

NOTULEN

Vergadering:	Raad, nr. 763
Datum en tijd:	Donderdag 21 november 2024, 10.15 21 november 2024uur
Plaats:	SER-kantoor Den Haag
Aanwezig:	
De (plv.) leden:	Putters (voorzitter), Arends, Bharosa, Boelens, De Boer, Den Boer, Çelik, Dijkhuizen, Dijkstra, Van Eijck, Fey, Fortuin, Gerbrandy, Van der Ham, Hasekamp, Helder, Henrar, Van Holstein, Jong, Koopmans, Van der Laan, De Leeuw, Majoor, Van der Meulen, Ringelberg, Starink, Termeer, Thijssen, Peek-Vissers, Rietbergen, Van der Velden, Van de Ven, Vijselaar, Weurding, Wuite
Genodigden agendapunt 3:	Druijff (Diversiteit & Inclusie Specialist bij Lid1 Nederland), Y. en T. Kilic (Niyata Groep), Van de Kraats (voorzitter RvA SER Diversiteit in Bedrijf/DiB)
Genodigde agendapunt 4:	Van Ark (CNV, lid Commissie IMVO)
Secretariaat:	Prins (algemeen directeur), Van Steveninck (directiesecretaris), Van Driel (secretaresse/management assistent), Kuik, Veldhuizen (audiovisuele ondersteuning), Dirven (notulist)

1. Opening en mededelingen

De heer *Putters*, voorzitter, opent de vergadering met een woord van welkom,

Afscheid mevrouw Dijkstra en mevrouw Rietbergen

- Mevrouw (Anouk) Dijkstra (o.a. voorzitter Jong Management Landelijk) is plaatsvervangend ondernemerslid bij de SER sinds december 2024. Tot december is zij raadslid. Vandaag neemt zij voor de laatste maal aan de raadsvergadering mee. Haar opvolger is de heer (Alwin) Snel van Jong Management. De *voorzitter* dankt haar voor haar inzet en bijdrage aan het SER-werk en wenst haar alle goeds toe. Hij overhandigt haar het traditionele SER-beeldje (vergadelaars rond een tafel).

De raadsleden geven met applaus blijk van hun waardering voor mevrouw Dijkstra.

- Mevrouw (Caroline) Rietbergen, is namens de FNV plaatsvervangend werknemerslid bij de SER sinds april 2004. In die tijd was zij lid van veel SER-commissies zoals Arbeidsmarkt- en Onderwijsvraagstukken, Duurzame Ontwikkeling en de werkgroep Vluchtelingen en werk. Ook was zij heel actief in allerlei werkgroepen van de Stichting van de Arbeid. De *voorzitter* dankt ook haar voor inzet. Hij noemt haar een betrokken, actief en hartelijk mens. Mevrouw Rietbergen gaat met pensioen. Veel mensen gaan dan nog meer doen. Hij wenst haar een mooie tijd en overhandigt ook haar het traditionele SER-beeldje.

Ook nu geven de raadsleden met applaus blijk van hun waardering voor mevrouw Rietbergen.

Mevrouw *Rietbergen* spreekt een afscheidswoord uit:

"Het was mij een eer en genoegen was om 20 jaar lang de FNV te mogen vertegenwoordigen in de SER. Dat deed zij op belangrijke onderwerpen zoals de sociale zekerheid, de arbeidsmarkt inclusief arbeidsmigranten en vluchtelingen en klimaatonderwerpen. Ik heb aan veel commissies deelgenomen. Ik wil hier in mijn laatste raadsvergadering een paar hartenkreten meegeven.

In de eerste plaats over de sociale zekerheid. Zeker in haar beginperiode heeft de SER een aantal belangrijke adviezen uitgebracht over de sociale zekerheid, met name WAO en WW. De politieke modus was in die tijd dat het allemaal anders en vooral minder moest.

Ik denk dat we met onze adviezen vooral een aantal aangekondigde verslechtingen hebben weten tegen te houden, zoals bijvoorbeeld het afschaffen van de kortdurende WW. Hierin is het SER-advies heel belangrijk geweest.

Een aantal hardnekkige problemen is echter blijven bestaan, zoals het hoge theoretische gehalte van de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling en de te hoge ondergrens van 35% die met de WIA geïntroduceerd werd. Daarvan ondervinden mensen tot op de dag van vandaag de gevolgen van. In 2006 legden de drie vakcentrales de ILO de vraag voor of het beschermingsniveau van de WIA in strijd was met ILO Verdrag 121. In 2011 gaven de ILO-experts ons gelijk in niet mis te verstane woorden. Ik heb het altijd heel apart en ook beschamend gevonden dat de Nederlandse overheid het oordeel van zo'n belangrijke organisatie als de ILO eenvoudig naast zich neerlegde. Ik verwacht dat de SER-commissie Sociale Zekerheid binnenkort weer nieuw leven wordt ingeblazen, onder andere om te adviseren over de voorstellen van de commissie Octas. Zij wil één boodschap meegeven: belangrijk in het stelsel van sociale zekerheid is dat mensen erop kunnen vertrouwen dat ze verzekerd zijn als hen iets overkomt. Dat is nu niet het geval.

In de tweede plaats de arbeidsmarkt. Deze is de afgelopen 20 jaar aanzienlijk veranderd. Baanzekerheid ging werkzekerheid heten. Het vaste arbeidscontract werd voor een groot deel vervangen door tijdelijke contracten met alle gevolgen van dien. Tijdelijk werk betekent voor veel mensen vaste onzekerheid, een lager inkomen, draaideurwerkloosheid en minder toegang tot scholing en ontwikkeling. Ik ben de afgelopen jaren namens FNV betrokken geweest bij diverse overleggen over de nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur die we met elkaar zouden gaan inrichten. Een infrastructuur waarin iedereen doet waarvoor hij aan de lat staat, een structuur waarin goed samengewerkt wordt om alle werkenden en werkzoekenden vooruit te helpen, ongeacht het type arbeidscontract of de uitkeringssituatie. Ik hoop dat deze nieuwe structuur de komende jaren echt concreet vorm gaat krijgen, opdat werknemers die nu nog van tijdelijk baantje naar tijdelijk baantje hoppen ook eens kunnen profiteren van voorzieningen waar zij tot nog toe van uitgesloten waren.

In de derde plaats de verduurzaming van de economie. Investeren in mensen, in goede arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, meer aandacht voor scholing en ontwikkeling is ook hard nodig om de verduurzaming van de economie te realiseren. Willen we klimaatverandering het hoofd bieden, dan zullen we anders moeten werken. In het advies over de blauwgroene sectoren hebben we dat *Werken aan veranderkracht* genoemd. Een credo waarmee de SER nog jaren vooruit kan.

Dit is mijn laatste raadsvergadering. Ik heb de afgelopen 20 jaar vijf SER-voorzitters meegemaakt: van Herman Wijffels tot Kim Putters. Iedere voorzitter probeert iets 'eigens' aan de Raad te geven. Ik constateer in ieder geval dat de samenstelling van de Raad veel diverser is dan in de tijd van Herman Wijffels. Dat is heel positief. De raadsvergaderingen zijn ook minder ceremonieel dan 20 jaar geleden. Er worden nu zelfs conceptteksten van adviezen in de Raad besproken. Het moet niet gekker worden☺!

Ik wil iedereen bedanken voor de samenwerking hier in dit gebouw. Dat geldt in de eerste plaats natuurlijk het SER-secretariaat voor hun inzet en hun oneindige geduld soms. Ik dank ook de notulisten die van soms ingewikkelde discussies toch altijd weer een leesbaar verslag weten te maken. Dank ook aan alle anderen die er dagelijks voor zorgen dat het hier aangenaam vertoeven is. Ik ga de SER zeker missen!

De oude Drees zei ooit eens: Pensioen is een mijlpaal, maar zorg ervoor dat het geen slagboom wordt die de weg verspert naar verdere activiteit. Arnold Devreese zei bij zijn afscheid: ik zet een komma, geen punt. Zo denk ik er ook over, dus wie weet komen we elkaar nog wel weer eens tegen. In ieder geval hartelijk dank voor alles."

Met applaus geven de raadsleden opnieuw blijk van hun waardering en bijval.

De *voorzitter* dankt mevrouw Rietbergen voor haar mooie woorden, zeker ook naar de collega's en secretariaat. Leef de woorden van de heer Drees voort!

Agenda

Deze wordt vastgesteld.

Vanwege het openbare karakter worden plenaire vergaderingen gestreamd. Zie hiervoor de volgende link: <https://www.youtube.com/live/9AzH723p8tg>

De vergadering wordt ondersteund met behulp van een PowerPointpresentatie. De informatie hieruit is verwerkt in de verslaglegging. Indien nodig is een enkel sheet in het verslag opgenomen.

2. Vaststelling verslag raadsvergadering 17 oktober jl. (R-3093)¹

Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld met dank aan de notulist, de heer Dirven. Het verslag geeft verder geen aanleiding tot opmerkingen.

3. Naar een diverse inclusieve arbeidsmarkt: SER Diversiteit in Bedrijf (DiB)

3.1 Inleiding voorzitter

In dit agendapunt wordt volgens afspraak stilgestaan bij de andere activiteiten van de SER dan de reguliere adviestaak.

Allereerst heet de *voorzitter* de genodigden voor dit agendapunt bijzonder welkom: mevrouw Druijff en de heren Y. en T. Kilic en Van de Kraats.

Als voorzitter van de Raad van Advies van SER DiB zal de heer Van de Kraats een update geven over de stand van zaken in de activiteiten van dit onderdeel van de SER, nu 10 jaar later na het SER-advies *Discriminatie werkt niet!*, een advies over het tegengaan van discriminatie op de arbeidsmarkt uit april 2014.

Mevrouw (Tineke) Druijff, Diversiteit en Inclusie Specialist bij Lidl Nederland. Lidl Nederland is sinds 2022 aangesloten bij het Charter Diversiteit en is één van de partners van Diversity Day geweest.

De heren (Yanis en Tanzel) Kilic zijn de Founders en Managing Partner bij Niyata Groep, een mkb-installatiebedrijf dat dit jaar is genomineerd voor de sector award Techniek Inclusief. Van harte gefeliciteerd hiermee.

Centraal onderwerp is wat de relevantie van diversiteit en inclusie is voor zowel werkgevers als werknemers en wat daarin de rol van SER DiB is.

3.2 Toelichting door heer Van de Kraats

Als gevolg van het SER-advies *Discriminatie werkt niet!* uit 2014 is een jaar later in 2015 in de Stichting van de Arbeid Diversiteit in Bedrijf opgericht en is met het Charter Diversiteit gestart. Tegen de achtergrond van de actualiteit is het ook een mooi moment om het onderwerp diversiteit en inclusie vandaag te kunnen agenderen.

Gedurende haar bestaan heeft DiB veel steun ervaren, ook van de politiek, waarbij hij met name D'66 en het CDA wil noemen. Regelmatig moest om financiële ondersteuning (subsiëring) worden gevraagd om het initiatief verder te krijgen. Ook sociale partners hebben DiB altijd gesteund. Zij hebben daarom, naast vertegenwoordiging vanuit de wetenschap, zitting in de divers samengestelde Raad van Advies van DiB, bestaande uit mevrouw (Tamar) Van Gelder, mevrouw (Karin) Blankensteun en de heren (Jaco) Dagevos, (Ruben) Brave en uiteraard spreker zelf.

