

Internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen in de waardeketen van tropisch hout



Internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen in de waardeketen van tropisch hout

Maatschappelijke en milieurisico's in de acht belangrijkste exportlanden van halffabricaten en afgewerkte houtproducten naar Nederland: Brazilië, China, India, Indonesië, Maleisië, de Filipijnen, Thailand en Vietnam

Lijst van afkortingen

CPI	Corruptie Perceptie Index
FSC	Forest Stewardship Council
ILO	International Labour Organisation
LHBTI	lesbisch, homoseksueel, biseksueel, transgender- en intersekse personen.
PEFC	Programme for the Endorsement of Forest Certification
PBM	Persoonlijk Beschermingsmiddel

Colofon:

Deze publicatie is tot stand gekomen in opdracht van de werkgroep IMVO, onderdeel van het covenant Duurzaam Bosbeheer. Petra Westerlaan heeft het onderzoek uitgevoerd en de teksten opgesteld met ondersteuning van Marieke de Vries. Dit is een gecoprimeerde versie, het volledige onderzoek is op te vragen via internationaal@cnv.nl.
Ontwerp en editing is uitgevoerd door CNV Internationaal.
Foto's: FSC International, Jeanicolau Simone de Lacerda, Bas de Meijer

Voorwoord

Binnen de duurzame houtsector zijn er veel goede initiatieven die gezamenlijk werken aan het verbeteren van de toeleveringsketen en het tegengaan van negatieve effecten in die keten. Certificering heeft bijgedragen aan het minimaliseren van risico's, ngo's en vakbonden zijn actief op het gebied van capaciteitsopbouw, en bedrijven zelf worden steeds actiever in deze samenwerkingsverbanden. Due diligence (gepaste zorgvuldigheid; zorgplicht in de keten) is voor sommige bedrijven een relatief nieuwe business case en nog een 'work in progress', gebaseerd op de beste informatie die op dit moment beschikbaar is. Dit rapport hoopt wat dat betreft een eerste inzicht te verschaffen in de toeleveringsketen van tropisch hout in acht productielanden, en bedrijven te helpen een groter bewustzijn van maatschappelijke en milieurisico's te ontwikkelen.

Bedrijven in alle sectoren in Nederland geven steeds meer aandacht aan internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen (IMVO). Dit doen ze uit intrinsieke motivatie én als reactie op de groeiende vraag vanuit onze Nederlandse overheid en de EU om zaken te veranderen. Hoe de overheid IMVO ziet is aan het verschuiven, van vrijwillig naar meer verplichtend, en dit zal van bedrijven een grotere verantwoordelijkheid vergen.

De eerste stap om op deze verschuiving in te spelen is om de eigen toeleveringsketen te leren kennen en zich bewust te worden van de risico's, om die in het kader van de vereiste due diligence aan te pakken. De hoeveelheid risico's die er in dit rapport worden genoemd kan overweldigend zijn, maar het doel van het rapport is om inzichten te verschaffen en niet om te kunnen veroordelen of beschuldigen, maar om een eerste blik te werpen op de huidige situatie.

Het wordt steeds duidelijker: het is tijd om deze kwesties aan te pakken. Met behulp van de informatie uit dit verslag kunnen we deze toeleveringsketen stap voor stap samen verbeteren. Aarzel dus niet om contact met ons op te nemen. Wij staan open voor samenwerking, en zullen deze zaken graag met elkaar aanpakken.

Anneke Westerlaken, Voorzitter CNV Internationaal



Samenvatting

Dit onderzoek is uitgevoerd in het kader van het Nederlandse IMVO-Convenant 'Bevorderen Duurzaam Bosbeheer'. Door de voortgang die de afgelopen jaren is geboekt met certificering presteert de Nederlandse houtsector in vergelijking met andere sectoren goed op IMVO¹.

Hoewel erkend moet worden dat Nederland in Europa voorop loopt in de inkoop van gecertificeerd tropisch hout, ligt het aandeel van de gecertificeerde import bij tropisch hout lager dan bij het totaal van de houtimport in Nederland (63% resp. 91%)¹. Binnen de houtsector wordt tropisch hout aangemerkt als de sub sector waar de sociale en milieurisico's het hoogst zijn. Bovendien hebben de internationale certificatieorganisaties voor verantwoord bosbeheer, FSC en PEFC (Forest Stewardship Council resp. Program for the Endorsement of Forest Certification) weliswaar bijna alle sociale en milieuaspecten overgenomen uit de internationale richtlijnen voor IMVO, bijvoorbeeld de OECD² en de UNGPs³, toch zijn deze aspecten slechts in beperkte mate gedekt in de certificatieketens (Chains of Custody, CoC's) van beide organisaties. Bijgevolg kunnen sociale en milieurisico's optreden in de waardeketen voor de productie en verwerking van en de handel in gecertificeerd(e) hout(producten).

Dit onderzoek

In dit onderzoek is gekeken naar de maatschappelijke en milieurisico's die gepaard gaan met de verwerking van tropisch hout in de acht belangrijkste landen die halffabrikaat en afgewerkte producten van tropisch hout leveren aan Nederland: Brazilië, China, India, Indonesië, Maleisië, de Filipijnen, Thailand en Vietnam

De risico's die in deze studie aan bod zijn gekomen, hebben betrekking op: gezondheid en veiligheid op het werk (vaak aangeduid met de Engelse afkorting OSH; het gaat doorgaans om ongezonde of onveilige werkomstandigheden); mensenrechten en rechten van werknemers, in het bijzonder vrouwen; milieu, omgeving en biodiversiteit; gezondheid en veiligheid van omwonenden; bestuur en veiligheid. De methode van gegevensverzameling was een combinatie van documentenonderzoek en gestructureerde vraagg gesprekken met mensen die werken in, of in hun werk veel te maken hebben met, de houtverwerkende sector in een of meer van de onderzochte landen.

Resultaten

De resultaten tonen aan dat zich in alle acht onderzochte landen sociale en milieurisico's voordoen bij de verwerking van tropisch hout. Over het algemeen presteren grote, exportgerichte en gecertificeerde bedrijven beter op IMVO, en voor deze bedrijven zijn veel van de gesignaleerde risico's minder groot dan bij kleine, op binnenlandse markten gerichte, niet-gecertificeerde of ronduit illegale bedrijven. Dit komt onder andere omdat de certificeringen al een stuk van de IMVO risico's ondervangen. Op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk (OSH) is er bij alle soorten bedrijven, in alle onderzochte landen, ruimte voor verbetering - in sommige gevallen véél ruimte.

Alle landen in dit onderzoek scoren slecht wat betreft vrijheid van vereniging en handhaving van de rechten van werknemers op de Global Rights Index van het Internationaal Vakverbond (IVV-ITUC). In alle landen vormen lonen onder leefbaar niveau een probleem. Vaak gaan deze lage lonen ook nog eens gepaard met buitensporig lange werktijden. In alle acht landen krijgen vrouwen minder betaald dan mannen, en in de meeste landen wordt ook het ontbreken van gelijke kansen op een managementpositie voor vrouwen als risico aangemerkt.

Risico's van waterschaarste en mensenhandel zijn zichtbaar in sommige landen, maar zijn niet verbonden met de toeleveringsketen van tropisch hout.

De belangrijkste risico's voor het milieu hebben te maken met slecht afvalbeheer, lozing van gevaarlijke chemicaliën en andere gevaarlijke stoffen, lawaai en stof. Omwonenden van houtverwerkingsbedrijven lopen het risico negatieve effecten te ondervinden van deze milieuoverlast. Voor alle acht landen in dit onderzoek werden omkoping en corruptie als hoog risico aangemerkt. Gebrekkige wetshandhaving werd in de helft van de landen gemeld als risico.

1 https://bewustmethout.nl/wp-content/uploads/2019/08/DEF_Jaarverslag-2019-Bewust-met-Hout-spread.pdf

2 <https://www.oecd.org/corporate/mne/>

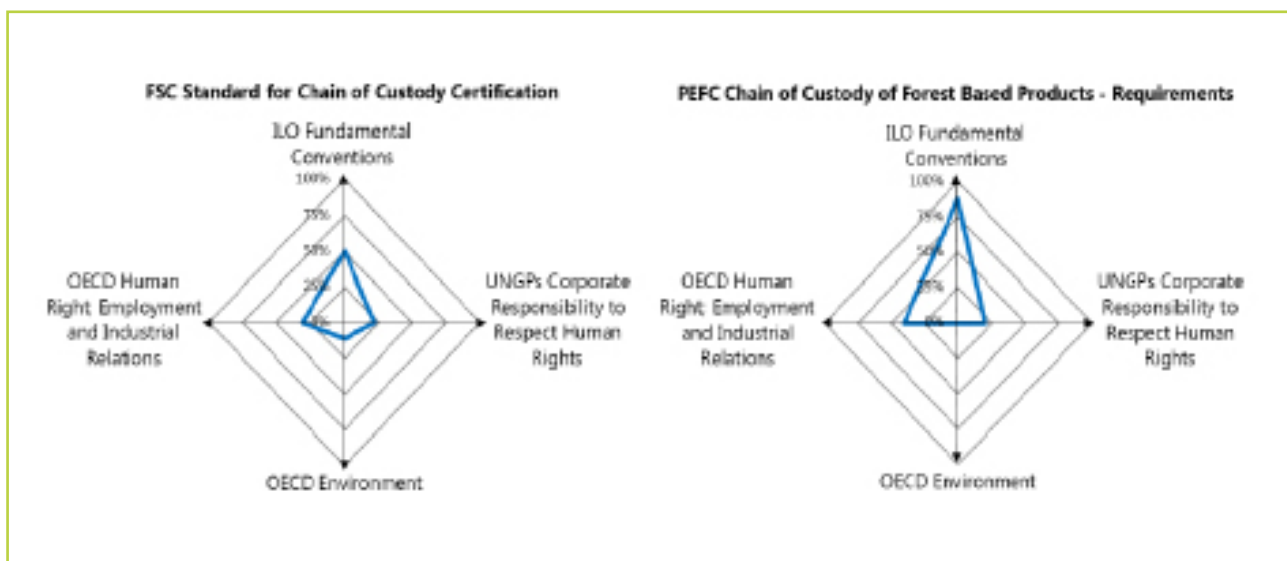
3 https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf

Internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen in de Nederlandse houtsector

Deze studie wordt uitgevoerd in het kader van het Nederlandse IMVO-Convenant 'Bevorderen Duurzaam Bosbeheer'. De Nederlandse houtsector scoort relatief goed op IMVO in vergelijking met andere risico sectoren⁴. Dit is te danken aan de vooruitgang op het vlak van certificering die de afgelopen jaren in de houtsector is geboekt. In 2018 was meer dan 90% van het in Nederland geïmporteerde hout voorzien van een FSC- of PEFC-keurmerk⁵. Uit een rapport voor IDH blijkt dat Nederland in de EU28 voorop loopt, met 65-70% van de geïmporteerde primaire tropische houtproducten voorzien van certificering: een aanzienlijk hoger aandeel dan het EU28-gemiddelde van 28,5%⁶. Binnen Nederland is het certificeringsniveau voor ingevoerd tropisch hout lager dan het totale aandeel van gecertificeerd importhout². Verder blijkt binnen de houthandel tropisch hout de sub sector te zijn met de grootste risico's voor sociale en milieuaspecten¹. Om deze redenen ligt de focus voor dit onderzoek op de sociale en milieurisico's die zijn verbonden aan de import van tropisch hout.

Sociale en milieuaspecten en certificering

Uit een studie van Profundo⁷ blijkt weliswaar dat de internationale bosbeheernormen FSC en PEFC verreweg de meeste van de sociale en milieuaspecten bestrijken die worden genoemd in de toonaangevende internationale richtlijnen, maar ook dat deze aspecten in de normen voor de ketencertificering (CoC) van beide certificatieorganisaties slechts in beperkte mate aan bod komen; zie figuur 1 hieronder.



Figuur 1. De mate waarin de ketencertificatienormen van FSC (links) en PEFC (rechts) de fundamentele IAO-verdragen volgen, voldoen aan de aanbevelingen van de OESO op het gebied van mensenrechten, werkgelegenheid arbeidsverhoudingen, het milieu, en beantwoorden aan de VN-richtlijnen (UNGPs) wat betreft de verantwoordelijkheid van bedrijven om de mensenrechten te respecteren. Bron: Kusumaningtyas, 2019.

4 KPMG, (2014), "MVO Sector Risico Analyse – aandachtspunten voor dialoog", September 2014, pp.1-197.

5 Website Bewust met Hout, <https://bewustmethout.nl/>.

6 White, G., van Benthum, M., Oldenburger, J. en Teeuwen, S., (2019), "Unlocking Sustainable Tropical Timber Market Growth Through Data", IDH Sustainable Trade Initiative.

7 Kusumaningtyas, R., (2019), "Forest Certification and International Guidelines on the protection of Human and Labour Rights", Amsterdam, Nederland: Profundo, juli 2019

Kader 1: Dekking van sociale en milieuaspecten in de normen voor ketencertificering van FSC en PEFC

Voor de FSC zijn in de normen voor ketencertificering opgenomen: een eigen verklaring dat er geen sprake is van betrokkenheid bij schendingen van de belangrijkste IAO-verdragen (clausule 1.3f), een verbintenis tot het respecteren van veiligheid en gezondheid op het werk, met inbegrip van het opleiden van personeel (clausule 1.4) en het instellen van een klachtenregeling (clausule 1.5)⁸. Daarbij valt aan te tekenen dat FSC bezig is met het herzien van de normen voor zijn ketencertificering, met het doel er eisen in op te nemen die verwijzen naar de IAO-basisverdragen (FSC, 2020).

De normen voor ketencertificering door PEFC bevat minimumeisen voor de volgende aspecten rond gezondheid, veiligheid en arbeid: een klachtenregeling (clausule 4.7), vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen, dwangarbeid en kinderarbeid, gelijke kansen en behandeling, en veiligheid en gezondheid op het werk (clausule 4.10.2)⁹.

Het belangrijkste doel van ketencertificering is om te kunnen traceren dat het product afkomstig is uit een goed beheerd en gecertificeerd bos. Vervolgens kunnen er sociale en milieurisico's ontstaan in de verdere waardeketen: de verwerking van en handel in gecertificeerd(e) hout (-producten). Daarom richt deze studie zich op de risico's die kunnen optreden bij de verwerking van tropisch hout.

BELANGRIJKSTE LANDEN VOOR DE VERWERKING EN EXPORT VAN TROPISCH HOUT

De belangrijkste exporteurs van secundaire tropische houtproducten (met inbegrip van houten meubels en onderdelen, en houtwerk voor de bouw, d.w.z. ramen, deuren, vloeren en lijstwerk) zijn China, Vietnam, Maleisië, Indonesië, Brazilië, de Filippijnen, Thailand, Mexico en India. De belangrijkste exporteurs van tropisch multiplex/MDF zijn Maleisië, Indonesië, China en Vietnam. De invoer van houten meubelen en onderdelen in de EU28 is afkomstig uit China, Vietnam, Indonesië, Maleisië, India en Brazilië. Zo'n 9% van die invoer in de EU28 heeft Nederland als bestemming¹⁰.

Doel en reikwijdte

Deze studie heeft tot doel de aanwezigheid of afwezigheid van sociale en milieurisico's bij de verwerking van tropisch hout in kaart te brengen in acht landen die belangrijke leveranciers zijn voor Nederland: Brazilië, China, India, Indonesië, Maleisië, de Filippijnen, Thailand en Vietnam.

De focus van deze studie ligt op de productie van halffabricaten en eindproducten, bijvoorbeeld meubels, lijstwerk, deuren, ramen en kozijnen, multiplex, enz. De risico's die in deze studie aan bod komen, hebben betrekking op: gezondheid en veiligheid op het werk (ongezonde of onveilige werkomstandigheden); mensenrechten en arbeidsrechten; vrouwenrechten; milieu, biodiversiteit en omgeving; gezondheid en veiligheid van gemeenschappen; bestuur en veiligheid.

Door het grote aantal landen en verwerkingsfaciliteiten voor tropisch hout dat deze studie in beschouwing neemt (diverse sub sectoren, groot en klein, zowel gecertificeerd als niet-gecertificeerd), ontstaat een zeer breed beeld. Gezien de beperkte hoeveelheid informatie per land, met name voor China, de Filippijnen en Thailand, is het echter zeer waarschijnlijk dat dit beeld slechts een eerste verkenning is.

8 FSC, (2016), "Chain of Custody Certification FSC-STD-40-004 V3-0", 16 november 2016, FSC International Center, Bonn, Duitsland.

9 PEFC, (2020), "Chain of Custody of Forest and Tree Based Products - Requirements", PEFC International Standard PEFC ST 2002:2020, PEFC Council, Genève, Switzerland.

10 ITTO, (2018), "Biennial review and assessment of the world timber situation 2017-2018", International Tropical Timber Organisation, Yokoyama, Japan.

Brazilië behoort tot de acht grootste producenten van hout en houtproducten ter wereld¹¹. De belangrijkste exportproducten van Brazilië zijn lijstwerk, multiplex, meubels, fijn timmerwerk en gezaagd hout. De belangrijkste bestemmingen zijn de VS, Mexico en Europa, waarbij Nederland in 2018¹² minder dan 2,1% van de exportwaarde voor zijn rekening neemt. Voor Nederland is Brazilië van relatief gering belang waar het gaat om de import van halffabricaten en eindproducten van tropisch hout. Toch zijn er leden van de Koninklijke Vereniging Van Nederlandse Houtondernemingen (VVNH) die zaken doen met Braziliaanse bedrijven.

Er zijn drie interviews gehouden, waarbij verschillende sub sectoren in Brazilië aan bod kwamen: zagerijen voor primaire verwerking, de productie van multiplex, de vloerhoutindustrie, de productie van bewerkt hout en de vervaardiging van meubels. De volgende risico's werden in Brazilië niet genoemd: hoge temperaturen, die leiden tot risico's op flauwvallen; gebrek aan toegang tot voedsel en dranken tijdens het werk (dit is wel een risico bij illegale houtkap); gebrek aan adequate accommodatie / huisvesting; en geestelijke gezondheidsproblemen van werknemers als gevolg van de werkomstandigheden.



Gezondheid en veiligheid op het werk

Het Braziliaanse wettelijke kader is veelomvattend en omvat verschillende aspecten die verband houden met gezondheid en veiligheid op het werk. Voor de bosbouw en de houtverwerking is de regelgevingsnorm (Norma Regulamentadora) 31 (NR31) van toepassing. NR31 heeft betrekking op aspecten zoals de verstrekking van PBM's en de handhaving van het gebruik ervan, de verstrekking van vers drinkwater, medische onderzoeken, EHBO-materiaal en -opleiding, en het beschikbaar stellen van gescheiden toiletten voor mannen en vrouwen¹³.

