alleen de regeling (stabiliteit, stroomlijning) van belang is. Dat geldt ook voor de stabiliteit van keuzesituaties van mensen. Op het terrein van kinderopvang zijn namelijk regelmatig wijzigingen in regels doorgevoerd, die het voor mensen moeilijk maken om te kiezen. Hij pleit daarom voor stabiliteit, aangezien zekerheid burgers de mogelijkheid op langere termijn biedt om hun keuzes te overzien. Daarmee zijn keuzes voor bijvoorbeeld langer/ intensiever doorwerken te stimuleren.

Mevrouw *Passchier* wil een persoonlijke opmerking maken. Sommige raadsleden weten dat over betaald ouderschapsverlof al tientallen jaren discussie bestaat, waar nooit beweging in kon komen. Ze vindt het woord 'blij' dan ook te onderkoeld als aanduiding. Het advies is slechts een eerste stap, maar ze vindt het mooi dat de SER in staat is een stap verder te gaan dan de regering en misschien druk kan zetten in de richting van betaald ouderschapsverlof en het belang daarvan, en het werkelijk eerlijker verdelen van arbeid en zorg.

De *voorzitter* rondt af met de opmerking dat dit uiteindelijk succesvolle en verheugende verloop wellicht een aanmoediging is voor die andere langlopende trajecten bij de SER. Ze dankt mevrouw Koopmans van het secretariaat. Deze is intensief bezig geweest met de totstandkoming en de voorbereiding, waarbij alles bijeen toch een dik boekwerk aan teksten is gewisseld. Spreker dankt tevens de commissieleden die veel en op allerlei tijdstippen met elkaar hebben gesproken om eruit te kunnen komen.

Hiermee wordt het briefadvies in de raad formeel vastgesteld.

6. Multistakeholderoverleg bij de SER: Convenanten Internationaal Verantwoord Ondernemen (IMVO)

- algemene stand van zaken

- eerste jaarrapportage textiel en kleding

De convenanten, leidt de *voorzitter* in, zijn een belangrijk onderwerp en een voorbeeld hoe het werk bij de SER zich ontwikkelt. Ook het Energieakkoord was al een nieuwe vorm waarin meerdere partijen hebben samengewerkt en de borging ter hand hebben genomen. In die lijn zijn de IMVO-convenanten, gemaakt met veel ngo's en veel bedrijfstakken, een voorbeeld hoe de SER niet alleen adviestrajecten doet, maar ook naar aanleiding van eigen adviezen probeert het zelf verder te trekken. Dit is een tak

van sport die zich uitbreidt, aangezien er momenteel veel convenanten lopen in allerlei stadia, van begintraject tot borging. Hier wordt hard aan gewerkt. Ze geeft het woord aan mevrouw Van Selm, projectdirecteur IMVO bij de SER.

Algemene stand van zaken

Mevrouw *Van Selm* zal de raad bijpraten over internationaal verantwoord maatschappelijk ondernemen aan de hand van een PowerPoint-presentatie. Het gaat over de productieomstandigheden in de handels- en investeringsketens van het Nederlandse bedrijfsleven – soms dichtbij, soms ver weg. Ook gaat het om zaken die zeer nabij zijn: de kleding die wij dragen, de mobiele telefoons die wij gebruiken, de koffie en de chocolaatjes die wij hier nuttigen. Het gaat ook over hoe al die zaken gemaakt worden en wat gebeurt met mens en milieu van grondstof tot consumptie en daarna.

Tijdlijn: De SER is tien jaar bezig met dit onderwerp. Het is begonnen in 2008 met het advies 'Duurzame globalisering'. Een aantal jaren geleden was er zowel bij de overheid als de SER de behoefte om structureel te kijken hoe met risico's op negatieve impact in de keten om te gaan. De overheid heeft onderzoek uitgezet in welke sectoren de risico's het grootst waren en de SER is gevraagd hoe die afspraken zijn te maken. Na het advies 'IMVO-convenanten' uit 2014 is de SER ook gevraagd om te helpen bij het tot stand komen van die afspraken.

Waarom convenanten? In feite is er de 'governance and implementation gap': er zijn veel internationale verdragen en regels over IMVO, maar die worden internationaal niet en lokaal vaak ook niet gehandhaafd. Tegelijkertijd vindt die negatieve impact wel plaats, en hebben bestaande initiatieven tot onvoldoende verbetering geleid. In de internationale richtlijnen zijn de verwachtingen met bijbehorende verantwoordheden uitgebreid ten aanzien van het internationale bedrijfsleven. Tegelijkertijd kunnen bedrijven in een lokale context (overheid, omstandigheden) slechts een deel van de oplossing bieden. De convenanten proberen de krachtenbundeling te organiseren van kennisuitwisseling, best practices te bieden, en het leerproces te organiseren hoe hier nu wél verschil in valt te maken. Ook zeer belangrijk is het organiseren van een manier van binding, zowel in Nederlandse bedrijven en ketens als ook in samenwerking met de leveranciers.

Het doel van de convenanten is dan ook tweeledig. Aan de ene kant is het doel de lokale situatie te verbeteren voor zowel werknemers als gemeenschappen, en ook te zorgen voor het milieu. Tegelijkertijd is het doel bedrijven te helpen met het oplossen van complexe problemen die ze niet alleen kunnen aanpakken. In verschillende convenanten is een combinatie van afspraken te zien zowel over die kennisdeling als over collectief op zoek gaan naar die risico's: waar zitten ze en hoe zijn ze aan te pakken? Er zijn specifieke projecten in bepaalde regio's, bijvoorbeeld bij goudconvenanten en kleine mijnbouw in Uganda, leefbaar loon en kinderarbeid in specifieke regio's. Toename van transparantie is een thema dat in alle convenanten terugkomt, om te kijken hoe de bewuste keten in elkaar zit, evenals het zoeken van internationale samenwerking daarin.