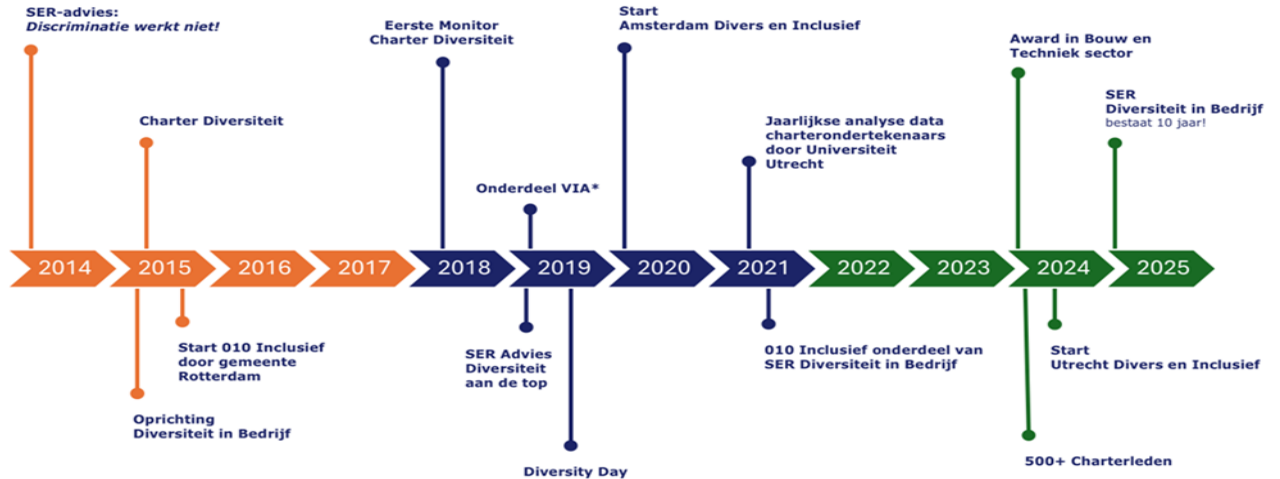
Met name de heer Dagevos heeft een belangrijke rol gespeeld om in samenwerking met onder meer Universiteit Utrecht meetinstrumentarium te laten ontwikkelen. Het werk van DiB is daarmee meetbaar en volgbaar. Daarover later meer.

Morgen zal de bestuursraad van SZW een instellingsbesluit voor DiB behandelen, waarmee de continuïteit van de organisatie structureel kan worden geborgd en een langere termijn horizon krijgt. Nu moest de politiek jaarlijks of tweejaarlijks om verlenging van de subsidie worden gevraagd.

¹ Agendapunt 2 is feitelijk behandeld na de agendapunten 3 en 4. Om technische redenen wordt echter de volgorde in de agenda aangehouden.

DiB en het Charter Diversiteit heeft steeds onderdeel uitgemaakt van de bredere beweging van het EU Platform Diversity Charters. Nederland speelt hierin een belangrijke rol.

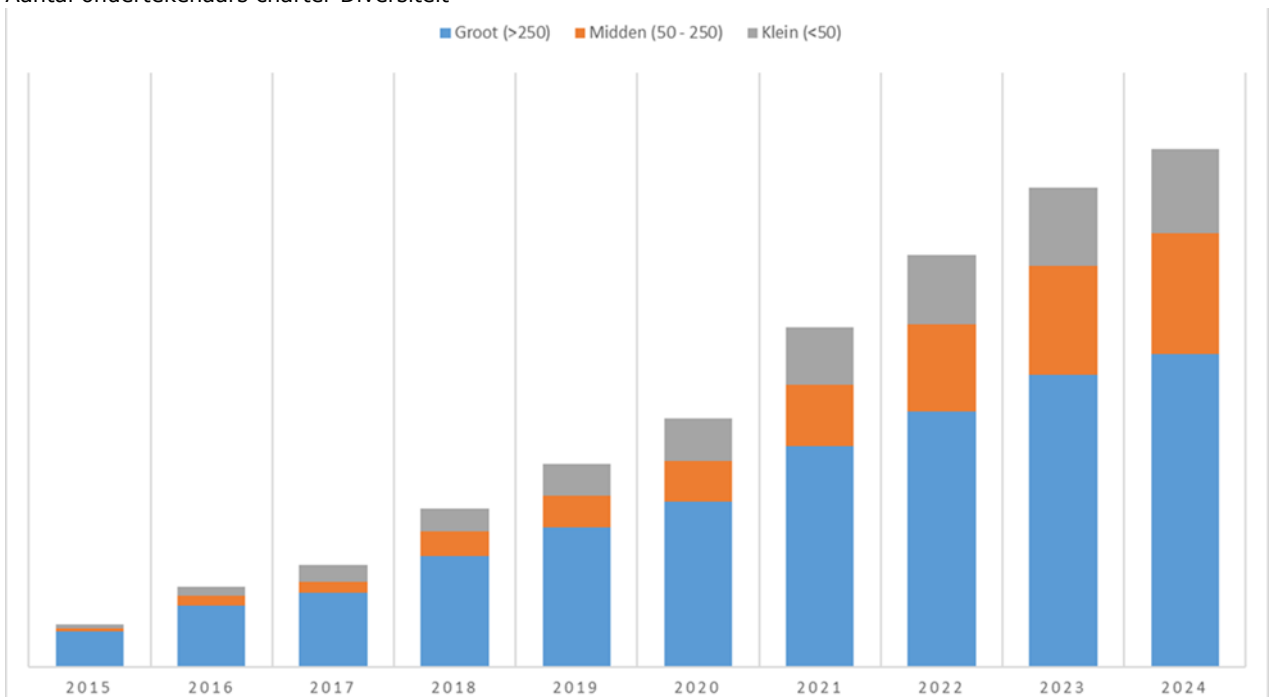
DiB in een tijdslijn en zijn activiteiten



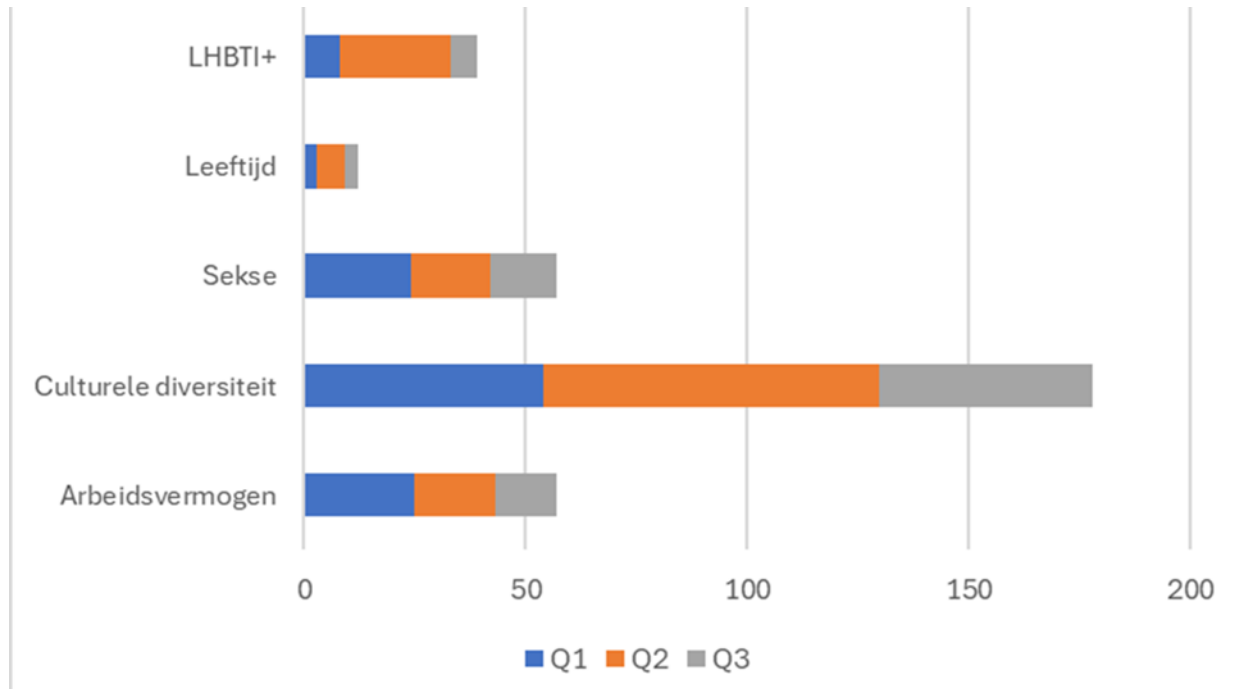
Na te zijn gestart bij de Stichting van de Arbeid is DiB, mede tegen de achtergrond van het SER-advies *Diversiteit aan de top* (september 2019) en op initiatief van de toenmalige SER-voorzitter, onderdeel van de SER geworden.

Inmiddels hebben 535 organisaties het charter Diversiteit ondertekend en daarmee zijn we nog lang niet klaar. Een charter houdt ook in dat de organisatie een plan opstelt en de effecten ervan monitort en meet. Op die wijze kan DiB leren van wat er gebeurt bij die ruim 500 organisaties. Daarmee bouwt DiB een kenniscentrum op met praktische en wetenschappelijke kennis, die weer beschikbaar is voor alle bedrijven en instellingen in Nederland. Dit werkt goed en bedrijven en instellingen maken hiervan intensief gebruik.

Aantal ondertekenaars charter Diversiteit



Helpdesk, direct en op maat
Aantal vragen per diversiteitsdimensie, 2024



Op beleidsmatig gebiedt werkt DiB nauw samen met SZW, waarbij gedacht kan worden aan programma's als VIA en de ontwikkeling agenda gelijke kansen. DiB is altijd gericht geweest op het bevorderen van ondernemerschap en diversiteit en inclusie. Voor de komende periode sluit DiB aan bij de werkagenda van brede welvaart van de SER.

DiB wil verder gaan met het creëren van impact. Al in 2015 is daarom ook de keuze gemaakt actief te worden in de regio. Inmiddels zijn er initiatieven in 010, 020 en 030. De inclusiedesks promoten en ondersteunen naar met name het mkb in de regio diversiteit en inclusie. De mkb-bedrijven blijken zeer geïnteresseerd in het Charter Diversiteit. De heer Van de Kraats is trots op deze initiatieven, omdat veel van de ondertekenaars van het Charter tot nu grote(re) organisaties zijn.

Een ander initiatief van DiB is Diversity Day, dat steeds meer positieve publiciteit krijgt. Inmiddels is het een instituut in Nederland geworden met een groeiende interesse van mensen en organisaties. Bij het tienjarig bestaan volgend jaar zal hieraan extra aandacht worden gegeven en zal een symposium worden georganiseerd om het 'feest van diversiteit' verder te kunnen vieren.

Omdat het aantal ondertekenaars groeit wil DiB zaken anders organiseren. DiB wil dichterbij de branches en sectoren komen en zal daarmee verbanden gaan leggen, zodat via de branches en sectoren diversiteit en inclusie hoger op de agenda komen. Dat is een grote opgave, omdat ons bekend is dat daarvoor binnen branches en sectoren niet altijd tijd en ruimte is.

De heer Van de Kraats sluit zijn inleiding af met de conclusie dat het investeren in bedrijven en instellingen van het thema diversiteit en inclusie in de komende periode van het hoogste belang zal zijn, ook tegen de achtergrond van de actuele ontwikkelingen. Twee praktijkvoorbeelden die hierna worden toegelicht, illustreren dit belang.

Met applaus geven de raadsleden blijk van hun waardering

3.3 Praktijkvoorbeeld Lidl, toelichting door mevrouw Druijff, Diversiteit & Inclusie Specialist bij Lidl Nederland

Lidl Nederland heeft ca. 20.000 medewerkers, 450 filialen, 7 distributiecentra, regiokantoren en een hoofdkantoor en is onderdeel van een internationale omgeving, waarin de onderneming in 32 landen is vertegenwoordigd. Lidl is een grote organisatie.

Diversiteit en inclusie bij Lidl Nederland

Als supermarkt ziet Lidl de hele samenleving bij zich boodschappen doen en de hele samenleving is aanwezig op de werkvloer. Lidl wil een afspiegeling zijn van deze samenleving en van onze klanten, we willen dat de klant zich in ons herkent en wij ons in onze klant herkennen, zodat we goed begrijpen wat die klant nodig heeft. Die afspiegeling creëren we met diversiteit en inclusie is onze organisatie.

De impact zit met name in het creëren van een inclusieve cultuur, zodat onze klanten en collega's zich welkom, thuis, veilig en prettig voelen. #TeamLidl houdt in dat we het samen doen. Met zijn allen zijn we diversiteit en inclusief.

