

CACAO EN TANDHEELKUNDE IN GHANA

LANDENRAPPORT IN HET KADER VAN HET
ONDERZOEK NAAR MVO IN HET FINANCIEEL
BUITENLANDINSTRUMENTARIUM VAN DE
NEDERLANDSE OVERHEID

Utrecht, oktober 2007

Erwin Ketelaar

Danielle Puma

Berenschot

CACAO EN TANDHEELKUNDE IN GHANA

LANDENRAPPORT IN HET KADER VAN HET
ONDERZOEK NAAR MVO IN HET FINANCIËEL
BUITENLANDINSTRUMENTARIUM VAN DE
NEDERLANDSE OVERHEID

INHOUD

Blz.

1.	VOORAF	2
1.1	HET ONDERZOEK IN GHANA	2
1.2	OPZET VAN DIT LANDENRAPPORT	2
2.	CONTEXTANALYSE	3
2.1	INLEIDING	3
2.2	ECONOMISCHE SITUATIE IN GHANA	3
2.3	MVO IN GHANA	5
2.4	AANWEZIGHEID VAN NEDERLAND IN GHANA	6
2.5	Concluderend.....	6
3.	BULKOPSLAG CACAO	8
3.1	ONTSTAANSGESCHIEDENIS	8
3.2	KETENANALYSE.....	9
3.3	EFFECTIVITEIT	10
3.4	UITVOERBAARHEID.....	13
3.5	RELEVANTIE	13
4.	TANDHEELKUNDIGE KLINIEKEN.....	15
4.1	ONTSTAANSGESCHIEDENIS	15
4.2	KETENANALYSE	16
4.3	EFFECTIVITEIT	16
4.4	UITVOERBAARHEID.....	19
4.5	RELEVANTIE	20
5.	CONCLUSIES	21
5.1	PROJECTEN	21
5.2	ALGEMENE CONCLUSIES	21
	BIJLAGEN.....	23

Berenschot

1. VOORAF

1.1 HET ONDERZOEK IN GHANA

De landenstudie in Ghana vond plaats in de periode 5 – 11 augustus. Het onderzoek werd verricht door Erwin Ketelaar en Danielle Puma. Zij bezochten een project in de tweede haven van Ghana dat gericht was op op- en overslag van cacao. Dit project werd met een FOM lening gefinancierd, nadat eerder steun vanuit het PESP en PSOM programma was ontvangen. Daarnaast bezochten zij een project dat de opbouw en uitrusting van 21 tandartsenpraktijken verzorgde, en met een PESP en vervolgens ORET financiering is gesteund. Ter voorbereiding van de landenstudie is met de Nederlandse (en Engelse) bedrijven gesproken, zijn de dossiers bestudeerd en enkele zaken met de uitvoerder besproken.

De namen van het Nederlandse en Ghanese bedrijf zijn geanonimiseerd in deze rapportage. De onderzoekers sprake met het management van de bedrijven, een HRM medewerker en enkele werknemers die betrokken waren bij de operationele werkzaamheden. Daarnaast met vertegenwoordigers van de Nederlandse Ambassade, de havenautoriteit, het Social Support Fund, de Ghanese vakbond, het Ministerie van Gezondheidszorg, Ghana Dental Health Service, lokale medici en de Medische Raad. Bovendien heeft er een bezoek plaatsgevonden van de Dental Care Clinic in Dodowa.

In dit landenrapport geven de onderzoekers een oordeel over de effectiviteit, uitvoerbaarheid en relevantie van het MVO-toetsingskader met betrekking tot de twee bestudeerde projecten.

1.2 OPZET VAN DIT LANDENRAPPORT

Voor een goed begrip van de onderzoeksbevindingen schetsen wij in hoofdstuk 2 enige context van de huidige economische ontwikkeling in Ghana alsmede de stand van zaken rondom MVO. We hebben daar aan toegevoegd op welke manier Nederland – de overheid, NGO's en het bedrijfsleven – momenteel in het land actief is. Dit hoofdstuk is vooral bedoeld als referentiekader.

Vervolgens worden de beide onderzochte projecten beschreven (hoofdstuk 3 gaat over de cacao bulkopslag en hoofdstuk 4 over tandheelkunde). In deze hoofdstukken geven we een oordeel over de effectiviteit, uitvoerbaarheid en relevantie van MVO-aspecten in beide projecten. Dit oordeel is gerelateerd aan de specifieke eisen die in de PESP- en FOM en ORET-regelingen worden gesteld.

Tenslotte formuleren we conclusies op basis van de onderzoeksbevindingen. Het betreft hier conclusies op algemeen niveau, betrekking hebbend op MVO in Ghana en conclusies per project (hoofdstuk 5).

In de bijlagen treft u een compleet overzicht van de gegevens van de personen die de onderzoekers hebben gesproken (bijlage 1) en een overzicht van de bestudeerde documenten (bijlage 2).

Berenschot

2. CONTEXTANALYSE

2.1 INLEIDING

Ghana verkreeg onafhankelijkheid in 1957. Tegenwoordig is Ghana een rolmodel op het gebied van politieke en economische stabiliteit voor de verder problematische West Afrikaanse Regio.



Bron: CIA World factbook

en stabilisatie van democratische instituties.

Tussen 1999 en 2002 steeg de publieke tevredenheid met de democratie 18 procentpunten tot 70%. Dit is de grootste verschuiving in de publieke opinie ooit in Ghana gemeten. Ghana onderging een vreedzame overgang van de heersende partijen tijdens de verkiezingen van december 2000, die als vrij en eerlijk werden beschouwd. De succesvolle organisatie van deze verkiezingen vergrootte en verdiepte de Ghanese democratie. De presidentiele en parlementaire verkiezingen in 2004 waren een verder bewijs van de groei van het democratische proces en waren met name cruciaal voor de consolidatie

De Ghanese bevolking telt naar schatting 22,4 miljoen personen; de bevolkingsgroei is 2,07% per jaar. Iets minder dan de helft van de bevolking is jonger dan 14 jaar en zo'n 3% ouder dan 65. Daarmee is een groot deel van de bevolking voor het inkomen afhankelijk van een relatief kleine beroepsbevolking. Dit deel is zeer groot in vergelijking met andere landen met lage inkomens. De beroepsbevolking kan als volgt worden verdeeld: landbouw en visserij 60%; industrie 15%; dienstverlening 25%. Naar schatting eenderde van de bevolking is analfabeet¹.

De voornaamste steden zijn Accra (1.650.000 inwoners), Tamale (200.000) en Kumasi (1.170.000). De stedelijke gebieden, waar 35 procent van de bevolking woont, en de cacao-teeltgebieden in het zuiden en noordoosten kennen de grootste bevolkingsdichtheid.

2.2 ECONOMISCHE SITUATIE IN GHANA

2.2.1 Levensstandaard

Ghana heeft een *Human Development Index* (HDI) van 0,520. De HDI bestaat uit onder andere de volgende elementen die, naast inkomen, een goed beeld moeten geven van de ontwikkeling van het land: levensverwachting, educatie en analfabetisme².

Het inkomen per bevolkingshoofd wordt geschat op 400 dollar (2006) en valt hiermee onder het inkomensgemiddelde van de *Least Developed Countries*. Er moet echter opgemerkt worden dat de betrouwbaarheid van deze statistieken te betwijfelen valt. Het algemene

¹ Informatie in deze inleiding is afkomstig van de EVD

² UNDP Development Report Ghana 2005

Berenschot

beeld is dat het gemiddelde per bevolkingshoofd aanzienlijk hoger ligt dan uit de officiële statistieken blijkt.

HIV/AIDS is een bron van toenemende zorg in Ghana, hoewel de mate van HIV-besmetting aanzienlijk kleiner is dan in veel andere zuidelijke, Oost- en Centraal-Afrikaanse landen. Naar schatting leven er op de totale bevolking 404.000 mensen met HIV/AIDS³. Evenals in andere ontwikkelingslanden kampt de gezondheidszorg in Ghana met een ernstig geldtekort. Volgens gegevens van de Wereldbank is de toegankelijkheid tot gezondheidszorg over het algemeen slechts 25 procent. Officiële schattingen geven aan dat maar 45% van de plattelandsbevolking toekomt aan gezondheidszorg.

De overheid raamt de kindersterfte op 55,02 per 1.000, wat aanmerkelijk lager is dan het gemiddelde in het sub-Saharagebied. De voornaamste doodsoorzaken vinden hun oorsprong in een tekort aan bescherming tegen vermijdbare ziekten en tegen verontreinigd water. Verder speelt de ondervoeding – waar circa 35% van de kinderen aan lijdt – een rol. Dit is voornamelijk een plattelandsverschijnsel⁴.

2.2.2 Economische groei

Sinds begin jaren '80 boekt Ghana structurele economische vooruitgang, maken macro-economische hervormingen duurzame economische groei mogelijk en vergroot het de activiteit en investeringen in de private sector. Het terugdringen van armoede is de afgelopen decennia substantieel geweest, in het bijzonder doordat de economische groei gepaard ging met een groei van de landbouw sector. Door deze groei is de armoede in de landelijke gebieden ook afgenomen, zij het dat de inkomensverschillen tussen het rijkere zuiden en de arme rurale gebieden in het noorden de laatste jaren eerder toe zijn genomen.

De nationale productiegroei bedraagt tot over 5% per jaar. Een inflatiecijfer dat van gemiddeld 25% aan het begin van het millennium is gedaald tot 12% per jaar aan het eind van 2004. De overheidsinkomsten zijn sterk uitgebreid. Ondanks deze verbeteringen heeft Ghana last van een buitenproportioneel grote publieke sector die drukt op onder andere de subsidie van petroleumproducten. De winsten op macro-economisch gebied hebben weliswaar een positieve impact op de armoede in het land, maar deze impact is wel minder dan voorzien en bovendien niet gelijkelijk verdeeld over de samenleving.

In 2002 kwam Ghana in aanmerking voor het HIPC initiatief van het IMF en de Wereldbank. In totaal werd er voor 3,7 miljard dollar schulden aan buitenlandse crediteuren kwijtgescholden. Dit had ook gevolgen voor regelingen uit het Nederlandse financieel buitenland instrumentarium, met name voor lopende en geplande ORET projecten. De onderzochte projecten hebben echter geen last gehad van deze schuldensanering.

De sector diensten is de belangrijkste sector met een bijdrage van 38,7% aan het Bruto Binnenlands Product (BBP). De landbouw is goed voor 36,6%. (Ter vergelijking: in landen met hoogontwikkelde economieën is de bijdrage in de landbouw ongeveer 5%.) Zo'n 60% van de beroepsbevolking in Ghana is werkzaam in de landbouwsector. In onderstaande tabel de procentuele bijdrage van de belangrijkste sectoren aan het BBP.

³ Informatie via UNAIDS, U.S. Census Bureau.

⁴ Informatie via de EVD.

Berenschot

Sector	Bijdrage aan BBP (2005)
Landbouw	36,1%
Industrie	25,2%
Diensten	29,8%

2.2.3 Werkgelegenheid

De werkloosheid in Ghana is hoog. Meer dan 20% van de beroepsbevolking zit zonder werk. De regering heeft het scheppen van werkgelegenheid tot prioriteit verklaard en de particuliere sector wordt gestimuleerd om een actievere rol te spelen in de verbetering van de economische situatie van het land. Op grote schaal worden overheidsbedrijven geprivatiseerd.

Het minimumloon is ongeveer 13.500 cedis (1,20 euro) per dag. Werkgevers geven vaak gratis transport aan werknemers. De salarissen variëren van 50 tot 100 dollar voor ongeschoolde arbeid. Een geschoolde arbeider kan rekenen op een inkomen tussen 500 en 1.000 dollar. Professionele krachten kunnen een inkomen vergaren tussen de 1.000 en 2.500 dollar. Werkgevers met meer dan vijf werknemers moeten sociale lasten afdragen gelijk aan 12,5% van het maandloon. Werknemers hebben minimaal recht op vijftien vakantiedagen per jaar.

Er zijn momenteel zeventien erkende vakbonden in Ghana. Lidmaatschap van een vakbond wordt bepaald door de economische activiteit of industrie waarin men werkzaam is. De arbeidswetgeving vermeldt expliciet dat werknemers lid mogen zijn van een vakbond. Via collectieve afspraken tussen werkgevers en vakbonden zijn ook niet leden beschermd tegen willekeur.⁵

2.3 MVO IN GHANA

MVO staat nog in de kinderschoenen voor Ghana. Dat is ook niet onlogisch als men bedenkt hoe groot de armoede en werkloosheid is. Er is een grote informele economie. Dat betekent niet dat men niet op de hoogte is van het begrip. Met name vakbonden, NGO's en overheden zijn, net als multinationale bedrijven, op de hoogte van MVO. Feit is wel dat men dit meestal beter kent vanuit de concrete issues, die al dan niet door stakeholders geopperd worden.

NGO's en ook vakbonden blijken vaak al goed ingebed te zijn door internationale netwerken en verbanden. Vanuit die gremia wordt ook MVO op de agenda's gezet. Ghaneze bedrijven lijken zich niet zozeer bezig te houden met MVO, maar zij kijken ook naar de multinationale ondernemingen en nemen mondjesmaat MVO-onderdelen over. De (westerse) buitenlandse bedrijven importeren en implementeren op deze manier MVO-gedrag. Multinationale ondernemingen liggen vaak meer onder het vergrootglas (andere bedrijven, de media en de politiek volgen hen nauwgezet) dan de kleinere lokale bedrijfjes, waarbij misstanden daardoor minder snel aan het licht kunnen komen.

⁵ Informatie via EVD

Berenschot

2.4 AANWEZIGHEID VAN NEDERLAND IN GHANA

2.4.1 Overheid

De Nederlandse overheid ziet Ghana als een belangrijke promotor van politieke en economische stabiliteit in de West Afrikaanse Regio. De betrekkingen tussen Nederland en Ghana gaan meer dan vier eeuwen terug en zijn voornamelijk gebaseerd op handel.

Over de jaren heen heeft Nederland via het financieel buitenlandinstrumentarium veel in Ghana geïnvesteerd. Met name via het ORET programma heeft Ghana, meer dan andere landen, van Nederlandse investeringen geprofiteerd. De sectoren die het meeste baat hebben gehad zijn stedelijke drinkwater systemen, wegenbouw, ontwikkeling van de haven en publieke transport systemen. Ook de gezondheidssector en het onderwijs hebben geprofiteerd van het financieel instrumentarium.

2.4.2 NGO's

Het Nederlandse Medefinancieringsstelsel richt zich op de structurele bestrijding van armoede. Verschillende Nederlandse ontwikkelingsorganisaties werken in dit programma samen met partnerorganisaties. Er zijn in Ghana dan ook veel NGO's actief variërend van de gezondheidszorg (onder andere HIV/AIDS) tot water tot vrouwenrechten.

2.4.3 Bedrijfsleven

Door de politieke en economische stabiliteit zien veel bedrijven Ghana als een veilige toegang tot de rest van de regio. Bilaterale zaken profiteren ook van de directe transportlinks die er tussen de beiden landen bestaan. Hierdoor wordt niet alleen de robuuste commerciële uitwisseling tussen de twee landen gestimuleerd (goederen) maar ook het personenverkeer is erdoor toegenomen.

Uit data van het *Ghana Investment Promotion Centre* blijkt dat er meer dan 80 aan Nederland verbonden bedrijven in Ghana geregistreerd staan. Grote Nederlandse ondernemingen in Ghana zijn bijvoorbeeld: Unilever, Shell, KLM, Heineken, Philips en Ballast Nedam. Om de handel tussen Nederland en Ghana te stimuleren werd in 2003 de Ghanees-Nederlandse Kamer van Koophandel opgericht (GHANECC).

In de periode 2001-2006 is de Nederlandse export naar Ghana toegenomen van 109,1 miljoen euro tot 185,7 miljoen euro. Belangrijkste exportproducten zijn machines, minerale brandstoffen en voedingsmiddelen. In de zelfde periode nam de Nederlandse import uit Ghana toe van 181,3 miljoen euro in 2001 tot 242 miljoen euro in 2006. Dit betrof vrijwel volledig voedingsproducten, hoofdzakelijk cacao. Sinds 2000 is Nederland een van de voornaamste Ghaneze export bestemmingen.

2.5 Concluderend

De economie van Ghana is de afgelopen periode gestaag gegroeid. Ook is de politieke situatie stabiel wat het tot een aantrekkelijk investeringsland maakt. Desalniettemin is de armoede en werkloosheid nog altijd hoog, en de gezondheidszorg bijvoorbeeld slecht toegankelijk.

MVO staat in Ghana nog in de kinderschoenen en wordt voornamelijk door buitenlandse bedrijven geïmporteerd. In het gunstigste geval vindt er een *spill over* plaats naar de lokale

Berenschot

bedrijven. Bij de vakbonden en NGO's leeft MVO wel degelijk maar voornamelijk aan de hand van concrete issues en niet al een opzichzelfstaand thema.

De banden tussen Nederland en Ghana gaan lange tijd terug en zijn traditioneel vooral gebaseerd op handel. De Nederlandse overheid heeft, via verschillende programma's waarvan de ORET regeling het meest omvangrijk was, Ghana op grote schaal (financieel) gesteund. Ook de grote Nederlandse NGO's hebben programma's in Ghana.

Berenschot

3. BULKOPSLAG CACAO

3.1 ONTSTAANSGESCHIEDENIS

3.1.1 Projectbeschrijving

Dit project betreft de bouw van een loods voor op- en overslag van cacao op een pier in Takoradi, de tweede haven van Ghana (Tema bij Accra is de eerste). Een belangrijke ontwikkeling in de cacao-keten is de overgang van transport en opslag van zakken naar bulk. Bulkopslag is drie á vier keer efficiënter dan opslag in zakken. Hiermee wordt een aanzienlijke kostenbesparing bereikt. In Amsterdam wordt het grootste deel van de aangevoerde cacao inmiddels in bulk opgeslagen, in de oorspronglanden is dit nog veel minder het geval. Grote verwerkers (zoals Cargill, ADM, Barry Kallebout) oefenen toenemende druk uit op deze landen om hun opslagfaciliteiten ook op bulk te richten. Nederland neemt een leidende positie in de cacaoverwerkende industrie, zowel wat betreft de vermalingen van bonen als de productie van cacaoboter en cacaopoeder.

De positie van Ghana op de wereldmarkt in cacao is goed, met name vanwege de kwaliteit van de cacao. Per jaar wordt 600.000 ton cacao geproduceerd. Slechts een klein gedeelte hiervan (100.000 ton) wordt lokaal verwerkt tot boter, poeder en likeur. Het lokale bedrijf in Ghana heeft twee loodsen gebouwd waar cacao in bulk op- en overgeslagen kan worden. In de loodsen slaat men dit jaar 230.000 ton op met een maximale opslagcapaciteit van 35.000 ton (dus loods gaat bijna 7 keer vol en leeg). Na Nederland is dit de tweede haven waarin men een bulkloods heeft gebouwd. Ghana is het eerste Afrikaanse land met een dergelijke loods. Het bijzondere zit hem in de speciale maten van breedte en hoogte, zodat de hellingshoek van een berg cacao overeenkomt met de dimensionering. Hierbij is vooral de stevigheid van betonnen zijwanden essentieel.

3.1.2 Beoordeling van het project

Interne goedkeuring van dit project vond nog plaats bij de NIB in 1999 (contract en uitbetaling in 2000). FOM achtergesteld krediet was oorspronkelijk ruim 1,6 miljoen euro. Later is voor dit project nog een PSOM subsidie verkregen (projectontwikkeling machinerie), een financiering aangevraagd bij de Nederlandse Krediet Maatschappij (NCM) en een PESP haalbaarheidsstudie gedaan (die overigens niet tot een project heeft geleid). Dit project is in 2003/2004 afgesloten.

Het onderzochte project is met name vanuit de FOM subsidie, en de daarbij behorende MVO-eisen, beoordeeld. FMO geeft aan dat MVO ten tijde van deze aanvraag nog geen groot onderwerp was. De aanvrager heeft dan ook geen bijzondere eisen ondertekend. De aanvrager zelf en de Ghanese partner geven aan dat zij zich niet kunnen herinneren dat MVO speciale aandacht heeft gekregen bij de aanvraag van het project. Bij de latere PSOM aanvraag voor dit project kreeg MVO al meer aandacht; het Nederlandse bedrijf heeft toen de OESO richtlijnen ondertekend.

De (Nederlandse) manager die vanuit het bedrijf momenteel verantwoordelijk is voor dit project was niet bij de FOM aanvraag en de uitvoering van dit project betrokken. Ook niet bij de latere PESP en PSOM projecten. Bij de overdracht van zijn functie is weinig aandacht geweest voor deze projecten en dus ook niet voor MVO in dit kader.

Berenschot

3.1.3 Eindresultaat

Het betrokken Nederlandse bedrijf houdt zich bezig met de opslag en overslag van cacao en heeft als enige klant de Cocobod. Het bedrijf is voor 95% dochter van het Nederlandse bedrijf en is opgericht in 1998. Het bedrijf heeft 22 medewerkers in vaste dienst en werkt jaarlijks met zo'n 275 seizoensarbeiders en staat onder (dagelijkse) leiding van een Nederlander. Het is de eerste onderneming in Ghana die cacao in bulk kan opslaan/overslaan. De opslagloods is gebouwd in 1999/2000 en heeft hiervoor een speciale constructie (stevige wanden, bodem, speciale hellingshoek). De bouw van deze loods heeft tot kostenbesparing geleid en hierdoor een positief effect gerealiseerd op de concurrentiepositie van Ghana als productie- en exportland van cacao.

Doel van het project was een kostenbesparing op de op- en overslag van cacao realiseren en daarmee de exportpositie van Ghana wat betreft de cacao export verbeteren. Volgens de havenautoriteit is de exportpositie van cacao inderdaad verbeterd als gevolg van de bulkopslag. Belangrijkste redenen zijn de efficiencyvoordelen van de op- en overslag en de verbeterde kwaliteit van de cacao.

De efficiency voordelen zijn bereikt doordat de vrachtwagens van de LBC's nu minder lang in de haven hoeven te wachten voordat ze hun lading kunnen lossen. Dit scheelt de LBC's geld en de boeren zijn er zekerder van dat hun lading cacao inderdaad geëxporteerd kan worden. Ook schepen hoeven minder lang in de haven te wachten (gemiddeld vijf dagen minder), dit voordeel kan oplopen tot 1.500 dollar per dag.

De kwaliteit van de cacao wordt verbeterd omdat er minder breuken in de cacao zitten door de manier van verschepen, er minder ongedierte in de zakken blijft zitten en de arbeiders in meer hygiënische omstandigheden werken.

3.2 KETENANALYSE

De cacao keten ziet er als volgt uit:

Boeren oogsten en drogen de cacao. Vervolgens leveren zij de cacao aan in zakken aan lokale opkopers/transporteurs (LBC, staat voor: Licensed Buying Companies). De boeren leveren gemiddeld vijf á tien zakken per jaar. Deze LBC's zijn geprivatiseerd, zij hebben een transport- en financieringsfunctie. Deze moeten de boeren een vaste prijs betalen, die is vastgesteld door de Cocobod. De LBC's kunnen winst maken door op een efficiëntere manier cacao op te kopen en te transporteren. Er zijn momenteel 20 LBC's in Ghana. De LBC's zorgen voor opslag in lokale terminals en vervolgens voor transport naar op- en overslag loodsen in de havens van Ghana en doen tevens kwaliteitsmeting en controle.

In de haven zorgt het Ghanese bedrijf voor opslag en overslag van de cacao in schepen. Zij kopen dus niet de cacao van Cocobod (en bepalen dus niet de prijs), maar doen alleen de op- en overslag voor hen. Cocobod koopt alle cacao die voor export bestemd is op. Cocobod is als onderdeel van het Ghanese overheidsapparaat verantwoordelijk voor de afzet van de cacao. Cocobod koopt de cacao van de (overwegend kleinere) boeren, doet de kwaliteitscontrole en zorgt voor de verkoop aan de buitenlandse verwerkers. Cocobod stelt de prijzen vast die de lokale boeren voor de cacao ontvangen.

Via zeetransport, door en voor cacaoafnemers, gaat de cacao naar op- en overslag in import- en doorvoerhavens zoals Amsterdam, Rotterdam en Antwerpen (en kwaliteitscontrole). Vervolgens vindt transport (veelal via binnenvaart) plaats naar de cacao-verwerkende industrie

Berenschot

(multinationals zoals Cargill, ADM, Barry Kallebout). Tenslotte vindt wholesale en retail (groothandel, supermarkten, winkels) plaats naar de consument.

3.3 EFFECTIVITEIT

Om een uitspraak te doen over de effectiviteit van het MVO-toetsingskader in dit project moet beoordeeld worden in welke mate de vooraf gestelde doelen van het toetsingskader zijn bereikt. Aangezien het verzoek tot FOM financiering in 1999/2000 behandeld is, is geen sprake van *vooraf* gestelde doelen. Wel zijn in de latere PSOM fase de OESO richtlijnen ondertekend. Ondanks dat er geen vooraf gestelde MVO-doelen zijn geweest, heeft het project verscheidene effecten gehad, waarvan wij kunnen beoordelen in welke mate deze maatschappelijk verantwoord zijn geweest. Hieronder worden de bevindingen ten aanzien van de MVO-aspecten sociaal, milieu en corruptie weergegeven.

3.3.1 Sociale aspecten

Arbeidsomstandigheden

In het verleden was er op de haven een systeem waarin de seizoensarbeiders elke morgen aan de poort stonden en werden opgepikt. Deze mensen zijn dankzij het project in de salarisadministratie van het Ghanese bedrijf opgenomen, hebben recht op medische controles, verlofregelingen, bonus, et cetera. Het bedrijf onderhandelt over deze primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden (salaris, veiligheid op de werkvloer, overwerk en vakantiedagen) met de vakbonden.

Arbeidsomstandigheden bij het bedrijf zijn verbeterd. Ten aanzien van stof en ARBO-aspecten heeft men maatregelen getroffen in de vorm van mondkapjes en door ervoor te zorgen dat de werknemers zo min mogelijk zakken hoeft te dragen. Het lossen van de cocoazakken in het ruim van een schip is immers zwaar werk. Daarnaast zijn er minder onhygiënische omstandigheden met werknemers die in contact komen met de bonen (zweet).

Het Ghanese bedrijf geeft hiermee aan dat de situatie voor deze arbeiders beter is dan de arbeiders die voor vergelijkbare Ghanese bedrijven werken. Dit wordt ook bevestigd door de havenautoriteit. De medewerkers zijn goed georganiseerd (als goede traditie in een havenbedrijf). Het bedrijf vindt het ook prettig om met een vakbond te kunnen onderhandelen over arbeidsvoorwaarden, omdat zij hierdoor efficiënter kan werken dan wanneer zij met alle werknemers afzonderlijk moet onderhandelen. Ook helpt een goede relatie met de vakbond het vertrouwen op te bouwen met de lokale mensen.

Het lijkt erop dat er kwalitatieve- (betere arbeidsvoorwaarden) en (in mindere mate) kwantitatieve groei in werkgelegenheid heeft opgetreden als gevolg van dit project. Daarbij is er ook extra aandacht voor opleiding in de vorm van vakgerelateerde training (seizoensarbeiders op zeer beperkte schaal, van de vaste staf volgt ongeveer een kwart per jaar een training).

Dankzij de verbeterde arbeidsvoorwaarden heeft het bedrijf minder last van kleine stakingen, opstandjes, et cetera die zich tot een aantal jaren terug nog wel voordeden. Het bedrijf ziet de verbeterde arbeidsvoorwaarden dan ook vooral als een bedrijfseconomische beslissing. De manager kan niet aangeven of de arbeidsvoorwaarden overeen komen met de ILO

Berenschot

conventie. Op informele wijze (door te informeren bij vergelijkbare lokale bedrijven) benchmarkt het bedrijf de arbeidsvoorwaarden die zij hanteert.

Een werknemer van het bedrijf geeft aan de Nederlandse managementstijl zeer op prijs te stellen. Er is meer openheid, het management is toegankelijk en er is discipline binnen het bedrijf.

Werkgelegenheid

Effecten voor werkgelegenheid in vaste staf zijn vrij minimaal. Er zijn een paar extra mensen aangenomen bij de vaste staf, waaronder een subcontractor met vier technische mensen. Er is mogelijk iets meer seizoensarbeid, maar dat kan het Ghanese bedrijf niet met zekerheid zeggen. Het project heeft wel een positieve invloed gehad op de export van cacao, dus dit heeft indirect weer tot meer werkgelegenheid in de cacaosector geleid.

Kennisoverdracht

Het Ghanese bedrijf stelt jaarlijks een aantal werknemers in de mogelijkheid om een vakgerelateerde training te volgen (seizoensarbeiders op zeer beperkte schaal, van de vaste staf volgt ongeveer een kwart per jaar een training). Dit betreft vaak een training om met bepaalde technische apparatuur om te gaan.

HIV/Aids

HIV/Aids is een groot probleem in Ghana; NGO's (waaronder het *Social Support Fund*) dringen dan ook aan op een specifiek HIV/Aids beleid op de werkvloer. Een gemeenschap in de haven organiseert regelmatig bijeenkomsten over HIV/Aids en ook de vakbonden organiseren voorlichting voor werknemers. Werknemers van het Ghanese bedrijf (waaronder ook de seizoensarbeiders) hebben hier toegang toe. Het bedrijf zelf heeft geen beleid op de werkvloer voor HIV/Aids.

Positie van vrouwen

In het project is geen speciale aandacht voor vrouwen. In de vaste staf werken een aantal vrouwen, de seizoensarbeiders zijn uitsluitend mannen. Hoewel een aantal van deze banen door vrouwen gedaan zou kunnen worden, omdat het geen fysiek zware arbeid is, heeft de situatie zich nog niet voorgedaan dat vrouwen op deze functies wilden werken. Het bedrijf heeft ook niet actief geprobeerd vrouwen voor deze banen te zoeken.

Kinderarbeid

Kinderarbeid in de cacao sector is een lastig onderwerp in Ghana. Alhoewel de NGO's die wij in Ghana spraken aangeven dat veel kinderen op de cacao plantages meewerken, wordt dit door de inwoners en autoriteiten vaak niet als kinderarbeid gezien, omdat het geen fysiek zware arbeid is. Ook de Cocobod en de havenautoriteit geven aan dat kinderen wel eens meewerken op de plantages, maar er geen sprake is van kinderarbeid. Afnemers van cacao zouden dit absoluut niet accepteren. Volgens de *International Cacao Initiative* (ICI) wordt kinderarbeid in deze sector echter onderschat. Een aantal van deze kinderen combineert het werk op de plantage met school, maar er zijn ook veel kinderen die niet naar school gaan. Sinds een jaar is er gratis basisonderwijs in veel regio's in Ghana (ouders betalen dan nog

Berenschot

wel voor schooluniform en boeken). Daarnaast heeft de Ghanese overheid (in casu Cocobod) een aantal *scholarships* georganiseerd, waar kinderen van cacao-boeren aanspraak op kunnen maken. Aangezien het bedrijf zich uitsluitend beperkt tot de op- en overslag van cacao (en zich hierin als onafhankelijke partij in de keten opstelt) voelt zij zich niet in de positie om (mogelijke) kinderarbeid aan de orde te stellen. In ieder geval is zij ook niet op de hoogte van voorbeelden van laakbare vormen van kinderarbeid.