Krachtenbundeling: In feite zijn bij alle convenanten verschillende partijen betrokken: het is een combinatie van branches en hun leven, andere bedrijven, vakbonden en de overheid. Het is belangrijk de overheid als deelnemer te hebben en te werken aan consistentie van het overheidsbeleid hierin. De uitgangspunten voor de convenanten hebben internationale richtlijnen als uitgangspunt, de OESO-richtlijnen multinationale ondernemingen en de VN-beginselen voor bedrijfsleven en mensenrechten – de ILO-normen vormen daar een onderdeel van.

Inmiddels is de conventanenaanpak in meerdere sectoren bezig en breidt zich nog steeds uit. Drie convenanten zijn afgesloten met behulp van de SER en worden nu

geïmplementeerd, waarbij ook het secretariaat vanuit de SER wordt gevoerd: kleding & textiel, goud en de bancaire sector. Buiten de SER om zijn twee convenanten afgesloten: duurzaam bosbeheer en duurzame eiwitten. De SER staat hiermee in contact, maar de convenanten worden elders gefaciliteerd. Verder verkeren er zes sectoren in de totstandkomingsfase: verzekeringen, natuursteen, voedingsmiddelen, metallurgische sector, pensioensector en sierteelt. Met een aantal andere sectoren zijn opstartgesprekken bezig.

Uitdagingen komende periode: Er is politieke steun voor deze aanpak, ook in het Regeerakkoord. Daar is ook bij aangegeven dat over twee jaar gekeken gaat worden naar de resultaten en of aanvullende beleid nodig is.

De 'impact on the ground' (denk aan leefbaar loon in Bangladesh of specifieke regio's) is dan zeer waarschijnlijk nog niet gerealiseerd. De uitdaging is dan steeds om kortetermijnsuccessen te laten zien en tegelijkertijd te blijven werken aan de langetermijnagenda. Ook is de vraag hoe daar het beste over te communiceren is en in gesprek te blijven, ook met de politiek en de termijnen die daar relevant zijn. Het kan lastig zijn een afspraak op papier te krijgen, maar als het zover is, moet het echte werk nog beginnen. Partijen zijn heel ambitieus geweest met hun afspraken, maar dat houdt in dat het in die implementatie soms spannend wordt met capaciteit en prioriteiten en eigenaarschap. Het prioriteren en elkaar vasthouden is een interessant proces, zeker voor partijen die niet eerder op deze manier samenwerkten. Het is zeker van belang, wil men impact maken in de ketens, om het op Europees niveau te doen en liefst nog hoger en met internationale opschaling de samenwerking op die niveaus te zoeken, met buurlanden, de EU en de OESO.

Over de financiering zijn tot en met 2018 afspraken gemaakt. Er lopen gesprekken over het vervolg. Spreker heeft er vertrouwen in, maar het moet nog wel worden geregeld.

Vragen en discussie over algemene stand van zaken convenanten

Op de vraag van de heer *Boufangacha* naar de handhaving op de convenanten, antwoordt mevrouw *Van Selm* dat de handhaving verschilt per convenant. In het SER-advies staat aangegeven dat afspraken moeten komen over de wijze van organiseren van handhaving. Alle convenanten hebben een stuurgroep, die sowieso naar de dagelijkse/ wekelijkse/ maandelijkse voortgang kijkt. In alle convenanten wordt gekeken naar de voortgang en hoe partijen elkaar samen scherp houden. In het textielconvenant is voorzien in een mid term review na tweeëneenhalf jaar door een externe partij, waarop de stuurgroep kan acteren. Bij het bankenconvenant is er een onafhankelijke monitoringscommissie. Bij het goudconvenant speelt de stuurgroep daar zelf een rol in. De Commissie IMVO is ook bezig met een procesvoortgangsrapportage, aangezien veel convenanten pas onlangs begonnen zijn. Er zijn wel wat resultaten en die zullen zeker worden meegenomen.

De heer *De Boer* is geïnteresseerd in hoe IMVO-activiteiten in Nederland zich verhouden tot activiteiten in het buitenland. Hij wil graag weten op welke gebieden er parallele ontwikkelingen en afstemming zijn. Het gaat immers om internationale handel en internationale concurrentie, en de vraag is hoe er voor maximale impact te zorgen valt. Ter voorbereiding van de recente Bilderberg-conferentie is een conferentiebundel verschenen, met een beschouwing van de politiek filosoof Haroon Sheikh (VU). Volgens Haroon Sheikh is de 'gemakkelijke globalisering' voorbij en ontstaat nu een tijd dat de globalisering, als de ontwikkeling zo doorgaat, gebonden wordt aan voorwaarden van fairness e.d. Spreker gelooft dit zelf ook stellig. In dat geval is het belangrijk om als

Nederland activiteiten uit het buitenland in IMVO mee te nemen, omdat ons land anders buitenspel staat. Hij kan deze bundel¹ beslist aanraden.