De belangrijkste risico's in verband met veiligheid en gezondheid op het werk zijn hoge stofniveaus, gebrek aan hygiëne in toiletten, risico's van niet-dodelijke ongelukken (vooral in zagerijen, minder in de meubelindustrie), blootstelling van werknemers aan gevaarlijke stoffen en chemicaliën en onvoldoende bekendheid met de gevaren daarvan, onvoldoende gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen (vanwege het warme klimaat), gehoorschade, ongelukken met vorkheftrucks en andere ongelukken in de fabrieken.

Tijdens de interviews zijn verder de volgende opmerkingen opgetekend:

- De Braziliaanse cultuur staat dichterbij de westerse normen dan bijvoorbeeld de Chinese cultuur.
- In het noorden van Brazilië (waar de bosgebieden zijn) is de welvaart aanzienlijk lager dan in het zuiden. Hoe meer armoede, hoe groter het risico dat bedrijven niet voldoende investeren om gezondheid en veiligheid op het werk te waarborgen. Bovendien is de overheid in het zuiden en zuidoosten van Brazilië beter toegerust om regelmatig inspecties uit te voeren, waardoor de wetshandhaving in die regio's beter is.
- Over het algemeen zijn de problemen groter naarmate activiteiten plaatsvinden in meer afgelegen gebieden: in 'the middle of nowhere' (zoals in het bos) zijn er grotere risico's op problemen met stof, lawaai en chemicaliën. In steden zou dit leiden tot problemen met omwonenden, daarom zijn de risico's daar kleiner.
- Hoe bedrijven presteren hangt samen met de bedrijfsgrootte: grotere, gecertificeerde houtverwerkingsbedrijven worden regelmatig geïnspecteerd en presteren doorgaans beter dan kleinere, niet-gecertificeerde bedrijven. We kunnen onderscheid maken tussen gecertificeerde bedrijven, legale bedrijven en illegale bedrijven, waarbij de prestaties op het gebied van sociale en milieuaspecten achtereenvolgens steeds slechter worden.

11 MVO Nederland, (2020a), MVO-risicocheck Brazilië, 4 september 2020

12 Timber Trade Portal, (2020a): <https://www.timbertradeportal.com/countries/brazil/>, geraadpleegd op 25 oktober 2020.

13 Sustainable Juice, (2020), webpagina met informatie uit 2015 of recent: <http://sustainablejuice.com/social-and-labour/>, geraadpleegd op 18 oktober 2020.



Mensenrechten en arbeidsrechten

MENSENRECHTEN

Belangrijke mensenrechtenkwesties die in 2019 voor Brazilië werden gemeld, waren onder meer misdaden met (dreigementen met) geweld tegen leden van raciale minderheden, mensenrechten-activisten, inheemse volkeren en andere traditionele bevolkingsgroepen, en lesbische, homoseksuele, biseksuele, transgender- of interseksuele personen (LGBTI's). Onrechtmatige of willekeurige executies door de staatspolitie, met straffeloosheid en een gebrek aan verantwoordingsplicht voor de veiligheidstroepen, werden ook als probleem genoemd¹⁴.



WERKNEMERSRECHTEN

Brazilië wordt internationaal erkend om zijn sterke arbeidswetgeving die een grote mate van bescherming biedt aan werknemers⁽¹⁰⁾. Een grote hervorming van het arbeidsrecht in 2017 heeft onder meer geleid tot flexibelere werktijden en kortere lunchpauzes. Duizenden tegenstanders hebben geprotesteerd tegen die hervorming, die zij beschouwden als een aantasting van de bescherming van werknemers⁽⁶⁾. Buitensporige werktijden worden gemeld als een probleem, vooral voor (schijn-) zelfstandigen.

Het Internationaal Verbond van Vakverenigingen (IVV-ITUC) heeft Brazilië opgenomen in de lijst van de tien landen die het slechtst presteren op het gebied van vakbondsrechten. Het land scoort op de schaal van 1 tot 5 van de ITUC Global Rights Index een 5, de slechtste score. Het recht op vrije vereniging en andere rechten van werknemers zijn er niet gegarandeerd. In 2019 zijn meerdere vakbondsleiders vermoord, stakingen werden op brute wijze onderdrukt en mensen, betrokken bij vakbonden of demonstraties, werden bedreigd en geïntimideerd¹⁵. Ook in 2018 zijn moorden op en buitensporig politiegeweld tegen mensenrechtenactivisten en vreedzame demonstranten gemeld¹⁶.

De Braziliaanse arbeidswet is veelomvattend en wanneer bedrijven de wet respecteren, worden de MVO-risico's sterk verminderd. De wetshandhaving verschilt per regio en ministerie, waarbij minder middelen beschikbaar zijn voor het noorden van Brazilië en voor milieu-inspecties. Naast (en door?) de beperkte middelen heeft de wetshandhaving te lijden onder corruptie en omkoping op verschillende niveaus. Hoe bedrijven presteren is afhankelijk van het type bedrijf: grotere, gecertificeerde houtverwerkingsbedrijven worden vaker geïnspecteerd en presteren doorgaans beter dan kleinere, niet-gecertificeerde bedrijven.

KINDERARBEID, DWANGARBEID EN MENSENHANDEL

In 2018 werden 1800 gevallen van werknemers in slechte omstandigheden ('slavenarbeid'; dwangarbeid of arbeid onder vernederende omstandigheden) gemeld in Brazilië⁽⁸⁾. Hout uit Brazilië is door het Amerikaanse ministerie van Arbeid (2018) opgenomen in de lijst van goederen die met behulp van dwangarbeid zijn geproduceerd, maar staat niet vermeld in verband met kinderarbeid.

14 US Department of State, bureau of democracy, human rights and labor, "2019 Country Reports on Human Rights Practices: Brazil", online beschikbaar op <https://www.state.gov/reports/2019-country-reports-on-human-rights-practices/brazil/>, geraadpleegd op 7 november 2020.

15 ITUC, (2020), "2020 ITUC Global Rights Index - 's werelds slechtste landen voor werknemers", Internationaal Verbond van Vakverenigingen, Brussel, België, pp.1-64.

16 Amnesty International, (2018), "Amnesty International Report 2017/18 - The state of the world's human rights", Londen, UK, pp.1-408.

Het rapport van het Amerikaanse ministerie van Buitenlandse Zaken (2020) classificeert Brazilië als een Tier 2-land, wat betekent dat de regering van het land niet volledig voldoet aan de minimumnormen van de Trafficking Victims Protection Act (TVPA, wet voor het uitbannen van mensenhandel), maar dat zij aanzienlijke inspanningen levert om aan deze normen te gaan voldoen. Mensenhandel wordt niet genoemd in verband met de houtsector in Brazilië.

DISCRIMINATIE

Discriminatie op het werk vindt plaats op basis van ras (Afro-Braziliaans, inheemse bevolking), geslacht (vrouwen, transgenders, interseksueel), seksualiteit (lesbisch, homo, biseksueel), arbeidsvermogen en gezondheidstoestand (handicap, hiv/aids-positief). Verder lijden LGBT- en interseksuele mensen onder discriminatie en geweld, die worden aangewakkerd door de overheid.⁽⁸⁾

LONEN

Tot slot werd gewezen op het risico van lonen onder het niveau van een leefbaar loon. In Brazilië is in juli 2019 een leefbaar loon vastgesteld ter hoogte van 424 US\$/maand voor een plattelandshuishouden in Minas Gerais met 4 gezinsleden¹⁷.

Door de geïnterviewden werden de volgende aanvullende opmerkingen gemaakt:

- Een van de geïnterviewden merkte op dat er nu veel vakbonden zijn en dat werknemers kunnen kiezen bij welke bond ze zich willen aansluiten (in het verleden was dit niet het geval). Er zijn strenge wetten voor salarissen en voor (loon)onderhandelingen. Meestal worden vakbondsleiders niet vertrouwd door de werknemers, omdat ze hun positie lijken te gebruiken als een eerste stap in een politieke carrière.
- Een van de geïnterviewden merkte op dat er weliswaar cao's bestaan, maar dat het in tijden van crisis (zoals nu) vrijwel onmogelijk is om over het salaris te onderhandelen en dat de onderhandelingen meer in de richting gaan van het behoud van een baan.
- Een van de geïnterviewden merkte op dat er in de illegale sector allerlei risico's (kunnen) voorkomen, waaronder kinderarbeid, dwangarbeid, schuldaflossingsarbeid en mensenhandel.



Vrouwenrechten

Het Global Wage Report 2018/19 geeft aan dat vrouwen in Brazilië 22-27% (mediaan) minder verdienen dan mannen per uur, rekening houdend met factoren als opleiding, leeftijd, arbeidstijdsstatus (parttime of fulltime) en type werkgever (particuliere vs. publieke sector). Als we kijken naar het maandloon, is de factor-gewogen loonkloof tussen mannen en vrouwen nog iets groter: vrouwen krijgen 25-27% (mediaan) minder loon dan mannen¹⁸. Volgens MVO Nederland ontvangen vrouwen voor hetzelfde werk zelfs minder dan twee derde (62%) in vergelijking met mannen.⁽⁸⁾ Seksuele intimidatie en (huiselijk) geweld tegen vrouwen zijn een probleem in Brazilië. Een van de geïnterviewden merkte op dat Brazilië een 'machocultuur' heeft die niet gunstig is voor de rechten van vrouwen, maar dat het langzaam beter gaat. De gerapporteerde risico's voor de rechten van vrouwen zijn: seksuele intimidatie en geweld tegen vrouwen, een aanzienlijk lager loon voor vrouwen dan voor mannen en geen gelijke kansen op veel functies, waaronder managementposities.