3.3.2 Milieu

Volgens de FMO zijn milieu-risico's van dit project minimaal, gezien de aard van het product cacao en de locatie van de haven. Het Ghanese bedrijf ziet een aantal (minimale) positieve effecten op het milieu. Insecten hechten zich makkelijk in zakken, waardoor je voor bulkopslag minder pesticiden nodig hebt (dit beeld wordt echter niet herkend door de Cocobod). Ook ligt de cacao ligt minder lang in de warehouses en hoeft daar dus minder lang bewerkt te worden met pesticiden.

3.3.3 Omkopingsaspecten

Omkoping komt op grote schaal voor in Ghana. Corruptie is volgens onze gesprekspartners in belangrijke mate te wijten aan het *extended family* probleem. Wanneer een Ghanese op een betere positie terecht komt op de arbeidsmarkt, wordt de druk van de familie op financiële steun steeds groter. Dit dwingt mensen tot 'bijverdienen' om de familie te onderhouden. Het Ghanese bedrijf probeert zich hier zoveel mogelijk aan te onttrekken. Maar ze geeft ook eerlijk aan dat de grens soms flinterdun is en zich helemaal onttrekt aan een zekere mate van cadeaus geven, is niet mogelijk in Ghana.

In het project speelt corruptie met name bij de weging van de cacao zakken. De LBC's kopen de wegers in de haven om wanneer de lading te weinig gewicht heeft. Dit schaadt de belangen van het Ghanese bedrijf, want zij zitten dan met een lichtere lading dan waar de Cocobod voor betaald heeft. Het bedrijf probeert dit probleem op twee manieren te bestrijden. Ten eerste probeert zij wegers structureel erop aan te spreken dat zij voor een relatief kleine *fee* hun baan op het spel zetten, terwijl de LBC's de cacao die zogenaamd kwijt is voor veel geld verkopen. Ten tweede zorgt het bedrijf ervoor dat de mensen die op deze gevoelige plekken zitten regelmatig van functie rouleren.

3.3.4 Conclusie effectiviteit

Dit project heeft geleid tot een efficiëntere manier van cacao export en een verbetering van de kwaliteit van de cacao. Deze effecten dragen ertoe bij dat afnemers graag zaken doen met Cocobod: de kwaliteit is immers goed en het transport verloopt efficiënt. Volgens het Ghanese bedrijf had de haven zonder de bulkopslag de export van de cacao niet op deze schaal aangekund.

In termen van sociale effecten zijn er positieve gevolgen geweest voor de arbeidsomstandigheden voor de werknemers van het Ghanese bedrijf, hoewel we constateren dat de voordelen van het project met name in de keten bij de LBC's vallen en bij Cocobod zelf en zijn afnemers (Cargill, ADM, et cetera).

Verder is er een licht positief effect op het milieu te onderscheiden, doordat minder pesticiden worden gebruikt. Van omkoping is naar onze waarneming geen sprake in het project. Wij concluderen dat het bedrijf zich op deze drie aspecten maatschappelijk verantwoord heeft gedragen.

Berenschot

3.4 UITVOERBAARHEID

Omdat voor het FOM project geen MVO-afspraken zijn gemaakt, is het moeilijk een uitspraak over de uitvoerbaarheid van het kader te doen. De Nederlandse aanvrager van dit project heeft wel te maken gehad met de PSOM-eisen op het gebied van MVO. Ten tijde van de aanvraag heeft hij de OESO richtlijnen ondertekend. Hij heeft zich hier ook daadwerkelijk in verdiept. Volgens hem leverde dit weinig administratieve lasten op. Voor Ghanezen is het belangrijker om hun *fee* te krijgen, dan om te beoordelen of het project daadwerkelijk de vergunning verdient. Dit beeld wordt bevestigd door de Nederlandse ambassade in Accra. In Ghana is de *Environmental Protection Agency* verantwoordelijk voor het verstrekken van milieuvergunningen. Deze overheidsinstelling is echter financieel afhankelijk van inkomsten als gevolg van verstrekte vergunningen.

Volgens de Nederlandse aanvrager moet de overheid, als zij eisen wil stellen aan MVO, daar pragmatischer mee omgaan. Nu ligt de focus op het ondertekenen van formaliteiten, maar de uitvoerder zou samen met bedrijf moeten nagaan wat nu echt relevant is voor het land. Ook zouden afspraken beter moeten worden gemonitord en zouden eventuele sancties moeten worden toegepast bij flagrante schendingen van afspraken.

3.4.1 Conclusie uitvoerbaarheid

Wat betreft het FOM project is geen oordeel over de uitvoerbaarheid te geven, omdat er geen sprake was van MVO afspraken. Bij PSOM was dit wel het geval. De Nederlandse uitvoerder is van mening dat het ondertekenen van de OESO richtlijnen niet tot hoge administratieve druk heeft geleid, maar ook niet tot daadwerkelijke veranderingen in het project. Het project voldeed al aan deze richtlijnen.

3.5 RELEVANTIE

Om een oordeel te geven over de relevantie van het toetsingskader hebben we in dit geval met name gekeken naar de mate waarin het optreden van het Ghanese bedrijf positieve (MVO) effecten heeft gehad voor de realisatie van MVO in Ghana.

De havenautoriteit ziet twee belangrijke *spin off* effecten van het cacao-project, naast het scheppen van werkgelegenheid. Ten eerste stelt het Ghanese bedrijf een norm voor arbeidsvoorwaarden voor de andere bedrijven. Dit heeft een stimulerende werking op andere bedrijven in de haven. Ten tweede steunt het project enkele lokale initiatieven, waaronder een school. Hiermee geven ze een voorbeeld aan Ghanese bedrijven, die zich vaak in dit opzicht minder verantwoordelijk voelen voor hun omgeving. De havenautoriteit is nu zelf ook enkele lokale initiatieven gaan sponsoren.

In eerste instantie was er bij de lokale autoriteiten en werknemers wantrouwen tegen dit ('multinationals') project, omdat mensen bang waren dat banen van lokale mensen ingenomen zouden worden. Deze angst verdween snel, toen bleek dat dit niet het geval was en op de haven is men nu ingenomen met het project. Dat komt mede doordat buitenlandse bedrijven (in Ghana) altijd een stap vooruit moeten lopen op gebied van MVO om vertrouwen van de bevolking te (blijven) winnen. Een buitenlands bedrijf opereert onder een ver-

Berenschot

grootglas. Een misser van een buitenlands bedrijf wordt strenger gestraft dan een misstap door een Ghanees bedrijf.

3.5.1 Conclusie relevantie

Er zijn op voorhand geen specifieke MVO-doelstellingen geformuleerd. De activiteiten van het bedrijf op sociaal, milieu en anticorruptie zijn relevant gebleken voor de lokale situatie. Het project heeft spin-off effecten gerealiseerd in economische zin (creatie van werkgelegenheid) en sociale zin (stellen van een voorbeeld en het wegnemen van wantrouwen).

Berenschot

4. TANDHEELKUNDIGE KLINIEKEN

4.1 ONTSTAANSGESCHIEDENIS

4.1.1 Projectbeschrijving

Op basis van een PESP rapport, geschreven door een consultancy bureau, is een ORET financiering aangevraagd voor 21 tandheelkundige klinieken. Daarnaast loopt er nu nog een ORET aanvraag voor de *upgrading* van een aantal *local hospitals* tot *regional hospitals*.

In dit verslag wordt uitsluitend de eerst aangevraagde en gehonoreerde ORET financiering beoordeeld. Hierbij gaat het om een totaal geïnvesteerd bedrag van ongeveer 6,7 miljoen euro, waarvan 35% een grant is en waarbij 65% door het *Ministry of Health* (MoH) is betaald.

Het project heeft de nodige vertraging opgelopen, volgens de geïnterviewden omdat het parlement op verlof was om toestemming te geven over de belasting-vrijstelling. Overigens is er voor het *non-grant* deel van deze transactie ook een GOM export krediet herverzekering afgesloten.

4.1.2 Beoordeling

Het project heeft een incubatiefase doorlopen in de vorm van een haalbaarheidsonderzoek dat als PESP project is uitgevoerd. Totale project omvang bedroeg 196.000 euro, waarvan 130.000 euro steun. De financiering is aangevraagd in december 2002 en oplevering van het eindrapport heeft in april 2004 plaatsgevonden.

Als vervolg is een ORET project aangevraagd en toegekend. Het gaat hierbij om een project met een definitieve totaalomvang van 6.672.000 euro, waarvan 2.335.000 euro als gift (grant, zijnde 35%). De aanvraag is van augustus 2004 en de grant is toegekend in juni 2005 met een maximale looptijd tot 1 januari 2011.

Voor deze projecten zijn de volgende documenten voorhanden:

- Voor PESP: Ondertekende verklaring MVO, bestaande uit: OESO richtlijnen, artikel over corruptie, artikel over negatieve milieu implicaties, artikel over de 4 ILO normen.
- Voor ORET:
 - Ondertekende aanvraag, MVO vastgelegd via artikelen 23 (voldoen de goederen aan NL eisen qua milieu, gezondheid en veiligheid), 24 (onafhankelijke kwaliteits-, kwantiteits- en prijscontrole), 38a (milieugevoelige gebieden) en 38b (beschikbare MER).
 - *Grant agreement*, MVO via artikel 12 *Transparency* (corruptie en steekpenningen).
 - Beschikking grant, MVO-aspecten in brief genoemd zijn: artikel 9 (corruptie en prijsafspraken, strafbare feiten) en artikel 10 (aanvullende bepalingen, onder andere verklaring voor amalgaanverwerking).

Berenschot

- Voortgangsrapportage, onderdeel A.2.d. *Environmental effects* (inclusief *womens rights, childlabour, corruption*).

4.1.3 Eindresultaat

Het project bestaat uit: tien klinieken, elf COHO's (*community oral health offices*) en een trainingcentrum in Kintampo. De centra zijn bijna klaar en het is de bedoeling dat deze eind 2007 opgeleverd en geopend worden door de MoH. Hiervoor wil men een reclame-campagne uitvoeren (via MoH) en wellicht gaat de president van Ghana ook een rol spelen bij de promotie.

4.2 KETENANALYSE

In tegenstelling tot reguliere commerciële transacties geldt voor de gezondheidszorg, door haar complexiteit, een enigszins afwijkende waardeketen. In het geval van Ghana zijn er drie overheidsinstanties van belang voor de uitvoering van het project. Het gaat om het Ministry of Health (MoH), het Ghanees Dental Health Service (GHS) en het lokale ziekenhuis (met lokale medici en een managing dokter). Het MoH is koper en (toekomstig) eigenaar van de klinieken en daarnaast dus ook de opdrachtgever van het Nederlandse bedrijf. Het GHS is projectuitvoerend verantwoordelijk voor de realisatie van de klinieken. De lokale ziekenhuizen zijn de feitelijke gebruikers van de kliniek, omdat deze gerealiseerd worden op het terrein van het ziekenhuis in kwestie. De managing dokter is dan lokaal eindverantwoordelijk in de operationele fase.

De lokale projectorganisatie van het leverende Nederlandse bedrijf heeft derhalve vooral te maken met het GHS en de lokale ziekenhuizen. Het Nederlandse bedrijf levert de apparatuur via een lokale partner, die tevens desgewenst service verleent. De koop is gesloten tussen het Nederlandse bedrijf en het MoH. De voordelen van dit project vallen vooral bij de (lokale) patiënten, naast de leverende (Nederlands en Ghanese) bedrijven. De andere overheidsorganisaties hebben geen andere directe belangen, dan het helpen van patiënten.

4.3 EFFECTIVITEIT

Om een uitspraak te doen over de effectiviteit van het MVO toetsingskader in dit project hebben wij gekeken in welke mate de vooraf gestelde doelen van het toetsingskader zijn bereikt. Wij hebben hiervoor naar de onderdelen milieu, sociaal en corruptie gekeken. Daarnaast behandelen wij kort een aantal issues die nauw gerelateerd zijn aan MVO in de medische sector, zoals het verzekeringssysteem dat sinds kort in Ghana is ingevoerd.

4.3.1 Sociale aspecten

Arbeidsomstandigheden

In de COHO's en de tandartsklinieken wordt volgens de CAO voor medisch personeel gewerkt. Werknemers kunnen zich ook aansluiten bij een vakbond, die is in deze sector echter zwak georganiseerd. Volgens het medisch personeel dat wij in de door ons bezochte kliniek spraken waren de arbeidsvoorwaarden in principe goed, belangrijkste knelpunt vormt huisvesting. In Ghana kost het erg veel tijd en geld een nieuw huis te bouwen, een huis kopen of huren is lastig. Veel medisch personeel woont nog in het ouderlijk huis en legt lange reisafstanden af om bij de kliniek te komen. Zeker met spoedeisende gevallen is dit pro-

Berenschot

blematisch. Het personeel had gehoopt dat het project ook in huisvesting kon voorzien, dit is echter niet het geval.

Werkgelegenheid

Het project heeft extra banen opgeleverd, omdat alle 21 centra additionele capaciteit toevoegen. Deze mensen zijn in dienst van het *Ministry of Health*. Per kliniek zijn er ongeveer vijf tot zes mensen in dienst. Voor de COHO's is dat iets minder, omdat daar geen tandarts aanwezig is, maar wel een middellevel *oral health officer*. Daarnaast zijn er nog schoonmakers en bewakers nodig, deze worden vaak lokaal geworven. Een genoemd verbeterpunt is de accommodatie die voor de medewerkers ontbreekt in het project, volgens opgaaf is dit onderdeel door de betrokkenen uit het project gehaald. Reden daarvan is niet bekend. Doordat er zelfs geen eenvoudige logeeraccommodatie is, moeten de gespecialiseerde mensen vaak lang reizen om op hun werk te komen, mede als gevolg van de vele files die het land teisteren. Het is niet logisch om in een project geld te reserveren voor woningen, echter een eenvoudig, gemeenschappelijk onderkomen voor de staf is het overwegen waard.

Er schuilt een risico in het *brain drain* probleem voor opgeleide (tand)artsen. Dit is overigens niet anders dan in de reguliere zorg. Mede om dit probleem voor te zijn, besloot de Ghaneze regering dat COHO's waardevol zijn en dus een plek in dit project dienen te krijgen naast de tandartsen.

Indirect hebben wij overigens ook een indirect effect op de werkgelegenheid geconstateerd, aangezien bij de bouw van de verschillende klinieken verschillende aannemerbureaus werk hebben verricht.

Kennisoverdracht

Dit is een belangrijk onderdeel en verankerd in het totale project, door de opname van het trainings/opleidingscentrum in Kintampo. Dit is een essentieel onderdeel van het geheel. Alle *oral health workers* worden tot maximaal drie jaar getraind in dit centrum voordat men in een COHO aan het werk gaat. Op dit moment zijn de eerste studenten al in training. Tandartsen worden opgeleid aan de reguliere tandheelkunde universiteiten van Accra.

Gender

Volgens de geïnterviewden hebben vrouwen en mannen gelijke kansen voor behandeling. Er wordt gemeld dat vrouwen wellicht wel meer gebruik zullen maken, vanwege esthetische overwegingen. Ook kinderen kunnen in gelijke mate gebruik maken van de faciliteiten. In hoeverre dit in de praktijk ook gelijkelijk verdeeld is over deze groepen is moeilijk vast te stellen, echter het lijkt erop dat dit in ieder geval voor de dental care niet zal afwijken van de algemene gezondheidszorg.

Daarnaast wordt er in het personeelsbeleid niet specifiek op man/vrouw verhouding gestuurd. In de praktijk blijkt dat meer dan helft van de COHO medewerkers vrouw is.

Pro-poor hulp

In het ORET-dossier van dit project zit tevens een rapport van Ecorys over de haalbaarheid van het project. In het rapport van Ecorys is sprake van *pro-poor* hulp via een in te voeren

Berenschot

fonds, waarmee 20% van de patiënten geholpen kan worden, zonder dat er sprake is van betaling (dus voor onvermogen patiënten). Desgevraagd wordt dit lokaal niet bevestigd, maar men stelt dat er sinds vorig jaar een *health insurance scheme* is ingevoerd door de Ghanese overheid. Vroeger was medische zorg gratis, daarna werd het *cash en carry*-systeem toegepast en nu dus een volksverzekering. Navraag leert dat iedereen hieraan mee kan doen. Het kost 75.000 cedi (ongeveer 60 Euro) per jaar. In relatie met het officiële getal dat zegt dat 80% van de Ghanezen met minder dan twee dollar per dag moeten doen, is dit waarschijnlijk voor velen een substantieel bedrag. Voor verzekering is registratie nodig en dat heeft (nog) niet iedereen gedaan. Het blijkt dat ook nu nog kinderen onder de vijf jaar en ouderen boven 60 jaar (nog steeds) gratis medische hulp kunnen krijgen. In het algemeen blijkt er wel een gebrek aan vertrouwen te zijn met betrekking tot de verzekering. Men denkt dat je in de kliniek en bij de apotheek beter geholpen wordt, indien je *cash* betaald. Bij verzekering moet de zorgverstreker te lang op zijn geld wachten en daarom preferert men contante betaling.

4.3.2 Milieubeleid

Er zijn totaal 21 centra geopend, tien klinieken en elf COHO's. De meeste bestaan uit een gebouw met meerdere kamers en een enkel bijgebouwtje, dat bij een bestaand ziekenhuis wordt gebouwd. De COHO's zijn eenvoudiger van opzet dan de klinieken, waarbij er geen geavanceerde curatieve ingrepen kunnen worden gepleegd. De COHO's zijn voor kleinere ingrepen en vooral ook voor preventieve acties en voorlichting. Daarnaast is er een trainingsschool voor de oral health officers in Kintampo. Gezien de inpassing van de klinieken en COHO's in lokale ziekenhuizen en communities lijkt er geen sprake te zijn van aantasting van kwetsbare gebieden. Weliswaar is er slechts één *site* bezocht, maar enige vorm van negatieve milieueffecten is niet geconstateerd.

Gezien de aard van het project is er geen sprake van enige vorm van aantasting van het milieu in de vorm van gevoelige gebieden. Derhalve is voor geen van de klinieken of COHO's of het trainingscentrum een MER (milieu effect rapportage) van toepassing. Wel zijn er enkele aandachtspunten vastgesteld.

Amalgaan rest-verwerking

In het dossier is ten tijde van de toekenning van de subsidie een aanvullende verklaring toegevoegd over een afspraak van amalgaanverwerking. Hierin is afgesproken dat het Nederlandse bedrijf dit de eerste twee jaar van het project zal verzorgen en dat de lokale partner dit de laatste drie jaar zal doen. Bij navraag blijkt de lokale partner hier niet van op de hoogte. Men meldt dat dit verzorgd wordt door een ziekenhuis in Accra.

Afvalverwerking

Voor wat betreft het anatomisch afval wordt er gemeld dat er gebruik wordt gemaakt van een net geïnstalleerde incinerator (verbrandingsoven). Het is niet duidelijk geworden wat men met ander chemisch afval doet.

Veiligheid en gezondheid

Het gaat hier met name om het beschermen van medewerkers (en patiënten) tegen de overdracht van ongewenste ziekte kiemen (onder andere HIV-overdracht). Hieraan wordt aandacht besteedt tijdens de training van de medewerkers (onder andere in Kintampo), te-

Berenschot

vens zijn er voldoende verbruiksartikelen aanwezig, zoals handschoenen (latex) en mondkapjes.

Er is een aparte röntgenkamer geïnstalleerd, alle medewerkers dienen hierin beschermende kleding te dragen. Ook is er een (nationaal) register van radiologische straling, waarin wordt bijgehouden aan hoeveel eenheden straling een medewerker is blootgesteld geweest, zodat een en ander op individuele basis gemonitord kan worden.

4.3.3 Omkopingsaspecten

Het onderwerp van het inzetten van steekpenningen om opdrachten te verkrijgen is besproken met de managing director van het bedrijf die de grant heeft ontvangen. Dit is volgens zijn zeggen totaal niet aan de orde. Gesprekken met andere partijen geven geen aanleiding om hieraan te twifelen.

4.3.4 Conclusie effectiviteit

Om een uitspraak te doen over de effectiviteit van het MVO toetsingskader in dit project, moet beoordeeld worden in welke mate de vooraf gestelde doelen van het toetsingskader zijn bereikt. Binnen deze ORET aanvraag uit 2005, zijn slechts beperkte *vooraf* gestelde doelen vastgesteld. De vooraf gestelde doelen hebben betrekking enerzijds op amalgaam rest verwerking en op het integreren van trainingsfaciliteiten.

Met betrekking tot het eerste punt kan gemeld worden dat, waarschijnlijk mede als gevolg van het nog niet operationeel zijn van de klinieken, nog niet alles geregeld is. Wij gaan ervan uit dat dit alsnog geregeld wordt, zodra de centra gaan draaien. Zoals al eerder gemeld is er in de totale projectopzet expliciet rekening mee gehouden om het trainingscentrum van Kintampo tijdig operationeel te hebben. De eerste studenten zijn dan ook al in training, zodat zij binnenkort de centra, conform planning, kunnen gaan bemensen.

Uit het veldbezoek hebben wij de indruk gekregen dat het project enkele mooie effecten heeft bereikt, waaronder verbeteren van de toegankelijkheid en kwaliteit van de tandheelkundige zorg, training van *oral health workers* (met als doel de *brain drain* van tandheelkundig personeel tegen te gaan) en de werkgelegenheid. Wij zijn geen negatieve milieueffecten of corruptie tegengekomen.

4.4 UITVOERBAARHEID

Aangaande de kosten/baten verhouding van het MVO toetsingskader zijn er geen opvallende aandachtspunten gemeld noch geconstateerd. Er zijn voor dit project geen speciale vergunningen vereist. Daar komt bij dat de klant in dit geval een ministerie is, dus een overheidspartij. Consequentie hiervan is dat processen van aanvraag en toestemming wel eens lang kunnen duren. Er wordt melding gemaakt van een vertraging van een jaar en dat de aanvraagprocedure bij FMO (uitvoerder van ORET) erg lang duurt. Ook heeft het project een tijd stil gelegen omdat er toestemming van het Ghanese parlement nodig was voor het belastingvrije gedeelte (de grant) van dit project. Door de aanvrager is gemeld dat de totale doorlooptijd van het project te wensen overlaat, echter dit wordt door andere (aanvraag)factoren en criteria veroorzaakt dan door het MVO toetsingskader. Het toetsingskader als zodanig heeft geen verdere verzwaren van de aanvraagprocedure opgeleverd, dit heeft mede ook te maken met de beperkte omvang van het kader voor dit project.

Berenschot

De aanvrager meldt ook dat deel twee van de PESP studie (upgrading van lokale- naar districtsziekenhuizen) nog steeds in de wacht staat als ORET aanvraag.

Opvallend is dat bepaalde aspecten niet vooraf zijn afgesproken of vastgelegd, die wel in de tussenrapportages aan bod komen. Voorbeelden zijn *environmental effects*, *womens rights* en *childlabour*, waar naar wordt gevraagd, terwijl daar voorafgaand aan het project niets over is vastgelegd. In de overeenkomsten wordt van eventuele aanpassingen tijdens de looptijd melding gemaakt.

4.5 RELEVANTIE

Het project sluit goed aan bij de prioriteiten van het Ghanese Ministerie van Gezondheidszorg. Het project is ontwikkeld vanuit het vijfjarenplan van het *Ministry of Health* (2001-2006). Volgens dit plan moet de (tandheelkundige) gezondheidszorg voldoen aan de drie criteria: *accessibility*, *affordability* en *quality*. Wat dat betreft is dit project innovatief voor Ghana, het speelt in op deze plannen en draagt bij aan de verbetering van gezondheidszorg (van noodgreep naar preventie). De Ghanese overheid heeft dan ook veel steun gegeven aan dit project en is ook van plan om aan de opening van de *dental clinics* publicitaire aandacht te besteden.

Onze gesprekspartners in Ghana geven aan er met name zeer tevreden over te zijn dat nu ook in rurale gebieden betere toegang tot tandheelkundige zorg komt ("*create health through wealth*"). Ook sluit het project goed aan bij het speerpunt 'gezondheid' van de Nederlandse ambassade, door wie destijds een positief advies is afgegeven.

Berenschot

5. CONCLUSIES

5.1 PROJECTEN

De twee onderzochte projecten (uit de cacao en de medische sector) laten positieve MVO-effecten zien. Schendingen op het gebied van milieu of corruptie zijn niet aangetroffen en in beide projecten zijn inspanningen geleverd het sociaal beleid goed vorm te geven. Voor beide projecten geldt dat de MVO effecten met name gerelateerd zijn aan de interne bedrijfsvoering, indien MVO meer in het licht van maatschappelijke effecten benaderd wordt en we verder de keten in kijken zien we minder effecten.

Het blijkt dat veel bedrijven vaak al zelf besluiten te ondernemen volgens MVO-richtlijnen, ook zonder druk vanuit een financiële buitenland regeling van de Nederlandse overheid. Opvallend is dat de MVO inspanningen (en resultaten) van Nederlandse bedrijven lokale Ghanese bedrijven en organisaties lijken te stimuleren om ook initiatieven en activiteiten te ontplooiën op MVO-gebied.

De MVO afspraken die wij hebben beoordeeld waren er voornamelijk op gericht om risico's af te dekken, maar niet om 'het verschil te maken'. In het algemeen blijkt het MVO-toetsingskader als begrip niet expliciet bekend bij onze Ghanese (en Nederlandse) gesprekspartners. Impliciet blijkt men wel op de hoogte van MVO-aspecten, waarbij men meer het idee heeft dat dit is ingegeven vanuit diverse andere stakeholders, dan de Nederlandse overheid ('dit zouden we sowieso toch al doen').

Als begrip is MVO wel degelijk bekend in Ghana. Zowel NGO's als vakbonden blijken goed op de hoogte, meestal vooral wat betreft concrete issues (bijvoorbeeld kinderarbeid, gelijke rechten, milieu, et cetera). In de praktijk wordt er echter maar weinig aan gedaan. Men denkt bij MVO vooral aan milieu en werkgelegenheid.

Nederlandse (en andere multinationale) bedrijven opereren onder een vergrootglas. Men moet zich extra inspannen om vertrouwen van lokale stakeholders, het grote publiek en autoriteiten te kunnen winnen. Dit heeft een extra stimulans voor MVO tot gevolg.

Nederlandse bedrijven opereren dan ook bovengemiddeld als het om MVO gaat, in ieder geval ten opzichte van Ghanese bedrijven. Overigens zijn er ook nog altijd een aantal *free riders* op dit gebied, die er ook nog wel eens (tot nu toe) goed mee weg komen. Het goede gedrag van Nederlandse bedrijven heeft wel degelijk een *spin off* effect op andere (Ghanese) bedrijven.

Het blijkt dat het MVO-karakter per project erg kan verschillen, mede afhankelijk van de sector. Derhalve lenen niet alle projecten zich even goed voor integratie van MVO-aspecten. In zijn aard kunnen medische projecten meer MVO-waarde opleveren dan een cacao project. Het eerste helpt direct om mensen als patiënten hulp te bieden, terwijl het tweede vooral indirecte hulp geeft door economische ontwikkeling.

5.2 ALGEMENE CONCLUSIES

In deze veldstudie zijn we in aanraking gekomen met een aantal regelingen, namelijk ORET en FOM (en zijdelings PESP, PSOM en GOM) toetsingskader binnen het (financiële) beleidsinstrumentarium. Er is gebleken dat de MVO-eisen binnen deze regelingen over het

Berenschot

algemeen licht zijn en dan vooral bij de oudere afspraken. In de loop van de tijd zien we dat het kader strakker wordt aangehaald. Ondanks het feit dat het in deze projecten niet aan de orde is geweest, is ORET meestal wel iets strenger op MVO-aspecten en dan vooral wat betreft milieu (in voorkomende gevallen wordt een uitgebreide MER (milieueffect rapportage) geëist).

Op basis van dit veldonderzoek schatten wij in dat het MVO-toetsingskader een goede functie heeft om 'de achterdeur dicht te houden', misstanden te voorkomen, maar in de huidige vorm niet aanzet tot vooruitstrevende MVO-activiteiten.

De reactie van bedrijven, lokale stakeholders en de ambassade op de veldbezoeken en de gevonden resultaten leiden tot de conclusie dat periodieke veldbezoeken een meerwaarde voor de uitvoering van projecten opleveren. Ten eerste is het goed om gemaakte afspraken te onderzoeken in de praktijk ofwel te auditten. Maar ten tweede levert het een schat aan informatie op bij het toekomstig beleid van de Nederlandse overheidssteun aan het betreffende land, mits tevens portefeuille management ten tijde van de projectselectie wordt toegepast.

Kijkend naar de drie niveaus van armoede - (1) inkomen en baanzekerheid, (2) lichamelijke en geestelijke gezondheid en (3) *empowerment*⁶ – constateren wij dat in Ghana de focus vooral op het eerste niveau ligt – de arbeidsomstandigheden. Dit geldt enerzijds voor waarmee mensen bezig zijn (eerst eten, dan volgt de rest) en anderzijds voor waarmee bedrijven bezig zijn (goede contracten, nette salarissen en secundaire arbeidsvoorwaarden). *Empowerment* is nog slechts summier aan de orde. Dat heeft onder andere te maken met zwakke positie van werknemer op de arbeidsmarkt (je mag blij zijn dat je een baan hebt) en het feit dat er nauwelijks wetgeving op dit terrein bestaat (los van de vraag of men zich hier dan vervolgens aan zou houden). Vakbonden hebben bijvoorbeeld een redelijke positie weten op te bouwen (vooral in de haven).

Deze analyse maakt het volgens ons noodzakelijk om een getrapte benadering van MVO te volgen. Dit betekent dat je per project kiest waar de nadruk op de drie MVO-aspecten sociaal, milieu en corruptie en op de armoedeniveaus wordt gelegd, afhankelijk van de fase van ontwikkeling van het doelland en de context van het project.

⁶ Gebaseerd op het werk van Armartya Sen, Nobelprijswinnaar (ETI rapport)

Berenschot

BIJLAGEN

Berenschot

BIJLAGE 1 OVERZICHT GEÏNTERVIEWDE PERSONEN

Algemeen

- Nederlandse ambassade in Accra
 - Michiel Bierkens, counsellor, deputy head of mission
 - Wilma van Esch, First Secretary, Environment and Water Advisor
 - Marius de Jong, Health Advisor
- Social Support Fund
 - Louis Acheampong, executive director
- ISODEC
 - Bishop Alkoldo, executive director
- Ghana Federation of Labour
 - Abraham Koomson, Secretary General
 - Kenneth Koomsom, werknemer

Cacao project

- Lokale partner bedrijf
 - Management
 - HRM medewerker
 - Enkele werknemers betrokken bij operationele werkzaamheden
- Ghana ports and harbours authority
 - Carles Cyril Nettey, Director of Port
 - Supermaritime Ghana Ltd, Johan Altena, port captain

Tandheelkunde project

- Lokale partner bedrijf
 - Management
 - HRM medewerker
 - Enkele werknemers betrokken bij operationele werkzaamheden
- Ghana Dental Health Service (GHS)
- Ministry of Health (MoH)
- Industrial and technical supply centre
 - Jan Doets, director

Berenschot

- Medical and Dental Council
 - Dr. Eli Kwasi Atikpui, registrar
- Dental Care Clinic in Dodowa
 - Managing dokter

Berenschot

BIJLAGE 2 OVERZICHT GERAADPLEEGDE BRONNEN

- Dossier FOM cacao export.
- International Labour Conference, conventions 87 & 98 reproduced by Ghana federation of labour.
- Organising the informal economy, experiences and lessons from Africa and Asia, compiled by Anthony Yaw Baah.
- Ghana Trade Union Congress, action to affiliates in west Africa regarding absence of social chapter in EPA negotiations.
- Ghana Business Code.
- National Health Insurance Act, 2003 (act 650.)
- Cocobod News, vol. 2 issue 1 april 2007.
- Dossier ORET Dental Health Care Centres.
- Dossier PESP Dental Health Care Centres.
- PESP report april 2004 Health Centres upgrading and establishment of district Dental Centres.
- Institute of Development Studies, Report on the ETI Impact Assessment 2006.