Talentontwikkeling is ook een belangrijke pijler. Iedereen die bij ons werkzaam is, moet zich kunnen ontwikkelen, binnen een functie maar ook in de groei binnen onze organisatie. Lidl is een echte doorgroeiorganisatie: je kunt als hulpkracht beginnen en in de directie eindigen. Lidl biedt zijn medewerkers veel kansen, maar er zijn ook belemmeringen en mindbugs om iedereen een gelijke kans te geven. Het is hard werken om dit voor elkaar mogelijk te maken.

In de derde plaats wil Lidl een goede en aantrekkelijke werkgever zijn. Vooral in deze krappe arbeidsmarkt, waarvan ook Lidl de gevolgen ondervindt, wil Lidl uitstralen dat iedereen welkom is.

In 2015 zijn we gestart met een aanpak voor genderdiversiteit. Lidl bood onvoldoende kansen aan vrouwen in leidinggevende posities. Dit is Lidl gaan rechte trekken, onder andere door ondertekening van het charter Talent naar de top en KPI's te bepalen voor meer vrouwen in leidinggevende functies. Lidl is een resultaat gedreven organisatie: we houden van resultaat en van zaken meetbaar maken.

Door de jaren heen is genderdiversiteit uitgebreid in een brede aanpak van diversiteit en inclusie, is ook het charter Diversiteit (van DiB) ondertekend, is Lidl sponsor van Diversity Day geweest. In die brede benadering gaat het onder andere LHBTIQ+, culturele diversiteit, participatie, statushouders, generaties e.d.

Lidl is nog lang niet klaar met deze mooie reis, groeit binnen het thema diversiteit en inclusie en speelt in op ontwikkelingen in zijn omgeving. Daarnaast blijft de business groeien en brengt ook dat uitdagingen met zich.

Wat betekent diversiteit en inclusie voor onze collega's?

Onze organisatiestrategie houdt in dat Lidl de eerste keuze wil zijn voor onze klant, medewerker en leverancier. In het HR-beleid is de doelstelling van de eerste keuze voor onze medewerker erg belangrijk en daarin is diversiteit en inclusie geïntegreerd. Diversiteit en inclusie is verbonden aan de drie pijlers van de HR-strategie:

- Employee Engagement: betrokkenheid van collega's. Via een landelijk diversiteitsteam en zes regionale diversiteitsteams kunnen medewerkers meedoen, ideeën aandragen en zelf werken aan een meer inclusieve cultuur op de werkvloer. Andere voorbeelden zijn: activiteiten op het gebied van generaties, ouderschap en zwangerschap, participatie en statushouders.
- Employee Lifecycle: hoe organiseren we je loopbaan van aanname tot exit. Een mooi voorbeeld zijn de mentorprogramma's, waarmee vijf jaar geleden is begonnen en nu 134 collega's die mentor en managementtrainee (allen vrouwelijke leidinggevendenden of aspirant leidinggevendenden) zijn mee en elkaar verder helpen in ons bedrijf. Jaarlijks maakt 50% van managementtrainees een stap naar een volgende functie. De inzet van trainingen en opleidingen is dus niet altijd nodig. Ook de mentoren zijn trots op hun begeleiding en leren uiteraard ook weer veel van de managementtrainees. Andere voorbeelden zijn onder meer: inclusief recruten en schrijven, taalcursussen Nederlands, 60+ gesprekken en generatieregeling.
- Futureproof: we willen toekomstbestendig zijn. Hier kan het voorbeeld van de Week van de Diversiteit (ma 30 sept. t/m 4 okt. 2024), in aansluiting op Diversity Day, worden genoemd. Een week van uitdagingen, gespreksstarters en workshops zodat collega's zelf de kennis krijgen om aan de slag te gaan met diversiteit en inclusie. Een diverse en inclusieve cultuur creëer je samen.

Uiteraard doet Lidl nog veel meer.

Op de vraag van de heer Van de Kraats wat de medewerker op de werkvloer ervan merkt licht mevrouw Druijff toe dat onze collega's merken dat we actief werken aan een omgeving waarin zij zich thuis voelen en zich actief kunnen ontwikkelen. Voor iedereen zijn er ontwikkelingsmogelijkheden. De leidinggevendenden zijn ook gericht op doorstroom. Het gaat natuurlijk niet altijd goed en dan doen we daar iets aan. Daarom zijn er bijvoorbeeld ook vertrouwenspersonen die een luisterend oor zijn voor onze collega's.

Wat later in de vergadering staat mevrouw Druijff nog stil bij de uitdagingen buiten en binnen Lidl.

- Buiten Lidl gaat het om een krappe arbeidsmarkt en vergrijzing waardoor het vinden van de juiste mensen niet makkelijk is. Bovendien sluit de fysieke aard van het werk niet altijd goed aan bij 'oudere' collega's.

- Ook vinden buiten Lidl politieke keuzes en maatschappelijke tendensen plaats, zoals (i) een veranderende aanpak ten aanzien van arbeidsmigranten en statushouders, (ii) een complexe en niet eenduidige aanpak op het gebied van participatie en (iii) ontbrekende LHBTIQ+ wetgeving.
- Binnen Lidl vormt de aanwezigheid van meerdere generaties, waarbij de jongste generatie(s) veel flexibiliteit verlangen een uitdaging, onder meer omdat die flexibiliteit niet altijd verenigbaar is met een 24/7-organisatie.

Met applaus geven de raadsleden blijk van hun waardering.

3.4 Praktijkvoorbeeld Niyata Groep, toelichting door de heren Y. en T. Kilic, founders en managing partners bij deze onderneming

De heren Kilic zijn eigenaren van de Niyata Groep (<https://www.niyata.nl/>), een familiebedrijf dat opereert in vier verschillende disciplines; Niyata Elektra, Niyata Energy, Niyata Infra en onze belangrijkste kracht Niyata Academy (<https://academy.niyata.nl/>).

Sinds 2014 met dit laatste initiatief gestart uit nood naar goed geschoolde technische collega's, waarin wij voornamelijk mensen tot wie de arbeidsmarkt een afstand heeft een opleidingsmogelijkheid bieden, zodat zij een bijdrage kunnen leveren aan de maatschappij maar ook stappen kunnen maken in hun persoonlijke ontwikkeling.

Binnen Niyata Academy letten wij vooral op de motivatie van de deelnemers/collega's en zijn achtergrond. Vaak blijkt de motivatie wel aanwezig, maar leiden randzaken waarmee een deelnemer/collega te maken heeft ertoe dat deze zich niet meer professioneel kan ontwikkelen. Vanaf dat moment is voor een andere aanpak gekozen.

Die aanpak houdt in dat wij onze collega's ondersteunen met een buddy-systematiek, waarmee wij de stress wegnemen van problemen als schuldenproblematiek, kinderopvang, woning e.d. Wij merken binnen onze organisatie dat dat onze kracht is. Vaak richten organisaties zich op het bevorderen van loyaliteit van de werknemers. Wij zien dat anders: hoe loyaal kunnen wij richting onze collega zijn die iets niet goed doet of een fout begaat. Schrijven we deze gelijk af of horen we hem aan en laten we hem daarin ontwikkelen.

Een concreet voorbeeld is een collega die moeite heeft met de Nederlandse taal. Eerst werkte hij in de buitendienst maar daarvoor mist hij de capaciteiten. Hij heeft wel kennis van de producten en we hebben hem daarom in de logistiek neergezet. Hij vond dit werk leuk maar omdat hij de Nederlandse taal niet machtig is, kon hij de producten ook niet goed benoemen. Daarom hebben we ervoor gezorgd dat we hem met afbeeldingen, video's, pictogrammen geleerd welke producten en onderdelen hij klaar moet leggen. Wanneer we nu een opdracht aan hem geven, legt hij deze inmiddels keurig klaar. Waarom? Omdat deze collega zich iedere keer wil bewijzen.

Dit voorbeeld maakt duidelijk waarop we het meest trots zijn. Wij willen aan ondernemend Nederland laten zien dat een inclusievere, diversere organisaties je veel sterker, weerbaarder en ook succesvoller maakt. Iedere persoon heeft een ander referentiekader een andere kijk op een bepaald probleem of zelfs een bepaalde oplossing. Het bedrijf wordt gewoon creatiever en succesvoller. Met hun bedrijven hebben de heren Kilic dit bewezen en willen zij dit ook aan andere organisaties overdragen.

Dat sprake is van een bewezen succes blijkt uit het feit dat de onderneming in 2022, 2023 en 2024 opeenvolgend de FD-Gazelle Award gewonnen voor het snelst groeiende bedrijf van Nederland. Het meest trots zijn we dat we door onze branchegenoten ook verkozen zijn als het installatiebedrijf van het jaar. Dit maakt duidelijk dat het echt kan.

Met applaus geven de raadsleden blijk van hun waardering.

3.5 Korte, inleidende reflectie door de heer Van de Kraats

De heer *Van de Kraats* dankt mevrouw Druijff en de heren Kilic voor hun wervende verhaal. Bedrijven hebben bij hun inzet op diversiteit en inclusie met factoren als een krappe arbeidsmarkt te maken, maar ook met de vraag of er goede wetgeving is.

De toelichting van mevrouw Druijff op de externe en interne uitdagingen is bij haar inleiding gevoegd.

Mevrouw *Druijff* merkt op dat een grote, praktijkgerichte organisatie als Lidl is wetgeving soms enigszins verwarrend. Bovendien verandert de wet- en regelgeving regelmatig. In de organisatie zijn arbeidsmigranten, statushouders en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zeer welkom. Lidl staat immers midden in de maatschappij

en ook veel banen voor deze mensen hebben. Je hebt geen diploma nodig of de Nederlandse taal machtig te zijn om lekker aan het werk te kunnen gaan bij Lidl.

We zien hier veel kansen, maar we zien ook hindernissen, bijvoorbeeld als het gaat om veranderende wet- en regelgeving met betrekking tot arbeidsmigranten en statushouders. Of beleid ten aanzien van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt dat in verschillende gemeenten een andere uitvoering krijgt, wat veel effort van de organisatie vraagt om ons daarop goed in te lezen en mee te werken, terwijl we gewoon ermee aan de slag willen gaan. De mensen zelf willen dat ook heel graag. 10% van de collega's heeft een niet-Nederlands paspoort. En nog veel meer mensen heeft een migratieachtergrond. Deze mensen zijn keihard nodig om het bedrijf te laten draaien en om klanten hun boodschappen te laten doen in onze supermarkten. Op hun beurt hebben zij het bedrijf nodig om een baan te kunnen krijgen en een leven te kunnen opbouwen. Van deze doelgroepen krijgen wij ook vaak terug dat Lidl bijdraagt aan de kwaliteit van hun leven en dat wil Lidl graag blijven doen.

De heer *Van de Kraats* staat vervolgens stil bij het onderwerp dataverzameling. DiB werkt samen met de Universiteit Utrecht (mevrouw Ellemers), die ons helpt met het interpreteren van data, het gebruik van data om het beleid te verbeteren. Kennis verzamelen, delen en mede op basis daar van nieuw beleid ontwikkelen is belangrijk in het werk.

3.6 Vragen en reacties van de raadsleden, verdere gedachtewisseling

Mevrouw *Thijssen* wordt als werkgeversvoorzitter ongelooflijk trots van de prachtige bedrijven en ondernemers. De prijzen die de heren Kilic hebben gekregen, zijn terecht. Juist in deze tijd is het belangrijk om te werken aan diversiteit. In een gepolariseerde samenleving waarin iedereen welkom is en moet zijn en hard nodig is. Van de zijde van Lidl is gewezen op belemmeringen in de wet- en regelgeving. Kan een concreet voorbeeld worden genoemd?

Mevrouw *Drujff* denkt hier aan de te verwachten keuzes van de politiek, die het lastig zullen maken de ingezette koers voort te zetten. Lidl ziet dan een grote verantwoordelijkheid voor zich als werkgever en daar ligt een grote uitdaging. Verder zijn er kleinere uitdagingen, bijvoorbeeld dat statushouders wat Lidl betreft eerder aan het werk zouden moeten kunnen en huisvesting, waardoor het voor collega's moeilijk aan het werk te blijven bij ons.