Mevrouw *Van Selm* zal deze bundel zeker lezen. Het uitgangspunt van de Nederlandse convenanten zijn internationale richtlijnen en daaromheen gebeurt zeer veel. Er zijn veel initiatieven en er wordt veel over gesproken. Zo heeft de OESO een speciale Working Group for Responsible Business Conduct, die per sector nadere specificatie aan het geven is van die OESO-richtlijn. In alle convenanten wordt daar steeds de link mee gelegd. Ook gebeurt er veel rond de UN Guiding Principles for Business and Human Rights. In veel landen worden nationale actieplannen opgezet rond die richtlijnen. Een flink aantal landen is met wetgeving bezig, met name op het vlak van due diligence, om het proces in die richtlijnen wettelijk te verankeren, op deelterreinen of als overall aanpak. Intussen zijn er ook veel initiatieven van bedrijven uit allerlei landen, al dan niet in samenwerking met anderen.

De verbinding tussen de internationale richtlijnen op papier en de praktijk van bedrijven kan echter nog veel beter. Het interessante aan de convenanten, denkt zij, is wat in die verbinding tussen beide ook daadwerkelijk te realiseren valt en wat daarin ook gaat werken. Het zijn complexe ideeën en in een convenant is het met honderden toeleveranciers niet zomaar even te doen. Er is dan ook veel interesse voor het ontwikkelen van een praktijk in deze en goede voorbeelden daarin. Het afgelopen jaar zijn veel delegaties langs geweest. De Duitsers zijn naar een vergelijkbare aanpak aan het kijken en er is een gezamenlijk Nederlands-Belgisch initiatief op natuursteen. Het convenant textiel is ook met de Duitsers bezig.

De heer *Buijink* vertelt over de ervaringen met het bankenconvenant. Momenteel werken de betrokkenen hard aan de implementatie. Het is een belangrijk project om samen een positieve impact te maken op mensenrechten. Het convenant maakt dat mogelijk door dat gezamenlijk optrekken van vakbonden, ngo's, overheid en banken om de gereedschapskist echt te verbeteren. Dit levert resultaten op: kennisdeling werkt, doordat het bankenbeleid op due diligence beter bekend wordt bij hun partners en is, omgekeerd, uit de informatie die hun partners van de banen mobiliseren inspiratie op te doen voor verbetering van de invulling van het convenant. Bij projectrapportages en ketenanalyses is merkbaar dat men hier mee wat opschiet.

Ook het bankenconvenant ervaart internationale belangstelling – van de OESO, de VN in Genève, collega-bankenverenigingen in Noorwegen en Zweden. Algemeen wordt het Nederlandse bankenconvenant beschouwd als een unieke aanpak en het is belangrijk om die met elkaar voor het voetlicht te brengen. Verbreding naar andere sectoren is dus belangrijk, aangezien het de impact vergroot en inspiratie geeft tot verbetering van de afzonderlijke projecten. Het is van belang in de uitvoering tempo te houden en oog te hebben voor de diversiteit, onder de ngo's, bonden en in de werkwijze van de banken. De gezamenlijke ambitie was een convenant van 'naming and shaming' en 'knowing and showing'. Het was wennen voor betrokkenen, maar voor het succes van het convenant is het belangrijk om in die ambitie te blijven vasthouden met eigenaarschap en vertrouwen. Dat vraagt aandacht om dit gezamenlijk te blijven doen, ook tijdens de verdere uitwerking van de top van de organisatie.

Mevrouw Cramer en de collega's van de SER zijn vanaf het begin betrokken geweest en spelen een goede rol, waarvoor hij dank uitsprekt. Het is voor banken een belangrijk project, en dat geldt, weet hij, ook voor de partners van de banken. Het is wel belangrijk elkaar te blijven motiveren om in de implementatie goede voortgang te maken en te laten zien dat zij bijvoorbeeld in staat zijn tot een databank over internationale investeringsprojecten.

¹ https://www.vno-ncw.nl/sites/default/files/downloadables_vno/bilderbergboek2018_winnaar-of-verliezer.pdf

De heer *Van Wijngaarden*, vanuit het CNV betrokken bij diverse convenanten, zal niet op het proces ingaan, maar ingaan op wat het CNV drijft om aan de convenanten mee te doen en om de platte werkelijkheid van alledag te vertellen.

Het CNV streeft ernaar de positie van werknemers te verbeteren en kijkt daarbij met name naar de partnerlanden, die vaak ver weg zijn. Veel producten die in Nederland te koop zijn, worden gemaakt in die partnerlanden, waar weinig bescherming is van werknemers qua inkomen, arbeidsomstandigheden, veiligheid enz. Zo worden in Afrika kinderen van acht jaar de kobaltmijnen ingestuurd, krijgen mensen in de hout- en bosbouw geen veiligheidsuitrusting, en doen zich soms werkweken voor van zeven dagen zestien uur per dag. Bij onenigheid of lastige vragen worden mensen naar huis gestuurd, om het over een cao maar niet te hebben.

Dit zijn zaken die in het verleden ook gebeurden, maar toen was dat hier nog onbekend. De opkomst van de mondiale economie en digitale communicatie maakt dat wij in Nederland thans niet meer kunnen zeggen dat wij het niet weten wat er lokaal aan de hand is. De opdrachtgevers kunnen dat niet meer zeggen, evenmin als de consument. Als consument zou men niet moeten willen een T-shirt voor € 29,- te kopen waarvan de textielarbeider in Cambodja maar € 0,18 krijgt; dat zou ook een collega-werknemer niet moeten willen. Het gaat vaak om heel kleine zaken. Als een doos bananen in een supermarkt € 0,02 per banaan duurder wordt gemaakt, levert dat de producenten in Guatemala een leefbaar loon op waarmee ze hun gezin kunnen onderhouden, de huur kunnen betalen en ziektekosten kunnen regelen. Een hele doos zou in dat geval slechts € 1,80 meer kosten. Om dat soort eenvoudige dingen gaat het, en daar mag geen van de partijen de ogen voor sluiten.