BUSSEN EN BLOEMEN IN PERU

LANDENRAPPORT IN HET KADER VAN HET
ONDERZOEK NAAR MVO IN HET FINANCIEEL
BUITENLANDINSTRUMENTARIUM VAN DE
NEDERLANDSE OVERHEID

Utrecht, oktober 2007

Marieke de Wal
Marjolein Lem

BUSSEN EN BLOEMEN IN PERU

LANDENRAPPORT IN HET KADER VAN HET
ONDERZOEK NAAR MVO IN HET FINANCIËEL
BUITENLAND INSTRUMENTARIUM VAN DE
NEDERLANDSE OVERHEID

INHOUD

Blz.

1.	VOORAF	4
1.1	HET ONDERZOEK IN PERU	4
1.2	OPZET VAN DIT LANDENRAPPORT	4
2.	CONTEXTANALYSE	5
2.1	INLEIDING	5
2.2	ECONOMISCHE SITUATIE IN PERU	5
2.3	MVO IN PERU	6
2.4	AANWEZIGHEID VAN NEDERLAND IN PERU	7
2.5	CONCLUDEREND	9
3.	BUSSEN IN PERU.....	10
3.1	ONTSTAANSGESCHIEDENIS	10
3.2	KETENANALYSE	11
3.3	EFFECTIVITEIT	11
3.4	UITVOERBAARHEID.....	12
3.5	RELEVANTIE	12
4.	BLOEMEN IN PERU.....	13
4.1	ONTSTAANSGESCHIEDENIS	13
4.2	KETENANALYSE.....	13
4.3	EFFECTIVITEIT	14
4.4	UITVOERBAARHEID.....	17
4.5	RELEVANTIE	18
5.	CONCLUSIES	19
5.1	CONCLUSIES PESP-PROJECT (BUSSEN).....	19
5.2	CONCLUSIES PSOM-PROJECT (BLOEMEN).....	19
5.3	ALGEMENE CONCLUSIES	19
5.4	STAKEHOLDERS	20

5.5	ROL VAN BUITENLANDSE BEDRIJVEN BIJ STIMULEREN VAN MVO IN PERU	20
5.6	AANSLUITEN BIJ LOKALE CONTEXT.....	20
	BIJLAGEN.....	22

6. VOORAF

6.1 HET ONDERZOEK IN PERU

In het kader van het onderzoek naar de effectiviteit van het MVO-toetsingskader in het financieel buitenlandinstrumentarium over de periode 2002-2006, vond van 19 tot 25 augustus 2007 de landenstudie plaats in Peru. Deze studie werd uitgevoerd door Marieke de Wal en Marjolein Lem. Er zijn twee projecten onderzocht: een met PESP gefinancierde haalbaarheidsstudie naar de levering van milieuvriendelijke regionale bussen, en een met PSOM gefinancierde *joint venture* voor het kweken en exporteren van bloemen. Ter voorbereiding op de landenstudie bestudeerden de onderzoekers in Nederland de projectdossiers en aanvullende documenten en voerden zij gesprekken met de uitvoerders van beide regelingen (EVD) en met vertegenwoordigers van de Nederlandse bedrijven betrokken bij de projecten.

In Lima spraken Marieke de Wal en Marjolein Lem met vertegenwoordigers van de Nederlandse ambassade en met twee Nederlandse NGO's (SNV en Stichting WeesKind) die actief zijn in Peru, de lokale vertegenwoordiger van PUM in Peru, de directeur-generaal Industrie van het Ministerie van Productie, een professor in *Business Administration* met als specialisatie MVO, de voorzitter van de federatie van vakbonden Plades, de algemeen directeur en directeur inter-institutionele betrekkingen van CONFIEP, een organisatie waarvan 20 sectorale brancheorganisaties lid zijn, en de directeur van Peru 2021, een private organisatie waar Peruaanse bedrijven actief op MVO-gebied, lid van zijn.

Daarnaast spraken de onderzoekers met de lokale vertegenwoordiger van het PESP-bussenproject en bezochten zij de PSOM-bloemenkwekerij nabij Huaraz, ongeveer 450 km ten noorden van Lima.

6.2 OPZET VAN DIT LANDENRAPPORT

Voor een goed begrip van de onderzoeksbevindingen schetsen wij in hoofdstuk 2 enige context van de huidige economische ontwikkeling in Peru alsmede de stand van zaken rondom MVO. We hebben daar aan toegevoegd op welke manier Nederland – de overheid, NGO's en het bedrijfsleven – momenteel in het land actief is. Dit hoofdstuk is vooral bedoeld als referentiekader.

Vervolgens worden de beide onderzochte projecten beschreven (hoofdstuk 3 gaat over de bussen en hoofdstuk 4 over de bloemen). In deze hoofdstukken geven we een oordeel over de effectiviteit, uitvoerbaarheid en relevantie van MVO-aspecten in beide projecten. Dit oordeel is gerelateerd aan de specifieke eisen die in de onderzochte regelingen worden gesteld.

Tenslotte formuleren we conclusies op basis van de onderzoeksbevindingen. Het betreft hier conclusies op algemeen niveau, betrekking hebbend op MVO in Peru en conclusies per project/regeling (hoofdstuk 5). In de bijlagen treft u een compleet overzicht van de gegevens van de personen die de onderzoekers hebben gesproken (bijlage 1) en een overzicht van de bestudeerde documenten (bijlage 2).

7. CONTEXTANALYSE

7.1 INLEIDING

Peru is een onafhankelijke republiek sinds 1821 en bestaat uit 25 regio's en één provincie (Lima). Het land telt een bevolking van 28,7 miljoen mensen en een bevolkingsgroei van 1,3% (vergelijk 0,46% in Nederland). Ongeveer éénderde van de bevolking woont in Lima, dat daarmee verreweg het meest verstedelijkte gebied van Peru is. Verschillen tussen de hoofdstad en de rest van het land zijn enorm in vrijwel alle opzichten: klimaat, sociale en economische ontwikkeling, demografische kenmerken, et cetera. De tweede stad, Arequipa, telt 700.000 inwoners.

Sinds enkele jaren groeit de economie gestaag, dankzij toenemende export en groei van de binnenlandse vraag. Inkomensongelijkheid blijft desondanks een groot probleem; 54% van de Peruaanse bevolking leeft onder de armoedegrens.

De huidige president Alan Garcia (eerder leider van een te-leurstellende regering van 1985 tot 1990) trad aan in juli 2006 met de belofte om sociale omstandigheden te verbeteren en discipline in de overheidsfinanciën te handhaven.

De Peruaanse maatschappij kenmerkt zich door een groot wantrouwen jegens de overheid, een overblijfsel van jarenlange onderdrukking en interne conflicten (zoals de terreur van de maoïstische beweging het Lichtend Pad). Het bedrijfsleven, het maatschappelijk middenveld en de overheid zijn niet gewend om samen te werken. Er is geen sprake van brede maatschappelijke fora of van sociale akkoorden tussen werkgevers en werknemers. MVO staat nog in de kinderschoenen, hoewel buitenlandse consumenten in groeiende mate Peruaanse bedrijven dwingen aan te sluiten bij internationale standaarden op het gebied van sociaal beleid, milieu en anticorruptie.



Bron: CIA World factbook

7.2 ECONOMISCHE SITUATIE IN PERU

7.2.1 Levensstandaard

Met een *Human Development Index* van 0,767 valt Peru in de middencategorie van de minder ontwikkelde landen. Naar schatting 85.000 mensen in Peru leven met HIV/AIDS, een relatief laag aantal (hoewel het aantal besmettingen groeit met 0,5% per jaar). Volgens de Verenigde Naties is 50% van de bevolking arm en 18% zeer arm. In de *Worldwide quality-of-life index 2005* van The Economist stond Peru op plaats 53 (van 157 landen).

7.2.2 Economische groei

In vergelijking met andere landen in de regio maakt Peru de laatste jaren een periode van hoge en stabiele groei door. Inflatie blijft beperkt tot 2% en de overheidsfinanciën zijn in

balans. Onderstaande tabel geeft de groei van het Bruto Nationaal Product in de afgelopen jaren⁷ weer:

1989-1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
1.6	0.9	3.0	0.2	5.2	3.9	5.2	6.4	8.0	6.0	5.5

De berggebieden in Peru kenmerken zich door een schat aan mineralen en de kustzones bieden rijke visgronden. De belangrijkste sectoren van de economie zijn dan ook – na de dienstensector – landbouw, mijnbouw en industrie. De economische groei drijft voor een groot gedeelte op de export van mineralen, textiel en landbouwproducten. Onderstaande tabel geeft de opbouw van het BNP per sector weer⁸:

Sector	Bijdrage aan BNP (2006)
Diensten	38.5%
Industrie	15.1%
Handel	14.5%
Landbouw	8.3%
Mijnbouw	6.1%
Bouw	5.2%
Elektriciteit en water	2.1%
Visserij	0.5%

De overheidsuitgaven zijn met 17% van het BNP laag.

7.2.3 Werkgelegenheid

De werkloosheid in Peru ligt officieel rond de 10% (in Lima is dit zo'n 7%). Aangezien het land wordt gekenmerkt door een zeer grote informele sector is er alle reden om te twijfelen aan de betrouwbaarheid van deze gegevens. De zogenaamde verborgen werkloosheid wordt ook wel geschat op zo'n 50%.

7.3 MVO IN PERU

7.3.1 Stand van zaken

Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) is een nieuw, en nog veelal onbekend verschijnsel in Peru. Hoewel er in toenemende mate over wordt gesproken door bedrijven, NGO's, de media en in minder mate ook door de overheid, bestaat er veel onduidelijkheid over de inhoud van de term. MVO wordt vooral gezien als liefdadigheid, dat wil zeggen de verantwoordelijkheid van een bedrijf om iets sociaals te doen, bijvoorbeeld het financieren van een school of van een ziekenhuis. Voor veel bedrijven is het vooral een *ad hoc* instrument om reputatieverlies te voorkomen dan als onderdeel van de integrale bedrijfsstrategie.

⁷ IMF, *World Economic Outlook 2007*.

⁸ Gegevens afkomstig van het Ministerie van Productie, Peru (2006).

Inclusive business, het idee dat MVO allereerst binnen de eigen onderneming en haar keten vorm krijgt, staat nog in de kinderschoenen.

Binnen de Peruaanse samenleving worden verscheidene initiatieven ondernomen om MVO op de kaart te zetten, zoals het *Pacto Mundial* en *Peru2021* (zie 2.3.2) Deze acties komen overwegend voort uit particuliere initiatieven. De overheid lijkt weinig actief te zijn op dit gebied. Er is weinig relevante wetgeving en nauwelijks controle op naleving. Opvallend is dat er weinig wordt samengewerkt tussen groepen stakeholders; de initiatieven staan veelal op zichzelf.

Tenslotte is kenmerkend dat de vraag naar MVO vrijwel volledig van buitenlandse consumenten afkomstig is. De weinige Peruaanse bedrijven die zich met MVO bezig houden, zijn dikwijls onderdeel van een multinational en/of richten zich overwegend (direct of indirect) op export naar Amerika en/of Europa. Op de Peruaanse markt bestaat geen vraag naar MVO – de bevolking is zich weinig bewust van concepten als voedselveiligheid, consumentenrechten, milieunormen, et cetera. Het is niet verwonderlijk dat, gezien de behoorlijke armoede en de hoge (verborgen) werkloosheid, de allereerste focus op overleven is gericht.

7.3.2 Pacto Mundial / Global Compact

Pacto Mundial of ook wel *Global Compact* van de Verenigde Naties is het grootste initiatief op MVO-gebied. Voortgekomen uit het Wereld Economisch Forum in januari 1999 brengt het bedrijven, VN-agentschappen, werknemers en het maatschappelijk middenveld van over de hele wereld samen om universele principes op het gebied van milieu en sociale omstandigheden te ondersteunen. Anno 2007 zijn duizenden bedrijven en organisaties aangesloten bij het Pact, die zich inzetten voor de tien universele principes die zijn gedefinieerd op het gebied van onder meer mensenrechten, arbeid, milieu en anticorruptie⁹.

De werkgeversorganisatie CONFIEP is voor Peru vertegenwoordiger binnen het netwerk van *Pacto Mundial*. In Peru zijn bij dit initiatief 72 bedrijven, vijf NGO's, één gemeente, vijf universiteiten en vijf werkgeversverenigingen aangesloten¹⁰.

7.4 AANWEZIGHEID VAN NEDERLAND IN PERU¹¹

7.4.1 Overheid

Na de heroriëntatie van het Nederlandse OS-beleid in 2003 is besloten om de bilaterale relatie met Peru te beëindigen.

Nederlandse ontwikkelingsorganisaties zijn weliswaar desalniettemin zeer actief in Peru en ook blijft Nederland via multilaterale kanalen een bijdrage leveren aan duurzame economi-

⁹ Zie ook <http://www.pactomundial.org>.

¹⁰ <http://www.pactomundial.confiep.org.pe>.

¹¹ De gegevens in deze paragraaf zijn gebaseerd op informatie van het Ministerie van Buitenlandse Zaken (www.minbuza.nl) en het 'Overzicht investeringen NL in Peru 2006' van de Nederlandse Ambassade in Lima.

sche ontwikkeling, bijvoorbeeld via programma's van de Europese Commissie. Via *Nuffic* wordt ondersteuning verleend aan post-secundair onderwijs. Via de Strategische Faciliteit Mensenrechten worden activiteiten op het gebied van mensenrechten en goed bestuur ondersteund. In 2006 ging het daarbij om een totaal bedrag van 214.000,- euro.

Er bestaan geen intensieve culturele betrekkingen tussen Nederland en Peru.

Het bedrijfsleveninstrumentarium ter bevordering van de private sector ontwikkeling is open voor Peru. Van deze programma's is PSOM de belangrijkste voor Peru. Tot op heden zijn met PSOM-middelen 6 projecten gefinancierd. Het totale investeringbedrag bedraagt 7,8 miljoen euro, waarvan 3,9 miljoen euro overheidsbijdrage is. Deze projecten bevinden zich vrijwel allemaal op het gebied van landbouw.

Er hebben tot op heden geen ORET-projecten plaatsgevonden in Peru. Om die reden is er ook geen gebruik gemaakt van de Garantiefaciliteit Opkomende Markten (GOM) in Peru.

7.4.2 NGO's

Gezien de beperkte bilaterale betrekkingen tussen Nederland en Peru, vervullen NGO's een belangrijke rol in de ondersteuning van ontwikkeling in Peru. De grote Nederlandse ontwikkelingsorganisaties¹² hebben programma's in Peru. Deze organisaties werken overwegend met Peruaanse partnerorganisaties samen en zijn afhankelijk van hun strategie wel of niet fysiek in Peru vertegenwoordigd. Hun programma's concentreren zich onder andere op stedelijk leefbaarheid, duurzame economische ontwikkelingen, mensenrechten, democratisering en vredesopbouw en ondersteuning aan kwetsbare groepen als vrouwen en kinderen. SNV verstrekt technische assistentie op het terrein van decentralisatie en economische ontwikkeling. Daarnaast zijn er verschillende kleinschalige particuliere initiatieven van Nederlanders in Peru.

In 2006 bedroeg de bijdrage van Nederlandse NGO's in Peru zo'n 23 miljoen euro.

7.4.3 Bedrijfsleven

Handelsbetrekkingen tussen Nederland en Peru zijn relatief beperkt. Belangrijke reden hiervoor is dat Peru last van heeft van haar recente verleden. De politieke en economische instabiliteit eind jaren '80 en '90 maken dat veel bedrijven argwanend staan tegenover investeren in Peru. Zaken als corruptie en bureaucratie in het overheidsapparaat, risico op aardbevingen en maatschappelijke onrust maken dat het Nederlandse bedrijfsleven Peru nog steeds als een risicoland beschouwd. Desalniettemin is er de laatste jaren sprake van verbetering. De internationale bancaire wereld heeft in de reactie op positieve ontwikkelingen in Peru het landenrisico verminderd. Hierdoor is het goedkoper en makkelijker voor bedrijven geworden om in Peru te investeren.

Export naar Nederland vanuit Peru is de laatste jaren verdubbeld, zoals onderstaande tabel laat zien. Import van Nederlandse producten is ook gestegen, doch in mindere mate¹³.

¹² Het gaat om CORDAID, Oxfam NOVIB, ICCO, HIVOS, Terre des Hommes en Plan International.

¹³ Bron: EVD, Handelscijfers Nederland – Peru 2003-2006.

Jaar	Invoer Peruaanse producten in NL (in miljoenen euro)	Voornaamste sectoren	Uitvoer NL producten naar Peru (in miljoenen euro)	Voornaamste sectoren
2003	109,9	Voeding en levende dieren, fabricaten, mineralen en metalen	56,3	Chemische producten, fabricaten, machines en vervoermaterieel
2004	97,5		45,3	
2005	163,1		67,0	
2006	201,9		77,6	

Het totaal aan Nederlandse investeringen in Peru anno 2007 bedraagt rond de 700 miljoen euro, waarbij aangetekend dient te worden dat een deel van deze investeringen afkomstig is van niet-Nederlandse bedrijven maar via Nederland wordt geleid.

De Nederlandse ontwikkelingsbank FMO heeft een portefeuille van leningen en garanties aan bedrijven, banken en financieringsinstellingen met een waarde van 95 miljoen USD uitstaan¹⁴.

7.5 CONCLUDEREND

Hoewel de economische groei in Peru een gestaag opgaande lijn laat zien, heerst er nog steeds armoede en grote werkloosheid. De overheid is vooral afwezig en er is dan ook sprake van een – historisch verklaarbare – groot wantrouwen jegens die overheid.

MVO staat nog behoorlijk in de kinderschoenen. Als bedrijven al iets aan MVO doen dan is dat vooral in de vorm van liefdadigheid. De grote vraag is vooral: wat houdt MVO eigenlijk precies in en hoe moeten we het vormgeven?’

De Nederlandse overheid draagt via haar financieel buitenlandinstrumentarium beperkt bij aan ontwikkeling in Peru. De nadruk ligt daarbij op PSOM-projecten. Het Nederlandse bedrijfsleven investeert in toenemende mate maar deze groei is vooral afhankelijk van de politieke en economische stabiliteit in het land.

¹⁴ Gegevens maart 2007

8. BUSSEN IN PERU

8.1 ONTSTAANSGESCHIEDENIS

8.1.1 Projectbeschrijving

Het project betreft een haalbaarheidsstudie naar het opzetten van een compleet bussysteem in de regio van Peru, inclusief de levering van circa 50 milieuvriendelijke bussen, een onafhankelijke onderhoudswerkplaats en trainingen voor medewerkers.

Nieuwe wetgeving in Peru maakt dat bussen die ouder dan 20 jaar zijn, vervangen moeten worden. Dat geldt op dat moment voor in totaal zo'n 1.250 bussen (in een tijdspanne van drie jaar).

De studie wordt verricht door een consortium, bestaande uit een Nederlandse autobusfabriek, ondersteunt door een aantal leveranciers en de Peruaanse counterpart, een consultantbedrijf voor projectadvies in de industriesector, gespecialiseerd in het faciliteren van samenwerking tussen buitenlandse investeerders en bedrijven en Peruaanse industriële organisaties.

De aanvraag voor het onderzoek is gedateerd op 4 april 2002 en het eindrapport dateert van 20 juli 2003. De doelstelling van de studie was het verzamelen van alle benodigde gegevens om de haalbaarheid van de levering van bussen te onderzoeken, het leren kennen van alle relevante stakeholders (van investering tot aan implementatie), het opstellen van een implementatieplan (inclusief financiële onderbouwing) en conceptcontracten met afnemers. Opmerkelijk is dat de aanvragers vanaf het begin gericht zijn op een vervolg ORET-financiering voor de daadwerkelijke levering van de bussen en het opzetten van de werkplaats: *'the information provided is thus focused tot that need'*, schrijven ze.

Op dit project zijn de PESP-voorwaarden van toepassing. In de tijd dat dit project goedgekeurd werd, bestond het MVO-toetsingskader voor de PESP-regeling uit het ondertekenen van een verklaring dat kennis was genomen van de OESO-richtlijnen.

8.1.2 Beoordeling

De adviezen die de uitvoerder heeft ingewonnen op basis van de aanvraag zijn allen positief geweest. De ambassade in Lima heeft aangegeven dat de vraag naar nieuwe bussen inderdaad groot is en dat de aanschafprijs het belangrijkste obstakel blijkt. Het project zal dan ook interessante financieringsmogelijkheden moeten bieden. De ambassade denkt dat de bekendheid van het Nederlandse bedrijfsleven zeker zal toenemen door dit project.

Ook het Ministerie van Verkeer en Waterstaat vindt het een aardig projectvoorstel. Enig voorbehoud wordt gemaakt ten aanzien van de Europese normen waaraan de nieuwe bussen moeten voldoen.

De uitvoerder zelf maakt nog bezwaar tegen een onvolledigheid in het werkplan, waarin een post van bijna 9.000,- euro niet toegelicht is. De beoordelingscommissie adviseert positief onder een aantal voorwaarden, die met name betrekking hebben op: meer duidelijkheid ten aanzien van de prioriteitsstelling van de Peruaanse overheid, de mogelijkheid voor een ORET-vervolg dient nagegaan te worden bij FMO (destijds uitvoerder van ORET) en het werkplan moet worden aangepast.

8.1.3 Eindresultaat

Het resultaat van de haalbaarheidsstudie is zonder meer succesvol te noemen. In het eindrapport staat dat maar liefst 10 busondernemingen in Peru conceptcontracten hebben getekend voor in totaal 94 bussen, terwijl in de aanvraag uitgegaan was van 50. Bovendien zijn aan nog vier andere busondernemingen aanbiedingen gedaan voor in totaal nog eens 32 bussen.

Tijdens de gesprekken met de vertegenwoordigers van het consortium bleek dat de ORET-aanvraag, tot aller teleurstelling, niet gehonoreerd is. Het duurt even voordat de onderzoekers duidelijk wordt wat daarvan precies de reden is. De levering van de bussen zou aan meerdere partijen zijn, in plaats van één, zoals gebruikelijk is in een ORET-financiering. Er is geen partij in Peru die garant wil staan voor alle betrokken ondernemingen. De laatste poging daartoe is gedaan bij het Ministerie van Transport maar die heeft uiteindelijk geweigerd een *letter of intent* op te stellen omdat ze private ondernemingen niet op deze wijze willen ondersteunen; dat zou concurrentievervalsing zijn.

Overigens is deze kwestie ook tijdens de beoordeling van de aanvraag voor het uitvoeren van een haalbaarheidsstudie aan de orde geweest. Toen is aangegeven door het consortium dat er gesprekken zijn geweest met een belangenvereniging van busmaatschappijen in Peru. Dat heeft uiteindelijk blijkbaar niet tot het gewenste resultaat geleid.

8.2 KETENANALYSE

Er is niet echt sprake van een keten in het geval van de uitvoering van een haalbaarheidsstudie. Wel is aan te geven welke partijen betrokken zijn geweest. Naast de partijen die deel uitmaken van het consortium zijn de belangrijkste actoren: de Peruaanse overheid, de potentiële afnemers: de Peruaanse busondernemingen (en hun brancheorganisaties) en financiële instellingen voor de financieringsopties.

8.3 EFFECTIVITEIT

Het MVO-toetsingskader binnen de PESP-regeling bestaat uit het ondertekenen van een verklaring de OESO-richtlijnen te kennen en er, voor zover dat mogelijk is, naar te handelen. De verklaring bevat een artikel over omkoping, een artikel over milieu-implicaties en een artikel over de ILO-normen. In het eindrapport wordt de nadruk gelegd op de economische en financiële haalbaarheid van het project. Aangezien de haalbaarheidsstudie niet tot realisatie van een project heeft geleid en MVO binnen de PESP regeling een geringe rol speelt, valt er weinig op te merken over de effectiviteit van dit project met betrekking tot de realisatie van MVO.

8.3.1 Sociale aspecten

De impact die het project zal hebben op de omgeving en het milieu wordt kort aangestipt. Met betrekking tot de sociale aspecten wordt met name genoemd de bijdrage aan de ontwikkeling van regionale infrastructuur, één van de topprioriteiten van de Peruaanse overheid, als middel om het land tot hogere ontwikkeling te brengen.

8.3.2 Milieu

Voor wat betreft het milieu geldt dat de milieuvriendelijke bussen minder benzine verbruiken en is er sprake van verminderde CO₂-uitstoot, waarbij voldaan wordt aan de geldende EU-normen (EURO 1, 2 en 3). Verder wordt nog genoemd dat er bij de busbouw geen gebruik gemaakt wordt van asbestcomponenten en dat olie en batterijen gerecycled worden.

Duidelijk is wel dat het project een beperkte negatieve invloed zal hebben op het milieu en bij zal dragen aan duurzame economische relaties, zowel direct voor de betrokken bedrijven als ook indirect (*spin off*): met name potentiële afnemers zijn zich bewuster geworden van mogelijke milieugevolgen van hun activiteiten.

8.3.3 Omkopingsaspecten

Geen bijzonderheden over op te merken.

8.3.4 Conclusie effectiviteit

De PESP-haalbaarheidsstudie heeft geleid tot inzicht in de milieu-implicaties bij uitvoering van het project. Over de sociale aspecten als arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden is nauwelijks informatie beschikbaar, laat staan over hoe om te gaan met mogelijke omkopingspraktijken. Om een uitspraak te kunnen doen over de effectiviteit van het MVO-toetsingskader in dit project moet duidelijk zijn wat de vooraf gestelde doelen waren. We moeten hier concluderen dat in de PESP-regeling geen expliciete voorwaarden zijn opgenomen. In die zin voldoet deze studie. Verder is hier de opmerking gerechtvaardigd dat in een haalbaarheidsstudie gewerkt wordt op basis van aannames, die, hoewel vaak redelijk onderbouwd, nog geen werkelijkheid hoeven weer te geven. Wat het daadwerkelijke effect bij implementatie zou zijn, weten we dus in feite niet. En aangezien er geen ORET-financiering is gegeven, is het project ook tot op heden niet uitgevoerd.

8.4 UITVOERBAARHEID

De MVO-eisen die in het kader van PESP worden gesteld, zijn in deze haalbaarheidsstudie goed uitvoerbaar geweest. Ten aanzien van milieu-aspecten gelden de Europese normen, die bij het Nederlandse bedrijf al integraal onderdeel van de bedrijfsvoering zijn. Betrokken partijen hebben weliswaar aangegeven dat zij extra tijd en aandacht hebben moeten geven aan de uitvoering van dit project – in de zin van administratie voeren (specifieke urenregistratie), een accountantsverklaring verzorgen, et cetera – maar dit heeft niet te maken met het MVO-toetsingskader, deze extra druk hoort bij het verkrijgen van overheidsfinanciering, waarbij verantwoording van besteed geld vanzelfsprekend is.

8.5 RELEVANTIE

Uit hoofdstuk 2 is gebleken dat er nauwelijks sprake is van intrinsieke MVO-interesse in Peru; aandacht hiervoor komt van buitenlandse bedrijven. Deze haalbaarheidsstudie geeft eigenlijk geen indicatie voor de mate waarin het project MVO-relevant zou zijn. Het project leek aan te sluiten bij een prioriteit van de Peruaanse overheid, die probeert de infrastructuur in het land te verbeteren en geïnteresseerd was in de levering van milieuvriendelijke bussen. Het project bleek echter commercieel niet te financieren en de levering van bussen heeft tot op heden niet plaatsgevonden.

9. BLOEMEN IN PERU

9.1 ONTSTAANSGESCHIEDENIS

9.1.1 Projectbeschrijving

Het project betreft de oprichting van een *joint venture* tussen een Nederlands en Peruaans bedrijf (75% - 25%) – beiden actief in de bloemensector – voor het kweken, telen en verhandelen van hypericums. Begin 2004 diende het consortium een aanvraag in voor PSOM-financiering. In april 2004 werd een overeenkomst tussen het consortium en de Nederlandse overheid getekend voor een bedrag van ongeveer 500.000,- euro (50% van de projectkosten). Doelstelling van het project was de productie en export van 7 miljoen hypericums. Daartoe zou een kwekerij worden gebouwd en managers getraind worden. Het bedrijf zou streven naar een ISO 9001 certificering en de oprichting medische faciliteit voor haar werknemers.

Op het project zijn de algemene PSOM-voorwaarden van toepassing (zie 4.3). Met het ondertekenen van het contract verklaarde de aanvrager kennis te hebben genomen van de OESO-richtlijnen op het gebied van MVO.

9.1.2 Eindresultaat project en vervolg

Het project liep van mei 2004 tot eind 2005. Vrijwel alle beoogde resultaten werden zonder noemenswaardige bijzonderheden behaald, hetgeen blijkt uit zowel voortgangsrapportages als het bedrijfsbezoek. Het verkrijgen van de ISO certificering is tot op heden niet gerealiseerd. Het bedrijf is hier echter wel mee bezig (zie ook 4.3).

Na afronding van het project (concreet met de betaling van de laatste PSOM-termijn) is het bedrijf verder gegroeid. Het kweekterrein is met bijna éénderde uitgebreid, evenals het aantal werknemers. Het bedrijf verkeert in een gezonde financieel-economische situatie.

9.2 KETENANALYSE

De keten van de bloemenkwekerij in Peru is relatief eenvoudig. Het bedrijf kweekt zelf de stekken voor de hypericums en plant deze elke twee jaar op haar terrein. Voedingsmiddelen en (biologische) bestrijdingsmiddelen worden voor het grootste gedeelte uit de Verenigde Staten en Nederland betrokken aangezien deze lokaal niet verkrijgbaar zijn. In de nabije toekomst zal het bedrijf zoveel mogelijk bestrijdingsmiddelen zelf biologisch produceren zoals haar vestigingen in Ecuador en de VS reeds doen.

Een beperkte hoeveelheid producten die op de kwekerij worden gebruikt, wordt op de Peruaanse markt gekocht (in de hoofdstad of in de regio). Daarbij gaat het bijvoorbeeld om ingrediënten voor de lunch, kantoorbenodigdheden, benzine, elektriciteit en enkele bestrijdingsmiddelen.

De bloemen worden na het plukken en inpakken twee keer per week per (gekoelde) vrachtwagen naar Lima gebracht. Vervolgens worden de bloemen naar Nederland (99%) geëxporteerd. Er worden geen bloemen op de Peruaanse markt afgezet. Vanuit Nederland (bloemenveiling Aalsmeer) worden de bloemen wereldwijd gedistribueerd.