De heer *Van de Kraats* ziet in de politieke discussie een soort vervreemding, waarbij mensen zich gaan afzetten tegen bijvoorbeeld migranten. We realiseren ons te weinig hoe hard we deze mensen nodig hebben en hoe fijn het, tegen de achtergrond van de krappe arbeidsmarkt, is dat mensen uit het buitenland met een bepaalde opleiding aan het werk gaan in onze bedrijven. Die nuance mist hij weleens in de politieke discussie.

Mevrouw *Drujff* sluit zich daarbij aan.

De heer *Van der Ham* spreekt zijn waardering uit voor de inzet van beide bedrijven. Een meer algemene opmerking is dat de term diversiteitsbeleid niet prettig is voor mensen uit verschillende groepen. Dat geldt bijvoorbeeld ook voor de term mensen met een migratieachtergrond of LHBTIQ+. Dat is niet hun identiteit en soms is sprake van een mix. Er is een neiging tot arcering die niet past bij de samenleving.

Hoewel hij zich realiseert nu zelf over een gearceerde groep mensen te spreken, is hij onder andere voorzitter van de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland, waartoe ook mensen met een licht-verstandelijke beperking behoren. Het gaat om een grote groep Nederlanders van 1,2 miljoen mensen. Het voorbeeld van de heren Kilic om met

symbolen, afbeeldingen en video's te werken voor een medewerker met een taalachterstand zou ook goed toepasbaar zijn voor mensen met een licht-verstandelijke beperking, die daardoor gewoon zouden kunnen meedoen in een baan en die we ook hard nodig hebben op de arbeidsmarkt.

De genodigden zijn nog niet op deze groep ingegaan. Soms hebben zij een andere aanpak nodig: soms werken zij niet graag en goed in een bedrijf wanneer zij de enige zijn of met zijn tweeën zijn, maar wanneer ze met een groepje aan de slag zijn en steun aan elkaar hebben. Voor deze groep zou het vroegere instrument van groepsdetachering goed werken. Spreker is benieuwd hoe de genodigden hierover denken.

Voor de bredere groep van mensen met een beperking op grond van hun lichamelijke en/of geestelijke gesteldheid wordt volgens mevrouw *Jong* validisme² vaak vergeten. Kunnen de genodigden op deze bredere groep ingaan?

De heer *Y. Kilic* vindt de kanttekening van de heer Van der Ham. Dat geldt ook voor zijn vraag en die van mevrouw *Jong*. Binnen zijn organisatie wordt inderdaad naar een bredere diversiteit gestreefd. Zo zijn er collega's in dienst die een vorm van autisme hebben. De ervaring leert dat wanneer je een persoon in zijn kracht zet, verder kijkt dan wat hij/zij niet kan en focust op wat hij/zij wel kan, dan zie je een persoon ook daarin weer groeien. Eén van hun toppers op de administratieafdeling is daarvan een concreet voorbeeld en dit is een heel belangrijke afdeling.

Mevrouw *Druijff* herkent ook de algemene kanttekening van de heer Van der Ham. Het werkt niet wanneer je steeds spreekt over diversiteit en inclusie. Eén van de lessen die *Lidl* heeft geleerd is dat we daarover veel minder moeten gaan praten en dat we het moeten integreren in alles wat we doen voor onze collega's. Want goed beschouwd, past iedereen wel binnen een vakje.

Wanneer we het hebben over mensen met een beperking spreekt *Lidl* over participatie. Leidinggevenden op de vloer houden haar steeds voor dat iedere collega wel wat heeft. Het is dus een herkenbaar punt. We proberen onze leidinggevenden erin te trainen en zetten de collega's in hun kracht en begeleiden ze. *Lidl* is een goede werkplek voor mensen die enigszins of zwaarder tegen een beperking aanlopen en zij zijn ook veel op de werkvloer aanwezig.

Mevrouw *Wuite* valt een collega naast haar bij die de presentaties hartverwarmend noemde.

Zij heeft twee vragen:

- Wat doet het aspect van culturele diversiteit in de bedrijfscultuur? Welke problemen of kansen levert het op, temeer omdat die laatste ook breder verspreid zouden kunnen worden? Ook in de actuele politieke discussie is culturele diversiteit een centraal thema geweest als het gaat om waarden en de spanningen die daardoor kunnen ontstaan.
- Wat het verzamelen van data door DiB in samenwerking met Universiteit Utrecht betreft vraagt zij hoe diversiteit en inclusie macro-economisch wordt doorgerekend in het verdienvermogen van Nederland. Welke kansen laat Nederland liggen als tegenwicht voor de waardendiscussie die steeds meer in het debat voorop wordt gesteld.

De heer *Y. Kilic* antwoordt dat er in zijn onderneming, een mkb, ca. 75 cultureel diverse collega's werken. We verwachten en zien dat we hier impact kunnen maken door het

² Validisme is een term gebruikt voor de discriminatie, marginalisering en stigmatisering van mensen met een functiebeperking op grond van hun lichamelijke en/of verstandelijke gesteldheid.

laagdrempelig in te schieten: door mensen met elkaar te laten communiceren, zodat ze meer begrip voor elkaar hebben en ook interesse in elkaar tonen.

In de onderneming gebeurt dit op verschillende manieren in het beleid. Een voorbeeld is dat iedere medewerker een Kerstpakket ontvangt en dat iedere medewerker tijdens de ramadan een ramadanpakket ontvangt. Een collega die niets ziet in Kerst leert de lekkere kerstkoekjes kennen en een collega die niets heeft met de ramadan leert weer andere gerechten kennen. Collega's gaan hierover met elkaar in gesprek en vertellen bijvoorbeeld hoe zij vroeger thuis Kerst of ramadan vierden.

De heer *Van de Kraats* geeft aan dat het aantal vragen aan DiB over culturele diversiteit sterk stijgt.

Op de goede vraag wat de economische waarde van diversiteit is, heeft DiB op dit moment nog geen antwoord. Hij neemt deze mee.

De heer *Van der Meulen* constateerde op de site van de Lidl dat er een onderzoek naar ongelijke beloning man/vrouw wordt gedaan. Een onderzoek is eigenlijk niet genoeg: vrouwen moeten gelijk worden betaald. 14 November jl. was het Equal Pay Day: vanaf die dag werken vrouwen symbolisch de rest van het jaar voor niets³.

In de tweede plaats vraagt hij waarom ontbrekende LHBTIQ+ wetgeving een probleem is.

Mevrouw *Çelik* dankt de genodigden voor het delen van de mooie voorbeelden. Dit zou zij graag vaker willen zien in de raadsvergadering. Mooi ook dat DiB bijdraagt aan kennisvalorisatie en -ontwikkeling.

Een vraag aan alle genodigden: diversiteit en inclusie zijn nooit af, wat zijn in de komende vijf tot tien jaar de belangrijkste aandachtspunten c.q. zorgpunten om verder te komen?

Mevrouw *Druijff* reageert als volgt:

- Zij bevestigt dat Lidl onderzoek doet naar gender(on)gelijke beloning, omdat we willen weten hoe het zit. In Nederland verdienen vrouwen verdienen ca. 13% minder per uur dan mannen. Lidl vindt gelijke beloning belangrijk. Ook in Lidl zien we een aantal verschillen. Anderzijds is er een cao en een salarishuis met gelijke belonen. De verschillen hebben te maken met de 'gevestigde orde' en nieuwe instroom van met name vrouwen in leidinggevende posities.
- Bij LHBTIQ+ wetgeving moet worden gedacht aan transitieverlof en verlof voor regenbooggezinnen. Nu moet het bedrijfsleven dit zelf organiseren. Prima, maar het zou ook fijn zijn waarin de overheid je daarin ondersteunt.
- Voor de toekomst is het belangrijk om ontwikkelingen te meten. Op die manier zou ook de meerwaarde van culturele diversiteit inzichtelijk kunnen worden gemaakt. Een andere belangrijke ontwikkeling is de samenwerking tussen meerdere generaties op de werkvloer, de veranderende arbeidsmarkt en de wensen van jongere doelgroepen waarin we niet altijd kunnen voldoen.

De heer *Van der Kraats* stelt dat DiB zijn werkzaamheden doorzet. Tegen de achtergrond van de veranderende commissiestructuur zal de Raad van Advies uiteindelijk naar een uitvoeringscommissie worden omgevormd. Het werk verdwijnt daardoor natuurlijk niet. Communicatie en meten blijven belangrijk.

Zijn oproep, ook aan partijen in de SER, is luister naar elkaars problemen. DiB kan daarin een rol spelen door begrip te ontwikkelen voor ieders achtergrond, waarover in

³ Zie ook: <https://www.fnv.nl/acties/equal-pay-day#:~:text=Op%2014%20november%20is%20het,%E2%82%AC%20300.000%20die%20vrouwen%20mislopen!>

gesprek kan worden gegaan en gezocht kan worden naar gezamenlijke oplossingen. Dan kunnen we verder komen op het thema diversiteit en inclusie. Als we verder gaan polariseren, gaat het niet lukken.

3.7 Afronding gesprek

Met het oog op de tijd rondt de *voorzitter* de inhoudelijke gedachtewisseling af. Hij dankt de genodigden van de zijde van Lidl Nederland en de Niyata Groep voor hun komst en inbreng.

Via de heer Van der Kraats dankt hij ook de Raad van Advies van SER DiB in zijn geheel. Met het charter, kennisrapporten en vooral ook praktische voorbeelden laat DiB al bijna 10 jaar zien hoe je invulling geeft aan diversiteit en inclusie op de werkvloer.

De raadsleden vallen hem hierin met applaus bij.

De voorzitter wenst verder collega-Kroonlid, mevrouw Çelik, die morgen (22 november) aan de Universiteit Leiden de oratie *Van willen naar zijn. De ambivalentie over diversiteit en inclusie* zal uitspreken, daarmee veel succes.⁴

De genodigden verlaten vervolgens de vergadering.

4. Verbinden voor impact: opschaling sectorale samenwerking (IMVO)

4.1 Inleiding voorzitter

Ook in dit agendapunt wordt een andere activiteit van de SER belicht dan de reguliere adviestaak. Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (IMVO) is een onderwerp waarin de SER en sociale partners al veel tijd en energie hebben gestoken. Dit zal ook het geval blijven. In verschillende ketens is al bereikt als het gaat om verduurzaming, sociale omstandigheden, mensenrechten e.d. Partijen hebben een belangrijke volgende stap voor IMVO afgesproken, namelijk de opschaling van de sectorale samenwerking.

Graag geeft hij het woord aan de heer (Focco) Vijselaar namens VNO-NCW MKB-Nederland en mevrouw (Elles) van Ark van het CNV, die hij van harte welkom heet.

4.2 Presentatie heer Vijselaar (VNO-NCW) en mevrouw Van Ark (CNV)

Opzet presentatie

Zoals de voorzitter al aanhaalde, aldus de heer *Vijselaar*, staat IMVO voor Internationaal Verantwoord Ondernemen. Hierna zal hij kort het landschap van de huidige en aankomende wetgeving toelichten, zodat duidelijk is wat er allemaal op bedrijven afkomt op dit gebied. Daarbij zal mevrouw Van Ark ook ingaan op de rol van de SER en wat samenwerking in IMVO-convenanten inhoudt. Ten slotte gaat mevrouw Van Ark in op de stappen die FNV, CNV en VNO-NCW MKB-Nederland willen zetten aan de verdere samenwerking in het kader van een verzoek van het dagelijks bestuur SER in juni 2023 aan het secretariaat om te bekijken hoe er voor 200 sectoren een soortgelijke samenwerking tot stand zou kunnen worden gebracht.

Wat is Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen?