17 Global Living Wage, (2020a): <https://www.globallivingwage.org/living-wage-benchmarks/rural-brazil/>, geraadpleegd op 25 September 2020.

18 ILO, (2018), "Global Wage Report 2018/19 - What lies behind gender pay gaps", Internationaal Arbeidsbureau, Genève.



Milieu en Samenleving

Brazilië gebruikt op grote en toenemende schaal pesticiden, wat leidt tot sterfgevallen, niet-dodelijke ongelukken en gevallen van vergiftiging. In de houtverwerkende industrie is het gebruik van pesticiden niet bekend; dit lijkt meer van toepassing in de context van bosaanplant.

Door het chemisch impregneren van hout (chroom, koper) bestaat het risico dat deze stoffen in het milieu terechtkomen (bijvoorbeeld door lekken/leeglopen tijdens de opslag-, gebruiks- en afvalfase) en schade toebrengen aan planten, dieren en mensen. Beperkte bevoegdheden en middelen bemoeilijken de handhaving van de milieuwetgeving. Daarnaast zijn er misdrijven met (dreiging tot) geweld gericht tegen milieuactivisten⁽¹¹⁾.

De bevoegdheden en middelen voor de handhaving van de milieuwetgeving zijn beperkt, wat de tenuitvoerlegging bemoeilijkt. Er zijn meldingen van bedreiging van en geweld tegen milieuactivisten. De uitstoot van broeikasgassen is een risico, maar er wordt aan toegevoegd dat de houtverwerkende industrie in vergelijking met andere industriële activiteiten als 'koolstofvriendelijker' kan worden beschouwd, aangezien zij gedeeltelijk werkt op biobrandstof uit het houtafval. Tot slot worden afvalbeheer en het risico op brand genoemd als milieurisico's. Een veelgehoorde klacht van omwonenden van houtbedrijven betreft het stofgehalte in de lucht. De volgende risico's zijn niet geconstateerd bij gecertificeerde bedrijven, maar worden mogelijk geacht bij legale bedrijven, en als zeer waarschijnlijk gezien (hoog risico) bij illegale activiteiten: gezondheidsklachten door verslechtering van de lucht- en waterkwaliteit, gezondheidsklachten door blootstelling aan en ongelukken met chemicaliën en andere gevaarlijke stoffen.



CORRUPTIE

Brazilië heeft een score van 35 op de corruptie-index CPI, die loopt van 0 (bijzonder corrupt) tot 100 (bijzonder schoon). Dat betekent dat er een hoog risico op corruptie bestaat. De bedrijfscultuur gaat veel over persoonlijke relaties en status, minder over naleving van de wet en het nemen van verantwoordelijkheid. Het probleem is diepgeworteld, vooral op het niveau van de staat en de gemeenten. Bedrijven die 'giften' of 'bijdragen' geven, kunnen bijvoorbeeld profiteren van minder arbeidsinspecties door overheidsfunctionarissen.

VRIJHEID

Geweld tegen journalisten is een van de belangrijke mensenrechtenschendingen die worden gemeld.⁽¹¹⁾

VEILIGHEID

Onwettige of willekeurige moorden door de staatspolitie, met straffeloosheid en een gebrek aan verantwoordingsplicht voor de veiligheidsdiensten worden als probleem gemeld⁽¹¹⁾. De slachtoffers waren meestal jonge zwarte mannen uit favela's en gemarginaliseerde gebieden. Het gebruik van sterk gemilitariseerde politie-interventies werd vooral ingegeven door de 'war on drugs'⁽¹³⁾. Ongerechtvaardigd politiegeweld ondermijnt de openbare veiligheid¹⁹.

Tot slot worden veel illegale activiteiten ondersteund door geweld van veiligheidstroepen. In de categorie bestuur en veiligheid worden de volgende risico's gerapporteerd: hoog risico op corruptie (minder bij FSC-gecertificeerde bedrijven, in vergelijking met illegale bedrijven), een groot aantal moorden door de staatspolitie die de openbare veiligheid ondermijnen, en slechte wetshandhaving (voor gecertificeerde bedrijven wordt dit gecontroleerd tijdens de certificatie-audit, wat het risico verkleint). Verder werd opgemerkt dat Brazilië zeer goede wetten heeft. Het probleem is omkoping, en de rol van de overheid om de wetten uit te voeren. Bedrijven die zich aan de wet houden, komen dan in een positie waarin ze niet kunnen concurreren met anderen, die het minder nauw nemen.

IMVO-INITIATIEVEN

In Brazilië is een Global Compact-netwerk actief, dat zich richt op het handhaven van de mensenrechten en het bestrijden van corruptie. Sinds 2011 zijn er verschillende activiteiten uitgevoerd om corruptie aan te pakken en uit te bannen. Global Compact Brazilië heeft een anticorruptie werkgroep in het leven geroepen die een dialoog tussen de belangrijkste belanghebbenden mogelijk moet maken en begeleiding moet bieden bij het voorkomen van corruptie en het omgaan met verzoeken tot omkoping²⁰.

19 Human Rights Watch, (2020), "World Report 2020 - events of 2019", pp.1-652.

20 Global Compact Network Brazil, (2018), "Integrity in the Construction Sector - discussing the challenges and proposing solutions to the industry", mei 2018, UN Global Compact Network Brazil.

China

**multiplex, meubels,
fijn timmerwerk en
fineer producten**

De belangrijkste producten die China exporteert zijn bewerkte producten, met name houten meubels, multiplex en fijn timmerwerk. Naar verluidt bestaat de Chinese houtindustrie uit ongeveer 100.000 individuele bedrijven, waarvan de meeste kleine en middelgrote ondernemingen. Onder hen zijn meer dan 6.000 multiplexfabrikanten, meer dan 10.000 fineerfabrieken, 650 fabrieken van geperst plaatmateriaal, 25.000-50.000 meubelfabrikanten (waarbij de hoogste schatting ook kleine fabrieken omvat). De Chinese houtproductenindustrie heeft een breed scala aan exportbestemmingen, waarvan de VS en Japan de belangrijkste zijn. Nederland is in 2018 goed voor minder dan 2,8% van de exportwaarde²¹.

Voor Nederland is China een belangrijk land van waaruit halffabricaten en eindproducten van tropisch hout worden betrokken: China staat nummer 1 voor import daarvan in Nederland⁽⁷⁾. Op dit moment zijn er echter geen of maar heel weinig VVNH-leden die zaken doen met Chinese bedrijven.

In de interviews werd slechts weinig landspecifieke informatie verstrekt; de meeste geïnterviewden beschreven slechts algemene trends voor de verwerking van tropisch hout. De sub sectoren die aan bod komen zijn de multiplexindustrie en de meubelindustrie.



Gezondheid en veiligheid op het werk

Er is wetgeving in China om de veiligheid op de werkplek te waarborgen²² en de overheid werkt voortdurend aan wetten en richtlijnen om de veiligheid van producten en mensen te verbeteren²³. De overheidsdienst voor arbeidsveiligheid (SAWS) is verantwoordelijk voor gezondheid en veiligheid op het werk in China²⁴.

De wet op de arbeidsveiligheid bevat 14 basissystemen en -maatregelen voor ondernemingen en productie-eenheden, waaronder de volgende²¹:

- de relevante wetten (algemeen en sectorspecifiek) en voorschriften moeten worden nageleefd;
- er moet een persoon worden aangewezen die verantwoordelijk is voor alle veiligheidsaspecten;
- er moet een systeem worden ingevoerd voor opleiding, training en beoordeling van de veiligheidskennis van arbo-directeuren, arbo-managers en werknemers;
- uitzonderlijk gevaarlijke omstandigheden moeten worden geregistreerd bij de plaatselijke veiligheidsinspectie;
- er moet een systeem voor veiligheidsmanagement worden ingevoerd dat specifiek gericht is op werkplekken waar explosieven, werken op hoogte en andere gevaren een rol spelen.

Er is wetgeving in China om de veiligheid op de werkplek te waarborgen. In het onderzoek wordt echter uitgelegd dat in China van alles kan gebeuren, aangezien de focus in de houtindustrie ligt op goedkope, snelle productie. In de categorie gezondheid en veiligheid op het werk zijn⁽¹³⁾ risico's geïdentificeerd: hoge stofgehaltenes, die kunnen leiden tot zuurstofgebrek; gebrek aan hygiëne in toiletten; risico's op dodelijke en niet-dodelijke ongevallen; geestelijke gezondheidsproblemen van werknemers (door donkere werkplekken en ongunstige werkomstandigheden); blootstelling van werknemers aan gevaarlijke chemicaliën en andere stoffen (bijv. bij het mengen van lijm) en een gebrek aan kennis over dergelijke stoffen; onveilige gebouwen (gaten in vloeren, kwetsbare dakconstructies); slecht werkende of onveilige machines (o.a. door het verwijderen van veiligheidskappen); groot risico op een gebrek aan PBM's; gebrek aan brandveiligheid en voorbereiding en reactie op noodsituaties; verkeersongevallen in fabrieken; en gehoorschade.

21 Houhandelsportaal, (2020b): <https://www.timbertradeportal.com/countries/china>, geraadpleegd op 25 oktober 2020.

22 MVO Nederland, (2020b), MVO-risicocheck China, 4 september 2020

23 RVO, (2016b), "Corporate Social Responsibility in China", Rijksdienst voor Ondernemend Nederland, juni 2016.

24 Ministerie van Buitenlandse Zaken, (2014), "Corporate Social Responsibility Guide - facilitating responsible and sustainable business in China", mei 2014.