9.3 EFFECTIVITEIT

Het MVO-toetsingskader voor de PSOM-regeling bestaat, naast een inspanningsverplichting tot het volgen van de OESO-richtlijnen, uit aanvullende eisen op het gebied van sociaal beleid, milieubeleid en anticorruptie. Binnen de PSOM-regeling spelen deze MVO-eisen een belangrijke rol. Ze worden bij de beoordeling van subsidieaanvragen dan ook nadrukkelijk getoetst.

We geven aan welke eisen de PSOM-regeling stelt op het gebied van MVO en beschrijven per onderdeel in hoeverre de specifieke doelstellingen in het onderhavige project zijn behaald.

9.3.1 Sociale aspecten

Directe werkgelegenheid

De projectaanvraag ging uit van de creatie van 212 arbeidsplaatsen. 85% van de werknemers diende te komen uit de directe omgeving van de kwekerij, met name uit het nabijgelegen Caraz (10.900 inwoners). Wij constateren dat deze doelstelling bij benadering gehaald is. In augustus 2007 werken er op de kwekerij 178 arbeiders in het veld en 14 mensen op kantoor. Plus chauffeurs, koks en ander ondersteunend personeel. De totale werkgelegenheid tot op heden gegenereerd bedraagt dus ongeveer 200. Inderdaad komt verreweg het grootste gedeelte uit de directe omgeving van de kwekerij (geen exact percentage beschikbaar). Overigens komen de hoger opgeleiden (ingenieurs en management) uit de omgeving van Lima.

Het aantal arbeidsplaatsen zal stijgen naarmate de kwekerij verder uitbreidt. Het bedrijf bebouwt op het moment 19 HA, maar is eigenaar van nog eens 19 hectare, die zij in de nabije toekomst wil gaan exploiteren. Iedere additionele hectare levert zo'n 9 arbeidsplaatsen op in het veld.

Introductie nieuwe technologie/kennisoverdracht en trainingen

De technologie die het Nederlandse bedrijf heeft geïntroduceerd is absoluut vernieuwend in Peru. Het geautomatiseerde irrigatiesysteem en de biologische manier van kweken en bestrijden zijn noviteiten op de markt. Conform de aanvraag zijn de managers van de kwekerij getraind door deskundigen uit Ecuador en Nederland. Momenteel zijn er plannen tot het bouwen van een eigen laboratorium waarin (biologische) bestrijdingsmiddelen kunnen worden gekweekt, zoals dat in Ecuador ook al gebeurt.

Op sociaal gebied doet het bedrijf veel aan voorlichting en kennisoverdracht, door middel van workshops (zie ook 4.3.3).

Inkomenseffecten en arbeidsomstandigheden

In de aanvraag gaf het bedrijf aan een salaris te zullen betalen dat 17% boven het wettelijk minimum loon (*remuneración mínima vital*) in Peru ligt. In 2004 was dat 435 PEN per maand. Vanaf januari 2006 bedraagt het minimum loon in Peru 500 PEN per maand

(16,66 PEN per dag)¹⁵. De onderzoekers constateren dat de kwekerij haar werknemers 580 PEN betaalt (19,51 PEN per dag); inderdaad 17% meer dan het minimumloon. Aangezien het gebruikelijk is dat in de bloemensector in Peru het minimumloon wordt betaald, is dit een zeer fatsoenlijk loon.

Conform de landbouwwet betaalt men 14 maanden salaris (toeslag in juli en december) plus een (in het salaris verdisconteerde) onzekerheidsvergoeding voor perioden waarin onverhoopt geen werk mocht zijn. Het bedrijf betaalt de salarissen wekelijks in contacten uit. Dit gebeurt overigens op verzoek van de werknemers zelf, voor wie het aanzienlijk eenvoudiger is hun loon direct te ontvangen dan via een cheque die zij moeten inwisselen. Dat levert op betaaldag standaard lange rijen bij de plaatselijke bank op.

Arbeidscontract

In de aanvraag wordt niet gesproken over arbeidscontracten. Wij constateren dat het bedrijf zich op dit vlak naar Peruaanse maatstaven voorbeeldig opstelt. In veel sectoren in Peru wordt nog zonder contract gewerkt. Zeker in de agro-sector is het gebruikelijk dat werknemers voor telkens een dag of week worden ingehuurd.

De kwekerij gebruikt daarentegen twee type contracten: een contract van 90 dagen voor de arbeiders. Deze kan telkens opnieuw verlengd worden indien werknemers voldoende productief zijn. En een contract van 180 dagen voor leidinggevenden en ingenieurs. Het bedrijf geeft aan dat contracten doorgaans zonder problemen verlengd worden. Werknemers van wie het contract niet verlengd wordt, mogen na een jaar weer solliciteren.

Recht op vereniging

Het recht op vereniging en collectief onderhandelen zijn twee speerpunten uit de ILO-richtlijnen. De onderzoekers constateren dat de kwekerij geen vakbondsleden heeft. Volgens de directie zou dit wel mogen (wettelijke verplichting), maar hebben de werknemers er geen behoefte aan. Men realiseert zich dat de arbeidsomstandigheden vrij uniek zijn in vergelijking met Peruaanse bedrijven. Er zijn veel meer gegadigden dan arbeidsplaatsen. Bovendien denken sommige werknemers dat het bestaan van een vakbond vooral het hoger kader van de vakbond ten goede zou komen. Er zijn bij het bedrijf geen mogelijkheden om te onderhandelen (individueel noch collectief).

Medische faciliteit

De kwekerij kent een uitgebreide medische faciliteit. De zorg die hier wordt verleend is van een hoger niveau dan in de medische posten in de omgeving. Het Nederlandse bedrijf geeft aan dat deze zonder PSOM-subsidie beslist minder zwaar zou zijn aangezet. De zorgdienst op de kwekerij is zes dagen per week open voor werknemers en familieleden en bestaat uit drie roulerende artsen (waarvan er steeds één permanent aanwezig is). Er wordt zowel aan preventie als aan behandeling gedaan. De medische faciliteit organiseert verplichte workshops voor werknemers, als onderdeel van voorlichtingsprogramma's op het gebied van voeding, alcoholisme, drugs, hygiëne, reproductieve gezondheidszorg, et cetera. Ook verstrekt ze vaccinaties binnen door de overheid geïnitieerde programma's. In het contract van

¹⁵ Ministerie van Economie en Financiën: <http://www.mef.gob.pe/>.

de werknemers zit een clausule die behandeling in het ziekenhuis in geval van verwijzing mogelijk maakt.

Sociale programma's

Naast een medische staf heeft het bedrijf een sociaal werkster in dienst. Deze is verantwoordelijk voor het opstellen en uitvoeren van jaarprogramma's over bijvoorbeeld de opvoeding van kinderen, huiselijk geweld, voeding, alcoholisme, gezondheid, et cetera. De sociaal werkster bezoekt per maand steeds ongeveer tien gezinnen om de thuissituatie van werknemers te bespreken. Activiteiten bestaan onder meer uit het geven van voorlichting, maken van folders (bijvoorbeeld over seksuele intimidatie op de werkvloer) en het organiseren van sociale activiteiten (bijvoorbeeld op vader- en moederdag, met kerst, et cetera). Voor de werknemers wordt elke dag voor lunch gezorgd (eigen – symbolische – bijdrage: 1 PEN. Werkelijke kosten per werknemer per dag: € 1,50).

Samenvattend kan gesteld worden dat de MVO-eisen op het gebied van arbeidsomstandigheden voor de Peruaanse werknemers van dit bedrijf zeer positief hebben uitgekapt. De primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden die deze werknemers kennen zijn vele malen beter dan normaal het geval is in Peru.

Keteneffecten

Zoals in paragraaf 4.2 is uiteengezet, is de keten relatief eenvoudig. Het bedrijf kent weinig toeleveranciers en heeft geen lokale afzetmarkt. De effecten op boeren of op het midden- en kleinbedrijf in de directe omgeving is daardoor beperkt.

Het bedrijf merkt wel op dat er meer economische activiteit in het nabijgelegen dorp is. Het is moeilijk aan te geven hoeveel daarvan direct het gevolg is van de aanwezigheid van de kwekerij.

Positie van vrouwen

Van de 200 werknemers is 56% vrouw. Van de vijf ingenieurs is er één vrouw. De leidinggevende posities worden allen door mannen ingenomen. De sociale programma's van de kwekerij besteden veel aandacht aan zaken als opvoeding, hygiëne, huiselijk geweld, gezondheidszorg – onderwerpen waarvan bekend is dat vrouwen daar in het bijzonder baat bij hebben. Het project heeft een duidelijk positief effect op de positie van vrouwen.

9.3.2 Milieueffecten

Water voor het irrigatiesysteem is afkomstig van de nabijgelegen rivier *Rio Santo*. Het irrigatiesysteem is geautomatiseerd; een computer meet hoeveel water de bloemen nodig hebben. Het water stroomt terug de rivier in na te zijn gefilterd in een bassin. Het water lijkt efficiënt te worden gebruikt. Het bedrijf gaat een laboratorium oprichten voor de kweek van schimmels ten behoeve van biologische bestrijding van ziekten. Men probeert zo min mogelijk chemische bestrijdingsmiddelen te gebruiken. De onderzoekers constateren dat het effect van de kwekerij op het milieu beperkt is.

9.3.3 Omkopingsaspecten

Het is moeilijk vast te stellen of er binnen dit project sprake is van omkoping. Het bedrijf heeft een duidelijke morele standaard ten aanzien van corruptie op straffe van ontslag. De bedrijfsactiviteiten op zichzelf bieden weinig omkopingsmogelijkheden, gezien het geringe aantal schakels in de keten en het feit dat er niet met onderaannemers wordt gewerkt. Grootste risico ligt ons inziens bij het uitvoeren van de goederen uit Peru. Gezien de beperkte versheid van de bloemen is het van belang dat het vervoer zo efficiënt mogelijk verloopt. Het is algemeen bekend dat bij de douane corruptie welig tiert. In welke mate de kwekerij daar last van heeft, is lastig vast te stellen. Het management geeft aan niet mee te doen aan omkopingspraktijken.

9.3.4 Conclusie effectiviteit

Het PSOM-project heeft geleid tot de succesvolle productie van hypericums in Peru. De *joint venture*, waarvan de oprichting is gefinancierd met Nederlandse overheidssteun, is winstgevend en voldoet aan alle elementen van een maatschappelijk verantwoorde onderneming. In termen van sociale effecten zijn er grote gevolgen geweest voor de arbeidsomstandigheden voor de werknemers van het bedrijf. Primaire arbeidsvoorwaarden, zoals salariering en *job security*, zijn gegarandeerd en de secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals medische zorg, lunch en sociale programma's, zijn van een ongekend hoog niveau voor Peru.

Er zijn geen bijzondere negatieve milieueffecten te onderscheiden. Evenmin hebben de onderzoekers omkoping aangetroffen in het project. Een kanttekening is dat het project weinig actoren betreft, naast werknemers en enkele toeleveranciers, bereikt.

Er is geen sprake van grootschalige *spin-off*. De bloemen die worden geproduceerd gaan linea recta naar het buitenland. Buiten de directe productieomgeving in Huaraz en de transportomgeving in Lima, is het sociaal en economisch effect van het project verwaarloosbaar.

9.4 UITVOERBAARHEID

De onderzoekers constateren dat de MVO-eisen die de PSOM-regeling stelt goed uitvoerbaar zijn geweest voor de aanvrager en haar lokale counterpart. Dit valt te verklaren doordat de eisen overeen kwamen met richtlijnen die gelden binnen de sector (in Nederland), die het bedrijf reeds heeft geïncorporeerd in haar strategie of bezig is in te voeren.

Het bedrijf is bezig met de certificering voor ISO 9001. De eisen die worden gesteld aan de technische veiligheid en betrouwbaarheid van het productieproces sluiten aan bij de prioriteit van de Peruaanse overheid. Het Milieu Programma Sierteelt (MPS) waarvoor de kwekerij eind oktober 2007 een kwalificatie hoopt te ontvangen, stelt vele milieueisen, bijvoorbeeld op het gebied van gebruik van chemicaliën. Deze eisen gaan verder dan die de PSOM-regeling stelt. Tenslotte voldoet het bedrijf aan de standaarden die het *Flower Label Program* definieert op het gebied van mensenrechten en milieubescherming voor bloemenkwekerijen.

Het bedrijf geeft aan dat de PSOM-richtlijnen weinig extra inspanningen vergden. Zij geeft eveneens toe dat zonder het MVO-toetsingskader de medische faciliteit en ook de sociale programma's minder omvangrijk waren neergezet.

9.4.1 Conclusie uitvoerbaarheid

Het MVO-toetsingskader uit de PSOM-regeling sloot aan bij de hoge certificeringsnormen in de sector en daarmee waren de MVO-vereisten in dit PSOM-project goed uitvoerbaar, met slechts een beperkte extra lastendruk.

9.5 RELEVANTIE

Het project heeft *spin off* effecten op de directe omgeving. Naar schatting profiteren tenminste 1.000 mensen (werknemers en hun familie) van de medische en sociale programma's die de kwekerij biedt. De koopkrachtigheid van deze families is toegenomen, doordat zij een vast inkomen hebben (dat uit 14 maanden bestaat, 17% hoger ligt dan het minimaal salaris en additionele voorwaarden kent). Dit zal leiden tot meer handelsactiviteit in de directe regio. Vanwege de beperkte keten heeft het project verder weinig tot geen impact op de economische ontwikkeling van het land.

In dat kader is het wellicht – vanuit Nederlandse optiek – ook nog zo dat het Nederlandse bedrijf de morele verplichting heeft om maatschappelijk verantwoord te ondernemen. De producten komen immers niet ten goede aan de lokale markt terwijl wel gebruik wordt gemaakt van grondstoffen en goedkope arbeidskrachten.

Ten behoeve van de verspreiding van *best practices* heeft MPS (Nederlands milieukeurmerk, zie boven) aangegeven bij het bedrijf langs te willen komen met als doel het goede voorbeeld breder te verspreiden in Peru.

9.5.1 Conclusie relevantie

Het project geeft aan dat de *inclusive business* benadering wel degelijk werkt. De kwekerij draagt zichtbaar bij aan de MVO-praktijk in het land. Tegelijkertijd moet worden opgemerkt dat ook hier geldt dat er sprake moet zijn van externe druk om daadwerkelijk maatschappelijk verantwoord te ondernemen. Het is met name het Nederlandse bedrijf die de standaarden heeft gezet én (driemaandelijks) controleert. Voor de Peruaanse partner in de *joint venture* zou wellicht nog een extra rol zijn weggelegd door het MVO-voorbeeld dat gesteld wordt, gericht en met 'meer lawaai' uit te dragen.

10. CONCLUSIES

10.1 CONCLUSIES PESP-PROJECT (BUSSEN)

Voor de betrokkenen was het MVO-toetsingskader onbekend. Daarbij moet worden opgemerkt dat de PESP-regeling slechts de ondertekening van de OESO-richtlijnen vereist. Bovendien is een haalbaarheidsstudie in deze vorm ons inziens niet echt een MVO-relevant project. Wanneer het gaat om de uitvoering van een dergelijke studie zijn de MVO-vereisten feitelijk niet aan de orde. De onderzoekers zijn echter wel van mening dat, wanneer het gaat om de beoordeling van de aanvraag, MVO-aspecten nadrukkelijk kunnen worden opgenomen. In het geval van het onderhavige project was de keuze van de beoogde afnemers bijvoorbeeld gebaseerd op louter bedrijfseconomische redenen. Wanneer een stakeholders- of ketenanalyse deel zou uitmaken van een aanvraag, ligt het voor de hand relevante partijen te screenen op MVO. De aanvraag zou dan een analyse en duidelijke argumentatie voor de keuze van afnemers, lokale partner(s) en leveranciers bevatten.

10.2 CONCLUSIES PSOM-PROJECT (BLOEMEN)

Bij de kwekerij zijn een aantal additionele sociale MVO-aspecten zwaarder aangezet dan als er geen regeling was geweest (medische faciliteit, sociale programma's). Binnen sector worden al hoge standaardeisen gesteld (ISO, FFP, FLP). Bij de beoordeling van de aanvraag had hier wellicht adequater op aangesloten kunnen worden ('branchespecifieke' MVO-eisen).

Het project is een voorbeeld in de sector én in het land. Wellicht zou het bedrijf in de toekomst een grotere rol kunnen nemen in het promoten van het op deze manier succesvol ondernemen. Dat zou een mooie volgende stap zijn in het vormgeven van de verantwoordelijkheid als betrokken bedrijf (zeker gezien het feit dat het bedrijf zo kan ondernemen dankzij vruchtbaar land en lage lonen).

10.3 ALGEMENE CONCLUSIES

10.3.1 MVO als liefdadigheid

MVO krijgt in Peru weinig aandacht. Dat heeft te maken met het feit dat er geen maatschappelijke vraag is naar MVO; Peruaanse werknemers, consumenten en klanten zijn door de bank genomen niet bekend met hun rechten, of hebben niet de kennis en capaciteit voor hun rechten op te komen. In een land waar 50% van de bevolking in armoede leeft, is dat niet verwonderlijk.

Daarnaast spelen elementen als een gebrek aan betrokkenheid, alsmede onvoldoende capaciteit en kennis binnen overheidsinstanties en binnen bedrijven MVO parten. Veel bedrijven beseffen dat ze 'iets' moeten doen, maar weten niet waar ze moeten beginnen of krijgen onvoldoende steun vanuit de organisatie. Vrijwel alle gesprekspartners in Peru gaven dan ook aan dat de vraag naar fatsoenlijk handelen op sociaal gebied, milieugebied en anti-corruptie van buitenlandse bedrijven moet komen, die daarin worden gestuurd door hun eigen afnemers en/of consumenten. Buitenlandse bedrijven zullen dus het voorbeeld moeten stellen. Het onderhavige project voldoet in alle opzichten aan deze rol.

MVO wordt in Peru vooralsnog vooral opgevat als liefdadigheid: bedrijven komen tegemoet aan de behoeften van de gemeenschap door een bijdrage te leveren aan de bouw van een school of een ziekenhuis of infrastructuur. MVO vanuit een *inclusive business* benadering staat nog in de kinderschoenen. Bedrijven zijn tot op zekere hoogte bezig met extern-gerichte activiteiten, vooral met het oog op imagoverbetering of het beperken van reputatieschade. MVO vanuit deze invalshoek gaat weinig over eigen ketenverantwoordelijkheid of arbeidsomstandigheden.

De vraag naar MVO komt in Peru vrijwel volledig van buitenlandse consumenten. Peruaanse bedrijven die zich met MVO bezig houden zijn dan ook overwegend bedrijven die zich bezig houden (direct of indirect) met export naar Amerika en Europa.

10.4 STAKEHOLDERS

Stakeholders werken vrijwel niet samen. Iedereen wijst naar elkaar. De overheid is de grote afwezige: er is weinig wetgeving en nauwelijks controle op naleving. Bovendien is de overheid geneigd vooral de werkgever te beschermen, vaak ten koste van de werknemer.

De relatief grote informele sector wordt over het algemeen het best gekend door NGO's. Het zou te overwegen zijn deze organisaties actiever te betrekken bij projecten. In een aanvraag kan dat tot uiting komen door een stakeholderanalyse op te nemen, waarvoor bij de uitwerking samengewerkt wordt met minimaal één maatschappelijke actor die de lokale situatie goed kent.

10.5 ROL VAN BUITENLANDSE BEDRIJVEN BIJ STIMULEREN VAN MVO IN PERU

Buitenlandse bedrijven behoren tot de voorlopers op het gebied van MVO maar er is wel sprake van verschillende niveaus. Dit is zichtbaar in de *spin off* effecten: wat doet een bedrijf concreet voor de *community*, hoe wordt samengewerkt met de overheid, hoe is de ketenaansprakelijkheid (met name toeleveranciers en afnemers) georganiseerd? Succesvolle bedrijven die voorop lopen én succesvol zijn, bouwen een reputatie op. Op basis daarvan zijn zij in staat andere *stakeholders* aan te spreken op hún verantwoordelijkheid en/of met hen samen te werken. In het geval van Peru is met name samenwerking met, of liever gezegd, ondersteuning van de overheid van belang. De relatief zwakke positie van de overheid wordt niet alleen veroorzaakt door omkooppraktijken en bureaucratie maar ook door gebrek aan middelen. Capaciteitsversterking zou daarvoor een oplossing kunnen zijn.

10.6 AANSLUITEN BIJ LOKALE CONTEXT

De ETI (gebaseerd op het, met een Nobelprijs bekroonde, werk van de econoom Amartya Sen) gaat ervan uit dat armoede multi-dimensionaal is. Er worden drie niveaus onderscheiden: (1) inkomen en baanzekerheid, (2) lichamelijke en geestelijke gezondheid en (3) *empowerment*.

In Peru ligt de focus vooral op het eerste niveau – de arbeidsomstandigheden. Dit geldt enerzijds voor waarmee mensen bezig zijn (eerst eten, dan volgt de rest) en anderzijds voor waarmee bedrijven bezig zijn (goede contracten, nette salarissen en secundaire arbeidsvoorwaarden). *Empowerment* is nog helemaal niet aan de orde. Dat heeft onder andere te maken met de zwakke positie van werknemer op de arbeidsmarkt (je mag blij zijn dat je een baan hebt) en het feit dat er nauwelijks wetgeving op dit terrein bestaat (los van de vraag of men zich hier dan vervolgens aan zou houden). Daarbij komt dat ook de vakbon-

den niet sterk staan: zij worden gewantrouwd door werkgevers en tegengewerkt door de overheid.

Deze analyse leidt volgens ons tot een getrapte benadering van MVO, waarbij explicieter aangesloten wordt bij de lokale situatie. We zullen hier bij onze aanbevelingen in het eindrapport op terug komen.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1 OVERZICHT GEÏNTERVIEWDE PERSONEN

Algemeen

- Nederlandse Ambassade in Lima
 - Marielle Geraedts, Ambasseraad, Ambassaderaad
 - Carla Brokking, Commerciële en Culturele attaché
- SNV / Peru 2021
 - Manuel Fernandini, adviseur economische ontwikkeling SNV
 - José Luis Segovia F. , consultant inclusive business
 - Henri le Bienvenu, executive director Peru 2021
- Ministerie van Productie, DG Industrie
 - Johann Spitzer, Director General de Industria
- Universidad del Pacífico
 - Mathilde Schwalb, professor of Business Administration
- Programma Uitzending Managers (PUM)
 - Victor Huiman, vertegenwoordiger in Peru
- PLADES (NGO werkzaam op gebied van arbeidsomstandigheden)
 - Giovanna Larco Drouilly, directeur
 - JUAN CARLOS VARGAS
- CONFIEP - Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas
 - Ximena Zavala Lombardi – Algemeen directeur
 - Beatriz Delgado Canaval – Directeur interinstitutionele betrekkingen
- Stichting WeesKind (Nederlandse NGO)
 - Ine Martens, coördinator vrijwilligers

Bussen project

- Nederlands bedrijf
 - Vertegenwoordiger in Nederland (telefonisch)
 - Vertegenwoordiger in Peru

Bloemen project

- Nederlands bedrijf
 - Algemeen directeur in Nederland (telefonisch)
 - Algemeen directeur in Peru
 - Administrateur (tevens verantwoordelijk voor kwaliteitsmerken)
 - Verantwoordelijke ingenieur / hoofdopzichter
 - Arts
 - Verpleegkundige
 - Sociaal werkster

BIJLAGE 2 OVERZICHT GERAADPLEEGDE BRONNEN

Algemeen

- Worldbank, Country Report Peru (2007).
- IMF, World Economic Outlook.
- Institute of Development Studies, Report on the ETI Impact Assessment 2006.
- Wikipedia.
- CIA world factbook.
- Plades, Las empresas transnacionales y los derechos laborales fundamentales en el Perú (2005).
- CONFIEP, Una Guía Práctica para los informes de progreso del Pacto Mundial (2006).
- CONFIEP, Encuesta Nacional sobre Corrupción (2006).
- CONFIEP, various working documents related to Peru's progress in the field of the ten Pacto Mundial principles.

Bussen project

- Dossier: aanvraag, beschikking, voortgangsrapportages, eindrapportage.

Bloemen project

- Dossier: aanvraag, beschikking, voortgangsrapportages, eindrapportage.
- Standaard arbeidscontract (augustus 2007).
- Intern werkreglement (april 2006).
- Intern veiligheidsreglement (november 2006).

JONGE PLANTEN EN TRANSPORT IN
OEKRAÏNE

LANDENRAPPORT IN HET KADER VAN HET
ONDERZOEK NAAR MVO IN HET FINANCIËEL
BUITENLANDINSTRUMENTARIUM VAN DE
NEDERLANDSE OVERHEID

Utrecht, oktober 2007

Marieke de Wal
Marjolein Lem

JONGE PLANTEN EN TRANSPORT IN OEKRAÏNE

LANDENRAPPORT IN HET KADER VAN HET
ONDERZOEK NAAR MVO IN HET FINANCIËEL
BUITENLAND INSTRUMENTARIUM VAN DE
NEDERLANDSE OVERHEID

INHOUD

Blz.

1.	VOORAF	4
1.1	HET ONDERZOEK IN OEKRAÏNE	4
1.2	OPZET VAN DIT LANDENRAPPORT	4
2.	CONTEXTANALYSE	5
2.1	INLEIDING	5
2.2	ECONOMISCHE SITUATIE IN OEKRAÏNE	6
2.3	MVO IN OEKRAÏNE	7
2.4	AANWEZIGHEID NEDERLAND IN OEKRAÏNE	8
2.5	CONCLUDEREND	9
3.	JONGE PLANTEN IN OEKRAÏNE	10
3.1	ONTSTAANSGESCHIEDENIS	10
3.2	KETENANALYSE	11
3.3	EFFECTIVITEIT	11
3.4	UITVOERBAARHEID	13
3.5	RELEVANTIE	13
4.	TRANSPORT IN OEKRAÏNE	14
4.1	ONTSTAANSGESCHIEDENIS	14
4.2	KETENANALYSE	15
4.3	EFFECTIVITEIT	15
4.4	UITVOERBAARHEID	17
4.5	RELEVANTIE	18
5.	CONCLUSIES	19
5.1	JONGE PLANTEN	19
5.2	TRANSPORT EN LOGISTIEK	19
5.3	ALGEMENE CONCLUSIES	20

BIJLAGEN..... 22

11. VOORAF

11.1 HET ONDERZOEK IN OEKRAÏNE

In de periode van 2 – 7 september 2007 vond in het kader van het MVO-onderzoek de landenstudie in Oekraïne plaats. Deze studie werd uitgevoerd door Marieke de Wal en Marjolein Lem. Er werden twee projecten onderzocht: een met PSO-middelen gefinancierde *joint venture* voor de kweek van jonge groentepplanten en een met een FOM-lening gefinancierd *warehouse*/distributiecentrum.

Ter voorbereiding op de landenstudie bestudeerden de onderzoekers in Nederland de projectdossiers en aanvullende documenten en voerden zij gesprekken met de uitvoerders van beide regelingen (EVD en FMO) en met vertegenwoordigers van de Nederlandse bedrijven betrokken bij de projecten (zie bijlagen).

In Kiev spraken Marieke de Wal en Marjolein Lem met vertegenwoordigers van de Nederlandse ambassade (politiek-economisch attaché en landbouw attaché), met de International Finance Corporation (Wereldbank), de Staatscommissie die verantwoordelijk is voor *corporate governance*, de federatie van vakbonden, een NGO, een platform voor logistiek in Oekraïne en een multinational. Daarnaast vonden twee projectbezoeken plaats: voor het PSO-project werden de plantenkassen nabij Kiev bezocht en spraken de onderzoekers met de Oekraïense directeur van de *joint venture*; voor het FOM-project werd het transportbedrijf bezocht en gesproken met de Poolse algemeen directeur en financieel directeur.

11.2 OPZET VAN DIT LANDENRAPPORT

Voor een goed begrip van de onderzoeksbevindingen schetsen wij in hoofdstuk 2 enige context van de huidige economische ontwikkeling in Oekraïne alsmede de stand van zaken rondom MVO. We hebben daar aan toegevoegd op welke manier Nederland – de overheid, NGO's en het bedrijfsleven – momenteel in het land actief is. Dit hoofdstuk is vooral bedoeld als referentiekader.

Vervolgens worden de beide onderzochte projecten beschreven (hoofdstuk 3 gaat over een jonge planten kwekerij en hoofdstuk 4 gaat over transport en logistiek). In deze hoofdstukken geven we een onderbouwd oordeel over de effectiviteit, uitvoerbaarheid en relevantie van MVO-aspecten in beide projecten. Dit oordeel is gerelateerd aan de specifieke eisen die in de onderzochte regelingen worden gesteld.

Tenslotte formuleren we conclusies op basis van de onderzoeksbevindingen. Het betreft hier conclusies op algemeen niveau, betrekking hebbend op MVO in Oekraïne en conclusies per project (hoofdstuk 5).

In de bijlagen treft u een compleet overzicht van de gegevens van de personen die de onderzoekers hebben gesproken (bijlage 1) en een overzicht van de bestudeerde documenten (bijlage 2).

12. CONTEXTANALYSE

12.1 INLEIDING¹⁶

Op 24 augustus 1991 stemde het parlement van de Sovjetrepubliek Oekraïne voor onafhankelijkheid. Tot grote verbazing van de bevolking werd Oekraïne, dat altijd door andere volkeren werd overheerst, opeens een zelfstandige natie. Sindsdien worstelt het land met vraagstukken over taal, historie, politieke richting, kortom met het vormgeven van de nationale identiteit.

De eerste jaren van onafhankelijkheid onder president Kravtsjoek (1991-1994) worden gekenmerkt door een instortende economie en grote politieke en maatschappelijke onzekerheid. Onder president Koetjsma (1994 – 2004) worden verschillende staatsbedrijven op dubieuze wijze geprivatiseerd en lijdt het land onder grote bureaucratie, corruptie, schending van mensenrechten (met name persvrijheid) en armoede. De Oranjerevolutie van eind 2004 brengt na wekenlange demonstraties de liberale hervormer Viktor Joetsjtsjenko aan de macht. Tot op heden is hij president; Viktor Janoekovitsj, Joetsjtsjenko's opponent in de Oranjerevolutie, is premier.

Op 30 september 2007 vinden opnieuw parlementsverkiezingen plaats.

Er bestaat een grote verwevenheid tussen het Oekraïense bedrijfsleven en de politiek. Een groot deel van de parlementsleden zijn oligarchen, die vaak hun parlementszetel hebben gekocht. De gebrekkige kwaliteit van de rechterlijke macht en het Openbaar Ministerie, en de wijdverspreide corruptie zijn de belangrijkste zorgpunten. Hervormingen op dit vlak, en vooral aanhoudende economische groei, hebben de laatste jaren enige verbetering gebracht voor de Oekraïense burger. De regering heeft aangegeven de komende jaren te werken aan politieke en economische transparantie en hervormingen op het gebied van belasting en wetgeving.



¹⁶ Gebaseerd op: Karel Onwijn, Oekraïne (KIT Publishers, 2005); gegevens afkomstig van: <http://www.minbuza.nl/nl/reizenlanden/landen,landenoverzichten/europa/oekraïne.html>.