Veel Nederlandse bedrijven doen zaken over de nationale grenzen heen: hebben internationale waardenketens. De gedachte achter IMVO is dat bedrijven, ongeacht hun grootte, rechtsvorm of sector, negatieve gevolgen van hun handelen in de waardeketen op het gebied van mensenrechten, arbeidsrechten en klimaat en milieu proberen te voorkomen en adresseren, terwijl ze tegelijkertijd proberen een positieve impact te hebben in de gebieden waar ze opereren. Dit past natuurlijk goed in de brede welvaartsagenda van de SER.

Een praktisch voorbeeld: de bananen in de lobby van de SER. Een typisch voorbeeld van potentieel negatieve en positieve gevolgen van hoe je de waardenketen inricht. De bananen worden behandeld met pesticiden en beschermt een bedrijf dan de medewerkers, bijvoorbeeld met persoonlijke

⁴ Zie hiervoor: <https://www.universiteitleiden.nl/nieuws/2024/11/politie-moet-botsende-gevoelens-de-ruimte-geven-voor-meer-inclusie-en-diversiteit> en <https://lnkd.in/e4G39Dms>.

beschermingsmiddelen. De bananen worden geoogst, verpakt in bijvoorbeeld Brazilië: het is misschien seizoenswerk gedaan door migranten, hoe leven zij daar, en tegen welk loon werken ze en wat doen ze als de bananen oogst voorbij is? En de volgende vraag is of er een risico op ontbossing is.

Vervolgens worden de bananen verscheept naar Nederland – ook daar kunnen weer vragen over arbeidsrechten en milieu worden gesteld (gebruik van sprays). Dezelfde vragen gaan op voor het lossen, bewaren en verkopen in Nederland. Ten slotte koopt de SER ze, worden ze opgegeten en moet de schil in de groenbak komen. Dan wordt het laatste restje waarde uit de banaan gehaald door er bijvoorbeeld compost van te maken.

Met al deze vraagstukken vanaf het begin tot het einde van de keten moet de handelsfirma als die de bananen hier verkoopt als onderdeel van een internationale +keten rekening houden. Dat brengt een zekere verantwoordelijkheid met zich en dat wordt IMVO genoemd.

Ontwikkelingen in de wet- en regelgeving

Tot voor kort waren er zogenaamde 'soft law' principes op het gebied van IMVO en wat er van bedrijven hierin wordt verwacht, via vooral de OESO en de VN. Intussen komt er ook steeds meer formele wetgeving.

EU Taxonomie	Single Use Plastics Directive	Energy Efficiency Directive	Ecodesign for sustainable products regulation	Waste Framework Regulation	Corporate Sustainability Reporting Directive	Corporate Sustainability Due Diligence Directive
Deforestation Free Products Regulation	Prohibiting Products Made with Forced Labour on the Union Market CRelugation	Ecolabel regulation	REACH	Renewable Energy regulation	Regulation on transportation	Emissions Trading System Directive
Circular Action Plan	Extended Producer Responsibility	Green Claims Directive	Climate Benchmark regulation	EU Green Bonds Regulation	Energy Performance of Buildings Directive	Legislative Right to Repair
Packaging and Packaging Waste Directive	Digital Product Passport	EU Batteries Regulation	OESO Richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen	United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights	Ban on destruction of Unsold Textiles and Footwear	Conflict Minerals Regulation

Dit overzicht is bedoeld om een, niet limitatief, beeld te geven van duurzaamheidswetgeving die op bedrijven afkomt en om een klein stukje van de geschiedenis ervan toe te lichten.

In de adviezen van de SER (en als uitgangspunt voor maatschappelijk verantwoord internationaal ondernemen van Buitenlandse Zaken) zijn de kaders van de OESO-richtlijnen voor *multinationale ondernemingen inzake maatschappelijk verantwoord Ondernemen* destijds van 2011, laatst gewijzigd in 2023 en de UN Guiding Principles on Business & Human Rights uit 2011 richtinggevend. Beide richtlijnen hebben een internationaal karakter zijn ook tot stand gekomen na overleg in internationaal verband. Dat is voor het Nederlandse bedrijfsleven prettig omdat de regels dan ook voor bedrijven in andere landen gelden en er sprake is van een level playing field. Bovendien is de impact van internationale afspraken groter.

Deze twee belangrijke normatieve kaders zijn geen formele wetten, dus bedrijven zijn niet gehouden deze Richtlijnen toe te passen. Dat is vrijwillig. De SER heeft hier in het verleden ook stappen gezet. Zoals gezegd, is er steeds meer 'hard law' gekomen.

Belangrijk voor IMVO is dat dit jaar de zogenaamde 'anti-wegkijk' wetgeving (CSDDD) door de EU is aangenomen die zeer grote bedrijven verplicht een Due Diligence te doen, zoals de soft-law richtlijnen al langer voorschreven. Daarmee worden zeer grote bedrijven straks verplicht onderzoek te doen van de impact in de waardenketen en de daarmee samenhangende risico's. In de praktijk gaan die grote bedrijven dan eisen stellen aan hun toeleveranciers, waardoor uiteindelijk het hele bedrijfsleven ermee te maken krijgt.

Met de CSDDD is in combinatie met andere eisen en ontwikkelingen (rapportages op dit gebied als gevolg van de CSRD-wetgeving, specifieke wetten gericht op het verminderen van ontbossing en dwangarbeid, ontwikkelingen op het gebied van conflictmineralen) voor veel bedrijven aangebroken en wat we eraan kunnen doen met IMVO.

De rol van de SER in dit landschap



De SER heeft sinds 2008 vier adviezen uitgebracht én de SER voert het onafhankelijke secretariaat van een aantal IMVO-samenwerkingsovereenkomsten.

De adviezen:

- Na het in werking treden van de aangehaalde 'soft law' begon de SER met een advies in 2011 aan het implementeren van verantwoorde waardenketens.
- Dit heeft geleid tot een advies in 2014 over IMVO-convenanten. Vanwege directe en indirecte risico's kunnen Nederlandse bedrijven namelijk te maken krijgen met allerlei risico's, wat de noodzaak van maatschappelijk verantwoord ondernemen impliceert. Bovendien werd ingezet op samenwerking met andere partijen, omdat dit de kans vergroot om oplossingen te realiseren en te verspreiden. De SER beval destijds samenwerking in sector gerelateerde verbanden aan en streefde ernaar om in 2016 10 IMVO samenwerkingsovereenkomsten afgesloten te hebben. Dit is ook gelukt.
- In het advies *Samen naar duurzame ketenimpact uit 2020* over de combinatie IMVO-wetgeving en sectorale samenwerking heeft de SER onder meer aangegeven dat het Nederlandse bedrijfsleven, vakbonden en maatschappelijke organisaties ambitieus samen verder willen werken aan het voorkomen van negatieve impact en het versterken van positieve impact in de internationale ketens.
- En ten slotte, in het laatste advies over Europese Wetgeving die duurzame ketens moet bevorderen, heeft de SER onder meer de richting van Europese samenwerking op sectorniveau onder de aandacht van de Nederlandse regering gebracht.

Het werk van de SER heeft geleid tot de totstandkoming van 11 convenanten, het SER- secretariaat heeft voor 9 ervan een ondersteunende en faciliterende rol gespeeld.

Hier gaat mevrouw Van Ark verder in.

Wat houdt samenwerking in IMVO-convenanten in?

Zojuist is, aldus mevrouw *Van Ark*, toegelicht dat de SER niet alleen een adviserende rol heeft gehad, maar ook een uitvoerende als onafhankelijk secretariaat van IMVO-convenanten. Een korte uitleg van wat IMVO-convenanten zijn, en hoe uniek deze zijn in de wereld is hier op zijn plaats. IMVO-convenanten zijn multi-stakeholder samenwerkingen in die sectoren waar door KPMG in 2017 aanzienlijke risico's aanwezig werden geacht op mensenrechtenschendingen of milieu in hun internationale handelsketens, bijvoorbeeld de bankensector en voedingsmiddelensector.

Deze samenwerkingen in de convenanten zijn uniek omdat er door een veelheid aan verschillende groeperingen wordt samengewerkt aan een collectief doel: impact maken in de keten. De partijen die in een dergelijk convenant met elkaar samen werken zijn bedrijven, brancheverenigingen, overheid, vakbonden en maatschappelijke organisaties. Gezamenlijk kunnen zij een oplossing bieden voor problemen die bedrijven niet alleen op kunnen lossen.

Er wordt een handelingsperspectief geboden en bedrijven worden ondersteund in het doen van hun IMVO due diligence. Dit wordt gedaan door risico's in kaart te brengen, vervolgens een plan te maken om deze aan te pakken en te voorkomen. In het Nederlands nemen we due diligence gepaste zorgvuldigheid, een

woord wat we in de komende jaren nog vaak zullen tegenkomen. Iedere partij draagt in een IMVO-convenant daaraan bij vanuit zijn eigen kracht en kunde.

De afgelopen jaren zijn er IMVO-convenanten gesloten voor 11 sectoren: kleding en textiel, banken, goud, natuursteen, voedingsmiddelen, verzekeringssector, pensioenfondsen, metaal, sierteelt, duurzaam bosbeheer en hernieuwbare energie. Voor 9 ervan heeft de SER het secretariaat heeft gevoerd. De meeste IMVO-convenanten zijn momenteel afgelopen, nu faciliteert de SER alleen nog het convenant hernieuwbare energie en begeleidt de SER de onderhandelingen voor (drie) nieuwe convenanten Kleding en Textiel, Metaal en Natuursteen.

Hierbij moet worden opgemerkt dat de overheid heeft besloten niet langer partij te willen zijn bij IMVO-convenanten – daarmee worden dit straks IMVO-samenwerkingsovereenkomsten. Wel verstrekt de overheid nog subsidie om dergelijke IMVO-overeenkomsten tot stand te brengen en is aangegeven dat zij kennis zal blijven delen.

In de convenanten worden collectief de grootste risico's van de sector in kaart gebracht, en worden bedrijven bovendien meegenomen in de manier waarop zij gepaste zorgvuldigheid in de praktijk kunnen implementeren. Het gaat om een praktische invulling van de richtlijnen om de algemeen geformuleerde normen te verduidelijken en te kaderen en bedrijven handelingsperspectief te geven. Enerzijds omdat de richtlijnen en straks ook wetten algemeen geformuleerde normen bevatten, anderzijds omdat er situaties kunnen zijn waarin de regelgeving nog niet of onvoldoende in voorziet.

Wat betekenen deze woorden dan in de praktijk?

In de convenanten wordt samengewerkt en wordt veel geleerd van en met elkaar. Het secretariaat zorgt voor het tot stand brengen van connecties. Bijvoorbeeld in het convenant hernieuwbare energie is een stakeholderdialoog gefaciliteerd met Oeigoeren om risico's van sourcen in China in kaart te brengen. Er worden trainingen georganiseerd, bijvoorbeeld over hoe je de inkooppraktijk kunt laten aansluiten op IMVO. Er worden handreikingen gemaakt, tools aangeboden. En als zeer waardevol bedacht en beoordeeld: de voortgang van bedrijven wordt in kaart gebracht en ze ontvangen van het SER-secretariaat aanbevelingen op welke gebieden ze voortgang kunnen boeken.

Ook bieden IMVO-convenanten de mogelijkheid om geïdentificeerde risico's gezamenlijk te onderzoeken, vaak dus met (lokale) ngo's, (lokale) vakbonden, bedrijven en de overheid om op die manier risico's te voorkomen of gezamenlijk aan te pakken. Een voorbeeld in het geval van de al genoemde bananen is dat uit de due diligence van het Voedingsmiddelen convenant bleek dat er geen leefbaar loon werd betaald door bananenproducenten in Latijns-Amerika. Een samenwerking geïnitieerd door het convenant heeft ertoe geleid dat meerdere supermarkten waaronder AH, Lidl en Dirk het probleem in kaart hebben gebracht en aangepakt.

Hoe meer bedrijven meedoen aan de convenanten, hoe groter de gezamenlijke leverage is, waarmee serieuze verbeteringen in de productieketens kunnen worden gemaakt.