In de afgelopen jaren heeft certificeringsinstituut SKH alle certificeringen (o.a. KOMO / CE) die werden afgegeven in China stopgezet. Redenen hiervoor waren onder andere dat niet werd voldaan aan de Europese normen voor productiecontrole en dat Chinese bedrijven een gebrek aan bereidheid toonden om verbeteringen door te voeren na kritische opmerkingen bij externe audits. De volgende aanvullende constatering werden gedaan:

- In China voorzien fabrieken hun werknemers van maaltijden. De kwaliteit en kwantiteit van het voedsel is onbekend.
- Het is heel gebruikelijk in China dat er slaapaccommodatie (barakken) zijn voor werknemers, vooral voor de werknemers die de machines bedienen. De kwaliteit hiervan is onbekend, maar in andere sectoren bleek dit schrikbarend klein te zijn en veel mensen die gezamenlijk 1 kamer delen.
- Hoewel er tijdens de fabrieksbezoeken geen ademhalingsproblemen bij werknemers werden waargenomen, werd opgemerkt dat het waarschijnlijk is dat sommige werknemers deze mettertijd zullen ontwikkelen, bijvoorbeeld werknemers die met chemicaliën omgaan.



Mensenrechten en arbeidsrechten



SCHENDING VAN DE MENSENRECHTEN

China heeft een lange staat van dienst op het gebied van ernstige schendingen van de vrijheid van godsdienst. In de afgelopen jaren is een campagne gevoerd om religieuze praktijken te verminderen en het culturele en taalkundige erfgoed van religieuze en etnische gemeenschappen uit te wissen, gericht op Tibetaanse boeddhisten, Oeigoerse moslims, protestantse christenen en aanhangers van de Falun Gong⁽¹⁹⁾. Naar verluidt hebben de autoriteiten meer dan een miljoen mensen opgesloten in buitengerechtelijke interneringskampen die bedoeld zijn om religieuze en etnische identiteiten uit te wissen, en zijn er meldingen over veiligheidsfunctionarissen in die kampen die gevangenen mishandelen, martelen en vermoorden²⁵. Verder zijn er sterke aanwijzingen voor discriminerende praktijken, op basis van religie en etniciteit, rond het verstrekken van paspoorten⁽¹⁹⁾.

In een verslag van 2016 wordt erop gewezen dat de meeste etnische minderheden worden blootgesteld aan ernstige schendingen van hun mensenrechten, waaronder hogere armoedecijfers, discriminatie en gedwongen verhuizingen⁽¹³⁾. In de regio Xinjiang worden etnische minderheden (Tibetanen, etnisch Turkse moslims zoals de Oeigoeren, en etnische Kazachen) geconfronteerd met discriminatie, intimidatie, willekeurige opsluiting, marteling en andere vormen van misbruik⁽¹⁹⁾.

WERKNEMERSRECHTEN

De arbeidswetgeving van de Volksrepubliek China (1994) en de wetgeving inzake arbeidsovereenkomsten van de Volksrepubliek China (2008) zijn de meest relevante wetten op het gebied van arbeidsrechten⁽²¹⁾. Het Chinese ministerie van Buitenlandse Zaken meldt dat de meeste aspecten die in internationale verdragen zijn opgenomen door de Chinese arbeidswetgeving worden ondervangen, en dat de wet- en regelgeving wordt aangescherpt om de belangen van de werknemers verder te beschermen. Dit is in strijd met de gangbare opvattingen buiten China, welke vinden dat de wetgeving amper de internationale verdragen ondervangt.

Mensenrechten en arbeidsrechten waarop in China wet- en regelgeving van toepassing is zijn onder andere:

- vrijheid van vereniging;
- het recht op gelijk loon voor gelijk werk;
- afschaffing van slavernij en dwangarbeid;
- afschaffing van kinderarbeid; en
- het recht op sociale zekerheid

25 US Department of State, bureau of democracy, human rights and labor, (2019b), "2019 Country Reports on Human Rights Practices: China (including Hongkong, Macau en Tibet)", online beschikbaar: <https://www.state.gov/reports/2019-country-reports-on-human-rights-practices/china/>, geraadpleegd op 25 October 2020.

Er zijn echter kwesties die niet voldoende aan bod komen, zoals het recht om niet te worden gediscrimineerd en het recht op privacy. Verder worden bepaalde rechten door de wet beschermd, maar zijn ze in de praktijk moeilijk uitvoerbaar, zoals de vrijheid van vereniging en het recht op vreedzame vergadering⁽²¹⁾.

Op de ITUC Global Rights Index (schaal van 1 tot 5) scoort China 5 voor de vrijheid van vereniging en de rechten van werknemers. Daarmee behoort het tot de slechtste landen ter wereld voor werknemers. Zonder garantie op rechten worden werknemers blootgesteld aan oneerlijke arbeidspraktijken onder vaak autocratische regimes^{12, (19)}. Het Amerikaanse ministerie van Buitenlandse Zaken⁽²²⁾ meldt dat er sprake is van obstructie van de rechten op vreedzame vergadering en vrije vereniging, en van ernstige inperkingen van arbeidsrechten, waaronder een verbod voor werknemers om zich te organiseren of zich aan te sluiten bij vakbonden van hun eigen keuze. Amnesty International⁽¹³⁾ meldt dat mensenrechten- en andere activisten zijn gearresteerd, vervolgd en veroordeeld op beschuldiging van 'ondermijning van de staatsmacht' en 'het uitlokken van ruzies en problemen', met risico's op marteling en mishandeling.

KINDERARBEID, DWANGARBEID EN MENSENHANDEL

De Chinese wet verbiedt arbeid door kinderen jonger dan 16 jaar. Adolescenten tussen 16 en 18 jaar mogen onder bepaalde voorwaarden werkzaam zijn⁽²¹⁾. Hoewel bekend is dat kinderarbeid in China een probleem is⁽²²⁾, staat hout niet op de lijst van goederen die met behulp van kinderarbeid zijn geproduceerd, noch op de lijst van goederen die met behulp van dwangarbeid zijn geproduceerd²⁶.

China is in het rapport over mensenhandel van het Amerikaanse ministerie van Buitenlandse Zaken voor 2020 geassocieerd als een Tier 3-land²⁷. Dit betekent dat de Chinese regering niet volledig voldoet aan de minimumnormen voor het uitbannen van mensenhandel zoals opgenomen in de Wet op de bescherming van slachtoffers van mensenhandel (TVPA) en geen grote inspanningen doet om wel aan deze normen te gaan voldoen. In het rapport over de houtsector in China wordt de mensenhandel niet genoemd⁽²⁴⁾.

VRIJHEID VAN VERENIGING EN VAKBONDEN

De MVO-risicocheck voor hout uit China⁽¹⁹⁾ meldt dat de IAO-conventies over de oprichting van vakbonden en collectieve onderhandelingen (ILO C87 en C98) niet door China zijn ondertekend. De vrijheid van vereniging is ook niet wettelijk beschermd en er zijn geen onafhankelijke vakbonden. In plaats daarvan zijn alle lokale en sectorale vakbonden verplicht zich aan te sluiten bij de enige erkende vakbond (ACFTU), die loyaal is aan de regering. Een oproep tot staking kan leiden tot gevangenisstraf.⁽¹⁹⁾ Er zijn meldingen van arbeidsrechten- en mensenrechtenactivisten die worden gearresteerd, vastgehouden en veroordeeld, met een risico op marteling en mishandeling.^(13,12)

Hoewel er in China vakbonden zijn, bestaat er in het land een perceptie van beperkte vrijheid; om je baan te behouden is het beter om niet kritisch te zijn of 'problemen' te veroorzaken.

ARBEIDSMIGRANTEN

Chinese bedrijven hebben tientallen miljoenen arbeidsmigranten in dienst, velen uit het relatief arme westen van China. Hoewel ze op papier dezelfde rechten hebben, zijn arbeidsmigranten in de praktijk kwetsbaarder voor contractbreuk, slechte leefomstandigheden, niet-betaling van loon, ongezonde werkomstandigheden en lange werktijden¹⁹. Uit een studie uitgevoerd in 2017 blijkt dat 75% van de arbeidsmigranten in China hun kinderen in de regio van herkomst achterlaten, als gevolg van lage inkomens, lange werkdagen en een gebrek aan kinderopvang. Er zijn sterke aanwijzingen dat werkgevers weinig steun bieden voor kinderopvang aan hun arbeidsmigranten⁽¹⁹⁾.

26 US Department of Labor, (2018), "U.S. Department of Labor's 2018 list of goods produced by child labour or forced labour", pp.1-88.

27 US Department of State, (2020), "Trafficking in Persons Report 20th Edition", juni 2020.

LONEN

Wat in China als een leefbaar loon kan worden beschouwd, hangt sterk af van de regio. Voor een doorsnee stedelijke familie van 3,5 personen, werd een leefbaar loon vastgesteld op 370 USD/maand in Chengdu (juli 2019), terwijl voor zo'n zelfde familie in Shanghai een leefbaar loon wel 641 USD/maand (augustus 2019) zou moeten bedragen²⁸.

DISCRIMINATIE OP HET WERK

Discriminatie op de werkplek is in China niet door wetgeving verboden, en er zijn sterke aanwijzingen dat discriminatie op grond van seksuele geaardheid, fysiek voorkomen en genderidentiteit in China gebruikelijk is. Uit een UNDP-studie van 2018 bleek dat 21% van de LGBTI-ers moeilijkheden ondervond bij hun zoektocht naar een baan. Chinese vrouwen hebben ook gemeld dat discriminatie op grond van hun vrouw-zijn een belangrijk probleem is¹⁹; zie paragraaf 3.3 voor meer informatie hierover. China heeft een lange en aanhoudende reputatie van grove schendingen van de godsdienstvrijheid en van discriminatie op grond van etnische afkomst.