12.2 ECONOMISCHE SITUATIE IN OEKRAÏNE

Onderstaande tabel geeft de groei van het Bruto Nationaal Product sinds 2002 en de verwachting voor dit en komend jaar:

2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
5.2	9.6	12.1	2.7	7.1	6.0	5.5

Bron: Wereldbank, *Ukraine Economic Update*, July 2007

Na dramatische groeicijfers in de jaren negentig gaat het met Oekraïne de laatste jaren steeds beter (hoewel het reële BNP nog steeds onder het niveau van de communistische tijd is). Het lage groeicijfer in 2005 is te wijten aan de politieke instabiliteit na de Oranjerevolu- tie, welke zijn weerslag had op de economische ontwikkeling. De groeiverwachting voor 2007 is met 6% aanzienlijk. Voor een groot deel lift de Oekraïense economie mee met posi- tieve ontwikkelingen in het buitenland, met name toenemende vraag vanuit Rusland en grootschalige investeringen vanuit de EU. De verwachting is dat deze tendens zich de ko- mende jaren doorzet.

Onderstaande tabel laat de opbouw van het bruto binnenlands product zien (in procenten, 2006):

Landbouw	11,0
Industrie	36,4
Diensten	52,5

Bron: *Economist Intelligence Unit* 2007

De officiële werkloosheid is laag: 2,7%. Volgens de International Labour Organisation (ILO) echter ligt het aantal daadwerkelijke ongeregistreerde en werkloze arbeiders op zo'n 6,7%¹⁷. De hedendaagse invloed van vakbonden, onder het communisme goed vertegenwoordigd, is gering. Veel vakbonden hebben de moderniseringsslag niet goed doorstaan.

Een opvallend kenmerk van het hedendaagse Oekraïne is de terugloop in inwoneraantal. Kende het land in 1993 nog 52 miljoen mensen, tegenwoordig telt Oekraïne 46 miljoen in- woners¹⁸. Voor 2050 wordt de bevolkingsomvang op 32 miljoen geschat. Oorzaken zijn de dalende geboortecijfers, stijgende sterftcijfers en aanhoudende emigratie. Meer dan 15 mil- joen Oekraïners wonen in het buitenland – Noord-Amerika, Duitsland, Italië, Portugal, Ar- gentinië en Australië.

Na de onafhankelijkheid in 1991 is de levensstandaard van de Oekraïners sterk gedaald. Ondanks het grote aantal ziekenhuizen (2.700 in totaal) op de totale bevolking veroorzaakt geldgebrek een tekort aan medische voorzieningen. Het beschikbare geld wordt vaak ineffi- ciënt besteed. De economische malaise in de jaren '90 heeft gezorgd voor een stijging van alcoholmisbruik, zelfmoorden en criminaliteit. Oekraïne heeft bovendien te maken met een snel om zich heen grijpende verspreiding van HIV/aids. Naar schatting 410.000 mensen zijn HIV geïnfecteerd (1,4%)¹⁹.

¹⁷ <http://www.worldfactbook.org/>.

¹⁸ Karel Onwijn, *Oekraïne* (KIT Publishers, 2005), p. 109.

¹⁹ www.aidsalliance.org.

12.3 MVO IN OEKRAÏNE

12.3.1 Stand van zaken

Maatschappelijke verantwoord ondernemen krijgt geleidelijk aan meer aandacht in Oekraïne. Sinds een paar jaar (sommigen zeggen sinds het grootschalig VN-onderzoek in 2005) is er sprake van een publiek debat. 35 bedrijven schreven zich in voor het *Global Compact*-initiatief van de Verenigde Naties. Expert Magazine organiseerde in 2006 een nationaal congres over MVO dat veel publiciteit trok. Het debat is echter niet altijd goed geïnformeerd. Veel bedrijven zien MVO nog vooral als marketinginstrument (reputatieverbetering) en niet als brede bedrijfsstrategie. Ze menen dat wanneer ze aan liefdadigheid doen de bedrijven daarmee hun maatschappelijke verantwoordelijkheid hebben genomen.

Het ondersteunen van lokale ontwikkelingsinitiatieven is niet nieuw – veel staatsbedrijven ondernamen reeds in de Sovjetperiode lokale initiatieven, zoals het opzetten van een gezondheidskliniek of een speeltuin. In de jaren negentig werd dit ook door Russische bedrijven in Oost-Oekraïne gedaan in een poging hun reputatie op te vijzelen. Toen de staatsbedrijven werden geprivatiseerd besloot het nieuwe management de lokale initiatieven in veel gevallen te blijven ondersteunen.

Er is in Oekraïne geen markt voor biologische producten, consumenten vragen niet naar de herkomst van hun producten. Op milieugebied is er weinig wetgeving en daar wordt vanuit de maatschappij evenmin hard om gevraagd.

Ten aanzien van het sociaal beleid valt op dat arbeidsrecht behoorlijk ontwikkeld is. Dat heeft een historische oorzaak: onder het Sovjetregime kregen arbeidsomstandigheden veel aandacht (pro-arbeider) en was de rol van de vakbond prominent. Als gevolg van de economische voorspoed ontstaat nu krapte op de arbeidsmarkt (met name voor hoogopgeleiden die Engels en/of Duits spreken) waardoor bedrijven uit concurrentieoverwegingen wel goede arbeidsvoorwaarden moeten bieden. Potentiële werknemers worden veeleisender. De huidige federatie van vakbonden heeft echter een zwakke positie, mede veroorzaakt doordat de herstructurering na de onafhankelijkheid niet volledig is doorgevoerd (niet alle personen zijn vervangen).

De heersende opvatting in Oekraïne is dat corruptie alom aanwezig is en niet los is te zien van 's lands cultuur en haar Sovjetverleden. Het perspectief van veel Oekraïners varieert van stilzwijgende acceptatie van kleine corruptie ('feitelijk een herverdeling van middelen') tot aan expliciete afkeuring van grote corruptie ('georganiseerde misdaad'). Volgens velen duurt het nog zeker een generatie voordat corruptie in het land is teruggedrongen. Ondanks dit gevoel geven gesprekspartners aan dat het steeds beter mogelijk wordt met overheidsinstanties samen te werken. Belangrijk is goed en betrouwbaar relatiemanagement.

Tenslotte is het opvallend dat de internationale gemeenschap zich de laatste jaren heeft teruggetrokken vanwege de positieve (economische en politieke) ontwikkelingen in het land. Internationale donoren richten zich sinds de Oranjerevolutie vooral op ondersteuning van de Oekraïense overheid. Veel NGO's zijn derhalve gekort in hun budgetten en zijn aangewezen op diversificatie van fondsen en ondersteuning vanuit het bedrijfsleven. Publiek-private samenwerking (maatschappelijk middenveld met overheid en/of bedrijfsleven) staat echter nog in de kinderschoenen.

12.4 AANWEZIGHEID NEDERLAND IN OEKRAÏNE

12.4.1 Overheid²⁰

Oekraïne is niet gekwalificeerd voor Nederlandse ontwikkelingssteun (het is geen officieel OS-partnerland). Wel krijgt het land begrotingssteun in het kader van de kiesgroeprelatie²¹. Verder is het Matra-programma actief in Oekraïne. Op grond van het Matra-opleidingsprogramma nemen jaarlijks jonge Oekraïense ambtenaren deel aan de opleiding voor Oost-Europese diplomaten aan het Instituut voor Internationale Betrekkingen Clingendael.

Atradius (voormalig NCM) geeft geen dekking op Oekraïne. Van toepassing is evenwel de SENO-faciliteit (Stichting Economische Samenwerking Nederland Opkomende markten) voor Oost-Europa.

Ook het Programma Samenwerking Opkomende Markten (PSOM) van de EVD staat open voor Oekraïne.

Het Ministerie van Economische Zaken kent een aantal generieke regelingen voor investeringsfaciliteiten (IFOM), haalbaarheidsstudies (PESP), rentesubsidies (BSE), starters op buitenlandse markten (PSB), herverzekering van investeringen (RHI).

12.4.2 NGO's

Het maatschappelijk middenveld in Oekraïne is goed ontwikkeld. Dit is deels een gevolg van jarenlange ondersteuning van lokale NGO's vanuit Nederland middels het Matra programma. Veel NGO's richten zich op mensenrechten – en dan vooral persvrijheid – en de bestrijding van HIV/AIDS, een toenemend probleem in het land dat lang nog niet overal als zodanig wordt erkend.

Naar aanleiding van de Oranjerevolutie in 2004 heeft een verschuiving plaatsgevonden van steun aan het maatschappelijk middenveld naar budgetsteun aan de Oekraïense regering. Enkele buitenlandse NGO's hebben zich als gevolg hiervan uit Oekraïne teruggetrokken. Een onbedoeld positief effect hiervan zou overigens kunnen zijn dat dit de dialoog tussen het maatschappelijk middenveld en het bedrijfsleven bevordert door het ondernemen van gezamenlijke projecten ten behoeve van lokale ontwikkeling.

12.4.3 Bedrijfsleven

Nederland behoort sinds de laatste drie jaar tot de top-7 investeerders in Oekraïne. Nederland bezet deze hoge plaats mede dankzij het feit dat veel internationale bedrijven hun hoofdkantoor in ons land hebben gevestigd. Hun investeringen worden geboekt als zijnde Nederlandse investeringen²².

²⁰ De informatie in deze sectie is betrokken van:

<http://www.minbuza.nl/nl/reizenlanden/landen,landenoverzichten/europa/oekraïne.html>.

²¹ Nederland vertegenwoordigt 13 landen, waaronder Oekraïne, bij de IMF en de Wereldbank. Dit wordt de kiesgroeprelatie genoemd.

²² EVD landenrapport Oekraïne, 2007.

In 2006 zetten Nederland voor iets meer dan 1 miljard euro producten af in Oekraïne (met name landbouwproducten), een stijging van 25% ten opzichte van 2005. De import vanuit Oekraïne (met name chemische producten, ijzer en staal, machines en vervoersmiddelen) is beduidend lager met zo'n 200 miljoen euro in 2006.

Handel Nederland - Oekraïne (x 1000.000,-- euro)

	<i>Invoer</i>	<i>Uitvoer</i>	<i>Saldo</i>
2003	184,8	435,0	250,2
2004	230,0	507,2	277,2
2005	246,4	804,6	558,2
2006	198,6	1042,1	843,5

Bron: EVD landenrapport Oekraïne, 2007

12.5 CONCLUDEREND

In vergelijking met de andere landen dit in dit onderzoek zijn bezocht, is Oekraïne het meest ontwikkeld. Het wordt dan ook gezien als een EZ-land, en niet een DGIS-land – Oekraïne is vooral politiek en economisch belangrijk, ontwikkelingssamenwerking is hier niet aan de orde. Dit laat zich zien in de mate van ontwikkeling van het land wanneer het om MVO gaat. Sociale omstandigheden, die in Peru, Ghana en Vietnam nog vooral het MVO-debat bepalen, zijn in Oekraïne relatief goed. Het bestrijden van corruptie wordt gezien als een veel groter probleem. Zowel vanuit de overheid als vanuit de markt is er dan ook een toenemende interesse voor het thema *corporate governance* zichtbaar. Verder geldt dat in dit land, zoals ook in de andere bezochte landen, MVO-standaarden vooral door buitenlandse bedrijven worden meegenomen. Lokale bedrijven zien MVO toch veelal nog als liefdadigheid. De verankering van MVO in de interne bedrijfsvoering is iets waar vooral buitenlandse bedrijven zich vooralsnog aan wagen.

13. JONGE PLANTEN IN OEKRAÏNE

13.1 ONTSTAANSGESCHIEDENIS

13.1.1 Projectbeschrijving

Dit PSO-project²³ is een *joint venture* tussen twee Nederlandse bedrijven (gezamenlijk aandeel: 40%) en een Oekraïens bedrijf (60%) voor de opkweek van jonge groenteplanten (sla, kool, komkommer, tomaten, et cetera). Het project is begin 2002 gestart met een looptijd tot eind 2004, toen de daadwerkelijke productie aanving. De overeenkomst tussen de *joint venture* en de Nederlandse overheid dateert van december 2002 en betrof een financiering van 50% van de totale projectwaarde (ongeveer 1 miljoen euro).

Beoogde lange termijn doelstelling van dit project was het opzetten van een gespecialiseerde jonge planten kwekerij. Het groeimodel streefde naar een productie van 100 miljoen jonge planten per jaar binnen vijf jaar. De winstgevendheid van het project zou met name gerealiseerd worden door het introduceren van verbeterde (Nederlandse) technieken (zoals gebruik van betere zaden, betere entingsystemen, betere teelttechniek, minder chemicaliën). Op die manier was een hogere kwaliteit eindproducten te garanderen, waardoor een hogere opbrengst per hectare mogelijk zou zijn. Daarnaast werd in de aanvraag expliciet vermeld dat met het project beoogd werd bij te dragen aan economische groei in Oekraïne.

Op dit project waren de algemene PSO-voorwaarden uit 2002 van toepassing. Voor wat betreft het MVO-toetsingskader betekende dit dat in de overeenkomst naar de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen wordt verwezen. De uitvoerder heeft door ondertekening van het contract met de overheid verklaard deze richtlijnen te kennen en zich in te zullen spannen deze naar vermogen in de onderneming toe te passen.

13.1.2 Beoordeling van het project

Voorafgaand aan de beschikking heeft de uitvoerder een bezoek gebracht aan de Oekraïense partner. Geconstateerd wordt dat op dat moment de markt gunstig is. Enerzijds worden in Oekraïne nog geen jonge planten op een industriële wijze gekweekt, anderzijds is de vraag naar planten voor bijvoorbeeld sla en radijs voor afzet in supermarkten, groot. Op basis van dit bezoek worden ook enkele potentiële risico's in kaart gebracht die met name betrekking hebben op het management van het project. Desalniettemin wordt de indruk van de lokale partner en van het project in het bezoekverslag als positief gekwalificeerd. Hetzelfde geldt voor de slagingskans van het project.

Het valt op dat noch in de aanvraag, noch in de beoordeling, aandacht wordt besteed aan werkgelegenheid (aantal direct en indirect te creëren banen), arbeidsomstandigheden (primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden) en milieu.

²³ PSO – Programma Samenwerking Oost-Europa - is de voorloper van het huidige PSOM. Op 1 juni 2005 zijn de PSOM en PSO programma's samengevoegd.

13.1.3 Eindresultaat van het project

Het project is in oktober 2005 afgerond en de volledige subsidie is uitgekeerd. Tijdens ons bezoek constateerden we dat de huidige maximale omzetcapaciteit 20 miljoen jonge planten per jaar is (een vijfde van de doelstelling voor 2009). De vraag vanuit de markt is weliswaar groter, maar de kwekerij in de huidige vorm kan een hogere productie niet aan. Daarvoor is een flinke investering nodig voor uitbreiding van de kassen. De aandeelhouders zijn daarover al enige tijd in gesprek.

13.2 KETENANALYSE

Het bedrijf betreft de zaden voor jonge plantjes voornamelijk van Nederlandse bedrijven (welke vertegenwoordigd zijn in Oekraïne). Voor de opkweek van de planten gebruikt zij technologie uit Nederland (zoals de zaaimachine, het irrigatiesysteem en het laadsysteem) en de grondstoffen (zoals potgrond) worden gekocht van bedrijven waarmee de Nederlandse aandeelhouder al langer overeenkomsten heeft.

In Oekraïne is het uniek dat jonge plantjes in kassen worden gekweekt, in bakken met een drainage- en afvoersysteem. Het is gebruikelijk bij andere kwekers in de sector dat plantjes in plastic tunnels worden gekweekt, waar overtollig water minder goed afgevoerd kan worden en de grootte van de planten sterk kan variëren. Het kweken in kassen komt de kwaliteit van het product ten goede. Bovendien is het zo mogelijk aanzienlijk meer plantjes per m² te kweken.

De plantjes groeien gedurende ongeveer één maand in de periode van maart tot en met half augustus. Vervolgens worden ze verkocht aan lokale regionale ondernemingen (waarvan er overigens onlangs één is overgenomen door een multinationale onderneming) die de planten verder opkweken in open veld. Zodra volgroeid worden de groenten geleverd aan (overwegend) Oekraïense supermarkten. Het bedrijf is niet in het bezit van eigen vrachtwagens; het transport is uitbesteed. Er wordt gewerkt met individuele chauffeurs en niet met een vast bedrijf. Belangrijkste reden hiervoor is dat zij goedkoper en flexibeler inzetbaar zijn.

13.3 EFFECTIVITEIT

Voor wat betreft ons oordeel over de effectiviteit van MVO in dit project concentreren we ons op drie aspecten: het gevoerde sociaal beleid (arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden), milieubeleid en corruptie/omkoping.

13.3.1 Sociale aspecten

Werkgelegenheid

De impact van het project op de werkgelegenheid in dit gebied is ons inziens beperkt. De productie is weinig arbeidsintensief (gestandaardiseerd en deels geautomatiseerd); er werken jaarlijks circa 25 mensen. Zij werken gedurende de maanden maart tot en met augustus. Buiten het seizoen, in de periode van september tot maart, ligt de productie praktisch stil. Tot het kweken van *ornamentals* (sierbloemen) in deze maanden, waarover in de aanvraag gesproken werd, is het niet gekomen.

Arbeidsvoorwaarden

Werknemers worden in de periode van ‘technische pauze’ wel doorbetaald omdat het moeilijk is ervaren werknemers aan te trekken. Met het doorbetalen van een (lager) salaris garandeert het bedrijf dat medewerkers aan haar gebonden blijven. Dat is met name van belang omdat het momenteel moeilijk is om ervaren personeel aan te trekken. Het bedrijf investeert in training van het personeel en wil de kans dat zij elders een baan voor het gehele jaar zullen accepteren op deze manier minimaliseren.

Werknemers verdienen gedurende vier maanden, in april, mei, juni en juli, gemiddeld 300 dollar. Dit zijn de drukste maanden. In maart en augustus wordt minder omzet gerealiseerd. Het gemiddelde salaris bedraagt dan 250 dollar. In de overige zes maanden, waarin dus niet gewerkt wordt, krijgen de werknemers circa 200 dollar. Overige arbeidsvoorwaarden zijn er niet. Alle werknemers in Oekraïne hebben recht op enkele staatsvoorzieningen, zoals medische zorg, andere verzekeringen en pensioenen (hiervoor betalen werkgevers 37% van het loon aan premie aan de overheid). De hoogte daarvan is afhankelijk van de lengte van het dienstverband. Die ligt echter niet vast in een contract. Werknemers in Oekraïne hebben een zogenaamd *arbeidsboekje* waarin wordt vastgelegd waar men werkt, welke werkzaamheden worden verricht en voor welke termijn. Tevens wordt in dit document genoteerd waarom een werknemer een bedrijf verlaat: uit eigener beweging of vanwege ontslag.

Positie van vrouwen

De man-vrouw verhouding bij het bedrijf is min of meer gelijk. In Oekraïne is het, vanuit het communistische verleden, heel gebruikelijk dat vrouwen en mannen net zoveel werken. Dit is dan ook geen aandachtspunt geweest in het projectontwerp, noch in de huidige bedrijfsvoering. Aandacht voor elementen als HIV/AIDS, gender, effecten op de allerarmsten et cetera zijn overigens ook vooral OS-onderwerpen. Deze spelen doorgaans geen, of een beperkte, rol bij EZ-projecten.

13.3.2 Milieubeleid

Impact op het milieu is beperkt. De kassen bestonden al. Het bedrijf gebruikt geen chemicaliën. De groeibevorderende middelen worden lokaal ingekocht en door het bedrijf in verschillende samenstellingen gemengd. Verderop in de keten worden wel bestrijdingsmiddelen gebruikt – door de afnemers van de jonge planten – bij het opkweken van de groenten. Verder worden de kassen ook in de winter verwarmd zodat gevallen sneeuw op de fragiele kassen kan smelten.

13.3.3 Corruptie/omkoping

Het management van het bezochte bedrijf heeft een voor Oekraïne typerende houding ten aanzien van corruptie: men wordt verondersteld corruptie af te keuren en dit wordt dan ook nadrukkelijk gezegd. Tegelijk geeft men aan geen probleem te hebben met corruptie en met het feit dat je voor het bereiken van resultaten in Oekraïne vaak niet aan omkoping ontkomt. Deze paradoxale houding wordt door het Nederlandse management niet onderschreven. De onderzoekers hebben de indruk dat als gevolg van het minderheidsaandeel de Nederlandse partners een geringe invloed hebben op deze praktijk. Het bedrijf heeft geen richtlijnen voor omgang tegen corruptie. Werknemers worden niet expliciet op dit punt gecontroleerd.

Overigens hebben wij geen misstanden op dit vlak geconstateerd. Het is daarbij wel waarschijnlijker dat dit het gevolg is van het moeilijk constateren en nog lastiger kunnen bewijzen van corruptie dan dat het een gevolg is van het MVO-toetsingskader.

13.3.4 Conclusie effectiviteit

Hoewel het MVO-toetsingskader reeds van toepassing was op de PSO-regeling, wordt in de aanvraag geen aandacht besteed aan MVO-aspecten. Er zijn geen doelstellingen geformuleerd ten aanzien van werkgelegenheid en arbeidsomstandigheden, milieu en goed bestuur. Specifieke inspanningen op deze aspecten zijn dan ook niet zichtbaar in het project. De onderzoekers moeten derhalve concluderen dat de OESO inspanningsverplichting binnen dit project niet heeft geleid tot zichtbare resultaten.

Voorts concluderen wij dat de Nederlandse partners, door het feit dat zij gezamenlijk een minderheidsaandeel hebben, een beperkte invloed hebben op de dagelijkse bedrijfsvoering en managementbenadering binnen het bedrijf. De bijdrage van de Nederlandse bedrijven zit met name in de levering van technologie en de inrichting van het productieproces. Op dat vlak wordt volgens EU-standaarden (hoogwaardiger dan wettelijke normen in Oekraïne) gewerkt. Het Oekraïense management is heel beperkt geïnteresseerd in maatschappelijk verantwoord ondernemen. Met name op het terrein van *corporate governance* is dat terug te zien.

13.4 UITVOERBAARHEID

De projectpartners zijn niet bekend met de term 'MVO-toetsingskader'. De Nederlandse bedrijven herinneren zich wel dat zij ingestemd hebben met de OESO-richtlijnen. In de PSO regeling, en met name in de uitwerking daarvan door het agentschap Senter, worden geen aanvullende eisen gesteld. Het kader heeft dan ook niet tot verhoogde lastendruk voor de projectpartij geleid.

13.5 RELEVANTIE

De onderzoekers concluderen dat het project weinig relevant was wanneer het gaat om het leveren van een bijdrage aan de ontwikkeling van maatschappelijk verantwoord ondernemen in Oekraïne. De constructie van een *joint venture* met een minderheidsaandeel van de Nederlandse partners lijkt daar debet aan. De invloed van de Nederlandse bedrijven op de huidige bedrijfsvoering is beperkt. De jonge plantjes kwekerij kent weliswaar een voor Oekraïense standaarden geavanceerd productieproces, maar vervult op sociaal-, milieu- en goed bestuurgebied geen voorbeeldfunctie. Het project heeft niet geleid tot het introduceren van Westerse standaarden op dit gebied.

14. TRANSPORT IN OEKRAÏNE

14.1 ONTSTAANSGESCHIEDENIS

14.1.1 Projectbeschrijving

Het project betreft de financiering van een Nederlandse logistieke onderneming die haar activiteiten in Oost-Europa verder wil uitbreiden. De groep, gespecialiseerd in transport over de weg en opslag van goederen, is een familiebedrijf (derde generatie) en bestaat 75 jaar. Het bedrijf heeft veel succes geboekt in Polen, waar het in enkele jaren de grootste leverancier van logistieke dienstverlening in het land is geworden. Verder heeft het bedrijf vestigingen in België, Duitsland, de Baltische Staten en Rusland. In 2003 heeft men de Oekraïense markt betreden. Inmiddels heeft het bedrijf zes vestigingen, vooral in Oost-Oekraïne. In 2006 diende het bedrijf een voorstel in voor een achtergestelde FOM lening van 5 miljoen euro ten behoeve van de bouw van *warehouses* nabij Kiev. De overeenkomst werd begin 2007 afgesloten.

14.1.2 Beoordeling

De klant was bij FMO welbekend. Eerder financierde de bank - *“zeer naar onze tevredenheid”* - de Poolse dochteronderneming voor vergelijkbare activiteiten in dat land. Voorafgaand aan toekenning van de lening bezocht FMO tweemaal het bedrijf in Oekraïne. Er werden tevens diverse gesprekken met het moederbedrijf in Nederland gevoerd. FMO concludeerde dat de transactie een goed risicoprofiel en een goed rendement had en paste in de strategie om meer transacties te doen met en voor het Nederlandse bedrijfsleven. Belangrijk was verder de verwachting dat het bedrijf een substantieel positief effect zou kunnen hebben op de Oekraïense economie (zoals het in de jaren '90 in Polen had).

FMO beoordeelde of het project aan sociale eisen voldeed middels een uitgebreide *Checklist on Labour Rights and Labour Conditions*. Verscheidene bewijsdocumenten, zoals arbeidscontracten en een beschrijving van het HRM beleid dienden te worden toegevoegd bij het voorstel. Het bedrijf werd verzocht nog een kopie van het *Health & Safety Plan*, in het bijzonder een beschrijving van het te voeren HIV/Aids beleid, aan FMO te verstrekken.

FMO beoordeelde de milieu-aspecten van het voorstel aan de hand van een *Environmental and Social Checklist*. Deze gaf geen aanleiding tot zorgen. Het bedrijf overlegde een kopie van haar milieubeleid. De activiteiten van het bedrijf werden als 'niet direct milieu belastend' beoordeeld.

Gezien de professionaliteit van het bedrijf oordeelde FMO dat het niet nodig was om additionele eisen te stellen op het gebied van *corporate governance* of versterking van de (interne) organisatie.

14.1.3 Eindresultaat

Met de lening werd het mogelijk om een tweede *warehouse* te bouwen. Op het moment beschikt het bedrijf over twee moderne opslagruimten van elk 10.000 m². Deze staan op een terrein van 30 ha land dat in eigen bezit is (vrij uitzonderlijk in Oekraïne). In het tweede *warehouse* wordt 2000 m² gebruikt als koelhuis. De huidige ruimte is tot 2008 volledig

gecontracteerd. Het bedrijf wil de komende jaren verder investeren in de bouw van *warehouses* op het terrein.

Gezien de aflossingsvrije periode van 3 jaar, zal de eerste aflossing van de FOM lening in april 2007 plaatsvinden. De totale looptijd is 9 jaar.

14.2 KETENANALYSE

De activiteiten van de logistieke onderneming kunnen als volgt worden samengevat.

Gerenommeerde klanten als Metro, Kraft en Nestlé laten hun producten overslaan en distribueren door het bedrijf. De goederen worden geladen bij de klant, vervoerd, uitgeladen en overgeslagen in de *warehouses*. Daarbij gaat het om zowel houdbare als verse producten.

Het bedrijf biedt vier diensten aan:

- Opslag en overslag (waaronder herverpakken (*co-packing* het toevoegen van promotiemateriaal)).
- Inklaren van goederen.
- Nationaal transport.
- Internationaal transport.

Het bedrijf garandeert dat producten binnen 48 uur overal in Oekraïne worden afgeleverd. Men maakt gebruik van drie geavanceerde IT-systemen om het proces te stroomlijnen. Zo is er een *warehouse* management systeem waarmee de voorraad in de opslagruimten wordt bijgehouden. Daarnaast heeft het bedrijf een geavanceerd administratiesysteem. Tenslotte gebruikt men in het hele land dezelfde IT applicatie voor het inplannen van de transporten. De software maakt het mogelijk voor klanten om hun producten te volgen gedurende het transport. Iedere vestiging is verantwoordelijk voor het transport in de respectievelijke regio. Coördinatie vindt plaats vanuit het hoofdkantoor.

75% van het transport wordt uitbesteed, aangezien dat vele malen goedkoper is dan het zelf regelen. Daartoe worden contracten met onderaannemers gesloten. Het bedrijf beschikt over 8 vrachtwagens, waarmee een klein deel van het transport wordt verzorgd.

14.3 EFFECTIVITEIT

Het MVO-toetsingskader bestaat naast een inspanningsverplichting tot het volgen van de OESO-richtlijnen uit aanvullende eisen per regeling op het gebied van sociale aspecten, milieuaspecten en anticorruptie. Binnen de FOM-regeling spelen MVO-eisen een belangrijke rol. Deze worden bij de beoordeling van subsidieaanvragen dan ook nadrukkelijk getoetst (zoals hierboven uiteen is gezet). Onderzoek naar de bedrijfsvoering op de drie MVO-aspecten leidde tot de volgende bevindingen.

14.3.1 Sociale aspecten

Werkgelegenheid

Er werken momenteel 450 mensen, waarvan 300 in de *warehouses* en zo'n 150 in het kantoor voor het inplannen van de transporten en algemeen management.

Arbeidsvoorwaarden

In de nabije omgeving zit een aantal grote werkgevers, waaronder Coca Cola en een omvangrijk glastuinbouw bedrijf. Er is dus veel werk in het gebied en bedrijven moeten goede arbeidsvoorwaarden bieden om mensen te krijgen en te behouden. De logistieke onderneming betaalt haar werknemers marktconform (hetgeen ongeveer drie keer meer is dan het minimumloon). Medewerkers krijgen betaald vakantieverlof. Werknemers die in de koelcellen werken hebben een hoger salaris. Er is geen vakbond actief in het bedrijf – volgens het management is daar nooit om gevraagd. Wel worden werknemers geconsulteerd over allerlei zaken middels enquêtes.

Overige

Naast goede primaire arbeidsvoorwaarden biedt het bedrijf verschillende extra's om als aantrekkelijke werkgever gezien te worden. Men besteedt veel aandacht aan training en opleiding van het personeel. Er rijden dagelijks speciale bussen om werknemers uit Kiev van en naar het bedrijf te vervoeren, de lunch is gesubsidieerd (70% korting voor werknemers) en er worden Engelse talencursussen aangeboden. Een HIV/AIDS test is onderdeel van de medische controle voor *warehouse* medewerkers. Er zijn op het moment geen speciale sociale programma's (voorlichting over alcoholisme, drugsgebruik et cetera) – het bedrijf denkt er wel over deze op te zetten. De man-vrouw verdeling is vrijwel gelijk.

14.3.2 Milieu-aspecten

Het bedrijf heeft een *Transport Environmental Policy*, dat tot de invoering van een *Environmental Management System* (EMS) heeft geleid. Het EMS biedt een brede benadering van de omgeving waarin het bedrijf werkt (in de ruimste zin) met het oog op het beperken van milieuschade en het bevorderen van milieuvriendelijk gedrag. Dit houdt in dat ook de onderaannemers (vervoersbedrijven) onder het EMS vallen. Het bedrijf voldoet aan de Europese standaarden op dit gebied (ISO 14001:2004). We hebben geen misstanden geconstateerd.