IMVO-convenanten helpen bedrijven dus om verantwoord te ondernemen. Bijkomend voordeel is dat zij daarmee beter voorbereid zijn op de aankomende formele wetgeving, waarvan de heer Vijselaar een overzicht heeft laten zien.

En dat is ook wat we als SER terug horen van bedrijven die nu aan de slag zijn gegaan met de CSRD ofwel de rapportagerichtlijn: de bedrijven die deel hebben genomen aan een IMVO-convenant zijn veelal beter op de hoogte en beter voorbereid dan de bedrijven die hier niet aan hadden deelgenomen. Veel bedrijven hebben daarmee al een goede basis, waarin de OESO-richtlijnen en UNGP's goed zijn geborgd, om snel in te spelen op wat gaat komen.

In verband met de gevorderde tijd kort mevrouw Van Ark haar voorbereiding van de volgende onderdelen van haar inleiding in.

Volgende stappen in IMVO

Met al het voorgaande over het IMVO-landschap, de rol van de SER en de afgegeven adviezen in het achterhoofd is vorig jaar een eerste stap gezet in het nadenken over de toekomst van IMVO. Hierbij is de onderliggende gedachte dat de IMVO-sectorconvenanten een goede stap zijn geweest in het stimuleren van bedrijven om due diligence beleid te voeren en verantwoord te ondernemen. Duidelijk is dat een dergelijke ondersteuning zeker in het licht van de aankomende wetgeving helpend is en voor alle sectoren toegankelijk zou moeten zijn.

In juni 2023 heeft dat inzicht geleid tot een verzoek van het dagelijks bestuur van de SER aan het SER-secretariaat om te komen tot een visie en een daarop gebaseerd model waarop niet 10, maar 200 sectoren op het gebied van IMVO zouden kunnen worden ondersteund.

Omdat de SER al veel ervaring had met het reilen en zeilen binnen dergelijke overeenkomsten zijn de ervaringen hieruit, samen met de evaluaties die door onafhankelijke instituten zijn gedaan, als vertrekpunt genomen om tot een nieuw concept te komen. Door de IMVO-deskundigen van VNO-NCW,

MKB-Nederland, FNV en CNV zijn deze ervaringen samen met het secretariaat uitgewerkt in een voorstel voor een toekomstig model.

Dat model stoelt op de volgende principes: (i) het moet gezien de beperkte financiële en personele middelen efficiënt en schaalbaar zijn, (ii) gericht zijn op een collectieve en sector-overstijgende aanpak, (iii) meer samenwerking en meer impact in de waardenketens bewerkstelligen en (iv) toegankelijk zijn voor alle bedrijven.

VNO-NCW, MKB-Nederland, FNV en CNV hebben in het voorjaar en de zomer van 2024 onderling de verdere uitgangspunten vastgesteld en is afgesproken om in drie fasen tot een nieuw model te komen:

- De eerste fase is om tot een raamovereenkomst te komen. Het einde van die fase is recent bereikt. In de raamovereenkomst zijn de grote lijnen van onderlinge samenwerking en verwachtingen op hoofdpunten voor de inhoud van samenwerking vastgelegd. Hierover is een onderhandelaarsakkoord bereikt.
- De tweede fase is het uitwerken van deze hoofdpunten samen met meerdere stakeholders, afhankelijk van het onderwerp. Deze fase moet nog worden opgepakt.
- De derde fase is het daadwerkelijk implementeren van het nieuwe model.

VNO-NCW, FNV en CNV hebben al laten weten achter het onderhandelaarsakkoord van fase 1 te staan. MKB-Nederland vergadert er in november over.

Het onderhandelaarsakkoord gaat over de algemene uitgangspunten voor een nieuw model en bevat afspraken over:

- Wat er van bedrijven mag worden verwacht als we het hebben over het doen van een due diligence in maatschappelijk verantwoord ondernemen.
- Op welke manier bedrijven daarbij zouden kunnen worden ondersteund.
- Hoe de governance van een dergelijk nieuw model eruit zou moeten zien. In ieder geval zou deze zo licht mogelijk moeten zijn
- Afspraken over monitoring.
- Transparantie en
- Geschillenbeslechting over de geboekte voortgang.

In een tweede fase moeten deze hoofdpunten samen met meerdere stakeholders worden uitgewerkt, waarbij de nu algemeen gemaakte afspraken nader moeten worden uitgewerkt: hoe gaan we het nu ook daadwerkelijk doen. Het streven is om in het nu nog nader uit te werken toekomstmodel bedrijven door middel van een collectieve en sector-overstijgende benadering te ondersteunen. Daarbij is het goed te bedenken dat de manier waarop we in Nederland samenwerken in sectorspecifieke convenanten uniek is, daarmee zorgen we ervoor dat we het opgebouwde concurrentievoordeel op dat vlak kunnen behouden.

Wat gaat er dan in de tweede fase concreet gebeuren?

Er worden bijvoorbeeld in samenwerking met relevante stakeholders de eerste modules uitgewerkt om bedrijven te ondersteunen: een stappenplan voor due diligence, wat is de CSDDD (nu nog een EU directive) en CSRD, wat is vakbondsvrijheid en hoe voer je een stakeholderdialoog.

In de tweede fase worden verder onder meer een monitoringstool en nulmetingstool ontwikkeld, wordt gezocht naar financieringsmogelijkheden voor de implementatie van het toekomstmodel en wordt outreach gedaan naar bedrijven en sectoren die deel zouden willen nemen en wordt een outreach op EU-niveau gedaan.

Afsluiting

Het toekomstplan is daarmee groot, maar schaalbaar omdat er veel sectoroverstijgend kan worden opgezet. Het zal duidelijk zijn, het concept bevindt zich nog in een prille fase, maar we wilden de raadsleden hierin graag meenemen. Het fundament is nu gelegd en nu is begonnen met de verdere bouw. Er is nog veel werk te verzetten.

4.3 Vragen en reacties raadsleden en verdere gedachtewisseling

De *voorzitter* dankt de heer Vijselaar en mevrouw Van Ark voor hun inleiding, waarin de raadsleden hem met applaus bijvallen.

Spreker is blij dat de raad vandaag deze update in het IMVO-werk en de volgende stappen (ambities) heeft gekregen, zodat we daar gezamenlijk een beter beeld van hebben. Graag geeft hij gelegenheid tot vragen en reacties.

Mevrouw *Thijssen* spreekt haar dank uit aan alle harde werkers die IMVO en de nieuwe aanpak zo ver hebben gebracht. Zij is er trots op dat de OESO de conventenaanpak die door de SER is ontwikkeld in de afgelopen jaren het enige voorbeeld in de wereld is dat op dit gebied werkt. Dit is een enorm compliment aan Nederland en aan de

samenwerking van sociale partners en Ngo's onder de bezielende hoede en leiding van de SER.

Het zou haar droom zijn dat we over 1,5 jaar zo ver zijn dat we in 200 sectoren echt aan de slag zijn. Daarvoor zijn meerdere redenen.

In de eerste plaats omdat het mkb heel erg gaat helpen. In het dagelijks bestuur van de SER vanmorgen kwam ook de regeldruk aan de orde. CSDDD draagt daaraan bij en het gaat mkb-bedrijven enorm helpen wanneer zij 'een beetje aan de hand worden genomen' en wanneer je zaken samen kunt doen.

Maar ook in een tijd dat bijna ons gehele budget voor ontwikkelingssamenwerking verdwijnt. IMVO is daarvoor een fantastisch alternatief, sterker zij denkt dat IMVO het meest krachtige ontwikkelingssamenwerkingsinitiatief ooit is, namelijk dat je de executiekracht van bedrijven gebruikt om milieu en mensenrechten in de keten, ook buiten Nederland, beter gaat regelen.

Het nieuwe model is nog pril. Dat klopt. Dat is ook haar enige punt van kritiek: de eerste fase had wat haar betreft al een jaar geleden klaar mogen zijn. Spreekster hoopt dat de tweede fase sneller verloopt, zodat er tot implementatie kan worden overgegaan. Zij roept alle partijen op zich daarvoor in te zetten.

De *voorzitter* gaat ervan uit dat deze laatste hoop breed wordt gedeeld.

Mevrouw *Majoor* onderstreept het belang van IMVO, het al uitgevoerde werk en de ambities.

Bij het voorbeeld dat door bananenproducenten in Latijns-Amerika geen leefbaar loon werd betaald, leidde samenwerking tussen supermarkten ertoe dat het probleem in kaart werd gebracht en werd aangepakt. Wat was het concrete resultaat van deze samenwerking? Leidde het tot een fair loon of werden bananen uit bepaalde landen geweerd?

De heer *Fortuin* sluit zich bij mevrouw Thijssen aan dat IMVO en de nieuwe aanpak een krachtig instrument kunnen zijn tegen het licht van de bezuinigingen op ontwikkelingssamenwerking.

Samenwerking op het gebied van IMVO heeft impact en de kracht ervan is dat ook sociale partners hierin samen optrekken. In die zin kan de IMVO-aanpak een goed exportproduct zijn.

De heer *Starink* noemt het voorbeeld van de bananen buitengewoon actueel, nu gisteren voor een kunstwerk van een banaan met duct-tape 6,2 miljoen dollar is betaald.

Afgelopen maandag was er in de SER een bijeenkomst over de succesvolle implementatie van de CSRD in Nederland (zie ook

<https://www.ser.nl/nl/thema/imvo/wetgeving/webinars>). De gemene deler is dat dit voor veel bedrijven nog een worsteling is en dat we elkaar hierin kunnen helpen.

Wat kan de SER verder doen om maatschappelijk verantwoord ondernemen in die brede zin succesvol te maken?

Mevrouw *Termeer*, die van meet af aan betrokken is geweest bij de IMVO, sluit zich bij mevrouw Thijssen aan dat het goed is dat nu gewerkt wordt aan de tweede fase van de ontwikkeling van het nieuwe model en dat het jammer is dat de eerste fase niet eerder kon worden afgesloten.

Voor het werk op het gebied van IMVO is het cruciaal dat de Ngo's aangehaakt blijven, terwijl die ook zullen worden geraakt door de bezuinigingen op ontwikkelingssamenwerking en voor het overige een gebrek aan capaciteit hebben om mee te doen aan dit soort activiteiten en de beoogde versnelling. Hoe houden we de Ngo's aangehaakt?

De heer *Vijseelaar* gaat in op de tot nu toe gestelde vragen:

- Waar mevrouw Van Ark mogelijk op de concrete vraag van mevrouw Majoor kan ingaan, vindt spreker dit ook in bredere zin een goede vraag. Gehoopt wordt dat de CSDDD en andere wetgeving op het gebied van IMVO leidt tot 'doing good'. Dat bedrijven op de markten waarin zij actief zijn, een positief verschil gaan maken. Het risico is dat het een strategie van 'do no harm' en bedrijven wegblijven van markten omdat ze dan ook niets fout kunnen doen. De stakeholderdialoog om tot sectorconvenanten te komen, is een maatschappelijk gedragen methode waardoor bedrijven zich zeker voelen om op bepaalde markten te blijven acteren. Zelfs in de waardenketen van bijvoorbeeld Fairphone, zo leerde een bijeenkomst vorig jaar, gaat niet alles naar de letter van de afspraken. In die zin is het ook een lerend proces en de convenanten dragen daaraan ook bij.
- Bij de CSRD gaat het om disclosure: bedrijven moeten rapporteren over hun duurzaamheid door middel van verschillende duurzaamheidscriteria (milieu, sociaal en bestuur). De bijeenkomst van afgelopen maandag waarschuwde er onder andere voor dat het geen afvinklijstje moet worden, leidend tot maximale disclosure, en bedrijven vooral bezig zijn met de naleving van verplichtingen. Zoveel mogelijk moet worden bekeken welke richtlijnen en afspraken over die disclosure kunnen worden gemaakt, ook samen met toezichthouders ten aanzien van voorzorg (precaution), met als doel dat bedrijven of sectoren nuttige en zinvolle informatie in hun waardenketen en niet per se volledige informatie geven. Bedrijven zien namelijk door de bomen het bos niet meer. Bedrijven willen duidelijkheid hebben over de vraag wanneer goed goed genoeg is. Dit is een lastig proces maar daarvoor is dialoog nodig, ook met toezichthouders. In deze oproep kan de SER verschil maken.
- De oproep over de Ngo's is zeker gehoord. In het nieuwe model zijn partijen ook nog op zoek op welke wijze de totstandkoming van 200 convenanten goed gefinancierd kan worden. Zij zijn hierover ook in gesprek met de betrokken departementen om te borgen dat er, ondanks de bezuinigingen, geld beschikbaar blijft om de convenanten uit te voeren. Dan moet er ook ruimte en geld beschikbaar zijn voor een zinvolle stakeholderdialoog en voor de partners in dat proces.