Het CNV is dan ook hartgrondig voorstander van de convenanten, omdat, hoe moeizaam het ook gaat, dit toch een stuk bewustwording oplevert. Meer mensen gaan zich daardoor afvragen wat er staat in de labels van hun T-shirt, jurk of bloes.

Het is een moeizaam proces aangezien werknemers, werkgevers en ngo's op een andere manier aan tafel zitten. Er moet vertrouwen worden gecreëerd. Bij het kledingconvenant zijn de productielocaties aangegeven – ondernemers geven in de vertrouwde omgeving van het convenant dan toch maar bloot waar zij hun producten laten maken: een blijk van groot onderling vertrouwen. Een probleem daarbij is dat de productie vaak gebeurt in landen waar het economisch niet goed gaat, waar het politiek instabiel is met weinig activiteiten die vakbondsonvriendelijk zijn, zoals in Cambodja. Dit maakt het proces moeizaam, en, zo heeft mevrouw Van Selm zojuist ook gezegd, het proces begint nog maar net en duurt nog lang. Met het vertrouwen duurt het nog even voordat dat met en in elkaar is gevonden.

In de Tweede Kamer is een poos geleden de vraag aan de orde geweest of er geen wetgeving aan IMVO gekoppeld moet worden. Dit is ook buiten Nederland te zien, bij vakbonden, politieke partijen die dit wettelijk willen afdwingen. Hij is hier geen voorstander van. Het vertrouwen binnen de convenanten is gebaseerd op intrinsieke motivatie en commitment om dingen goed te willen doen. Nederlanders zijn er bovendien handig in om de mazen van wetgeving te zoeken. Hij hecht meer belang aan commitment van ondernemingen dan aan dwang door wetgeving. Het CNV wil zich, al met al, graag blijven inzetten voor de convenanten zoals het nu samen gebeurt.

De heer *Weurding*, sprekend over het Convenant verzekeringssector, vertelt dat het Verbond van Verzekeraars in 2016 benaderd is voor een convenant met ngo's, overheid en vakbonden en daar direct positief op heeft gereageerd. De meest impact vanuit deze sector is te maken via het beleggingsbeleid. Er is een belegd vermogen van zo'n 500 miljard, dat voor een deel ook in staatsleningen zit. Het regelgevend kader waarbinnen de beleggingen opereren, 'Solvency 2', is in dit opzicht ook zeer belangrijk.

De ratio voor het Verbond om dit te doen, is vanuit de Code duurzaam beleggen uit 2012, het volgen van de UN Codes en de mening dat een intensivering en update nodig was. Het onderwerp wordt steeds belangrijker, en dat is, zoals de heer Van Wijngaarden aangeeft, ook terecht. Als sector willen verzekeraars hun maatschappelijke rol vervullen

en hun verantwoordelijkheid nemen en zijn zij committed om dit convenant tot stand te brengen en hieruit echte impact te genereren.

Er is voor gekozen het convenant niet alleen te richten op de mensenrechten, maar op een bredere insteek, die ook raken aan de kernthema's van het vakgebied, zoals risicobeheersing (denk aan bijvoorbeeld klimaat). Ook bijzonder is dat het convenant sectorbreed is, en zowel internationale concerns als heel kleine bedrijven bestrijkt. Dat maakt het vormgeven tijdens het fijn slijpen van het convenant weleens lastig. Het Verbond ziet veel meerwaarde in samenwerking en dialoog met de partners, de ngo's en de vakbonden, om die impact te vergroten.

Het proces was niet altijd even gemakkelijk qua onderhandelingen, maar, zoals het spreekwoord bemoedigend stelt: 'zonder wrijving geen glans'. Hij neemt wel waar dat er veel vertrouwen is tussen partijen gegroeid. Open discussies zijn mogelijk zonder dat een deelnemer te opgewonden wordt. Ook wordt gezocht naar 'bruggen met gelijke leggers om over te gaan', d.w.z. het moet niet alles van één kant komen, maar het gaat om echte verbondenheid in een convenant.

Het convenant wordt beschouwd als een startpunt, een groeimodel om uiteindelijk meer impact te bereiken. Het voornemen is ook om dit op het internationale toneel te kunnen doen, en hij denkt dat daar in het convenant ook goede mogelijkheden voor zijn.

Het Regeerakkoord spreekt van een termijn van nog twee jaar de convenantenaanpak aan te kijken, waarna regelgeving zou kunnen volgen. Hij is daar bezorgd over – hij heeft vaker meegemaakt dat zelfregulering waarin betrokken echt in geloofden, werd ingehaald door regelgeving. Dat is frustrerend en heeft in kringen van verzekeraars zelfs geleid tot discussies of men wel aan zelfregulering moest beginnen. Er zit dus ook een risico aan. Zelfregulering is zijns inziens hier de juiste weg: het leidt tot een veel grotere betrokkenheid, veel meer doorleefde beleving; verder biedt zelfregulering meer mogelijkheden tot maatwerk voor sectoren, en er is, indien nodig, bij te sturen. Belangrijker dan regulering is de wil om er samen te komen. Hij denkt dat andere sectoren hetzelfde voelen. Spreker is ervan overtuigd dat langs deze weg veel verder is te komen en dat die veel effectiever is. De verzekeraars, is zijn slotsom, gaan ervoor.