Vrouwenrechten

Voor vrouwen in China zijn de volgende problemen gemeld: discriminatie, oneerlijk ontslag, degradatie en loonverschillen. Gemiddeld verdienen vrouwen 35% minder dan mannen voor gelijksoortig werk, waarbij de loonkloof het grootst is op het platteland. Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in leidinggevende functies en in het hoger onderwijs¹⁹.

Het Global Wage Report 2018/19⁽¹⁵⁾ geeft aan dat Chinese vrouwen per uur 21% minder verdienen (mediaan en gemiddeld) dan Chinese mannen, rekening houdend met factoren als opleiding, leeftijd, arbeidstijdsstatus (deeltijds of voltijds) en type werkgever (particuliere vs. publieke sector). Als we kijken naar het maandloon, is de factor-gewogen loonkloof tussen mannen en vrouwen iets groter: vrouwelijke werknemers krijgen (mediaan) 22-24% minder loon dan mannelijke werknemers⁽¹⁵⁾.



Milieu en Samenleving

China heeft te kampen met veel milieuproblemen, waaronder hoge CO₂-uitstoot, slechte luchtkwaliteit, zoetwaterschaarste, verontreiniging van waterlichamen en bodems, en gevaarlijk afval. Om deze problemen aan te pakken, stelt de regering nieuwe en strengere wetten en regels vast⁽²⁰⁾.

Met betrekking tot het milieu en de gezondheid en veiligheid van omwonenden zijn zeer beperkte gegevens beschikbaar. Er zijn initiatieven ter bevordering van energiebesparing en ter voorkoming van stofproblemen in het milieu van fabrieken.

Door het chemisch impregneren van hout (met chroom- en koperzouten) bestaat het risico dat deze stoffen in het milieu terechtkomen (bijvoorbeeld door lekken en leerloop tijdens de gebruiks-, opslag- en afvalfase) en schade toebrengen aan planten, dieren en mensen.



28 Global Living Wage, (2020b): <https://www.globallivingwage.org/countries/china/>, geraadpleegd op 25 september 2020.



CORRUPTIE

China heeft een CPI-score van 41, wat betekent dat het risico op corruptie hoog is⁽¹⁹⁾. Persoonlijke relaties zijn belangrijk in de Chinese bedrijfscultuur, waardoor de scheidslijnen tussen elkaar helpen en corrupt gedrag vaak kunnen zijn. Sectoren die sterk gereguleerd zijn door de overheid zijn het meest vatbaar voor corruptie, waarbij ambtenaren een oogje dichtknijpen voor fouten van 'bevriende' bedrijven. Ten slotte zijn officiële goedkeuringen vaak te koop⁽¹⁹⁾. RVO⁽²⁰⁾ benadrukt dat het bestrijden van corruptie de afgelopen jaren een prioriteit is geweest voor Chinese leiders.

VRIJHEID

Volgens de Landenlijst van Freedom House wordt China beschouwd als 'niet vrij', wat betekent dat het land een onderdrukkend regime heeft waar het gaat over politieke rechten en burgerlijke vrijheden⁽¹⁹⁾. Er is sprake van willekeurige inmenging in de privacy van burgers en aanzienlijke beperkingen van het vrije verkeer van personen (voor zowel binnen- als buitenlandse reizen)⁽²²⁾.

De persvrijheid is zeer beperkt: met een score van 78,48 (0 = beste, 100 = slechtste score) staat China op plaats 177 van de 180 landen in de World Press Freedom Index van Reporters without Borders (RSF)⁽¹⁹⁾. Fysieke aanvallen op en strafrechtelijke vervolging van journalisten, advocaten, schrijvers, bloggers, dissidenten, petitionarissen en hun familieleden komen voor, evenals censuur en het blokkeren van websites⁽²²⁾.

In juni 2019 sloten 2 van de 7 miljoen mensen in de stad Hongkong zich aan bij protesten voor het behoud van historisch verworven vrijheden. Sindsdien heeft de Chinese overheid de protesten hardhandig de kop ingedrukt en veel vrijheden met nieuwe wetgeving ingeperkt of afgeschaft.

VEILIGHEID

Er wordt in China buitensporig geweld gebruikt tegen demonstranten door de politie en door leden van criminele bendes⁽¹⁶⁾. Andere belangrijke mensenrechtenkwesties die voor China worden gemeld, zijn willekeurige of onwettige executies door de regering, gewelddadige ontvoeringen door de regering, martelingen en willekeurige detentie door de regering. Aan deze lijst zijn toegevoegd wrede en levensbedreigende omstandigheden in gevangenissen en andere detentiecentra, en het bestaan van politieke gevangenen⁽²²⁾.

MVO-INITIATIEVEN

Chinese brancheorganisaties en lokale overheden hebben een groot aantal MVO-normen en -richtlijnen uitgevaardigd. Sinds 2008 moeten staatsbedrijven in China jaarlijks een MVO-verslag publiceren. De beurzen in Shanghai en Shenzhen promoten MVO bij beursgenoteerde bedrijven. Het MVO-bewustzijn en de handhaving van MVO-richtlijnen verschilt per regio en is over het algemeen beter in de meer ontwikkelde delen van het land (Beijing, Shanghai, de Parelrivierdelta) en minder in de armere westelijke regio. Meer dan 300 staatsbedrijven en particuliere ondernemingen in China hebben zich aangesloten bij Global Compact, een initiatief ter verbetering van de mensenrechten, de arbeidsomstandigheden van werknemers, het milieu en de bestrijding van corruptie⁽²⁰⁾.

In India bestaat een bloeiende verscheidenheid aan industrieën voor halffabricaat, bewerkte en hoogwaardige houtproducten, waaronder ambachtelijk houtwerk, multiplex, fineer en houten meubels. In 2018 behoorde Nederland met 3,3% van de exportwaarde²⁹ tot de top-10 van afnemers van Indiase houtproducten.

Voor Nederland is India een belangrijke leverancier van halffabricaten en eindproducten van tropisch hout. Tegelijkertijd zijn er nauwelijks leden van de VVNH die momenteel zaken doen met India.

Twee interviews in het onderzoek hadden betrekking op India, en wel op de subsectoren multiplex/MDF, vervaardiging van meubelonderdelen, meubelmakerij en houtbewerking.



Gezondheid en veiligheid op het werk

De belangrijkste risico's in verband met veiligheid en gezondheid op het werk in de houtsector in India zijn onder meer hoge stofgehalten die ademhalingsmoeilijkheden veroorzaken, vooral wanneer hout wordt verzaagd of op andere wijze bewerkt. Hoge temperaturen op werkplaatsen (met records tot 50°C en hoger in de zomer) leiden tot risico's op flauwvallen. Er is een gebrek aan hygiëne in de toiletten. In kleinere werkplaatsen is de werkomgeving vaak niet veilig (geen veiligheidslijnen op de vloer, apparatuur die rechtstreeks wordt aangesloten, zonder stekkers, duisternis, defecte apparatuur, vertraagde reparaties). Er zijn veel defecte of onveilige machines en het veelvuldig verwijderen van veiligheidsonderdelen leidt tot grote risico's voor de werknemers. Machines zijn vaak oud en worden niet regelmatig onderhouden. Er werd een algemeen gebrek aan PBM's voor werknemers geconstateerd, met uitzondering van Covid-mondmaskers. Dit heeft te maken met kostenbesparing (niet verschaffen van persoonlijke beschermingsmiddelen), met de kwaliteit of effectiviteit van de PBM's (maskers die de ademhaling belemmeren bijvoorbeeld) en ook met de hoge temperaturen (waardoor het moeilijk is om PBM's te dragen). Er is ook een gebrek aan brandveiligheid; voor kleine industrieën is dit een algemeen risico, voor grote industrieën heeft het te maken met opleiding.

Tijdens de interviews zijn voorts de volgende aanvullende opmerkingen gemaakt:

- De Arbeidswet schrijft voor dat ongevallen (met en zonder dodelijke afloop) moeten worden gedocumenteerd, voor de mechanismen t.b.v. compensatie voor werknemers.
- Werknemers halen drinkwater uit flessen van 15 of 20 liter, soms leveren aannemers drinkwater via flessenwater of een watertank. Of de watertank schoon is en waar het gebruikte drinkwater vandaan komt, is dikwijls onzeker. Corruptie is hier een probleem, omdat werknemers niet zeker kunnen zijn of overheidsfunctionarissen daadwerkelijk alle noodzakelijke controles zullen uitvoeren om een goede kwaliteit van het drinkwater te garanderen. Ook waren niet in alle bezochte fabrieken watertappunten beschikbaar.
- Opgemerkt werd dat kleinere bedrijven over het algemeen niet veel doen om de gezondheid en veiligheid van hun werknemers te garanderen; er kan daar op elk moment van alles gebeuren.
- Met betrekking tot het (gebrek aan) bewustzijn over gevaarlijke stoffen/chemicaliën bij werknemers werd opgemerkt dat de werknemers een training krijgen over hoe ze deze stoffen moeten toepassen en wat ze moeten gebruiken, en dat ze ook een training krijgen over persoonlijke beschermingsmiddelen.