Mevrouw *Van Ark* gaat in op de concrete vraag van mevrouw Majoor. Het eerlijke antwoord is dat niet gezegd kan worden dat de betrokken supermarkten alleen bananen verkopen waarvoor een leefbaar loon is betaald.

Tony's Chocolonely zijn hierin eerlijk: zij werken aan bestrijding aan kinderarbeid en slavernij, maar kunnen het nog niet garanderen, omdat het ontzettend complex is. Vanuit de vakbond weet zij hoe complex het is om dit in de praktijk te garanderen. In het aangehaalde voorbeeld is een eerste, belangrijke stap dat de betrokken supermarkten weten hoe ze ook in hun inkooppraktijk aan de slag moeten gaan om een leefbaar loon te realiseren. Een volgende stap is dat de effecten in de praktijk jaarlijks worden gemonitord. Daarbij moeten ook de werknemers betrokken raken.

4.4 Afronding bespreking

De *voorzitter* rondt de bespreking af en stelt vast dat de raad bijgepraat is over de nieuwste ontwikkelingen in SER-verband op het gebied van IMVO. Hij wenst eenieder die bezig is met de verdere ontwikkeling van het nieuwe model veel succes.

Nadere vragen kunnen aan het SER-secretariaat worden gesteld.

Mochten raadsleden voor zich of hun organisatie een mogelijke rol zien in dit traject, van meedenken tot het zijn van ambassadeur, dan hoort het SER-secretariaat dit graag.

5. Politieke beleidslijnen Europese Commissie (secretariaatsnotitie *Politieke beleidslijnen Europese Commissie R-3094*)

5.1 Inleiding voorzitter

Recent heeft de EC-voorzitter Von der Leyen haar politieke beleidslijnen voor de nieuwe Europese Commissie gepresenteerd, die waarschijnlijk binnenkort wordt geïnstalleerd. De politieke beleidslijnen bouwen onder meer voort op het Draghi-rapport over de versterking van de Europese concurrentie.

In september 2023 heeft de SER zelf de Verkenning Europese beleidsagenda 2024-2029 uitgebracht.

Tegen deze achtergrond is een bespreking in de Raad, ook in relatie tot de SER-werkagenda, alleszins relevant. Ter voorbereiding van de bespreking is de voorliggende secretariaatsnotitie opgesteld.

5.2 Toelichting door mevrouw Gerbrandy, voorzitter van de SER Commissie Europa

Doelen bespreking

Allereerst moet het belang van de politieke beleidslijnen voor de nieuwe Europese Commissie worden benadrukt. In de tweede plaats gaat het om het bespreken van de verbanden tussen wat de beleidslijnen in het vooruitzicht stellen en wat de SER eerder heeft vastgesteld in zijn verkenning Europese beleidsagenda 2024-2029. Waar zitten de raakvlakken en wat moet de SER daarmee doen in zijn werkagenda en wat wil de SER misschien naar de EU brengen?

Belang politieke beleidslijnen

Deze kunnen worden gezien als een soort 'regeerakkoord' tussen de Europese instellingen: de Europese Raad, het Europees Parlement en de Europese Commissie. De beleidslijnen geven een goed beeld over wat we de komende vijf jaar vanuit Brussel mogen verwachten. Dat geeft ook de gelegenheid om er tijdig op te anticiperen en te reageren. De politieke beleidslijnen bouwen voort op drie belangrijke rapporten: naast het Draghi-rapport zijn dat het Letta-rapport over de voltooiing van de interne markt en het recente Niinistö-rapport over de civiele en militaire paraatheid van de EU.

De prioriteiten voor 2024-2029

In de voorliggende secretariaatsnotitie zijn de prioriteiten wat meer uitgewerkt. Het gaat om: (i) duurzame welvaart en concurrentievermogen, (ii) versterken defensie en veiligheid, (iii) mensen ondersteunen, versterken samenleving en sociaal model, (iv) levenskwaliteit in stand houden, voedselzekerheid, water en natuur, (v) democratie beschermen en waarden EU hooghouden, (vi) versterken positie Europa in de wereld en (vii) hervorming EU-begroting en hervorming in licht van de uitbreiding.

Eerste beoordeling

De prioriteiten zijn heel veel en ambitieus, maar als goed gaan kijken wat we zelf in onze verkenning hebben opgeschreven, dan kunnen we constateren dat veel onderwerpen uit de SER-verkenning terugkomen in de politieke beleidslijnen.

In die geweldige verkenning gingen we in op de geopolitieke situatie die een directe bedreiging kan zijn van de EU. Bepleit werd dat we de risico's van strategische afhankelijkheden moeten beheersen door een krachtige economische agenda in die geopolitieke realiteit. Die is nogal in beweging en dat vergt dat we concurrentiekracht en weerbaarheid moeten inrichten en we de digitale transitie en klimaattransitie in goede banen moeten leiden. Verder benadrukte de verkenning dat de EU een sociale markteconomie is met economische en sociale doelen.

Dat sluit best goed aan op de politieke beleidslijnen. Toch zijn er nog wel aandachtspunten waarop we als SER zouden kunnen wijzen:

- Benadrukken dat de economische agenda samengaat met de sociale agenda.
- Let vooral op de implementatie en handhaving van de wetgeving en wetgevingsinitiatieven uit de vorige termijn van de Europese Commissie is vastgesteld.

Relevantie voor de SER-werkagenda 2025-2026

Er zijn veel raakvlakken en als we met de onderwerpen uit de werkagenda aan de slag gaan, moeten we steeds terugkijken naar Europa:

- Vergroten van handelingsvermogen en betaalbaarheid van de energietransitie (1C)
- Verbeteren van het investerings- en ondernemingsklimaat en economische weerbaarheid in het licht van de geopolitieke ontwikkelingen (1D)

- Gerichte arbeidsmigratie (2E)
- Vergroten van arbeidsparticipatie en werkzekerheid (2G)
- Versterken van strategische autonomie via energietransitie en circulaire economie (3B)
- Toekomstperspectieven voor de landbouw in de Nederlandse economie (3C)
- Naar een goed werkend sociaal vangnet, ook voor arbeidsongeschiktheid (4C)
- Bevorderen van gendergelijkheid, waaronder gelijke beloning (m/v) en brede diversiteit en inclusie (4D).

Hoe verder?

De twee hoofdvragen zijn: (i) Wat willen we vanuit de SER naar de EU brengen en (ii) Hoe sluiten we de uitwerking van de SER-werkagenda aan op de Europese ontwikkelingen, opdat het Europese beleid goed aansluit op het Nederlandse beleid?

Meer concrete vragen zijn dan:

- Wat is belangrijk om naar de EU te brengen en hoe organiseren we dat?
- Hebben we de veranderende geopolitieke context voldoende in het vizier en wat betekent dit voor de uitwerking van de werkagenda?
- Hoe werken we verder aan de implementatie van wetgeving en wetgevingsinitiatieven uit de vorige periode van de EC? De heer Vijselaar is in het vorige agendapunt ingegaan op wetgeving op het gebied van IMVO.

Het secretariaat neemt zich voor een informatiesysteem, ofwel een implementatie-volgsysteem, op te zetten, waarmee de uitwerking van de politieke beleidslijnen kan worden gevolgd voor de onderdelen van de SER-werkagenda en de SER de momenten kan identificeren om het implementatieproces in Europa te beïnvloeden.

5.3 Reacties en verdere gedachtewisseling

De *voorzitter* dankt mevrouw Gerbrandy voor haar duidelijke en compacte presentatie. De achtergronden waren inderdaad al toegelicht in de voorliggende secretariaatsnotitie.

Mevrouw *Thijssen* laat weten dat ondernemend Nederland blij is met de politieke beleidslijnen voor de nieuwe Europese Commissie. Von der Leyen identificeert de twee belangrijkste aandachtspunten: (i) de concurrentiekracht van Europa en (ii) de weerbaarheid en veiligheid van Europa.

Veiligheid is extreem belangrijk voor ondernemers en in hun update van de koers hebben VNO-NCW en MKB-Nederland (onder de titel '*Naar een sterker NL. Een agenda voor hernieuwd vertrouwen in de toekomst en een weerbaar Nederland*') is extra aandacht gegeven voor de veiligheid en de economische weerbaarheid van Nederland. Vandaag echter wil spreekster zich concentreren op de concurrentiekracht van Europa.

Letta en met name Draghi slaan in hun rapporten de spijker op zijn kop. De concurrentiekracht van Europa heeft een zeer groot en urgent probleem. In de afgelopen 25 jaar is Europa enorm achter gaan lopen in welvaartsontwikkeling en economische groei ten opzichte van de VS. Het grootste probleem daarvoor is de achterlopende productiviteit van Europa: we lopen 20% achter op de VS. Dat verklaart alles.

Draghi heeft gepleit voor het uitvoeren van een brede agenda, omdat het anders niet lukt om die achterstand in te halen en zal Europa verarmen. Draghi stelt zelfs een 'langzame doodstrijd' van Europa tegemoet. Ondernemend Nederland herkent dit. Verarmen betekent letterlijk dat Nederlanders minder geld in hun portemonnee hebben en dat we het geld niet meer verdienen om onze publieke voorzieningen te kunnen blijven betalen.

De volgende aanbevelingen van Draghi worden als focus ondersteund door ondernemend Nederland:

- In de eerste plaats is onze interne markt de afgelopen tien jaar niet verder geharmoniseerd maar verder gefragmenteerd. Het is in Europa moeilijker geworden om over de grens je producten en diensten te verkopen. Vanwege de

tijd zal spreekster niet ingaan op de oorzaken. Dit grote probleem moet echter worden opgelost en dat noemt zij 'technisch monnikenwerk'.

- In de tweede plaats moet er veel meer geld worden besteed aan innovatie. Dat kan op veel verschillende manieren. Europa haalt op geen enkele manier de minimale norm van 3% van het GTP die nodig is om voldoende te innoveren. Dat heeft overigens ook een relatie met de structuur van de economie van Europa in vergelijking met de VS. In de VS wordt het meeste geld in R&D geïnvesteerd door de grote techbedrijven (high-tech). Europa is blijven steken in mid-tech.
- In de derde plaats is de kapitaalmarktunie van cruciaal belang. Nu noemen we dat de spaar- en investeringsunie. Er gaat ongeveer 300 miljard aan beleggingen en spaargeld uit Europa naar investeringen in bedrijven in de VS, terwijl zeker doorgroeiende en verduurzamende ondernemers zeer moeilijk aan kapitaal te komen voor hun noodzakelijke investeringen. In de afgelopen tien jaar is de cross-border financiering in Europa niet is verbeterd maar is teruggelopen.
- In de vierde plaats moet de clean industrial deal worden genoemd, die Wopke Hoekstra binnen 100 dagen moet vormgeven.
De industrie in Europa, van groot tot klein, heeft een enorm probleem. Europa is aan het de-industrialiseren, bedrijven leggen hun productie stil, vertrekken, investeren niet meer in Europa maar doen dat in de VS of Azië. Een belangrijke reden daarvan is de te hoge energieprijzen en met name de te hoge elektriciteitsprijzen. In Nederland is deze overigens tweemaal zo hoog als in Duitsland en driemaal zo hoog als in Frankrijk. Ook voor heel Europa geldt dat die prijs te hoog is vergeleken met landen buiten Europa.
Voor de clean industrial deal is van belang dat we onze energietransitie juist wel doorzetten. Wanneer we het opwekken en importeren van duurzame energie opbouwen, worden we minder eendimensionaal afhankelijk in onze energievoorziening. Dat is goed voor de autonomie van Europa. Uit onderzoek blijkt ook dat wanneer we de energietransitie in volle vaart doorzetten, dan zal de elektriciteitsprijs weer gaan zakken en is Europa weer competitiever.
Daar hoort bij dat ook de infrastructuur voor die schone energie wordt aangelegd. Daaraan wordt inmiddels hard gewerkt en daaraan moet met gezwinde spoed worden doorgedaan, ook als het gaat om de interconnecties tussen lidstaten. En niet in de laatste plaats moet de marktvraag voor duurzame producten echt worden gestimuleerd. Dit kan op verschillende manieren, maar omwille van de tijd zal spreekster daarop nu niet ingaan.
- Last but not least zal er heel veel geld op tafel moeten komen in Europa. Draghi stelt dat 800 miljard nodig is, voor een deel is dit publiek geld, voor een ander deel privaat geld. Veel lidstaten hebben daartegen weerstand. Maar dit geld zal op tafel moeten komen. Er is geen lidstaat voldoende financieel sterk om dat te doen. Ondernemend Nederland begrijpt de zorgen van de lidstaten, maar het zal geregeld moeten worden en daarvoor zal dus een goede oplossing moeten worden gevonden.