De heer *Elzinga*, vanuit het FNV betrokken bij diverse convenanten, sluit zich wat motivatie betreft graag aan bij zijn collega Van Wijngaarden. Hij heeft zelf veel gezien van arbeidsomstandigheden en -voorwaarden in andere delen van de wereld. Globalisering heeft veel gebracht, maar als concurrentie niet in goede banen wordt geleid, drijft zij op arbeidskosten onderin de keten en verkeren mensen daar in diepe armoede en in gevaarlijke arbeidsomstandigheden. Vandaar de noodzaak om mondiale waardeketens te reguleren. Zelfregulering, due diligence is heel mooi, maar het kan ook met andere regulering – het een sluit het ander zeker niet uit, wil hij zeggen in reactie op de heer Weurding; het kan elkaar zelfs uitstekend versterken. Het uiteindelijke belang is dat elementaire standaarden en mensenrechten overal worden gerespecteerd zodat iedereen uiteindelijk leefbaar loon en veilig werk kan hebben.

De mooie presentatie van mevrouw van Selm laat zien dat de SER als ondersteuner in dit proces betrokken is in drie van de vijf convenanten tot nu toe en zes convenanten in onderhandeling. Wellicht komen er nog meer. Het zijn sectorconvenanten: processen en afspraken van sociale partners in de sectoren met betrokkenheid van andere partijen. Tijdens de onderhandelingstrajecten moeten de andere maatschappelijke partijen soms nog wat wennen aan de wijze van omgang; omgekeerd moeten sociale partners dan soms wennen aan de dynamiek in en tussen ngo's. Maar de convenanten komen er langzaam maar zeker, steeds meer en in een hoger tempo.

Daarna begint pas het echte werk. Hij zal eerlijk zeggen dat de FNV, afhankelijk van de prioriteiten in de eigen sectoren, in de ene sector meer inzet kan plegen dan in de andere. In veel gevallen is het nog te vroeg om de echte effecten op de werkvloer en elders in de waardeketens door de IMVO-convenanten en de naleving van standaarden (zoals van de ILO en de OESO) te kunnen beoordelen. Maar het proces van de totstandkoming van een IMVO-convenant begint bekender terrein te worden. Het valt

spreker op dat betrokkenen daarin nog steeds leren en dat nieuwe onderhandelingen vaak vlotter uit de startblokken komen dan weleens in eerdere voorzichtige kennismakingen.

De FNV blijft zijn best doen, en ziet uit naar de evaluaties van de eerste resultaten, want, sluit hij af daar is het natuurlijk om te doen.

Mevrouw *Geel* wil evenals mevrouw Passchier een persoonlijke opmerking maken. Voor het vervolg van het proces, ook vanuit werkgeverskant, roept ze op om de storytelling-kant te blijven beoefenen, ook onderling. Een verhalende bijdrage op het biografische niveau, zoals die van de heer Van Wijngaarden, is volgens haar belangrijk om te blijven begrijpen waar met IMVO mee bezig te zijn en waarom ermee bezig te zijn. Een schema is prachtig maar doods, terwijl het om echte mensen gaat.

Eerste jaarrapportage textiel en kleding

De opmerking van mevrouw Geel, leidt de *voorzitter* in, is een aansporing om bij het textielconvenant met de aanleiding en een levend voorbeeld te beginnen. Ze geeft het woord aan mevrouw Meerman (SER-secretariaat) van het Convenant Kleding & Textiel.

Mevrouw *Meerman* zal, aan de hand van een PowerPoint-presentatie, ingaan op de implementatie van het Convenant Kleding & Textiel in de afgelopen anderhalf jaar, met de successen en uitdagingen. De belangrijkste inzet is dat de raadsleden na deze informatie geheel gemotiveerd zijn om de convenantenaanpak te promoten en de boodschap uit te dragen.

Partijen bij het convenant: Het convenant is op 4 juli 2016 getekend. Bij de totstandkoming is een groot aantal partijen betrokken geweest: ondertekenaars, steunbetuigers, geëngageerde bedrijven.

De elf ondertekenaars zijn overheid, maatschappelijke organisaties, vakbonden, brancheorganisaties. Er zijn dertien steunbetuigers: partijen die de convenantenaanpak onderschrijven, met kennis op specifieke onderdelen en die bereid zijn die kennis te delen en bij te dragen aan oplossingen voor de doelen van het convenant.

Naast de steunbetuigers vormen de bedrijven een belangrijk element. Bij de ondertekening in 2016 waren er 55 bedrijven betrokken, en t/m december 2017 zijn daar 17 bedrijven bijgekomen, met een gezamenlijke marktdekking van ongeveer 37 procent. Een aantal bedrijven is evenwel ook failliet gegaan of gestopt met de werkzaamheden. Inmiddels, begin 2018, zijn er al met al 66 bedrijven betrokken.

Deelnemende bedrijven: De grootte van bedrijven varieert sterk. Er zijn grote, landelijke bedrijven aangesloten zoals C&A, maar ook een klein bedrijf met drie medewerkers in een winkel. Deze bedrijven hebben zich geëngageerd om zich in te zetten teneinde de keten van kleding & textiel te verbeteren.