²⁹ Houthandelsportaal, (2020c): <https://www.timbertradeportal.com/countries/india/>



Mensenrechten en arbeidsrechten

MENSENRECHTEN

Inheemse mensen (Adivasi), kastelozen (Dalits), vrouwen en kinderen en religieuze minderheden zijn de meest voorkomende slachtoffers van mensenrechtenschendingen en discriminatie, vooral op het Indiase platteland. Mensenrechtenactivisten worden in hun werk gehinderd door autoriteiten en zijn ook het slachtoffer van geweld³⁰. Amnesty International⁽¹³⁾ meldt dat straffeloosheid voor mensenrechtenschendingen een probleem is.

In India worden ernstige schendingen van de godsdienstvrijheid gemeld, en geweld, intimidatie en pesterijen tegen niet-hindoeïstische minderheden en hindoes van lagere kasten komen veel voor. Ook worden leden van de moslimgemeenschap in India vaak aangevallen⁽²⁷⁾, dikwijls door extreme hindoes die beweren te willen voorkomen dat heilige koeien worden verhandeld of geslacht voor rundvlees⁽¹⁶⁾.

Er wordt melding gemaakt van discriminatie van vrouwen en jongeren, discriminatie op basis van het Indiase kastensysteem, discriminatie van inheemse volkeren en van religieuze minderheden.

KLACHTMECHANISME

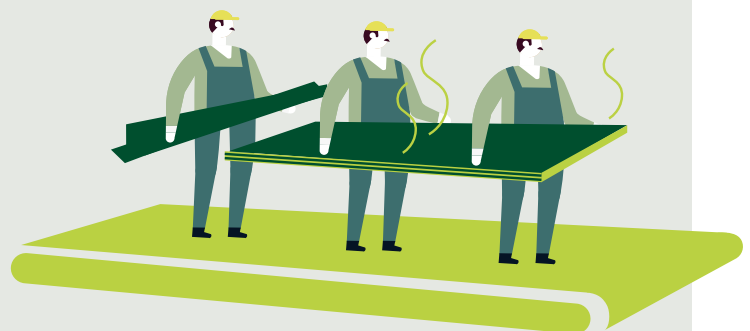
Het nationale contactpunt voor de OESO-richtlijnen is in India nauwelijks bekend en wordt nauwelijks gebruikt. Het is het enige buitengerechtelijke klachtenmechanisme in het land, maar het is niet effectief: het is niet toegankelijk voor mensen in plattelandsgebieden of analfabeten, en als er schendingen van rechten worden geconstateerd, steunt de staat nauwelijks de correcte afhandeling van claims⁽²⁷⁾. Het onderzoek constateerde het risico dat er geen doeltreffend klachtenmechanisme is.

WERKNEMERSRECHTEN

Het ITUC (2020) beschouwt India als een van de tien slechtste landen ter wereld voor werknemers. Het land scoort 5 op de ITUC Global Rights Index (schaal 1-5) voor vrijheid van vereniging en werknemersrechten. Dat betekent dat de rechten van werknemers niet gegarandeerd zijn. Terwijl bepaalde rechten in wetten en regels zijn vastgelegd, hebben werknemers in de praktijk geen toegang tot deze rechten en worden zij in plaats daarvan blootgesteld aan autocratisch gezag en oneerlijke praktijken op het werk. In 2019 werden stakingen van werknemers die om betaling van hun loon en betere arbeidsomstandigheden vroegen op brute wijze onderdrukt, werden massaontslagen doorgevoerd en werden wetten aangenomen die de rechten van werknemers ondermijnen^(12;27).

Buitensporig lange werktijden worden in India als een wijdverbreid probleem gezien; het is niet ongebruikelijk dat er 12 uur per dag wordt gewerkt en dat de meeste overuren onbetaald blijven.

In India is 94% van de beroepsbevolking werkzaam in de informele economie⁽¹²⁾. Voor deze grote groep werknemers in de informele sector (voornamelijk arme, vaak ongeletterde migranten van het platteland of uit kleine steden) zijn slechts enkele van de maatregelen op het gebied van de sociale zekerheid toegankelijk^(31;27). Daarnaast is er een grote groep tijdelijke arbeidskrachten, die voor een dag, een week of een seizoen worden aangenomen en onder het



30 MVO Nederland, (2020c), MVO-risicocheck India, 4 september 2020

sociale minimum leven. In veel exportsectoren (o.a. kleding, natuursteen, thee) zijn arbeid zonder contract, lonen onder het wettelijke minimum en slechte arbeidsomstandigheden gebruikelijk⁽²⁷⁾.

Door een van de respondenten werd benadrukt dat in het zuidelijke deel van India het recht op vrije vereniging zeer sterk is en dat werknemers vrij zijn om zich te organiseren. De vakbonden meldden hun bezorgdheid rechtstreeks aan de FSC. In het noordelijke deel van India is de vakbondsvrijheid minder sterk, maar het is niet zo dat organisaties niet toestaan dat werknemers zich verenigen.

KINDERARBEID, DWANGARBEID EN MENSENHANDEL

India heeft in 2019 twee belangrijke IAO-verdragen over kinderarbeid geratificeerd. Kinderen mogen echter wel werken in familiebedrijven³¹. Er zijn sterke aanwijzingen dat India wereldwijd het grootste aantal kinderen heeft dat arbeid verricht. Volgens een studie van de Fair Wear Foundation in 2019 zijn er 14 miljoen werkende kinderen in het land²⁷. RVO schrijft dat het vooral kleinschalige en familiebedrijven zijn die de wetten inzake kinderarbeid negeren⁽²⁸⁾. In dezelfde RVO-studie wordt melding gemaakt van 8 miljoen mensen in India die onder dwang werken. Dwangarbeid is in India het grootste met mensenhandel verbonden probleem⁽²⁷⁾. Hout staat niet op de lijst van goederen geproduceerd met behulp van dwangarbeid⁽²³⁾.

India wordt beschouwd als een van de tien slechtste landen ter wereld voor werknemers. Kinderarbeid in gevaarlijke omstandigheden is aangewezen als een MVO-risico in de houtverwerkende industrie.

Doorgaans gaan jongens als ze ongeveer 15 jaar oud zijn naar de stad en aan het werk. In India is iemand jonger dan 14 jaar een kind; jongeren tussen 14 en 18 jaar mogen onder voorwaarden bepaalde soorten werk doen. Kinderarbeid gebeurt meestal niet in fabrieken, omdat daar alles wordt geregistreerd en de meeste kleine, en alle grote, bedrijven zich aan de wetten houden.

India wordt in het rapport over mensenhandel voor 2020 van de Amerikaanse overheid geclassificeerd als Tier 2-land²⁴, wat betekent dat de regering van het land niet helemaal voldoet aan de minimumnormen voor het uitbannen van mensenhandel in de (Amerikaanse) Wet op de bescherming van slachtoffers van mensenhandel, maar dat ze aanzienlijke inspanningen levert om aan deze normen te gaan voldoen. De houtsector wordt niet genoemd in verband met mensenhandel.

ARMOEDE EN LONEN

Ongeveer 25% van de Indiase bevolking leeft onder de armoedegrens. Minderheidsgroepen, vrouwen en kastelozen behoren tot de armste inwoners. Ook analfabetisme is een groot probleem⁽²⁸⁾.

Voor een Indiase plattelandsfamilie, die in doorsnee 5 personen en gemiddeld ruim 1,5 kostwinner telt, is een maandinkomen van 149 USD berekend als leefbaar loon (december 2019). Voor hetzelfde gezin in een stedelijke omgeving zou dit 221 USD per maand moeten bedragen (augustus 2019)^{32; 30}.

Formele bedrijven (ongeveer 50%) moeten voldoen aan de wet op het minimumloon en de meeste grote bedrijven betalen dit ook. In de niet-formele sector (de overige 50%) kunnen werknemers minder dan het minimumloon krijgen: meestal hebben ze geen andere mogelijkheden, en ze worden contant betaald.

31 Amnesty International, 2020

32 Global Living Wage, (2020c): <https://www.globallivingwage.org/countries/india/>



Vrouwenrechten

In India is de alfabetiseringsgraad bij vrouwen lager dan bij mannen: 65% tegenover 80%. Slechts 25% van de vrouwen is werkzaam op de arbeidsmarkt. Geweld tegen vrouwen komt in India op grote schaal voor⁽³¹⁾. Verkrachting, huiselijk geweld, bruidsschat gerelateerde sterfgevallen, eerwraak en seksuele intimidatie van vrouwen worden in India als ernstige problemen genoemd⁽²⁷⁾. Vrouwen die gerechtigheid zoeken, worden geconfronteerd met aanzienlijke belemmeringen: de politie weigert zaken te registreren, geeft slachtoffers zelf de schuld, pleegt intimidatie en geweld en biedt geen enkele vorm van bescherming aan slachtoffers en getuigen⁽¹⁶⁾.

Er bestaan initiatieven van de Indiase regering op het gebied van gendergelijkheid, waaronder gelijke onderwijskansen voor meisjes. Er zijn vaardigheidstrainingen die leiden tot duurzame werkgelegenheid voor vrouwen. Verder georganiseerde Global Compact India in 2018 de eerste top over gendergelijkheid, als onderdeel van de acties in het kader van de duurzame ontwikkelingsdoelen van de VN, het SDG 5³³.

Ondanks bescherming in de Indiase grondwet en diverse andere wetten, en recent ook een breed publiek debat, worden vrouwen in India nog steeds systematisch benadeeld. Er is sprake van discriminatie van vrouwen op het gebied van werkgelegenheid en kredietaanvragen. Vrouwen krijgen vaak minder loon dan mannen voor dezelfde baan en krijgen minder vaak promotie⁽²⁷⁾. Het Global Wage Report 2018-19 geeft aan dat vrouwen in India per uur (gemiddeld) 34,5% minder verdienen dan mannen⁽¹⁵⁾; dit is het grootste loonverschil tussen mannen en vrouwen ter wereld.