14.3.3 Corruptie

De dagelijkse leiding is in handen van Poolse directeuren. Zij spreken Russisch en kennen de beleidspraktijk aangezien zij al langer aan het familiebedrijf verbonden zijn. Het management had bij de start geen banden met het overheidsapparaat in Oekraïne. De onderneming zegt '100 % schoon' te zijn. Praktijken van corruptie, zoals omkoping, worden niet getolereerd. Onlangs is nog een werknemer veroordeeld tot 5 jaar gevangenisstraf voor het stelen van goederen. Het bedrijf heeft een *security department* die verantwoordelijk is voor de beveiliging van de terreinen en goederen (uitgebreid camera- en videosysteem) maar ook betrokken is bij het antecedentenonderzoek bij aanneme van personeel. Deze afdeling heeft een zogenaamde *security policy* die in feite de gedragscode voor medewerkers en onderaannemers bevat.

Volgens het management is het zeker mogelijk om in Oekraïne wit te werken. Daartoe is het noodzakelijk dat je als bedrijf vanaf het allereerste begin consistent uitdraagt dat 'schoon werken' het credo is. Het bedrijf draagt naar eigen zeggen netjes alle verschuldigde belastingen en sociale premies af aan de staat (hetgeen in Oekraïne niet altijd even gebruikelijk is). Gezien de omvang van deze lasten en de bijdrage die het bedrijf levert aan eco-

nomische ontwikkeling (met name werkgelegenheid en ontsluiting van de markt) geniet de organisatie zeker aanzien.

Daarnaast wordt steun van de autoriteiten en de maatschappij verkregen doordat het bedrijf lokale ontwikkelingsinitiatieven ondersteunt. Zo financiert zij scholen en ziekenhuizen in de omgeving van haar vestigingen. Het geld dat gedoneerd wordt komt ten goede aan de maatschappij. Hierdoor is het voor het bedrijf mogelijk om zich aan individuele omkopingspraktijken te onttrekken: *“als ze bij de grens moeilijk doen, dan bellen we toch even met de gouverneur, die weet wat we doen voor de ontwikkeling van zijn regio”*. Andere partijen in de transportsector, waaronder het Logistiek Platform, bevestigen dat het bedrijf een hoge reputatie heeft op het gebied van *good governance*.

14.3.4 Conclusie effectiviteit

Het bedrijf lijkt op een zeer effectieve manier de Oekraïense markt te hebben betreden. In termen van sociale effecten zijn er met name gevolgen geweest voor de werkgelegenheid in het gebied. De 450 medewerkers thans in dienst hebben naar Oekraïense maatstaven zeer goede arbeidsvoorwaarden. Het bedrijf heeft een goede reputatie als werkgever. Voor een deel wordt dit ingegeven door een toenemende druk op de arbeidsmarkt en de concurrentie van enkele grote bedrijven (waaronder multinationals) in de nabije omgeving. Maar het past bovenal in de bedrijfsstrategie. Aan de 4 ILO-normen²⁴ wordt voldaan (hoewel er geen vakbond actief is, hebben werknemers wel mogelijkheden tot inspraak).

Het bedrijf werkt volgens Europese milieustandaarden. De milieugevolgen die transport over de weg met zich mee brengt lijken op een adequate wijze te worden beheerst, bijvoorbeeld door met moderne vrachtwagens te rijden.

Ten aanzien van omgang met corruptie vervult het bedrijf een voorbeeldfunctie in de sector en het land. Het lukt het bedrijf aardig om volledig ‘wit’ te opereren door hierover een zeer duidelijke communicatie te voeren, zowel naar de werknemers als naar overheid en de markt, en door een bijdrage te leveren aan lokale ontwikkeling.

14.4 UITVOERBAARHEID

Zoals gebruikelijk is bij financieringsaanvragen, heeft FMO een sterke inhoudelijke toets uitgevoerd, onder meer bestaande uit verschillende gedetailleerde checklists, om de MVO-inspanningen van de klant te beoordelen. FMO heeft één aanvullende eis gesteld, namelijk dat een HIV/AIDS-beleid diende te worden ontwikkeld, hetgeen is gebeurd.

Volgens het management in Nederland (die de lening aanvraag) brachten de MVO-eisen weliswaar enige administratieve lastendruk met zich mee, doordat checklists moesten worden ingevuld en allerlei documenten overlegd moesten worden. Echter, het bedrijf hecht veel waarde aan MVO en werkt al jaren op deze manier. De documenten waren derhalve snel te vinden. Het kader is in lijn met de traditie van het familiebedrijf; een grondige toetsing op MVO-onderwerpen is volgens de klant dan ook zeer waardevol.

²⁴ Geen kinderarbeid, geen gedwongen arbeid, recht op vereniging en recht op collectieve onderhandeling.

14.4.1 Conclusie uitvoerbaarheid

Het MVO-toetsingskader was in dit project goed uitvoerbaar. Het project is uitgebreid getoetst op sociale- en milieuaspecten. Minder aandacht ging uit naar *good governance* aspecten, vanwege de reputatie die het bedrijf reeds op dit onderwerp geniet. Concreet effect van de sterke sturing van FMO op MVO-aspecten was de introductie van een HIV/AIDS beleid binnen de organisatie.

14.5 RELEVANTIE

Om een oordeel te geven over de relevantie van het toetsingskader kijken we naar de mate waarin het optreden van het bedrijf positieve effecten heeft gehad voor de realisatie van MVO in Oekraïne.

14.5.1 Economische *spin off*

Er is sprake van aanzienlijke *spin off* effecten in economische zin. Het bedrijf beschikt nu over 20.000 m² opslagruimte nabij Kiev, en wil de komende jaren uitbreiden tot 80.000 m². Op het moment is er immers nog steeds een groot tekort aan kwalitatief goede dienstverlening op het gebied van transport en logistiek in Oekraïne. Het bedrijf beschikt inmiddels over de grond, de benodigde vergunningen en financiële investeringsruimte om verder te groeien. Dit zal aanzienlijke gevolgen voor de werkgelegenheid hebben, zowel direct (personeel in *warehouses* en administratie) als indirect (transport). Ter vergelijking: in Polen werken inmiddels 2.600 werknemers (150.000 m²).

14.5.2 Voorbeeldfunctie

Het bedrijf stelt een norm op het gebied van arbeidsvoorwaarden voor andere bedrijven in de sector. Voorts steunt het project enkele lokale initiatieven, waarmee ze een voorbeeld geven aan Oekraïense bedrijven, die zich vaak in dit opzicht minder verantwoordelijk voelen voor hun omgeving. Door een bijdrage aan de gemeenschap te leveren onttrekt het bedrijf zich bovendien aan de noodzaak van individuele omkoping. Het bedrijf profileert zich als '100% schoon' en geeft daarmee een duidelijke boodschap af in het land.

14.5.3 Conclusie relevantie

Dit bedrijf laat zien dat het mogelijk is om in Oekraïne wit te ondernemen, als je een grote partij bent en vanaf het begin duidelijk positie kiest. Ook op sociaal en milieugebied vervult het bedrijf een voorbeeldfunctie. De MVO-voorwaarden die FOM aan de lening stelde waren relevant en complementair met de bedrijfsvoering van de klant. Ook IFC (de private sector ontwikkelingstak van de Wereldbank) gebruikt dergelijke toetsingskaders succesvol in Oekraïne.

15. CONCLUSIES

15.1 JONGE PLANTEN

Het bedrijf maakt een weinig florerende indruk. Van verschillende kanten wordt bevestigd dat de prioriteiten van de Oekraïense grootaandeelhouder (90% van de aandelen aan de Oekraïense kant zijn in handen van één persoon met politieke aspiraties) niet liggen bij investeringen in dit bedrijf. We concluderen dat er binnen de kwekerij feitelijk geen sprake is van een MVO-beleid.

Ten aanzien van *sociaal beleid* geldt dat de bedrijfsactiviteiten een beperkte invloed hebben op de werkgelegenheid. Primaire arbeidsvoorwaarden (salaris) zijn conform lokale wetgeving ingevuld. Er is geen sprake van aanvullende voorwaarden. Wat betreft *milieubeleid* constateren wij dat de bedrijfsactiviteiten geen (grote) negatieve impact op het milieu hebben. Er is moderne en schone technologie geïntroduceerd. Ten aanzien van *corruptie/omkoping* merken we op dat er geen beleid ten aanzien van corruptie door werknemers en management is. Corruptie komt veel voor in deze sector en we sluiten niet uit dat dit ook voor dit door Oekraïense managers geleide bedrijf geldt.

Het bedrijf heeft geen aanvullende inspanningen gedaan op het gebied van MVO. De constructie van een *joint venture* waarbij de Nederlandse kant een minderheidsaandeel heeft, is ons inziens minder geschikt voor het lokaal verhogen van MVO-standaarden.

15.2 TRANSPORT EN LOGISTIEK

Het bedrijf maakt een zeer moderne en professionele indruk. Dit wordt bevestigd door andere gesprekspartners. Het bedrijf is een voorbeeld in de sector en in het land. Het MVO-toetsingskader sluit aan bij het beleid van het Nederlandse familiebedrijf.

Ten aanzien van *sociaal beleid* noteren wij dat de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden uitstekend zijn in de sector en boven de landelijke norm. Dit hangt samen met de bedrijfsstrategie maar is ook toe te schrijven van de huidige krapte op de arbeidsmarkt (*'war on talent'*).

Voor wat betreft *milieuaspecten* concluderen we dat de impact op het milieu beperkt is. Er wordt gewerkt volgens de EU-standaarden. Er is een duidelijk beleid ten aanzien van omgang met *corruptie/omkoping*. Het bedrijf draagt breed uit dat het 100% 'schoon' wil ondernemen. Het is waarschijnlijk dat het dit bedrijf lukt om zoveel mogelijk aan corruptie te ontkomen. Het feit dat het management met een schone lei (want niet-Oekraïens) en een duidelijke boodschap (75 jaar ervaring van het moederbedrijf) kon beginnen lijkt daartoe te hebben bijgedragen. Het grootste risico op corruptie treedt ons inziens op bij het inklaren van goederen aan de grens en op de eindbestemming in Oekraïne. Door bij te dragen aan lokale ontwikkelingsinitiatieven en aan alle belastingsafdrachten te voldoen probeert het bedrijf hieraan te ontkomen. Door haar omvang en potentie en de uitstekende reputatie van het bedrijf is het zeker aannemelijk dat zij in staat is niet mee te doen met de gebruikelijke omkooppraktijken in Oekraïne.

15.3 ALGEMENE CONCLUSIES

15.3.1 MVO komt uit het buitenland

Het concept van MVO als integraal onderdeel van de bedrijfsstrategie komt voornamelijk vanuit het buitenland. MVO-beleid wordt in Oekraïne met name gebruikt als marketingstrategie (reputatieverbetering). MVO-implementatie richt zich op liefdadigheidsprojecten voor de lokale omgeving.

Corporate governance is wettelijk niet goed verankerd. Er is recent, in samenwerking met IFC, een *Governance Code* ontwikkeld. Het is echter niet verplicht voor bedrijven om hier mee te werken. Er zijn dan ook van overheidswege geen stimuleringsmaatregelen om naleving te bevorderen en dat wordt ook niet nodig geacht. De code gaat vooral over de inrichting van besluitvormingsprocessen (het scheiden van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van belanghebbenden zoals aandeelhouders en bestuurders). De code is vooral opgesteld vanuit de groeiende noodzaak aan te sluiten bij internationale praktijken, om zo groei van de economie te stimuleren. Voor MVO als thema is op het moment geringe aandacht. Milieu-aspecten zijn geen issue. Energiebesparing is een onderwerp waar Oekraïners ver vanaf lijken te staan. Milieuwetgeving krijgt dan ook weinig aandacht.

15.3.2 Corruptie is het belangrijkste probleem

Corruptie is in Oekraïne alom vertegenwoordigd. Met name in de overheidsorganisaties is omkoping een alledaagse praktijk. Oekraïners geven aan daar over het algemeen niets aan te kunnen doen ('het hoort erbij'); het is blijkbaar zo diep in het systeem doordrongen dat het al niet eens meer opvalt. Daarbij komt het risico van politieke instabiliteit die snel zijn weerslag kan hebben op de economische ontwikkeling. Het veroorzaakt een fundamenteel gevoel van onzekerheid op basis waarvan men in het algemeen vooral gericht is op de korte termijn. Dat komt de duurzame benadering die voor implementatie en acceptatie van MVO nodig is, niet ten goede.

Op basis van de bezoeken en de gesprekken concluderen we dat er desalniettemin verschillende succesvolle strategieën gehanteerd worden om corruptie te omzeilen:

- 'Voet bij stuk'-beleid: expliciet communiceren naar alle stakeholders dat het bedrijf 'wit' is, voldoen aan alle wettelijke verplichtingen en professioneel relatiemanagement. Reputatie van buitenlandse bedrijven of investeerders kan daarbij behulpzaam zijn.
- Duurzaamheidsbeleid: krediet ontstaat door bijdrage te leveren aan lokale ontwikkeling (donaties komen ten goede aan groepen en niet aan individuen).
- 'Lik op stuk'-beleid in de onderneming zelf bij geconstateerd wangedrag (stelen of omkopen). Het gaat dan zowel om het hebben van dergelijk beleid, het communiceren ervan en vooral het daadwerkelijk naleven ervan (controle en sanctiebeleid).

15.3.3 Getrapte benadering

De ETI (gebaseerd op het, met een Nobelprijs bekroonde, werk van de econoom Amartya Sen) gaat ervan uit dat armoede multi-dimensionaal is. Er worden drie niveaus onderscheiden: (1) inkomen en baan zekerheid, (2) lichamelijke en geestelijke gezondheid en (3) *empowerment*.

Wij concluderen dat ten aanzien van de eerste twee treden een basisniveau aanwezig lijkt in Oekraïne. Dit houdt in dat arbeidsomstandigheden over het algemeen volgens de wettelijke normen worden nageleefd. Wat betreft *empowerment* constateren we dat er op individueel niveau, in ieder geval voor hoger opgeleiden, mogelijkheden bestaan om (individueel) te onderhandelen over arbeidsvoorwaarden. Voor deze groep is het in toenemende mate mogelijk om eisen te stellen. Uit onderzoek²⁵ blijkt dat dit overwegend om salaris en sociale voorzieningen gaat. De huidige positie van vakbonden lijkt zwak, waardoor collectieve onderhandelingsmogelijkheden beperkt zijn.

²⁵ Ukraine Business Magazine, August 2007.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1 OVERZICHT GEÏNTERVIEWDE PERSONEN

Algemeen

- Nederlandse ambassade Kiev
 - Bas Wels, Second secretary
 - Ton Verhagen, Counsellor for Agriculture, Nature and Food Quality
 - Victoria Tarasenko – Hresko, Senior Economic Affairs
- Federations of Trade Unions of Ukraine
 - Sergiy Kondruk, Head of the Economic Protection Department
 - Roman Kravchuk, International Department
- Logistics Platform
 - Katerina Bassova, Director
- Eurasia Foundation
 - Mykhailo Minakov, Director of Program Development for Ukraine, Belarus, Moldova
- International Finance Corporation (IFC)
 - Motria Inyschuk-Morozov, Senior Operations Manager Corporate Governance
 - Vladyslava Ryabota, Legal Advisor Ukraine Corporate Development Project
 - Alona B. Ponomareva, Principal Investment Officer
- Shell Ukraine Exploration & Production I LLC
 - Patrick van Daele, General Manager
 - Antonius Papaspiropoulos, Manager Communications & Government Affairs
- State Commission on Securities and Stock Markets
 - Mykola O. Burmaka, commissioner

Jonge planten project

- EVD
 - Judith Arends
 - Aad de Koning
- Directeuren Nederlandse bedrijven
- Directeur *joint venture* in Kiev

Transport project

- FMO
 - Freek van den Bosch
 - Dorine Lobeek
- Algemeen Directeur Kiev
- Financieel Directeur Kiev

BIJLAGE 2 OVERZICHT GERAADPLEEGDE BRONNEN

Algemeen

- CIA world factbook
- Institute of Development Studies, Report on the ETI Impact Assessment 2006.
- EVD landenpagina
- Economist Intelligence Unit
- IMF, World Economic Outlook
- Ministerie voor Buitenlandse Zaken
- Nederlandse Ambassade Oekraïne
- UNDP Human Development Report (2006)
- Wikipedia

Transport

- Dossier: aanvraag, *Checklist on Labour Rights and Labour Conditions, Environmental and Social checklist*, beschikking, voortgangsrapportages, eindrapportage

Jonge planten project

- Dossier: aanvraag, kwalificatievoorstel, overeenkomst, enquêteformulier uitvoerder, inceptierapport, voortgangsrapportages, eindrapport

SCHEPEN EN KLEDING IN
VIETNAM

LANDENRAPPORT IN HET KADER VAN HET
ONDERZOEK NAAR MVO IN HET FINANCIIEEL
BUITENLANDINSTRUMENTARIUM VAN DE
NEDERLANDSE OVERHEID

Utrecht, oktober 2007

Marieke de Wal
Rosanne Stotijn

SCHEPEN EN KLEDING IN VIETNAM

LANDENRAPPORT IN HET KADER VAN HET
ONDERZOEK NAAR MVO IN HET FINANCIËEL
BUITENLANDINSTRUMENTARIUM VAN DE
NEDERLANDSE OVERHEID

INHOUD

Blz.

1.	VOORAF	I
1.1	HET ONDERZOEK IN VIETNAM.....	I
1.2	OPZET VAN DIT LANDENRAPPORT	I
2.	CONTEXTANALYSE	2
2.1	INLEIDING	2
2.2	ECONOMISCHE SITUATIE IN VIETNAM.....	2
2.3	POLITIEKE SITUATIE IN VIETNAM	4
2.4	MVO IN VIETNAM.....	4
2.5	AANWEZIGHEID NEDERLAND IN VIETNAM.....	9
2.6	CONCLUDEREND	10
3.	SCHEPEN IN VIETNAM.....	11
3.1	ONTSTAANSGESCHIEDENIS	11
3.2	KETENANALYSE	13
3.3	EFFECTIVITEIT	13
3.4	UITVOERBAARHEID.....	16
3.5	RELEVANTIE	17
4.	KLEDING IN VIETNAM	19
4.1	ONTSTAANSGESCHIEDENIS	19
4.2	KETENANALYSE.....	20
4.3	EFFECTIVITEIT	20
4.4	UITVOERBAARHEID.....	23
4.5	RELEVANTIE	23
5.	CONCLUSIES	25
5.1	SCHEPEN	25
5.2	KLEDING	25
5.3	ALGEMENE CONCLUSIES	26

BIJLAGEN..... 27

16. VOORAF

16.1 HET ONDERZOEK IN VIETNAM

In de periode van 16 – 21 augustus 2007 vond de landenstudie Vietnam plaats, uitgevoerd door Marieke de Wal en Rosanne Stotijn. Er zijn twee projecten onderzocht: een met ORET gefinancierde productie van zes reddingsboten (*search and rescue vessels*) waarvoor tevens een EKV is aangevraagd (dit project is ook in de eerste plaats als EKV geselecteerd) en een PSOM-gefinancierde productie van werkkleding. Ter voorbereiding op de landenstudie bestudeerden de onderzoekers in Nederland de projectdossiers (voor zover die beschikbaar zijn gesteld door de uitvoerder) en aanvullende documenten. De onderzoekers hebben ook gesprekken gevoerd met de uitvoerders van beide regelingen (EVD en Atradius) en met vertegenwoordigers van de Nederlandse bedrijven, betrokken bij de projecten.

In Hanoi spraken Marieke de Wal en Rosanne Stotijn met (Vietnameze) onderzoekers betrokken bij een groot onderzoek naar arbeidsomstandigheden bij de subcontractors van IKEA, de Vietnameze leiding van *Action Aid* (een NGO die zich wereldwijd bezig houdt met het bevorderen van MVO door de *grass-root* democratie te stimuleren), de Landenmanager en een Project Manager van het WNF in Vietnam, de plaatsvervangend Directeur van de Business Office for Sustainable Development van de Vietnameze Kamer van Koophandel (VCCI), de plaatsvervangend Directeur en een beleidsmedewerker van het Ministry of Labour Invalids and Social Affairs (MOLISA) en met de Eerste Secretaris Economische en Commerciële Zaken van de Nederlandse Ambassade in Vietnam.

Daarnaast hebben de onderzoekers het ORET/EKV-project in Haiphong en het PSOM-project in Hai Duong bezocht en gesproken met de managementverantwoordelijken van de betrokken Vietnameze bedrijven.

16.2 OPZET VAN DIT LANDENRAPPORT

Voor een goed begrip van de onderzoeksbevindingen schetsen wij eerst een beeld over de huidige economische ontwikkeling in Vietnam evenals de stand van zaken rondom MVO. We hebben daar aan toegevoegd op welke manier Nederland – de overheid, NGO's en het bedrijfsleven – momenteel in het land actief is (hoofdstuk 2). Dit hoofdstuk is vooral bedoeld als referentiekader.

Vervolgens worden de beide onderzochte projecten beschreven (hoofdstuk 3 gaat over de schepen en hoofdstuk 4 bevat de kleding). In deze hoofdstukken geven we een onderbouwd oordeel over de effectiviteit, uitvoerbaarheid en relevantie van MVO-aspecten in beide projecten. Dit oordeel is gerelateerd aan de specifieke eisen die in de onderzochte regelingen worden gesteld.

Tenslotte formuleren we conclusies op basis van de onderzoeksbevindingen. Het betreft hier conclusies op algemeen niveau, betrekking hebbend op MVO in Vietnam en conclusies per project / regeling (hoofdstuk 5).

In de bijlagen treft u een compleet overzicht van de gegevens van de personen die de onderzoekers hebben gesproken (bijlage 1) en een overzicht van de bestudeerde documenten (bijlage 2).

17. CONTEXTANALYSE

17.1 INLEIDING

De geschiedenis van Vietnam wordt gekenmerkt door vele bezettingen (onder meer door China en Frankrijk) en geografische- en naamswisselingen. In 1945 roept Ho Chi Minh, de leider van het Viet Minh verzet, de onafhankelijkheid van Vietnam uit. Op dat moment bestaat Vietnam uit twee delen, Noord-Vietnam en Zuid-Vietnam. Deze tweedeling wordt in 1954 geconsolideerd met de akkoorden van Geneve maar later, na een oorlog tegen eerst de Fransen en daarna de Amerikanen, in 1976 officieel opgeheven met de stichting van de Socialistische Republiek Vietnam met als hoofdstad Hanoi.

Vietnam telt een bevolking van 84,9 miljoen inwoners en is qua oppervlakte met 330.363 km² acht keer zo groot als Nederland. De bevolkingsgroei tussen 2000-2004 was gemiddeld 1,4% (vergelijk 0,46% in Nederland) en er wordt geschat dat deze groei tot 2008 min of meer stabiel zal blijven. Bijna driekwart van de Vietnamezen woont momenteel op het platteland, maar de trek naar de steden neemt snel toe. De stedelijke bevolking groeit jaarlijks met 3,5 procent. De toenemende druk op de steden vormt een van de belangrijkste uitdagingen voor Vietnam. De plattelandsbevolking woont hoofdzakelijk in de twee belangrijkste deltagebieden waar rijst wordt verbouwd, in de Red River Delta in het noorden en in de Mekong Delta in het zuiden. De bevolking van Vietnam is uitzonderlijk jong. Tweederde van de bevolking is onder de 20 jaar.

Vietnam heeft duidelijk 'ja' gezegd tegen de introductie van de markteconomie en openstelling van de nationale grenzen. De overheid probeert die openstelling stapje voor stapje te realiseren, met behoud van het socialistisch georiënteerde karakter van de samenleving, maar de economische hervormingen gaan steeds sneller. In januari 2007 is Vietnam toegetreden tot de WTO, wat voor een transparanter en duidelijker handelsbeleid heeft gezorgd. Er zijn inmiddels nieuwe wetten die ook het beleid ten aanzien van particuliere ondernemingen en concurrentie, belastingen en financiën verbeteren.



Bron: CIA World factbook

17.2 ECONOMISCHE SITUATIE IN VIETNAM

17.2.1 Levensstandaard

Vietnam heeft een *Human Development Index* (HDI) van 0.704²⁶. De HDI van Vietnam, die gebaseerd is op inkomen per hoofd, opleidingsniveau, schooluitval en analfabetisme, is toegenomen van 0.583 in 1985 tot 0.704 in 2007. Hiermee staat Vietnam op de 108^e plaats van de UNDP HDI ranking van in totaal 177 landen en staat daarmee bovenaan de

²⁶ UNDP Human Development Report 2006:

<http://hdr.undp.org/hdr2006/statistics/http://hdr.undp.org/hdr2006/statistics/>

Association of South-East Asian Nations (ASEAN). De levensverwachting in Vietnam is toegenomen van 68,6 in 2003 tot 70,5 in 2007. Het inkomen per hoofd van de bevolking steeg van € 1.622,- in 2003 naar € 1.756,- in 2005²⁷.

Het minimumloon in Vietnam verschilt per regio en voor Vietnamese en buitenlandse bedrijven. Binnen Vietnamese bedrijven is het minimum loon 21 euro per maand²⁸. Binnen buitenlandse bedrijven is het minimumloon in landelijke gebieden 35 euro per maand, in de half-stedelijke gebieden 37 euro per maand en in de grote steden (Hanoi en Ho Chi Minh City) zo'n 40 euro per maand. Voor de beeldvorming: van een minimumloon is in Vietnam niet rond te komen; het is gebruikelijk om structureel over te werken of een tweede baan te hebben om voldoende inkomsten te genereren.

17.2.2 Economische groei

De economische hervormingen in Vietnam werpen vruchten af. Hoewel de inflatie in 2006 gemiddeld 7,4% bedroeg, is de groei van het Bruto Nationaal Product de afgelopen jaren substantieel en stabiel²⁹:

2002	2003	2004	2005	2006
7.1	7.3	7.8	8.4	8.2

De interesse van buitenlandse ondernemers in Vietnam blijft toenemen. In 2005 hebben zij voor 5,8 miljard US dollar in het land geïnvesteerd; een recordbedrag dat gelijkstaat met 6,6 procent van het bruto binnenlands product. De autoriteiten doen er veel aan om obstakels voor buitenlandse investeerders weg te nemen.

Ook de belangstelling van Nederlandse ondernemers voor Vietnam groeit. Van de gezamenlijke investeringen in Vietnam bevindt Nederland zich al jaren in de top 10. Uit Vietnamese statistieken blijkt dat tot eind 2005 door ons land een bedrag van circa 1,8 miljard US dollar (1,5 miljard euro) werd geïnvesteerd. Hiermee staat Nederland op de achtste plaats, Frankrijk op zeven en het Verenigd Koninkrijk op twaalf. Binnen de Europese Unie neemt Nederland de tweede plaats in.

Sectoren die traditioneel belangrijk zijn voor de economie van Vietnam (met name voor de export) zijn de textiel en schoenen sector, visserij en visverwerking, olie en elektronica. Onderstaande tabel geeft de opbouw van het BNP per (globale) sector weer³⁰:

Sector	Bijdrage aan BNP (2006)
Landbouw	20.4%
Industrie	41.5%
Diensten	38.1%

²⁷ Bron: Ministerie van Buitenlandse Zaken (MOFA), Vietnam.

²⁸ 450.000 VND (Vietnamese Dong).

²⁹ Bron: EIU.

³⁰ Bron: EIU

17.2.3 Werkgelegenheid

De totale beroepsbevolking van Vietnam bestond in 2006 uit ongeveer 44.6 miljoen mensen waarvan de helft werkzaam in de landbouwsector. Door een banengroei en een voortdurende uittocht van arbeiders die in het buitenland werk vinden is het werkloosheidspercentage in de laatste jaren langzaam gedaald. In 2005 werden 1,4 miljoen banen gecreëerd en werkten er zo'n 78.500 arbeiders in het buitenland. Naar verwachting zullen er in 2007 1,5 miljoen nieuwe banen bijkomen, voornamelijk in de particuliere sector. Ondanks een betrekkelijk laag werkloosheidscijfer van 5.2%³¹ (2007) blijft werkloosheid een probleem omdat het aantal werkzoekenden harder groeit dan de arbeidsmarkt. Het vinden van werk gebeurt vaak door middel van het familiale netwerk. Bedrijven doen bij het zoeken van werknemers hetzelfde. Hoewel het in financiële zin voordeliger is om voor een buitenlands bedrijf te werken zien sommige Vietnamezen het ook als een risico. Nadat de markt eind jaren '90 instortte verloren veel Vietnamezen hun baan. Vietnamezen werknemers worden gezien als erg loyaal en hebben een hoge arbeidsmoraal. Verzuim is dan ook nauwelijks een probleem³².

17.3 POLITIEKE SITUATIE IN VIETNAM

Vietnam heeft een eenpartijstelsel en wordt geleid door de secretaris-generaal van de communistische partij, NongDucManh, de premier, Nguyen Tan Dung, en de president, Nguyen Minh Triet. De communistische partij blijft dominant. Andere belangrijke stromingen binnen de regering zoals het ambtenarenapparaat en het leger zijn hier ondergeschikt aan.

Het secretariaat van de partij speelt een belangrijke rol in het maken van overheidsbeleid. Op elk bureaucratisch niveau zijn partijcommissies actief, wat een soort schaduwregering creëert. Ook zijn in staatsbedrijven vaak partijsecretarissen actief als (plaatsvervangend) manager. De partij is steeds welwillender tegenover leden die zich verbinden aan particuliere bedrijven. Hiermee wordt aangegeven dat het kapitalisme als economische ideologie wordt toegestaan. De aansluiting tussen de centrale overheid en het lokale bestuur is niet vanzelfsprekend. Het lokale bestuur dat, hoewel de provincies relatief veel macht hebben, toch vooral uitvoerder is, kampt met capaciteitsprobleem en in het geval van MVO gerelateerde onderwerpen een gebrek aan bewustzijn.

17.4 MVO IN VIETNAM

17.4.1 Stand van zaken

In Vietnam wordt MVO door buitenlandse bedrijven en internationale standaarden (ILO en ISO) ingebracht. De importcriteria van bijvoorbeeld de Europese Unie dragen bij aan een meer duurzame en kwalitatief hoogwaardige productie (dit zegt overigens nog niets over de productieomstandigheden voor de werknemer). MVO is via de private sector nu ook binnen de Vietnameze overheid een thema geworden. Dit proces gaat stap voor stap en heeft zijn

³¹ Bron: Ministry of Labour Invalids and Social Affairs (MOLISA), 2007.

³² Bron: EVD.

tijd nodig. Aanvankelijk was er veel discussie over wat MVO nu precies inhoudt, wie de MVO standaard zou moeten bepalen (zit er bijvoorbeeld niet een Westerse bias in) en hoe MVO in te voeren.

MVO is op het moment een actueel thema in Vietnam. Zowel in de private sector als bij de overheid en NGO's wordt er veel rondom het thema georganiseerd waarbij ook een expliciete samenwerking tussen deze partijen wordt opgezocht. Binnen de private sector zijn het met name de buitenlandse bedrijven die zich met MVO bezig houden. Lokale (kleinere) bedrijven zijn nauwelijks met MVO bezig. Dit komt doordat zij de handelsrelatie met Westerse bedrijven niet hebben die MVO (op bepaalde gebieden) afdwingt, ze de capaciteit niet hebben om MVO in hun bedrijfsvoering door te voeren (zowel in termen van kennis als in termen van geld) en tenslotte omdat ze er de noodzaak niet van inzien (het is toch voornamelijk een extra kostenpost die op de winst drukt).