Internationale samenwerkingspartners: Naast deze partijen zijn er ook internationaal enkele partners met wie het convenant nauw samenwerkt. De belangrijkste zijn de Duitsers, de Bündnis für nachhaltige Textilien, een vergelijkbaar initiatief als het convenant. Vanaf het begin is er nauw contact over delen van tools en aanpak, en begin februari jl. is een memorandum of understanding getekend voor associate membership. Dat betekent dat bedrijven die zich in Duitsland hebben aangesloten, op vereenvoudigde manier zich in Nederland kunnen aansluiten en vice versa. Momenteel is het Convenant Kleding en Textiel ook in gesprek met een aantal geïnteresseerde grote internationale textielketens, hetgeen al heeft geleid tot een toezegging. Op die manier probeert het convenant de leverage internationaal te vergroten. Met een aantal grotere partijen erbij is meer invloed uit te oefenen en het verschil te maken in de issues die lokaal spelen. Daarnaast wil het convenant handvatten voor bedrijven bieden, ook in afstemming met de Duitsers.

Daarnaast is er een belangrijke samenwerking met de Sustainable Apparel Association (SAC). Samen met de Duitse Bündnis wordt gekeken hoe de aanpak zo veel mogelijk is te verbinden (align), hoe kan worden samengewerkt en in hoeverre er ruimte is voor een Europees initiatief.

Implementatie: Wat is er gebeurd? Tussen september en december 2016 is er bij de SER een secretariaat voor het convenant aangesteld, teneinde partijen te ondersteunen en invulling te geven aan hetgeen waartoe zij zich hebben gecommitteerd.

Trainingen: Een van de concrete resultaten is dat het secretariaat zich gericht heeft op trainingen voor bedrijven, in samenwerking met steunbetuigers en partijen. De trainingen dienen om met de samengebrachte kennis handvatten te bieden, zodat bedrijven inzicht krijgen in de problemen en nadenken over oplossingsmogelijkheden. Afgelopen anderhalf jaar stond vooral in het teken om het proces van due diligence verder bekend te krijgen. Het gaat niet zozeer om risico's bij een handelsrelatie, maar om risico's dieper in de keten en die op een haalbare manier aan te pakken. De trainingen zorgden ervoor dat a) het concept 'due diligence' beter bekend is, en dat b) partijen onderling beter begrijpen welke uitdagingen er zijn – en daarmee ook welke oplossingen gevonden moeten worden. Zo is een training gehouden over vakbondsvrijheid. Hierbij hebben de bonden lokale vakbondsleiders naar Nederland laten komen, die in een training hebben aangegeven wat zij nodig hadden vanuit betrokkenen in Nederland om ter plaatse het verschil te maken. Dit was vruchtbaar en heeft tot veel inzichten geleid, met concrete stappen om verder te komen.

E-Tool over productielocaties: Naast de trainingen is een E-Tool ontwikkeld waarbij bedrijven wegwijs wordt gemaakt over het concept 'due diligence' en wat zij zouden kunnen doen. Daarnaast hebben verbonden bedrijven zich verplicht om ieder jaar hun productielocaties met het secretariaat te delen. Het secretariaat heeft met deze data alle productielocaties bij elkaar gevoegd en op een lijst op internet publiekelijk beschikbaar gesteld. Daarin staan 3200 productielocaties, met het doel om misstanden op een locatie aan te kaarten. Het is uniek dat het op zo'n grote schaal mogelijk is om het bedrijf in Nederland te linken aan de productielocatie ver weg.

Op de vraag van de heer *De Boer* of deze tool alleen Nederlands is of ook met de Duitsers zaken in kaart brengt, antwoordt mevrouw *Meerman* dat dit overzicht alleen de Nederlandse ondertekenaars betreft. De Duitsers hebben dit inzicht in de productieketen nog niet. Wel is met hen uit onderhandeld dat bij werken aan echte verbeteringen, bekend moet zijn waar de productie plaatsvindt en dat een bedrijf op misstanden aldaar aangesproken moet kunnen worden. Het secretariaat heeft met verschillende presentaties de Duitsers wel geïnspireerd: zij zijn in discussie om ook zo'n tool te verwezenlijken.

Met zo'n beeld, reageert de heer *De Boer*, wordt de aanpak werkelijk effectief.

Werken aan oplossingen concrete problemen: De productielocaties, vervolgt mevrouw *Meerman*, zijn nu publiek beschikbaar gemaakt. Het secretariaat is een aantal keren benaderd over specifieke issues in fabrieken (zoals ontslaan van vakbondsleden). Ondanks dat niet publiek bekend is wie waar produceert, hebben alle bedrijven meegewerkt om ter plekke in contact te komen met de vakbonden en met de desbetreffende fabriek om het issue te bespreken.

Aangezien deze lijst publiek beschikbaar is, haakt het secretariaat daarnaast weer aan met andere initiatieven die ook inzicht hebben in waar hun leden produceren. Zo is er de Business Social Compliance Initiative (BSCI) met allerlei audits in productielocaties. Die kunnen zien waar geproduceerd wordt en het secretariaat kan bij een issue samen optrekken. Dit is een nieuwe ontwikkeling, en het secretariaat heeft het vertrouwen dat hiermee mede het verschil is te maken.

Het gesprek is op gang, maar er wordt ook gestuit op zaken waar het secretariaat verder vorm aan moet geven, bijvoorbeeld bij de freedom of association in Turkije. Er

zijn hiervan drie zaken in detail besproken, en de uitkomst is dat er in de communicatie van vakbonden naar bedrijven veel verwarring ontstaat en veel ruimte tot verbetering zit. Daarnaast blijken Turkse fabrikanten zeer wantrouwig naar vakbonden en willen ze soms om die reden niet eens het gesprek aangaan.