Vaak wordt spreekster de vraag gesteld wat er in ieder geval moet gebeuren wanneer we niet willen dat Europa verarmt. Haar antwoord is dan: het moet allemaal.

De heer *Van der Velden* constateert dat mevrouw Thijssen de bedoelingen van het pakket van Draghi goed heeft beschreven en de FNV kan zich daarin prima vinden. De kernboodschap van de zijde van de vakbeweging is dat de sociale paragraaf behoorlijk is vergeten. Dit is een probleem, los van de vakbondsbelangen die daarmee zijn gemoeid. Als de FNV het pakket samenvat, komt dat neer op meer Europa en gaat het inderdaad om veel geld. Bekend is dat Europa een geschiedenis heeft om eenzijdig naar bijvoorbeeld marktontwikkelingen te kijken en om de sociale paragraaf te vergeten. Dat heeft echter gevolgen. Het is één van de oorzaken van de groei van het aantal Eurosceptici, het groeiend onbehagen en belemmert meer Europa en de begrotingsgesprekken.

Uit de voorliggende secretariaatsnotitie blijkt ook dat de sociale paragraaf heel beperkt is en veel kleiner is dan die van de vorige Europese Commissie, die goed heeft ingezet op de 'social pillar'. De nieuwe Europese Commissie lijkt de gevolgen die onvoldoende aandacht hiervoor te zijn vergeten.

Hier ligt dan ook een belangrijk aandachtspunt voor de SER. De SER heeft altijd aangedrongen om een behoorlijke sociale paragraaf en dat moeten we vooral voortzetten.

Verder vraagt hij de aandacht voor nog twee punten:

- Het eerste punt heeft te maken met de regeldruk. In dat verband heeft hij het mooie voorbeeld meegekregen van een instrument waarmee werkgevers via één formuliertje arbeidsmigranten binnen kunnen halen voor alle Europese landen tegelijk. Spreker begrijpt dat dit minder regeldruk geeft. De Europese Commissie overigens wijst er daarbij trots op dat dit gemiddeld 11 euro aan kosten per arbeidsmigrant scheelt voor de bedrijven. Maar ook moeten we nadenken over de gevolgen van deze maatregel: bedrijven kunnen er goede dingen mee doen, maar er zijn ook vraagstukken aan verbonden. Deze vereenvoudiging verplaatst lasten naar controlerende instanties en maak je hun werk ook een stuk moeilijker. De FNV vindt dat deze afweging voortdurend moet worden gemaakt, wanneer we inzetten op de doeleinden van bijvoorbeeld minder regulering.
- In de tweede plaats zijn her en der tafels opgezet waaraan werkgeversorganisaties direct kunnen aansluiten. Voorbeelden hiervan zijn: een bedrijven-ronde tafel, een aparte stresstest, een reality check. Het is nuttig dat deze onderwerpen met het bedrijfsleven worden besproken, maar het is vreemd dat de vakbeweging daarbij buiten spel staat. Ook in het licht van de eerdergenoemde reden: het is mooi wanneer we het concurrentievermogen en productiviteit van Europa kunnen vergroten, maar dit heeft naar onze mening alleen zin wanneer werkend Nederland en mensen in zijn geheel daarvan mee kunnen profiteren. Dat gaat niet vanzelf, daarvoor is echt een behoorlijke sociale paragraaf nodig.

De heer *Henrar* constateert dat de notitie de elementen van de politieke beleidslijnen die voor de thema's van de SER-werkagenda relevant zijn goed op een rij zet.

De sense of urgency zal echter hoger moeten zijn en dit zal de SER goed naar voren moeten brengen. Europa is in een 'slaapstand' belandt en de rapporten van Letta en Draghi zijn enorm belangrijk. Het aandeel van Europa in de wereldeconomie is van 21% in 2000 afgezaakt naar 14,3%. De winstgevendheid van bedrijven in de VS is 20% hoger dan in Europa, de omzetgroei is in de VS 30% groter. China is een staatseconomie die zijn bedrijven enorm subsidieert. Europa staat erbij en kijkt ernaar.

Drie onderwerpen wil hij specifiek noemen:

- Ook in de SER-werkagenda wordt de clean industrial deal genoemd. Deze is echter veel te bureaucratisch. De VS heeft de Inflation Reduction Act (400 miljard voor verduurzaming) en een ondernemer hoeft maar 10 pagina's in te vullen om een belastingvoordeel te krijgen voor vergroening. De VS is hierin succesvol. In de green deal van de EU moet een ondernemer enorme bergen papier invullen, voor mkb'ers al helemaal een onmogelijke opgave. Daarom zou de SER moeten pleiten voor minder red tape.
- Spreker is ook blij dat er in de werkagenda aandacht is voor de energieprijzen. Hierop is mevrouw Thijssen al ingegaan. De zware, intensieve Nederlandse industrie is energie 50% duurder dan ons grootste handelsland Duitsland. Elk bedrijf gaat hiermee naar de knoppen of investeert elders. Massale werkloosheid dreigt, ook een signaal naar het pleidooi van de heer Van der Velden voor meer aandacht voor de sociale agenda. Zijn sector heeft al met manifestaties aandacht voor dit probleem gevraagd. Zijn oproep naar de vakbonden en kroonleden is dan

ook dat werkgevers en werknemers hiervoor gezamenlijk aandacht moeten vragen van het kabinet. Toekomstbeeld van een verdwijnende eigen industrie is dat we voor het gas afhankelijk worden van Rusland, bijvoorbeeld voor aluminium, en voor staal zijn we afhankelijk van China.

- Een laatste punt is dat Europa enorm achterblijft in investeringen. Europa gaat het verliezen van de VS, China en niet te vergeten India.

De *voorzitter* vindt dat de urgentie van de Europese agenda op het goede moment in SER-verband aan de orde komt, nu we met een aantal onderwerpen uit de eigen werkagenda concreet aan de slag zullen gaan en het kabinet hierover zullen gaan adviseren.

De heer *Koopmans* heeft twee opmerkingen.

In de eerste plaats is het goed om de handelsverdragen toe te voegen aan de lijst onderwerpen uit de werkagenda in relatie tot de politieke beleidslijnen voor de nieuwe Europese Commissie. Handelsverdragen kunnen enorme gevolgen hebben voor de economie, de sociale en ecologische dimensie en op de voedselzekerheid. Met de komst van Trump wordt de interactie in de handelsverdragen nog veel ingewikkelder.

In de tweede plaats is hij blij met de nu gevoerde gedachtewisseling, omdat er in de Nederlandse samenleving en meer nog in de politiek een benauwende kijk is op wat er in Europa gebeurt. Nederland is verslaafd aan de legislatieve kant van Europa en ontzettend bang voor de stimulerende kant van Europa. In die observatie ligt volgens spreker een enorme opdracht voor de SER.

De heer *Weurding* plaatst enkele accenten bij de inbreng van mevrouw Thijssen:

- Het is in het licht van de geopolitieke ontwikkelingen inderdaad belangrijk om de concurrentiepositie van Europa te versterken. Op dat punt moet in de werkagenda scherper worden ingezet op het verminderen van regeldruk, administratieve lastendruk en toezichtsdruk. In ieder geval de financiële sector staat dit onderwerp in de top drie om de efficiency te vergroten en de kosten te verminderen.
- Hoe kunnen we lange termijn investeringen meer in Europa laten landen? En hoe kunnen Europabreed meer lange termijn besparingen realiseren en daardoor ook meer lange termijn investeringen genereren. Niet alleen investeringen die nu elders worden gepleegd moeten worden teruggehaald naar Europa, maar ze moeten ook worden versterkt. Ook daar spelen regelgevende kaders in de financiële sector een belangrijke rol.
- Er moet heel veel geld extra naar Defensie en veiligheid om daar de boel op orde te krijgen. Binnen de private sector breed zijn er gesprekken met de overheid om te verkennen of en zo ja hoe investeringen daarin vanuit de private sector mogelijk kunnen worden gemaakt.
- Bij water en natuur wordt gesproken over waterweerbaarheid. Dit is een brede term. Dit gaat niet alleen over dijkverhoging, maar ook naar klimaatadaptatie: waar en hoe gaan we bouwen. Ook hierover kan de SER misschien zijn licht laten schijnen. Ook dit wordt binnen de financiële sector breed omarmd.

5.4 Reflectie op de gevoerde bespreking en afronding

De *voorzitter* dankt de raadsleden voor hun input. Spreker constateert dat breed wordt ondersteund dat we in ons werk, ook binnen de SER, een scherp oog moeten houden op de Europese agenda en dat we de juiste invloedsmomenten moeten kiezen.

Spreker nodigt mevrouw Gerbrandy uit tot een afsluitende reflectie.

Mevrouw *Gerbrandy* dankt de raadsleden voor hun inbreng, die zij zonder meer relevant vindt. Zij is interim-voorzitter van de Commissie Europa, die het initiatief heeft genomen de relatie van de SER-werkagenda met de politieke beleidslijnen voor de nieuwe

Europese Commissie aan de Raad voor te leggen, ter informatie en om te bepalen waarop we in de werkagenda de focus moeten leggen.

Niet alle punten die zijn genoemd, liggen specifiek op het bordje van de Commissie Europa. De onderwerpen zullen op de juiste plek in SER-verband aan de orde moeten worden gesteld.

Verder valt een aantal onderwerpen niet goed binnen de SER-werkagenda en nader bekeken zal moeten worden of en zo ja, hoe die onderwerpen een plaats kunnen krijgen.

Ten slotte nodigt spreekster de raadsleden uit om nadere opmerkingen en suggesties per mail aan haar door te sturen.

Mevrouw *Thijssen* geeft de Commissie Europa in zijn verdere oriëntatie nog een hartenkreet mee: werken aan de urgentie in Nederland, zodat iedereen begrijpt dat we een heel groot probleem hebben.

De *voorzitter* stelt vast dat deze oproep breed gehoord is. In een aantal in voorbereiding zijnde adviezen, zoals die over het bevorderen van arbeidsproductiviteit door de Commissie SEA, kunnen we die boodschap ook betrekken.

Hiermee rondt spreker de bespreking van agendapunt 5 af.

6. Rondvraag en sluiting

Van de rondvraag wordt geen gebruik gemaakt.

De volgende raadsvergadering vindt plaats op donderdag 19 december a.s.⁵

De vergadering wordt om ca. 12.15 uur beëindigd.

Hierna is er gelegenheid voor een netwerklunch.

28-11-2024/pd

⁵ Inmiddels is de raadsvergadering van 19 december a.s. komen te vervallen. De geplande onderwerpen schuiven door naar de volgende raadsvergadering op donderdag 23 januari 2025.