MVO wordt in Vietnam op drie manieren gewaardeerd: (1) als voorwaarde voor duurzame productie (met commerciële voordelen op de lange termijn), (2) als marketing instrument (MVO-profiel onderscheidt bedrijf van andere bedrijven in de regio en biedt als zodanig concurrentie voordelen) en (3) als een morele 'plicht' (je behoort goed voor je medemens en omgeving te zorgen).

In onderstaande tekstboxen beschrijven we twee voorbeelden van hoe er door de overheid, private sector en NGO's met MVO wordt omgegaan.

Vietnam Business Links Initiative (VBLI)

De Vietnameze Chamber of Commerce and Industrie (VCCI, 10.000 leden waaronder veel brancheorganisaties) is sinds 1999 actief in het vormgeven en ondersteunen van verschillende initiatieven op het gebied van MVO (CSR). VCCI doet dit voornamelijk in haar management rol van het Vietnam Business Links Initiative (VBLI).

Het VBLI is in 1999 van start gegaan en heeft als primaire doelstelling het verbeteren van de arbeidsomstandigheden in lokale schoenenfabrieken en in de textielindustrie. De nadruk ligt hierbij op milieu aspecten (zowel binnen de fabrieken als buiten de fabrieken) en op gezondheids- en veiligheidsaspecten. Het leidende principe is een betere integratie van economische prestaties, sociale zekerheid en milieu bescherming.

Het VBLI is een partnerschap tussen 30 internationale en Vietnameze organisaties (o.a. Puma, Adidas, Pentland), waaronder ook de NGO Action Aid, en wordt naast het VCCI door het International Business Leaders Forum (IBLF) geadviseerd.

Door het creëren van een netwerk van bedrijven, overheid en NGO's wordt gezocht naar een efficiënte manier van kennisdeling op het gebied van MVO. Minstens een keer per jaar wordt een conferentie georganiseerd waar alle bedrijven, organisaties en overheid samenkomen om het over MVO te hebben. Een keer per jaar wordt de *CSR award* uitgereikt aan een bedrijf dat uitblinkt op gebied van MVO. Meer inhoudelijk worden er de volgende initiatieven genomen:

- Het ontwikkelen van een Management Support System (MSS) om managers in fabrieken te helpen het met evalueren van de arbeidsomstandigheden en procedures en vervolgens met het ontwikkelen van een actieplan ter verbetering. Het MSS wordt momenteel geïncorporeerd in het curriculum van een aantal academische instellingen.
- Het geven van trainingen aan managers in bijvoorbeeld het omgaan met chemicaliën, het inrichten van een veilige werkplek en opslag, veilig bedienen van machines et cetera.
- Het doen van onderzoek naar MVO-aspecten. Voorbeeld: onderzoek naar klimatologische omstandigheden op de werkvloer in schoenenfabrieken.

The Green Office (WNF)

Het Green Office principe van het WNF is gebaseerd op win-win situaties voor het bedrijf en het milieu. Het werkt met een Environmental Management System (EMS) dat bedrijven helpt te gelijktijdig bedrijfsafval te verminderen en materiaal en energie te besparen. Het bedrijf kan zich als Green Office manifesteren, wat goed is voor het imago en concurrentievoordelen kan opleveren.

De doelen van The Green Office zijn:

- Het terugdringen van het gebruik van natuurlijke hulpbronnen door de *environmental efficiency* van bedrijven te verbeteren.
- Bevorderen van duurzaam produceren door bewustzijn onder werknemers te vergroten.
- Klimaatverandering te beperken door energiebesparing en gebruik van alternatieve energiebronnen.

Concreet biedt Green Office bijvoorbeeld hulp bij het (op maat) ontwikkelen van een EMS en de uitvoering ervan, houdt het EMS audits en evaluaties en zorgt het WWF voor publiciteit (op WWF website, in infokrantjes en lesmateriaal en in de lokale media). Wanneer een bedrijf het Green Office diploma heeft behaald kan het in al haar uitingen het WWF Green Office logo gebruiken.

17.4.2 Arbeidsomstandigheden

De rechten en plichten van zowel werknemers als werkgevers zijn vastgelegd in de Vietnamese Labour Code. De Labour Code bestaat sinds 1944 en is sindsdien vier keer aangepast om de tripartiete elementen beter te waarborgen. De wet bevat onder meer regels met betrekking tot vakbonden, collectieve arbeidsvoorwaarden, contractperiode, beëindiging van arbeidscontracten, minimumloon, werktijden, overwerk, bonussen, sociale en medische verzekering, buitenlanders in dienst van buitenlandse bedrijven, geschillenbehandeling en ontslagregelingen.

De minimumleeftijd voor het verrichten van betaalde arbeid in Vietnam is 15 jaar. Buitenlandse bedrijven zijn verplicht de lokale autoriteiten te voorzien van een lijst van door hen ingehuurd arbeidskrachten. Een arbeidsovereenkomst moet op schrift worden gesteld volgens een modelcontract van het Ministry of Labour, War Invalids and Social Affairs (Molisa).

Er zijn drie soorten contracten mogelijk: een vast contract, een contract voor een vastgestelde termijn van 12 tot 36 maanden en een contract voor een vastgestelde termijn korter dan 12 maanden. De meerderheid van de afgesloten contracten in Vietnam zijn voor een vastgestelde termijn³³.

De werkweek in Vietnam is 40 uur. Overwerk is toegestaan mits op vrijwillige basis en niet meer dan 2 uur per dag of 200 uur per jaar³⁴. Officieel behoort overwerk uitbetaald te worden, maar het komt nogal eens voor dat dit niet gebeurt. Vanuit de overheid is er een arbeidsinspectie die bedrijven die de Labour Code overtreden financieel straft. Deze arbeids-

³³ Bron: MOLISA, 2007.

³⁴ Bron: MOLISA

inspectie is matig effectief vanwege een capaciteitsprobleem (er zijn te weinig inspecteurs voor het aantal bedrijven) en te lage boetes.

De Vietnam General Confederation of Labour is de overkoepelende organisatie van vakbonden. Hoewel deze vakbond zich steeds meer onafhankelijk beweegt is het nog wel een verlengstuk van de overheid. Lange tijd waren stakingen dan ook uit den boze. De laatste jaren is het aantal stakingen toegenomen tot gemiddeld zeventig per jaar. De meeste conflicten vonden plaats bij buitenlandse bedrijven en betroffen vooral contractbreuk of schending van collectieve arbeidsvoorwaarden op het gebied van arbeidsomstandigheden en onkostenvergoedingen³⁵.

Van de drie MVO-thema's die in dit onderzoek centraal staan (sociale aspecten, milieu aspecten en anti-corruptie) zijn de sociale aspecten in Vietnam het meest aan de orde. Meer concreet gaat het dan over arbeidsomstandigheden. De lonen zijn vaak te laag om van rond te komen, de omstandigheden waaronder gewerkt wordt laten in veel gevallen te wensen over (zwaar lichamelijk werk en geen geventileerde werkruimte bijvoorbeeld) de behuizing die werkgevers verzorgen is vaak van zeer slechte kwaliteit (veel mensen op een kamer, geen ventilatie waardoor het te heet is om binnen te verblijven) en er worden veel (niet uitbetaalde) overuren gemaakt³⁶.

17.4.3 Milieubeleid

Vanuit de overheid wordt er milieubeleid gevoerd dat zich (onder meer) vertaalt in milieunormen voor bedrijven (zowel Vietnameze als buitenlandse bedrijven). Het WWF benadrukt de actieve houding van de Vietnameze overheid die milieu als belangrijk thema erkent. Hoewel dit laatste in veel arme landen niet gebeurt moet wel opgemerkt worden dat milieu in Vietnam bij lange na niet zo'n belangrijk thema is als arbeidsomstandigheden of corruptie. Bovendien blijkt dat, net als op het gebied van beleid rond arbeidsomstandigheden, het probleem niet zozeer bij het maken van het beleid maar bij de uitvoering en handhaving ligt.

Vanuit NGO's (zoals het WWF) worden er bewustwordingscampagnes onder bedrijven en het lokale bestuur georganiseerd om milieuvriendelijk ondernemen in Vietnam te stimuleren.

17.4.4 Corruptie / omkoping

Corruptie is een belangrijk thema in Vietnam en komt in verschillende vormen voor. Binnen de overheid komt corruptie vooral voor bij geld dat van de centrale overheid naar de lokale overheid gaat. Tussen de verschillende bestuurslagen wil er nog wel eens wat verdwijnen. Corruptie komt ook nog al eens voort uit onwetendheid. En vanuit een zorg voor elkaar wordt er binnen de familie (maar ook daar buiten) veel naar elkaar toe geschoven (geld maar ook banen). De verklaring die Vietnamezen hiervoor geven is dat het samenhangt met de boeddhistische traditie, die sterk gericht is op het zorgen voor de groep.

³⁵ Bron: EVD.

³⁶ Wij beschikken niet over kwantitatieve data die meer kunnen zeggen over de precieze omvang van bovenstaande beweringen maar wij baseren ons op gesprekken met onafhankelijke organisaties en onderzoekers die uitgebreid onderzoek deden naar arbeidsomstandigheden in Vietnam.

Corruptie binnen westerse bedrijven vindt vaak indirect plaats bij de lokale subcontractors waar minder goed zicht op is.

17.5 AANWEZIGHEID NEDERLAND IN VIETNAM

17.5.1 Overheid

Sinds 1997 bestaan er bilaterale betrekkingen tussen Nederland en Vietnam. Nederland selecteerde Vietnam voor ontwikkelingshulp omdat de armoede groot was en het bestuur redelijk goed. De betrekkingen zijn erop gericht om duurzaam macro-economisch en sociaal beleid te ontwikkelen, armoede te verminderen en *good governance* te stimuleren³⁷. Drie sectoren staan daarbij centraal: bosbouw en biodiversiteit, water management en gezondheid³⁸. De financiële regelingen die er vanuit Nederland voor Vietnam open staan zijn het ORET/Miliev-programma en sinds augustus 2003 ook het PSOM-programma. Deze regelingen zijn bedoeld om investeringen in Vietnam vanuit het Nederlandse bedrijfsleven te stimuleren.

In 2005 werd er voor 30 miljoen euro door de Nederlandse overheid in Vietnam geïnvesteerd via onder andere het *Development Cooperation Program* en 2.8 miljoen euro via projecten van het ORET en PSOM programma³⁹.

17.5.2 NGO's

Doordat Vietnam de status van ontwikkelingsland is ontstegen is het voor NGO's steeds moeilijker om vanuit de overheid financiële steun te verkrijgen voor projecten in Vietnam. Dit heeft ervoor gezorgd dat NGO's in een grotere mate de samenwerking met de private sector opzoeken en naar alternatieve donatiebronnen zoeken. Nederlandse NGO's die in Vietnam actief zijn, zijn onder andere het Medisch Comité Vietnam, Cordaid, ICCO, het Rode Kruis, SNV en Nuffic.

17.5.3 Nederlandse bedrijfsleven

In 1999 werd de *Dutch Business Association Vietnam* (DBAV) opgericht als een niet gouvernementele, niet politieke en niet commerciële organisatie. Doel van de DBAV is om de zakelijke, economische, culturele en andere belangen te behartigen die bijdragen, of voorwaarde zijn, aan een duurzame groei van bestaande en nieuwe bedrijven. Tevens dient het als een communicatieplatform richting de Vietnameze overheid en industrie en richting lokale bedrijven en organisaties.

De handelsstroom tussen Nederland en Vietnam groeit de afgelopen jaren aanzienlijk. In 2006 werd er voor 216 miljoen euro vanuit Nederland naar Vietnam geëxporteerd. De export van Nederland naar Vietnam bestaat voornamelijk uit machinerie, voedingsproducten en chemicaliën.

³⁷ Vietnam is een van de 36 partnerlanden van Nederland.

³⁸ www.minbuza.nl

³⁹ Bron: Nederlandse Ambassade Vietnam en Buitenlandse Zaken.

De export van Vietnam naar Nederland is gigantisch toegenomen. In 2006 was de totale exportwaarde 499 miljoen euro waar in 1995 de exportwaarde nog 70 miljoen euro was. De goederen die Vietnam naar Nederland exporteert zijn: rijst, rubber, koffie, cashewnoten, zeefruit, textiel, schoenen, handwerk en elektrische onderdelen.

17.6 CONCLUDEREND

MVO wordt in Vietnam, net als in de andere onderzochte landen, door buitenlandse bedrijven meegebracht. Het is via de private sector nu ook een belangrijk thema voor de Vietnamese overheid geworden. Via verschillende publiek-private samenwerkingsverbanden wordt geprobeerd MVO als integraal onderdeel van de bedrijfsvoering te stimuleren.

Arbeidsomstandigheden vormen het belangrijkste MVO-thema in Vietnam. Vanuit bijvoorbeeld NGO's is hier ook de meeste aandacht voor. De grootste uitdaging op het gebied van MVO in Vietnam is de bewustwording. Vanuit de overheid, bedrijfsleven en NGO's wordt veel aan voorlichting en training van management en lokaal bestuur gedaan. Hoewel MVO in dit onderzoek primair vanuit de regelingen en de bedrijven die van een regeling gebruik maken wordt bekeken is er in Vietnam met name bij NGO's als het WNF en Action Aid aandacht voor bewustwording van onderop (*grass root level*). Veel arbeiders kennen hun rechten en regels op gebied van arbeidsomstandigheden niet waardoor ze slecht voor zichzelf kunnen opkomen. Bewustwording bij de arbeiders zelf maakt ze minder afhankelijk van het MVO beleid van overheid, bedrijf of NGO.

Dilemma voor Vietnam is dat het voor buitenlandse investeerders in de eerste plaats aantrekkelijk is als lagelonenland. Juist op het aspect van lage lonen is Vietnam minder concurrerend geworden. Het ministerie MOLISA geeft aan in de komende jaren een groei van het minimumloon te voorzien. Te snelle loonsstijgingen kunnen buitenlandse investeerders afschrikken. Dit geldt ook voor te hoge boeten bij overtreding van de wettelijke normen op het gebied van arbeidsomstandigheden en milieu.⁴⁰ De overheid is zich ervan bewust dat ze hierin een goede balans moet zien te vinden.

⁴⁰ Bron: Action Aid, WWF en Dr. LeNgoc.

18. SCHEPEN IN VIETNAM

18.1 ONTSTAANSGESCHIEDENIS

18.1.1 Projectbeschrijving⁴¹

Het project omvat de levering van zes *search and rescue* (SAR)-schepen (in twee uitvoeringen) van een Nederlandse scheepsbouwer aan de maritieme nationale autoriteit van Vietnam. Deze autoriteit is verantwoordelijk voor het garanderen van de veiligheid van bemanningen van schepen die zich in Vietnamese wateren bevinden (een verplichting conform internationale verdragen). Eén van de schepen is in Nederland gebouwd, de andere vijf, die als bouw pakket worden aangeleverd, in Vietnam, op een kleine, bestaande scheepswerf in Haiphong, die officieel onderdeel is van de maritieme staatsorganisatie maar in praktijk redelijk zelfstandig kan opereren (zij mag zelf bijvoorbeeld commerciële contracten, ook internationaal, afsluiten).

Daarnaast is de training verzorgd van de toekomstige Vietnamese bemanning, en is de scheepsbouw in Haiphong uitgevoerd onder supervisie van het Nederlandse bedrijf. Het was voorzien dat tijdens de bouw van de schepen op de Vietnamese werf vijf Vietnamese productieleders getraind zouden worden. Het Nederlandse bedrijf was verantwoordelijk voor de bouw en aflevering van de schepen en het bijbehorende trainingsprogramma. Vooraf en tijdens de constructie van de schepen is een kwaliteitscontrole van *Lloyd's Register of Shipping* uitgevoerd. De Vietnamese maritieme autoriteit is verantwoordelijk voor het management, onderhoud en exploitatie van de schepen evenals voor de drie geplande SAR-centra⁴² langs de Vietnamese kust (investeringen in communicatieapparatuur).

Het project is gefinancierd met een ORET-*grant* ter hoogte van € 26.425.555,-, zijnde 32,48% van het totale transactiebedrag. De projectaanvraag dateert van begin 2000, de beschikking is gedateerd op 9 juli 2002 en het project is succesvol afgerond eind 2005 (in augustus was de formele oplevering van het laatste schip). De EKV-financiering die gemeoid is met dit project, bedroeg € 21.203.000,- in 2002. Overigens hebben wij geen documentatie kunnen inzien met betrekking tot de beoordeling van de EKV-aanvraag.

Op dit project zijn de ORET-voorwaarden uit 2000 van toepassing. Toen was het MVO-toetsingskader nog niet formeel ingevoerd. Wel is de ontwikkelingsrelevantie van het project als onderdeel van het ORET programma beoordeeld. In het beoordelingsmemorandum wordt gerapporteerd over de effecten op de werkgelegenheid, positie van vrouwen en het milieu.

In de beschikking is een bepaling opgenomen die de transparantie betreft (artikel 10), waarin partijen omkoping of een andere corrupte praktijk expliciet uitsluiten. Het is reden om de overeenkomst te ontbinden.

⁴¹ Wij hebben dit project als EKV geselecteerd maar in de voorbereiding louter het ORET-dossier gebruikt. De uitvoerder van het EKV-project heeft aangegeven dat zich geen relevante MVO-documenten in het dossier bevinden.

⁴² Verantwoordelijkheid van deze SAR-centra, waarvoor de geleverde schepen worden ingezet, zijn: het redden van mensen, hulp bij schepen in nood en maritieme milieubescherming.

18.1.2 Beoordeling van het project

De ambassade en de landendesck van het Ministerie van Buitenlandse zaken hebben benadrukt dat het een belangrijk project betreft dat bijdraagt aan de SAR-verantwoordelijkheid van Vietnam en aan ontwikkeling van technologie in de scheepsbouwsector doordat de meeste schepen in Vietnam worden gebouwd. Ook de bijdrage aan de veiligheid in de Zuid-Chinese zee wordt voor Nederland, als zeevarende natie, onderstreept.

De uitvoerder heeft een aantal risico's benoemd, over de inzetbaarheid van de schepen (mogelijk voor militaire doeleinden) en de benodigde additionele investering voor de SAR-centra, waarover met zowel het Nederlandse bedrijf als de Vietnameze afnemer (de maritieme overheidsautoriteit) is gesproken. Aangegeven is dat de schepen zodanig worden uitgerust dat zij ongeschikt zijn voor militair gebruik en de Vietnameze overheid wordt gevraagd een garantie af te geven dat de schepen niet aan de marine zullen worden afgedragen. Tevens heeft de Vietnameze overheid in een verklaring laten weten garant te staan voor de operationele uitgaven en het maken van reserveringen voor vervanging van onderdelen (deze voorwaarden worden in de beschikking genoemd en gezien het feit dat later een *grant agreement* is getekend, gaan we ervan uit dat deze documenten inderdaad zijn toegevoegd.)

Uiteindelijk is gesteld dat het project voldoet aan de ORET-voorwaarden, waarbij de belangrijkste conclusies waren dat het project commercieel niet haalbaar was, financieel niet volhoudbaar en de economische en institutionele haalbaarheid voldoende. Ten aanzien van de ontwikkelingsrelevantie van het project werden de effecten op de werkgelegenheid en het milieu positief en op de positie van vrouwen neutraal beoordeeld.

Overigens was het Nederlandse bedrijf bekend bij uitvoerder en ministerie; sinds 1995 hebben zij vijftien maal eerder een ORET-project uitgevoerd.

18.1.3 Eindresultaten van het project

Het project is zonder meer succesvol verlopen. De schepen zijn gebouwd en afgeleverd onder supervisie van het Nederlandse scheepsbouwbedrijf en het trainingsprogramma is uitgevoerd. Het Nederlandse bedrijf stelt onomwonden dat zonder de ORET-ondersteuning zij niet actief zouden zijn geweest in Vietnam, terwijl, gezien de actuele en geplande vervolgcactiviteiten (zie 3.1.4), de scheepswerf in Vietnam nu één van de belangrijkste onderdelen van het bedrijf is geworden. De Vietnameze werf geeft expliciet aan dat zonder ondersteuning van het Nederlandse bedrijf zij waarschijnlijk failliet gegaan zouden zijn, terwijl zij nu één van de (commercieel) succesvolste werven in Vietnam zijn.

Tijdens ons bezoek werd duidelijk dat de productie op de werf nog steeds onder supervisie van het Nederlandse bedrijf plaatsvindt. Er is permanent een staf van vijf Nederlanders (een projectmanager en voormannen) aanwezig om de werkzaamheden te coördineren en volgens plan te laten uitvoeren (zie ook 3.5, over de duurzaamheid van dit project).

18.1.4 Vervolg van het project

Het Nederlandse bedrijf werkt in feite met een Vietnameze subcontractor, de werf waar de schepen gebouwd worden. Zij hebben een klant-leveranciersverhouding maar in de praktijk betekent dat veel meer: de productie wordt nog steeds onder dagelijkse supervisie van het Nederlandse bedrijf uitgevoerd. Deze relatie is zodanig goed dat de subcontractor het

Nederlandse bedrijf betreft bij prestigieuze tenderprocedures. Ook het Nederlandse bedrijf laat nu (in opdracht en voor de eigen voorraad) schepen in Haiphong bouwen.

Na oplevering van de zes SAR-schepen aan de Vietnameze overheid, werden er onmiddellijk nieuwe orders geplaatst die thans worden uitgevoerd. Dit jaar worden er acht schepen afgeleverd en voor 2008 staan er eveneens acht schepen gepland (dit zullen grotere types zijn).

Scheepsbouw is één van de speerpunten van de Vietnameze overheid en zij staat dan ook open voor verdere samenwerking met het Nederlandse bedrijf. Zo is er recent (begin september 2007) een *joint venture*-overeenkomst getekend tussen het Nederlandse bedrijf en de Vietnameze maritieme autoriteit voor het bouwen van een nieuwe, grotere werf in Haiphong die over circa twee jaar gereed moet zijn. Dit zal, gemeten naar de potentiële productie van schepen die daar mogelijk zal zijn, de grootste werf ter wereld van het Nederlandse bedrijf zijn. De aandeelverhouding in deze *joint venture* bedraagt 70% voor het Nederlandse bedrijf en 30% voor de Vietnameze *counterpart*.

18.2 KETENANALYSE

De meeste onderdelen voor de schepen (zoals de motoren en andere technische apparaten, olie, inrichting) komen van Westerse leveranciers waar het Nederlandse bedrijf al lang zaken mee doet. De belangrijkste reden hiervoor is dat de kopers van de schepen een Lloyd's geregistreerd schip aanschaffen, wat wil zeggen dat het product volledig moet voldoen aan de strenge richtlijnen van internationaal erkende (keur)merken. Die kwaliteit wordt vaak nog niet door lokale subcontractors gehaald, laat staan dat zij op de internationale markt een reputatie hebben die de Westerse merken evenaart.

Metaal en plastic komen wel, voor zover mogelijk, uit de regio en moeten dan altijd gecertificeerd zijn. Staal wordt betrokken van aanbieders op de wereldmarkt, meestal uit China, en voldoet altijd aan het keurmerk van Lloyd's.

De bouw en de afwerking (inclusief proefvaart) gebeurt op de Vietnameze werf door lokale medewerkers, onder supervisie van Nederlandse voormannen.

Tenslotte wordt het schip bij de klant afgeleverd.

18.3 EFFECTIVITEIT

In verband met OESO-afspraken maken de ILO-normen geen onderdeel uit van het MVO-toetsingskader voor exportkredietverzekeringen. De EKV-regeling richt zich derhalve vooral op milieueffecten en omkoping (*corporate governance*). De relevante MVO-aspecten onder ORET gaan vooral over transparantie, effecten op werkgelegenheid, positie van vrouwen en het milieu. In de voortgangsrapportages van het Nederlandse bedrijf is overigens geen aandacht besteed aan deze aspecten. Ook in het ORET-evaluatieformulier komen deze onderwerpen niet aan de orde.

Onderzoek naar de bedrijfsvoering op de drie MVO-aspecten – sociaal, milieu en corruptie / omkoping – leidt tot de volgende bevindingen.

18.3.1 Sociale aspecten

Arbeidsomstandigheden

De Vietnamese werf betaalt haar medewerkers fors boven het minimumloon. Medewerkers verdienen namelijk gemiddeld € 56,- per maand (ten opzichte van € 20,-. Daarnaast wordt hun ziektekostenverzekering betaald (inclusief medicijnen) en hebben alle medewerkers een ongevallenverzekering voor 24 uur (*'en het verkeer in Vietnam is velen malen gevaarlijker dan werken op deze werf'*, zei de Nederlandse projectmanager). Medewerkers krijgen dagelijks een gratis lunch en mensen die in afgesloten ruimtes werken, krijgen extra porties (melk, vlees, et cetera).

Overwerk gebeurt op vrijwillige basis maar komt niet op grote schaal voor en wordt dubbel betaald. Dat hangt samen met het feit dat mensen hier een hoger loon krijgen: de noodzaak tot overwerk voor meer inkomsten is daardoor kleiner.

'Eind 2006 is er een onderzoek onder het personeel uitgevoerd. Eén van de uitkomsten was dat niemand onder de armoedegrens leeft'.

'Onder het personeel zijn in sommige gevallen drie generaties van dezelfde familie actief. Ze zijn heel tevreden en ons verloop is erg laag'.

Wettelijk is bepaald dat medewerkers in de scheepsbouw 1 set werkmateriaal ter beschikking moet worden gesteld. De medewerkers op deze werf krijgen allemaal twee uniformen, twee helmen en twee paar werkschoenen.

De werkplaatsen zijn geventileerd en overdekt. Dat betekent dat er, als het regent, gewoon doorgewerkt kan worden maar dat er ook voldoende bescherming tegen de zon is (in tegenstelling tot de situatie voordat het Nederlandse bedrijf de supervisie had, toen werd er bij extreme warmte en bij regenval gewoon niet gewerkt. Op andere werven is dit nog steeds praktijk.)

Werkgelegenheid

Op de werf zijn op dit moment 670 mensen werkzaam. In de projectaanvraag werd uitgegaan van creatie van directe werkgelegenheid voor 73 personen (zijnde de bemanningsleden van de zes schepen) en 129 mensjaren werkgelegenheid voor de bouw van deze schepen. We kunnen dus constateren dat door de *spin off* van dit project nu een veelvoud van dit aantal permanent aan het werk is. Bovendien is de verwachting dat met de bouw van de nieuwe, grotere scheepswerf de structurele werkgelegenheid alleen maar zal toenemen.

Introductie nieuwe technologie / kennisoverdracht

De productiemethoden van de werf zijn door het Nederlandse bedrijf geheel herzien en gemoderniseerd. Er wordt gewerkt met nieuwe machines en materialen. Medewerkers worden getraind in het gebruik en het onderhoud ervan.

Eens per drie jaar krijgen medewerkers een training op het gebied van productietheorie en vaardigheden. Als zij de eindtest met succes afleggen krijgt men salarisverhoging.

Positie van vrouwen

Van de 670 werknemers zijn er 110 vrouw. Zij werken vooral in de opslag (telwerk), bij de controle van de machines en in de kantine. Zij doen dus vooral het indirecte werk (dat wil zeggen niet het zware handwerk). Overigens zijn van de schilders de meeste vrouw. De werkzaamheden van de vrouwen op de werf staan in het algemeen in hoger aanzien, zij dragen meer verantwoordelijkheid.

Overig

Het bedrijf biedt sociale activiteiten voor werknemers. Er worden sportactiviteiten (zo is er bijvoorbeeld een pingpong-zaal) en bedrijfsuitjes georganiseerd.

De directeur van de werf voelt een duidelijke maatschappelijke verantwoordelijkheid: *'the better your own business is doing, the better you have to take care for your society'*, zei hij. Het bedrijf participeert dan ook in geldinzamelingsacties voor bijvoorbeeld natuurrampen en oorlogsinvaliden en doneert aan het *poverty reduction program* van de Vietnamese overheid.

Het bedrijf heeft geen specifiek HIV/AIDS beleid. De minimumleeftijd wordt streng gehanteerd.

18.3.2 Milieubeleid

De officiële richtlijnen van de Vietnamese overheid op het gebied van milieu worden gevolgd. Belangrijker eigenlijk nog is dat zij voldoet aan internationale standaarden op het gebied van schoon produceren (klanten eisen dit). Overigens is scheepsbouw relatief milieuneutrale arbeid (in tegenstelling tot bijvoorbeeld scheepsrenovatie, waar sprake is van veel meer (chemisch) restafval). Het voornaamste afval op de werf is het zogenaamde *solid waste* (metaal). Dit wordt verzameld en verkocht zodat het opnieuw gebruikt kan worden. Daarnaast wordt er afval naar het gemeentelijke afvalbeheerpunt gebracht.

Daarnaast geldt dat het project heeft bijgedragen aan de verbetering van de veiligheidssituatie in Vietnamese wateren. Ook profiteert het milieu in bredere zin doordat het met de SAR-schepen nu mogelijk is effectiever op te treden bij calamiteiten op zee, tegen visserij met dynamiet (wat een desastreus effect heeft op maritieme flora en fauna) en door observatie kunnen illegale lozingen op zee worden tegen gegaan.

18.3.3 Corruptie / omkoping

Het is voor ons moeilijk vast te stellen of er sprake is van omkoping. Over het algemeen wordt gezegd dat corruptie vooral voorkomt bij het toewijzen van fondsen van de nationale overheid aan lokale autoriteiten. Dit is eigenlijk niet aan de orde bij deze werf. Het Nederlandse bedrijf onderneemt op basis van de Westerse standaarden, zoals het hoofdkantoor aangeeft en eist dat ook van haar Vietnamese subcontractor.

Het bedrijf geeft aan dat haar keten transparant is en zij verantwoording kan afleggen over die schakels waar het ook verantwoordelijkheid voor draagt. Door te werken met gecertificeerde producten hopen zij de kans op corruptie in het productieproces te minimaliseren.

Het bedrijf geeft aan dat er vroeger nog wel eens spullen werden meegenomen door werknemers, nu is dat niet meer aan de orde. Dit wordt toegeschreven aan een veranderde moraal dankzij verbeterde arbeidsomstandigheden.

Op kleinere schaal heeft corruptie in Vietnam vaak te maken met zorg voor familie en vrienden door hen op één of andere manier te begunstigen, bijvoorbeeld door iemand die je kent een baan te geven. Of dit ook op deze Vietnameze werf gebeurt is niet zeker.

18.3.4 Conclusie effectiviteit

Het Vietnameze bedrijf geeft aan dat de werkwijze op de werf met de komst van het Nederlandse bedrijf erg is veranderd. Er zijn diverse investeringen gedaan (zoals de aanschaf van een hydraulische lift, kranen en de bouw van een nieuwe kantine, inclusief keukens) en die kunnen zij zich nu permitteren omdat zij commercieel succesvol zijn. Er is sprake van nog steeds groeiende productie.

Het project voldoet aan alle MVO vereisten: er zijn goede arbeidsvoorwaarden (beter dan elders in de sector) en de milieugevolgen worden gereguleerd. Hoe MVO effectief de keten is, is moeilijk vast te stellen, lokaal is daar eigenlijk nauwelijks zicht op. Er wordt in elk geval niet actief op gestuurd. Voor wat betreft de materialen uit het Westen geldt dat deze volgens westerse maatstaven zijn geproduceerd en daar is MVO, en vooral 'groen ondernemen', al veel meer geïncorporeerd in de bedrijfsvoering.