Hier ligt een rol voor het convenant om dat op een groter en breder verband aan te pakken. Hier ligt meteen een uitdaging, aangezien partijen die het convenant ondertekend hebben, vaak hun eigen doelstellingen hebben met bijbehorende keuzes. Soms is het lastig om een afslag te maken om dit dan mee te nemen. Dit komt neer op een oproep: in de samenwerking tussen de organisaties is de slag te maken om dit soort zaken verder op te pakken.

Waar staan de deelnemende bedrijven nu? Momenteel hebben 58 van de 65 deelnemende bedrijven hun productielocaties bekendgemaakt en aan zelfevaluatie gedaan; 57 hebben een plan van aanpak ontwikkeld over wat ze het komende jaar willen doen om met de risico's in de keten om te gaan. De realiteit is dat bij veel bedrijven het inzicht in waar ze wat produceren nog niet volledig is – veel focus in 2017 is erop gericht geweest om dat inzicht te creëren, en lag nog niet echt bij oplossen van de echte issues in de keten. Met de genoemde cases is in dat laatste wel een stap gezet.

Jaarrapportage: Het secretariaat praat jaarlijks met de deelnemende bedrijven over de voortgang. Het convenant is vrijwillig, en dat noemt zij goed, maar samenwerking vanuit andere sectoren zou enorm bijdragen, zoals banken die voorwaarden stellen aan leningen aan bedrijven. Misschien zou er met de bankensector een discussie kunnen komen over hoe de banken hun rol in dezen zien.

Discussie

De *voorzitter* constateert dat een duidelijke vraag voorligt richting werkgevers alhier, en geeft, ter wille van hun denktijd voor een reactie, eerst het woord aan de heer Stevens.

De heer *Stevens* onderstreept zijn grote waardering voor het belangwekkende initiatief wat zich hier voltrekt. Hij zegt plaatsvervangend trots te zijn op alle activiteiten die in het kader van de convenanten worden ondernomen om stapsgewijs, prudent tot de gewenste resultaten te komen, waar ook de SER uitermate trots op mag zijn. Bij het advies over zorgverlof is gesproken over blijdschap; dit lichtpuntje komt er in deze vastentijd dan nog eens bovenop. Vooral de oproep om, naast de institutionele toelichting, vooral de bijbehorende verhalen te vertellen is belangrijk – vooral deze verhalen zullen toch het voertuig moeten zijn om IMVO verder te dragen.

Hij verzoekt die inspiratie vooral over te brengen naar de jongeren en hun organisaties. De verhalen die verteld moeten worden, zullen zijns inziens het meest duurzaam zijn in de toekomst als ze verteld worden aan de jongeren. Het is belangrijk niet alleen te kijken naar de directe belangen, maar ook naar het verhaal dat de bezieling moet overbrengen buiten de SER. Hij vraagt of het secretariaat in dit opzicht een concreet jongerenprogramma heeft.

Mevrouw *Meerman* zet uiteen dat het secretariaat een project heeft met een hogeschool waar een vak over duurzaamheid wordt gegeven waarin convenanten ook een rol spelen. Haar collega Badri is met hen in gesprek. Daarnaast maakt het secretariaat gebruik van stagiaires of leerplekken voor mensen die bezig zijn met dit onderwerp.

Mevrouw *Van Selm* voegt toe dat er met een hogeschool specifiek contact is over het Convenant textiel. Er zijn verder met meerdere scholen contacten. Ook zijn er contacten met de Nationale Jeugdraad (NJR) over mogelijke samenwerking op de sustainable development goals en de convenanten. Het secretariaat heeft trouwens ook het jongste team in de SER.

Ze staat er zeker voor open als anderen daarin het voortouw willen nemen. In principe

kan het secretariaat de hele dag vullen met vertellen over het convenant, want er is veel belangstelling voor. Vooral wil het secretariaat echter laten zien dat de aanpak van een convenant kan werken, en er is dus een spanning in de prioritering.

Ze is het absoluut eens dat er bij jongeren mogelijkheden liggen, en er liggen ook vele verzoeken. De kunst is waarschijnlijk meer om dat goed te organiseren en het vooral zo te organiseren dat het convenant gaat werken en in de praktijk effect gaat krijgen.

De heer *Weurding* antwoordt op de slotvraag van mevrouw Meerman dat het convenant bankensector in de afrondende fase zit; het is nog niet echt begonnen. Wel, zo heeft hij al aangegeven, is een belangrijke drijfveer om middels samenwerking en dialoog met ngo's en andere partners, te proberen de impact te vergroten. Het is lastig om dat in internationaal verband vorm te geven. Binnenkort komt hierover met alle partijen en enkele bedrijven een rondetafel om in te zoomen op de vraag hoe met elkaar internationaal daadwerkelijk die impact valt te realiseren. Dat zou deels een stuk ambassadeurschap kunnen betreffen, maar ook het concretiseren van samenwerking om in staat te zijn in bepaalde situaties daadwerkelijk impact te maken.

De *voorzitter* merkt hierbij op dat er gesprekken zijn met banken, verzekeringen en pensioenen zijn over het aangaan van convenanten. Hiermee is een groot deel van de financiële wereld betrokken geraakt en van daaruit kan een vliegwieleffect uitgaan om juist de andere sectoren te stimuleren. Daarom, denkt zij, is het goed geweest om met deze sectoren te beginnen.