18.4 UITVOERBAARHEID

Enerzijds spelen internationale (kwaliteits)keurmerken in deze sector een grote rol. Deze normen gaan in toenemende mate ook over 'groen' of 'schoon' ondernemen en vooral over 'groene' of 'schone' producten. De focus ligt daarbij dus duidelijk op milieueffecten.

Anderzijds wordt er sterk geredeneerd vanuit het product ('hoe kunnen we het beste product realiseren, wat hebben we daarvoor nodig?') of de commerciële belangen ('wat eist de klant?' en: 'wat levert uiteindelijk het meeste geld op?'). Antwoorden op deze vragen geven bijna altijd een MVO-positief resultaat op.

'Vroeger sjouwden ze hier met vier, vijf man die zware motoren het schip in. Dat leverde altijd beschadigingen op. Toen is er een hydraulische lift aangeschaft om de zware onderdelen het schip in te tillen. Ja, dat heeft inderdaad ook een positief effect op de arbeiders, die niet meer zo zwaar werk hoeven te doen. Maar de aanleiding was de beschadiging van die schepen.'

We kunnen het ons echt niet permitteren om bijvoorbeeld restolie via de pomp het water in te lozen. Als dan bijvoorbeeld een Australische koper zijn pomp leegt en er zit ook maar één druppeltje olie in, is alle hens aan dek. Goed voor het milieu, natuurlijk, maar wij denken in eerste instantie aan onze klant.'

18.4.1 Conclusie uitvoerbaarheid

MVO is zodanig geïntegreerd in de bedrijfsvoering en de productie dat het als vanzelfsprekend wordt ervaren. De bedrijfseconomische voordelen van een goed MVO-beleid worden door het bedrijf herkend. Daarnaast worden de administratieve lasten van het MVO-toetsingskader gering gevonden.

18.5 RELEVANTIE

Om een oordeel te geven over de relevantie van het toetsingskader kijken we naar de mate waarin het optreden van het bedrijf positieve effecten heeft gehad voor de realisatie van MVO in Vietnam.

18.5.1 Economische *spin off*

De *spin off* van het project is relatief groot: er zijn vervolgactiviteiten voor de werf zelf die permanente werkgelegenheid hebben gecreëerd. En ook de plannen voor een nieuwe werf borduren voort op deze ontwikkeling. De zes SAR-schepen hebben een duidelijke positieve ontwikkeling en impact op het Vietnameze maritieme veiligheidsbeleid. In die zin is het project en ook het vervolg daarop zeker van goede invloed op de lokale (economische) ontwikkeling. De *duurzaamheid* van het project is hiermee voor een groot deel gerealiseerd.

Een kanttekening kan gemaakt worden bij het feit dat er dagelijkse Nederlandse supervisie nodig blijkt om het projectmanagement vorm te geven. Aanvankelijk beoogde het project om lokale mensen op te leiden tot projectmanagers. Dat is tot op heden nog niet gerealiseerd. Dat heeft naar ons idee te maken met twee oorzaken. Enerzijds zit deze functie en vaardigheid niet in het Vietnameze organisatiesysteem. Vietnameze organisaties zijn relatief platte organisaties: er is een directie en er is uitvoering. Daar zit geen laag meer tussen. Dat heeft in dit project consequenties voor de uitvoering. Als deze niet op een projectmatige wijze wordt aangestuurd, zouden alle eindproducten er op dezelfde manier uitzien. Differentiatie in type schepen en uitvoering van de schepen, op basis van de wensen van de klant, vereist een projectmatige aanpak, waarbij coördinatie en overzicht noodzakelijk zijn. Anderzijds vraagt het van het Nederlandse bedrijf eveneens specifieke vaardigheden om mensen op te leiden. Training op productieniveau (hoe materiaal toe te passen, hoe machines of speciale technologie te gebruiken) is wat anders dan training op projectmanagementniveau. Het vereist andere inhoudelijke vaardigheden (product(toepassings)kennis versus coördinatie en planningscapaciteiten) maar ook specifieke didactische vaardigheden. Het gaat immers om een verandering van attitude en dat kost tijd.

18.5.2 Voorbeeldfunctie

Het Vietnameze bedrijf heeft een positieve invloed op de ontwikkeling van de scheepsbouwsector. Hun werkwijze wordt vaak als voorbeeld gesteld. Zij ontvangen regelmatige lokale én internationale bezoekers die met eigen ogen willen zien hoe het op de werf aan toe gaat. Dit geldt voor zowel de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden als op gebied van milieu (schoon produceren). Zowel het Vietnameze als het Nederlandse bedrijf zijn door de Vietnameze overheid onderscheiden met een Vietnamees certificaat van verdienste.

18.5.3 Conclusie relevantie

Het MVO-toetsingskader is complementair aan de bedrijfsvoering van het Nederlandse bedrijf. De invloed van de Nederlandse bedrijven op de huidige bedrijfsvoering van de Vietnameze bedrijf is duidelijk zichtbaar. De gezamenlijke activiteiten in Vietnam zijn een zichtbaar bewijs van dat het mogelijk is te voldoen aan MVO-normen. Het feit dat zij vrijwel uitsluitend voor de internationale markt werken, die internationale kwaliteitsstandaarden hanteert, heeft daar in verregaande mate mee te maken. Dat neemt niet weg dat zij nadrukkelijk een voorbeeldfunctie, juist ook voor de lokale markt, hebben.

Opgemerkt moet wel worden dat het projectmanagement op de Vietnameze werf in Nederlandse handen is. Voor de economische duurzaamheid vanuit het perspectief van het Nederlandse bedrijf is dit belangrijk; het heeft meegespeeld in de beslissing om de *joint venture* op te richten. Vanuit oogpunt van ontwikkelingsrelevantie betekent dit dat volledige duurzaamheid van het Vietnameze bedrijf (nog) niet gerealiseerd is.

19. KLEDING IN VIETNAM

19.1 ONTSTAANSGESCHIEDENIS

19.1.1 Projectbeschrijving

Het project betreft de productie en distributie van professionele hoogwaardige werkkleding. Het Nederlandse bedrijf is gespecialiseerd in ziekenhuiskleding, medische kleding en werkkleding die een lange levensduur moet hebben. De Vietnamese fabriek maakt de patronen (met CAD-CAM), de kleding, verpakt de kleding en regelt het transport. Het ontwerp van de kleding en de toelevering van de materialen (stoffen, band, ritsen et cetera) gebeurt door het Nederlandse bedrijf.

Het produceren van speciale kleding was nieuw voor de Vietnamese markt waardoor het Nederlandse bedrijf kennis en hardware moest overdragen. De aanvraag voor een PSOM financiering kwam in 2003 bij Senter binnen en het project, dat de bouw van een nieuwe fabriek behelsde, ging in mei 2004 van start en is in 2007 gerealiseerd (geplande afronding was in 2005). De totale projectkosten waren 1.136.133,- euro. Van de totale projectkosten is 50% met de PSOM regeling gefinancierd wat neerkomt op 568.067,- euro.

Op het project zijn de algemene PSOM-voorwaarden van toepassing (zie 4.3). Met het ondertekenen van het contract verklaarde de aanvrager kennis te hebben genomen van de OESO-richtlijnen op het gebied van MVO.

19.1.2 Beoordeling van het project

De uitvoerder en de Nederlandse ambassade in Vietnam hebben feitelijk geen bezwaren tegen dit project. Beide partners kennen elkaar, hebben eerder samengewerkt en er is sprake van onderling vertrouwen. Het is ook duidelijk dat de PSOM-bijdrage nodig is omdat er relatief veel nieuwe activiteiten (ontwerp via CAD/CAM technologie bijvoorbeeld) worden ontplooid en die vormen een te hoog risico voor betrokken bedrijven om daar 100% eigen geld in te stoppen.

Het enige echte risico dat wordt benoemd en door het Nederlandse bedrijf in hun aanvraag ook wordt aangestipt, is de kwaliteit van het eindproduct. Een kwaliteitssysteem, inclusief externe audits, moet ervoor zorgen dat de kwaliteit van de lokale productie aan de gestelde normen voldoet.

19.1.3 Resultaten van het project

Direct resultaat van het project is een nieuwe fabriek. Het Vietnamese bedrijf had bij de aanvang van de samenwerking met het Nederlandse bedrijf niet voldoende kennis en financiële middelen om de werkzaamheden naar de maatstaven van het Nederlandse bedrijf uit te voeren. Het Nederlandse bedrijf heeft met kennis en geld in het Vietnamese bedrijf geïnvesteerd. Bij aanvang van het project waren er 73fte beoogt. Inmiddels zijn dat er 300. De werknemers worden allemaal door het Vietnamese bedrijf opgeleid en komen uit de directe omgeving van de fabriek. Werkgelegenheid voor de dorpen rond de fabriek en toegenomen vaardigheden van de werknemers zijn tevens resultaten van het project.

Doordat het Nederlandse bedrijf een maal per jaar een audit laat uitvoeren naar de arbeidsomstandigheden door de organisatie Fair Ware Foundation (een organisatie gespecialiseerd in de textielindustrie en in arbeidsomstandigheden⁴³) zijn er gedurende het project nog verdere verbeteringen doorgevoerd. Aanvankelijk werden de gewerkte uren bijgehouden door de toezichthouders in de fabriek en werd het salaris een maal per maand uitbetaald. Inmiddels wordt er per dag uitbetaald wat het risico op onzorgvuldigheden in de urentelling verkleint.

19.1.4 Vervolg van het project

De productie voor het Nederlandse bedrijf is na de PSOM periode voortgezet. Het Vietnamese bedrijf produceert in de ene fabriek exclusief voor het Nederlandse bedrijf dat de PSOM aanvraag heeft gedaan en in een andere (aangrenzende) fabriek voor een andere Nederlandse klant. De voortzetting en groei van het project zorgt voor een permanente werkgelegenheid in de omgeving. Naast werkkleding wordt er in de fabriek nu ook kinderkleding gemaakt voor andere Nederlandse afnemers.

19.2 KETENANALYSE

De Vietnamese fabriek maakt uitsluitend kledingstukken in opdracht van Nederlandse opdrachtgevers. Deze klanten voorzien de fabriek van alle benodigde materialen (zoals stoffen, ritsen, band, garen, et cetera). De productieactiviteiten in de fabriek zijn achtereenvolgens: patronen tekenen (met CAD/CAM), knippen van de stoffen, naaien van de onderdelen (met naaimachines), strijken, maken van de applicaties (handwerk) en het schoonmaken van de kledingstukken (verwijderen van krijtresten, gebeurt eveneens met de hand). Vervolgens worden ze producten ingepakt in dozen. Het transport naar Nederland gebeurt in principe per schip (duurt gemiddels 30 dagen); in geval van spoed worden de goederen ook wel per vliegtuig vervoerd.

19.3 EFFECTIVITEIT

Het MVO-toetsingskader voor de PSOM-regeling bestaat, naast een inspanningsverplichting tot het volgen van de OESO-richtlijnen, uit aanvullende eisen op het gebied van sociaal beleid, milieubeleid en anticorruptie. Binnen de PSOM-regeling spelen deze MVO-eisen een belangrijke rol. Ze worden bij de beoordeling van subsidieaanvragen dan ook nadrukkelijk getoetst.

We geven hieronder aan welke eisen de PSOM-regeling stelt op het gebied van MVO en beschrijven per onderdeel in hoeverre de specifieke doelstellingen in het onderhavige project zijn behaald.

19.3.1 Sociale aspecten

Werkgelegenheid

Momenteel werken er in de fabriek circa 300 mensen, waarvan ongeveer 200 in de productie en de anderen zijn verantwoordelijk voor techniek, opslag en transport, kwaliteitscontro-

⁴³ Zie ook www.fairware.nl.

le, toezicht (op de werkvloer) en management. Ongeveer 20% van het personeel is seizoenarbeider, wat wil zeggen dat zij korter dan drie maanden werken en een speciaal seizoencontract krijgen. Deze korte termijn contracten verplichten niet tot het afdragen van sociale premies en het afsluiten verzekeringen. Belangrijkste reden voor de fabriek om seizoenarbeiders aan te nemen is fluctuerende omvang in de productie; soms is er sprake van – tijdelijk – veel extra werk. Voor de werknemers is deze mogelijkheid van tijdelijk werken soms een uitkomst in geval van overgang naar ander werk (in geval van bijvoorbeeld een aanstaande verhuizing, start van een studie). De fabriek is gevestigd in landelijk gebied, waar veel landbouw plaats vindt. Wanneer de oogsttijd voorbij is, zijn veel mensen afhankelijk van inkomsten uit tijdelijk werk in de fabriek. 80% van de huidige werknemers is in dienst gekomen bij de start van de fabriek.

Arbeidsomstandigheden

Werknemers krijgen gemiddeld 1 miljoen VND (dat is ongeveer € 50,-) per maand betaald, dit is het dubbele van het minimum dat Vietnamese bedrijven wettelijk verplicht zijn te betalen. Dit bedrag is inclusief verzekering en gratis dagelijkse lunch. Wanneer werknemers goed presteren (in termen van kwantiteit, kwaliteit en discipline: het volgen van de regels) krijgen zij 10% opslag.

Er wordt acht uur per dag gewerkt. Overwerk komt wel voor maar op vrijwillige basis en wordt voor 150% uitbetaald. Uit de FWF-audit kwam naar voren dat hiermee wel de hand wordt gelicht. Registratie van werkuren gebeurde voorheen op maandelijkse basis door de toezichthouders. Deze registratie bleek niet accuraat daarom is nu overgegaan tot het dagelijks bijhouden van de gewerkte uren. Maar wij hebben niet na kunnen gaan of dat nog steeds het geval is.

Kennisoverdracht en levering machines

Het Nederlandse bedrijf heeft gedurende verschillende perioden van steeds enkele maanden, Vietnamese productiemedewerkers en het management opgeleid in specifieke werkwijzen en gebruik van apparatuur. Dit betrof niet alleen naaimachines maar ook het werken met het ontwerpprogramma (CAD/CAM) en logistieke technieken (planning en warehousingssystemen).

Supervisors en management zijn nu in staat om nieuwe collega's zelf op te leiden. Deze training is als vast onderdeel van de proefperiode bij indiensttreding opgenomen.

Naaimachines en andere apparatuur is geleverd door het Nederlandse bedrijf.

Positie van vrouwen

Van de 300 werknemers is ongeveer 90% vrouw, waaronder de directrice/eigenares van de fabriek. Van discriminatie op de werkvloer is nauwelijks sprake. De toezichthouders zijn zowel man als vrouw.

In de audit van FWF kwam naar voren dat de fabriek zich niet hield aan de wettelijke norm voor zwangere vrouwen of jonge moeders voor wat betreft verlof en werkuren. De wettelijke norm schrijft voor dat zwangere vrouwen en borstvoedende moeders niet langer dan 7 uur per dag mogen werken en 2 dagen extra vakantie krijgen. Volgens de directrice was dit onbekend en is dit inmiddels aangepast.

Sociaal programma

De fabriek heeft een sociaal programma dat bestaat uit het volgende: een jaarlijkse picknick met de werknemers, een (eigen) vakbond die zieke werknemers of werknemers die in het ziekenhuis liggen bezoekt (en meer algemeen het privéleven van de werknemers een beetje in de gaten houdt) en het sporadisch steunen van goede doelen, met name gericht op de zorg van arme kinderen.

Kinderarbeid

De gemiddelde leeftijd van de werknemers is ongeveer 25 jaar. Volgens de wet is het niet toegestaan om jongeren onder de 18 jaar te laten werken in de fabriek (voor andersoortig werk kan dit weer anders zijn. De minimum leeftijd waarop in Vietnam *in principe* gewerkt mag worden is 15 jaar). Hieraan wordt volgens het management strikt de hand gehouden. Als ontdekt wordt dat iemand valse papieren heeft wordt hij of zij onmiddellijk ontslagen. Bovendien controleert de provinciale autoriteit geregeld deze regel. Bij overtreding krijgt de fabriek een boete van 1.200,- euro per geval.

19.3.2 Milieubeleid

De fabriek voldoet aan de wettelijke milieunormen (betreffende watergebruik, geluidsoverlast, stof en elektriciteit) en aan de regels voor veiligheid in en om de fabriek. De fabriek is hiervoor gecertificeerd door de bevoegde overheidsinstantie. Voor wat betreft de veiligheid in de fabriek geldt dat medewerkers, afhankelijk van de werkzaamheden, beschermende kleding moeten dragen. Medewerkers krijgen eens per jaar shirts, slippers en gezichtsmaskers (monddoekjes) uitgereikt. Medewerkers die de stoffen snijden moeten stalen handschoenen dragen; mensen die met elektriciteit werken moeten isolerende werkhandschoenen en schoenen dragen. Het management geeft aan hierop te controleren; na vier waarschuwingen volgt een financiële sanctie (in de vorm van een korting op het salaris).

In de fabriek die wij hebben bezocht constateerden we dat het licht goed was en de ventilatie redelijk. Nooduitgangen waren bereikbaar. De keuken van de kantine voldoet niet aan Westerse hygiëne- en ARBO-normen; deze is op Vietnamese wijze uitgerust.

Het restafval van de fabriek bestaat uit stof en karton (verpakkingsmateriaal). Dit wordt verzameld en vervolgens verkocht aan lokale opkopers, die het hergebruiken (stof wordt bijvoorbeeld gebruikt voor het vullen van matrassen). Verder is de productie van deze fabriek milieuneutraal te noemen.

19.3.3 Corruptie

Gezien de beperkte handelingen in het productieproces van de Vietnamese fabriek met externe actoren achten we het risico op omkoping in de praktijk klein maar we kunnen het niet met zekerheid uitsluiten.

Binnen de fabriek wordt met toezichthouders gewerkt die in de gaten kunnen houden dat er geen spullen worden meegenomen door werknemers. Het bedrijf heeft niet aangegeven of dit een probleem is. Met betrekking tot de leeftijd van de werknemers (minimum leeftijd voor dit soort fabrieksarbeid is 18) wordt door de fabriek streng gecontroleerd. Waar er met papieren gefraudeerd wordt treedt de fabriek meteen op (boetes of ontslag).

19.3.4 Conclusie effectiviteit

De directrice van de fabriek geeft onomwonden toe dat de komst van het Nederlandse bedrijf ervoor heeft gezorgd dat het management meer aandacht heeft voor het welzijn van de medewerkers. Het is belangrijk dat er goede werkomstandigheden zijn om zo het personeel tevreden en het verloop laag te houden (door toenemende concurrentie van fabrieken in de omgeving wordt dit steeds belangrijker).

De fabriek draagt bij aan de lokale ontwikkeling doordat zij permanente werkgelegenheid heeft gecreëerd. Overigens is dit onderdeel van de overeenkomst met de overheid: de fabriek is gebouwd op lokale grond en daar staat tegenover dat zij lokale mensen werk biedt.

Verder levert de fabriek kwalitatief hoogwaardige producten af. Mede dankzij de audits van FWF kan zij een specifiek kwaliteitsniveau blijven garanderen.

19.4 UITVOERBAARHEID

Het Vietnameze bedrijf heeft aanpassingen moeten doen in de bedrijfsvoering. Dat de normen in de dagelijkse uitvoering soms niet gehaald worden heeft op zich niets met de gestelde eisen in de regeling te maken maar meer met de controle erop. Dat is in dit project ondervangen door de regelmatige FWF-audits die vanuit het Nederlandse bedrijf worden 'bedongen'.

Het bedrijf heeft de certificering voor ISO 9001. De eisen die worden gesteld aan de technische veiligheid en betrouwbaarheid van het productieproces sluiten aan bij de prioriteit van de Vietnameze overheid.

Over de extra administratieve lasten geeft het Nederlandse bedrijf aan dat zij dat acceptabel vond. De uitvoerder is hier op een goede manier mee om gegaan door concrete meetpunten (zoals het aangeven van veranderingen ten aanzien van inkomenseffecten, arbeidsomstandigheden, lokale keteneffecten en milieu) te benoemen op basis waarvan steeds gerapporteerd moest worden.

19.4.1 Conclusie uitvoerbaarheid

De onderzoekers constateren dat de MVO-eisen die de PSOM-regeling stelt uitvoerbaar zijn geweest voor de aanvrager en haar lokale counterpart.

19.5 RELEVANTIE

19.5.1 Economische *spin off*

De bijdrage aan de lokale economische ontwikkeling is aanwezig. Deze heeft vooral betrekking op de werkgelegenheid: tijdelijk bij bouw fabriek, permanent in productie kleding. Overigens groeit die werkgelegenheid wel: bij de start van de fabriek waren er circa 70 mensen in dienst terwijl dat er nu ongeveer 300 zijn. Daarnaast biedt de constante productie natuurlijk ook belastinginkomsten voor de Vietnameze overheid op. Materialen worden deels van lokale toeleveranciers betrokken mits zij aan de gestelde kwaliteitseisen kunnen voldoen.

19.5.2 Duurzaamheid

De gehele uitvoering en het management geschiedt door lokale mensen. Het Nederlandse bedrijf is uitsluitend klant; er bestaat dus een klant-leveranciersrelatie. Omdat klanten bepaalde eisen hebben ten aanzien van het productieproces, niet alleen wat de kwaliteit van de producten betreft maar ook ten aanzien van hoe die tot stand zijn gekomen, heeft de Vietnamese fabriek haar werkwijze aangepast aan westerse normen. Omdat de westerse klanten dit vragen, is de fabriek nu twee keer geaudit door FWF. Twee keer per jaar bezoekt de Nederlandse directeur de Vietnamese fabriek. Hij is ook actief bij de audit betrokken. Hij krijgt inzicht in de auditresultaten en bespreekt vervolgens met het Vietnamese management hoe verbeteracties vorm te geven. Dit wordt allemaal schriftelijk vastgelegd. Deze maatregelen moeten een duurzame naleving van MVO in het bedrijf garanderen.

19.5.3 Conclusie relevantie

Om een oordeel te geven over de relevantie van het toetsingskader kijken we naar de mate waarin het optreden van het bedrijf positieve effecten heeft gehad voor de realisatie van MVO in Vietnam.

De invloed van het Nederlandse bedrijf op de huidige bedrijfsvoering van de Vietnamese bedrijf is duidelijk zichtbaar. De activiteiten in Vietnam zijn een zichtbaar bewijs van dat het mogelijk is te voldoen aan MVO-normen. Het feit dat zij vrijwel uitsluitend voor de internationale markt werken, waar internationale kwaliteitsstandaarden leidend zijn, heeft daar in verregaande mate mee te maken. De activiteiten in Vietnam worden uitsluitend door Vietnamezen uitgevoerd; in die zin is het project ook economisch duurzaam te noemen.

20. CONCLUSIES

20.1 SCHEPEN

Het scheepsbouw project dat de onderzoekers in Haiphong bezochten is een voorbeeldproject. De arbeidsomstandigheden zijn goed en voldoen aan meer dan er strikt wettelijk noodzakelijk is. Zo wordt er twee keer zoveel als het minimumloon uitbetaald, is er een gratis lunch voor de werknemers en zijn er sportfaciliteiten. Ook op het gebied van de milieu normen voldoet het bedrijf aan de Vietnameze wetten (bedrijf heeft hiervoor een certificaat ontvangen).

MVO wordt als onderdeel van de bedrijfsvoering van de werf geborgd. Daarnaast heeft het bedrijf een sociaal programma waar zowel de werknemers van profiteren als andere projecten in Vietnam (oorlogsveteranen bijvoorbeeld).

Door de samenwerking met het Nederlandse bedrijf is er veel in de bedrijfsvoering van de werf veranderd. Het Nederlandse bedrijf heeft MVO meegebracht. Het MVO-toetsingskader is complementair aan de bedrijfsvoering van het Nederlandse bedrijf.

De werf is een voorbeeld voor werven in de regio en heeft met een groeiende productie voor steeds meer banen gezorgd. Na een succesvolle ORET periode is het Nederlandse bedrijf schepen blijven bouwen in Vietnam en wordt er nu zelfs binnen een *joint venture* met de bouw van een nieuwe werf gestart. Als zodanig heeft het project ook bijgedragen aan de ontwikkeling van de scheepsbouw sector van Vietnam.

De kanttekening die gemaakt kan worden heeft betrekking op de ontwikkelingsrelevantie van het project. Het projectmanagement is in Nederlandse handen. Dit is vanuit het perspectief van het Nederlandse bedrijf belangrijk en was een voorwaarde voor het starten van de *joint venture*. De Vietnameze werf kan echter (nog) niet zonder deze Nederlandse steun.

20.2 KLEDING

De Vietnameze kledingfabriek in Hai Duong is eveneens een voorbeeld in de sector. De arbeidsomstandigheden en – voorwaarden zijn redelijk goed te noemen. De salarissen zijn hoger dan gebruikelijk en de omstandigheden op de werkvloer (licht, ventilatie) zijn goed. De milieunormen worden gehandhaafd.

De producten van de fabriek voldoen aan hoge kwaliteitsnormen, dankzij de eisen die de (Nederlandse) afnemers stellen. Ter ondersteuning daarvan wordt twee keer per jaar door een onafhankelijke instantie een audit uitgevoerd die expliciet arbeidsvoorwaarden en – omstandigheden onderzoekt. Op basis van deze auditreports treedt de Nederlandse afnemer met het management van de Vietnameze fabriek in contact om gezamenlijk de inspanningen die nodig zijn om verbeteringen door te voeren, te bespreken en een termijn vast te stellen wanneer een en ander geïmplementeerd moet zijn.

Overigens speelt de FWF-audit volgens ons een belangrijke rol in de volhardendheid waarmee het Vietnameze bedrijf zich aan de MVO-normen houdt. Regelmatige controle op werkwijze en omstandigheden bevordert het MVO-niveau in de fabriek.

20.3 ALGEMENE CONCLUSIES

20.3.1 Arbeidsomstandigheden belangrijkste probleem

Goedkope arbeidskrachten maken Vietnam tot een aantrekkelijke markt voor buitenlandse investeerders, vooral waar het gaat om arbeidsintensieve industrieën. Tegelijk is algemeen bekend dat er in dergelijke industrieën vaak sprake is van extreem lange werktijden, zeer lage beloning en slechte arbeidsomstandigheden.

De twee projecten die wij in Vietnam hebben bezocht zijn gelukkig uitzonderingen op dit algemene beeld. Dat neemt niet weg dat veel organisaties (uiteenlopend van overheid, bedrijven en NGO's) zich inspannen om de arbeidsomstandigheden in Vietnam te verbeteren. Het is jammer te moeten vaststellen dat de aandacht hiervoor aanvankelijk gering was. Pas onder toenemende buitenlandse druk (bijvoorbeeld door het beroemde IKEA-rapport over arbeidsomstandigheden bij toeleveranciers, maar ook omdat Westerse consumenten steeds vaker willen weten onder welke omstandigheden de producten die zij aanschaffen worden geproduceerd) wordt nu in toenemende mate aandacht besteed aan het verbeteren van de arbeidsomstandigheden in Vietnam.

20.3.2 MVO door externe, westerse markt gestuurd

Zoals al aangegeven is ook in Vietnam MVO geïntroduceerd door buitenlandse bedrijven, daartoe vaak aangezet door hun eigen afzetmarkt (consumenten willen eerlijk en groen consumeren). In Vietnam is men eigenlijk nog niet zo ver; men moet nog leren hoe goed te werken. Dat is vooral een kwestie van bewustwording. Veel MVO initiatieven hebben dan ook hiermee te maken. Daarnaast wordt er ook door bedrijven gedaan aan liefdadigheidsprojecten: goed doen voor de omgeving. Maar buitenlandse bedrijven (of liever gezegd: hun klanten) zetten de standaard en sorteren daarbij enige *spin off* effecten.

20.3.3 MVO moet contextspecifiek zijn

Kijkend naar de drie niveaus van armoede - (1) inkomen en baan zekerheid, (2) lichamelijke en geestelijke gezondheid en (3) *empowerment*⁴⁴ – constateren wij dat in Vietnam de focus vooral op het eerste twee niveaus – de arbeidsomstandigheden en het welbevinden van (in dit geval) werknemers ligt. *Empowerment* (bewustwording van arbeiders van hun rechten en plichten) is slechts incidenteel aan de orde. Dat heeft onder andere te maken met de zwakke positie van werknemer op de arbeidsmarkt (je mag blij zijn dat je een baan hebt). Daarbij komt dat de vakbonden in feite onderdeel van de overheid (lees: de communistische partij) zijn. Dit pleit er voor om met de definitie van MVO-doelstellingen zoveel mogelijk aan te sluiten bij de context van het project en de fase van ontwikkeling van een land.

⁴⁴ Gebaseerd op het werk van Amartya Sen, Nobelprijswinnaar (ETI rapport)

BIJLAGEN

BIJLAGE 1 OVERZICHT GEÏNTERVIEWDE PERSONEN

Algemeen

- Nederlandse ambassade in Hanoi
 - Monique Bennema, First Secretary Economic & Commercial Affairs
- Vietnam Chamber of Commerce and Industry (VCCI), Business Office for Sustainable Development (SD4B)
 - Nguyen Quang Vinh, MBA, Deputy Director General
- Vietnamese Academy of Social Sciences, Institute for Family and Gender studies
 - Dr. Le Ngoc Van, Head of Department for Family Studies
 - Tran Thi Cam Nhung, Socio-Cultural Studies & International Relations
- Action Aid (NGO)
 - Phan Van Ngoc, M.Sc., Country Director
 - Saroj Dash, Manager Thematic and Governance
- Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs (Molisa)
 - Dao Quang Vinh, Deputy Director
 - Nguyen Dung Tien, Officer International Cooperation Department
- WWF Greater Mekong, Vietnam Programme (NGO)
 - Richard McNally, Country Programme Manager
 - Jacob Fjalland, Project Manager

Schepen project

- Atradius
 - Gert Bouwman, Manager business, control, IT, reporting & documentation
- Nederlands bedrijf
 - Directeur Verkoop Asia Pacific
 - Directeur Corporate Affairs
 - Projectmanager Scheepswerf Vietnam
 - Vertegenwoordigster Agent in Hanoi
- Vietnameze Scheepswerf
 - Directeur
 - Adjunct-directeur

Kleding project

- EVD
 - Aad de Koning, unitmanager PSOM
- Nederlands bedrijf
 - Managing Director
- Vietnameze bedrijf
 - Directeur
 - Human Resources Manager

BIJLAGE 2 OVERZICHT GERAADPLEEGDE BRONNEN

Algemeen

- Action Aid
- CIA world factbook
- Institute of Development Studies, Report on the ETI Impact Assessment 2006.
- EVD landenpagina
- Economist Intelligence Unit
- IMF, World Economic Outlook
- Ministry of Labour Invalids and Social affairs (MOLISA Vietnam)
- Ministerie voor Buitenlandse Zaken
- Nederlandse Ambassade Vietnam
- UNDP Human Development Report (2006)
- Wikipedia
- Worldbank Vietnam Gender Assesment (2006)
- WWF

Schepen project

- ORET dossier: aanvraag, beschikking, voortgangrapportages, eindrapportage
- EKV dossier: beschikking (ondertekende pagina)

Kleding project

- Dossier: aanvraag, beschikking, voortgangsrapportages, fairware audits, eindrapportage