De heer *Buijink* bevestigt dat het belangrijk is om over de grenzen van convenanten heen zaken mee te nemen zoals genoemd door mevrouw Meerman. Dit is voor hem weer inspiratie geweest om het onderwerp in de groep te bespreken.

De heer *Van Wijngaarden* wijst op het boekje dat de CNV heeft uitgebracht over de menselijke verhalen van de convenanten², dat hij straks op de balie zal leggen. Hij reageert voorts op de opmerking van de heer De Boer over niet alleen vooroplopen en de Nederlandse concurrentiepositie, dat ook de werknemers naar zijn mening een rol hebben in het promoten van die ondernemingen die het goed doen. Ook voor werknemers, betoogt hij, is het van belang om op het moment dat er ondernemingen zijn die internationaal ondernemen op een nette manier doen, daar ruchtbaarheid aan te geven en consumenten te adviseren bij die ondernemingen te kopen; anders dan enkel degenen af te wijzen die het slecht doen. Vanuit de eigen verzekeringsbank is de CNV gevraagd om mee te doen in een serie producten waarbij extra geïnvesteerd werd in ondernemingen die het goed doen, anders dan het 'naming and shaming'. Voor iedereen ligt er, wat hem betreft, een rol in het promoten van wat goed tot stand is gekomen.

De heer *De Boer* vond de combinatie van mevrouw Geel en de heer Van Wijngaarden over meer persoonlijke storytelling en 'soul' heel goed. Er is altijd een drieslag: waarom – wat – hoe. Meestal, zegt hij, wordt in Nederland veel gesproken over het 'waarom' en wordt het 'hoe' vergeten. In dit geval moet men het 'waarom' goed in het vizier blijven houden, omdat men zich anders alleen in de techniek verliest.

Inderdaad, erkent hij, speelt concurrentie een rol, maar het gaat hem vooral om impact. Hij gelooft stellig in wat Haroon Sheikh heeft geschreven, namelijk een nieuwe fase waarin Nederland geweldig gepositioneerd is met 'soft power'. Er is geen land in de wereld dat in zijn diensten, producten en bedrijvenstructuur, de SDG's van de VN zó verankerd heeft als Nederland. Haroon Sheik betoogt dat Nederland, door zijn diensten te exporteren, een goede bijdrage kan leveren via de soft power aan de verbetering van natuur, voor mensen en zo meer. Het gros van de ondernemers, verzekert hij, zit er ook op die manier in. Hij was dan ook verheugd met de operationalisering met de E-Tool, waarmee de locaties zijn aan te wijzen waar het slecht gaat. Als dat gedeeld kan worden

² Verhalenboek 'A world that works' : CNV Internationaal

met de Fransen, Duitsers en anderen, tot een internationale database, dan wordt de aanpak effectief.

De heer *Busker* reageert dat van 'naming and shaming' gekomen is tot 'knowing and showing'. In dat geval moet met 'showing' ook wat gebeuren om wat te laten zien. Dit is volgens hem een van de initiatieven die het IMVO-convenant tot een succes kan maken.

Mevrouw *Van Selm* resumeert dat nog veel te doen staat. Wat het internationale level playing field betreft, denkt zij dat de internationale aandacht voor IMVO niet meer weg zal gaan. Als Nederland en Nederlandse bedrijven in dit opzicht voorop blijven lopen en wijzen van aanpak ontwikkelen die echt werken, dan denkt zij dat dit voor de concurrentiepositie van Nederland alleen maar heel goed kan uitpakken. Maar dan moet de aanpak wel serieus zijn en moet het IMVO-convenant echt iets kunnen tonen.

De *voorzitter* herinnert, in de lijn van mevrouw Geel, wat het 'waarom' betreft aan de dramatische gebeurtenissen met mensen als aanleiding om aan de slag te gaan met het IMVO-convenant Kleding & textiel. Ze noemt het goed om die menselijke kant steeds te laten zien en te vertellen.

Ze bedankt mevrouw Van Selm en mevrouw Meerman voor hun bijdrage en brengt de grote waardering van de raad voor al het werk van het team tot uiting, hetgeen te beschouwen is als een aanmoediging voor de voortgang van IMVO.

De raadsleden onderstrepen hun waardering met een applaus.

7. Rondvraag en sluiting

De *voorzitter* nodigt de raadsleden van harte uit voor de werklunch met de Raad voor het Openbaar Bestuur (ROB) met een zeer actuele discussie. Daartoe zullen voorzitter Han Polman en enkele ROB-raadsleden aanwezig zijn. Het thema zal zijn: de actuele ROB-advisering over het vergroten van de aantrekkelijkheid van volksvertegenwoordigende functies in het decentrale openbaar bestuur.

De heer *Nijpels* kreeg, van een van de werkgeversvertegenwoordigers in de SER, het verzoek nog iets te zeggen over de financiële implicatie van de aanscherping van de Wet milieubeheer met de omgekeerde bewijslast. Als alle bedrijven zich zouden houden aan de besparingsverplichting van de wet, levert dat het Nederlandse bedrijfsleven een besparing op van zo'n € 400 miljoen per jaar. Met ander woorden: de toepassing van deze wet is goed nieuws en een feest voor de portemonnee van de ondernemer.

De heer *De Boer* antwoordt dat hij wederom blij is gemaakt.

Niets meer aan de orde zijnde, sluit de *voorzitter* de vergadering om 12:00 uur en wenst zij iedereen een goede lunch toe.