Loondiscriminatie op basis van geslacht is zo 'normaal' dat het in alle bedrijven wordt waargenomen en tot 2011 werd zelfs contractueel vastgelegd dat vrouwen 75-80% verdienden van wat mannen betaald kregen. Verder werd gewezen op het risico dat mannen en vrouwen geen gelijke kansen hebben op hetzelfde werk of op een managementfunctie. Tot slot bestaat het risico dat vrouwen worden aangenomen als niet-geregistreerde werknemers, zodat ze geen toegang hebben tot rechten zoals zwangerschapsverlof.



Milieu en Samenleving

Milieuproblemen in India zijn onder meer ernstige schaarste aan drinkwater (vooral in het droge seizoen, van februari tot mei/juni), water- en bodemvervuiling, overmatige luchtvervuiling. Verder zijn er veel milieuconflicten in India; die hebben vooral te maken met waterbeheer, fossiele brandstoffen, klimaatrechtvaardigheid en industriële en nutsbedrijven⁽²⁷⁾.

Kleinschalige, informele familiebedrijven, die 40% van de industriële productie van India voor hun rekening nemen, hebben doorgaans weinig financieel kapitaal en negeren vaak de milieuwetgeving. Veel industriële bedrijven hanteren geen strenge normen als het gaat om het voorkomen van vervuiling en duurzame oplossingen voor afvalverwerking staan nog in de kinderschoenen⁽²⁸⁾.

In verband met de milieurisico's meldde een respondent dat grote bedrijven geen reputatieschade willen riskeren, maar in kleinere bedrijven worden grote tekortkomingen geconstateerd. Afvalbeheer en lozing van gevaarlijke stoffen in het milieu werden aangewezen als specifieke risico's. Er was een tekort aan gegevens over de gezondheid en veiligheid van omwonende gemeenschappen. We weten echter dat er sprake is van slecht afvalbeheer en lozing van gevaarlijke stoffen in het milieu. Het is veilig om aan te nemen dat deze risico's ook van invloed zijn op gemeenschappen die in de buurt van fabrieken wonen, ook al werd dit niet direct in het onderzoek geconstateerd.

33 Global Compact Network India, (2018), "Gender Equality Summit 2018 Outcome Report - Gender Equality: A Key Differentiator for Sustainable Growth", 9 maart 2018, New Delhi, pp 1-24.



CORRUPTIE

Er wordt voor India regelmatig melding gemaakt van wijdverbreide corruptie op alle overheidsniveaus⁽³²⁾. India heeft een CPI-score van 41 (0=zeer corrupt, 100=zeer schoon), wat betekent dat het risico op corruptie hoog is. Afpersing van niet verschuldigde betalingen door ambtenaren, zowel bij bedrijven als bij burgers, komt veel voor. De corruptie bij de gunning van contracten is berucht, vooral bij de overheid, en bedrijven in India betalen regelmatig steekpenningen⁽²⁷⁾.

Door geïnterviewden werd uitgelegd dat wie iets gedaan wil krijgen in India, zich welhaast móet inlaten met omkoping. In de houtindustrie zijn veilingen bijzonder gevoelig voor omkoping. Omkoping van controleurs werd voor de houtsector ook genoemd als probleem. Omkoping en corruptie vormen vervolgens een risico voor de wetshandhaving.

VRIJHEID

De persvrijheid is in India beperkt: het land staat op plaats 142 van 180 landen en scoort 45,33 op de schaal van 0 (beste score) tot 100 (slechtste score) van de World Press Freedom Index²⁷. De vrijheid van meningsuiting en de persvrijheid zijn worden onder andere belemmerd door (dreigementen met) geweld, ongerechtvaardigde arrestaties of vervolgingen van journalisten, het gebruik van smaadwetten om uitlatingen op sociale media te vervolgen, censuur en het blokkeren van internetsites³⁴.

VEILIGHEID

India wordt beschouwd als een land met een hoog risico op terroristische aanslagen: de Aon Terrorism Risk Map zet het land op niveau 4 (van 5), met een toenemend risico⁽²⁷⁾.

Het Amerikaanse ministerie van Buitenlandse Zaken⁽³²⁾ maakt melding van een aantal belangrijke mensenrechtenkwesties in India: buitengerechtelijke executies door de politie, willekeurige arrestaties en detentie door overheidsinstanties en een gebrek aan verantwoordingsplicht van overheidsdienaren op alle niveaus, dat leidt tot wijdverbreide straffeloosheid bij wangedrag.

SLECHTE RECHTSHANDHAVING

Grote ondernemingen zien het overtreden van de wet als een reputatierisico en gaan meestal voor naleving. Kleinere bedrijven maken echter meestal een kosten-batenanalyse: wegen de kosten van naleving (van overheids- en certificeringsvereisten) op tegen de kosten van niet-naleving (omkoopsom of boete)? Het overtreden van de wet wordt meestal niet opgemerkt, en als men wel wordt betrapt wordt er smeergeld betaald en worden verdere gevolgen vermeden. Onder wetshandhavers zijn nog minder eerlijke mensen te vinden. Immers, telkens als een eerlijke wetshandhaver misstanden meldt bij een corrupte superieur, is de kans groot dat de melder wordt overgeplaatst, of erger.

MVO-INITIATIEVEN

Het merendeel van de bedrijven in India heeft een MVO-beleid. Met de invoering van de Companies Act in 2013 zijn bijna alle belangrijke bedrijven in India verplicht om 2% van hun winst te reserveren voor MVO-activiteiten⁽²⁸⁾. Er is ook een Global Compact Network actief in India. Gendergelijkheid en het bestrijden van corruptie hebben de afgelopen jaren aandacht gekregen.



34 _US Department of State, bureau of democracy, human rights and labor;(2019c), "2019 Country Reports on Human Rights Practices: India," online beschikbaar: <https://www.state.gov/reports/2019-country-reports-on-human-rights-practices/india/>

Indonesië is een netto-exporteur van hout met belangrijke bewerkte houtproducten zoals multiplex, lijstwerk en fijn timmerwerk, meubels, gezaagd hout en fineer. Houtproducten en export gaan wereldwijd, met het Verre Oosten als belangrijkste bestemming. In 2018 was Nederland met 3,3% van de exportwaarde³⁵ de 9e belangrijkste exportmarkt voor Indonesische houtproducten.

Uit data van ITTO blijkt dat Indonesië voor Nederland de tweede belangrijkste leverancier van halffabricaten en eindproducten van tropisch hout is, net achter China⁽⁷⁾. Indonesië behoort ook tot de landen waarmee leden van de VVNH zaken doen.

Vier interviewbronnen waren relevant voor Indonesië, uit de sub sectoren multiplex, vloer- en vlondermateriaal, deuren en ramen, fijn timmerwerk en fineer en meubels (incl. afwerking).

Er zijn nogal wat verticaal geïntegreerde bedrijven waar meerdere processen tegelijkertijd plaatsvinden die onder verschillende van de genoemde (sub)sectoren vallen. Drie risico's zijn volgens respondenten in Indonesië niet van toepassing: gebrek aan toegang tot voedsel en drinken tijdens de werkuren, geestelijke gezondheidsproblemen van werknemers, en onveilige constructie van bedrijfsgebouwen. Ook kinderarbeid bij gevaarlijk werk, dwangarbeid en mensenhandel komen in dit deel van de houtverwerkende sector in Indonesië niet voor.

lijstwerk, multiplex, meubels, fijn timmerwerk,
fineer producten en gezaagd hout



Gezondheid en veiligheid op het werk

In Indonesië is er weinig besef van gezondheid en veiligheid op het werk. Werkomstandigheden kunnen leiden tot onveilige situaties, er is geen of onvoldoende inspectie van werkplaatsen en er worden doorgaans geen of weinig veiligheidsmaatregelen genomen. In 2015 heeft Indonesië het Verdrag inzake de bevordering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van 2006 geratificeerd. In datzelfde jaar kwamen meer dan 2300 mensen om het leven als gevolg van werk gerelateerde ongevallen. De regering wordt er door de Indonesische vakbonden van beschuldigd dat ze economische groei boven veiligheid stelt³⁶.

Veiligheid en gezondheid op de werkplek is een belangrijk onderwerp, en op dit gebied zijn veel risico's vastgesteld. De belangrijkste zijn: gebrek aan hygiëne in toiletten, blootstelling van werknemers aan chemicaliën en andere gevaarlijke stoffen bij de vervaardiging van halffabricaten en eindproducten (met name lijm bij lamineerprocessen, verf en spuitbussen voor de afwerking van meubels), gebrek aan kennis bij werknemers over dergelijke stoffen en chemicaliën, niet-dodelijke ongevallen in verband met oude en onveilige machines (er zijn veel werknemers met verminkte lichaamsdelen en brandwonden), gehoorschade, onvoldoende of ondeugdelijke persoonlijke beschermingsmiddelen (meestal geleverd, maar van lage kwaliteit/effectiviteit of werknemers aarzelen ze te gebruiken), gebrekkige brandveiligheid, en onvoldoende paraatheid en reactievermogen in noodsituaties.

De volgende aanvullende opmerkingen werden door geïnterviewden gemaakt:

- Vaak wordt afvalhout gebruikt voor warmwaterproductie en in die gevallen is de werkplaats doorgaans schoon. In kleinere fabrieken gebeurt dit niet altijd en wordt minder schoongemaakt.
- Het water dat gebruikt wordt om de lijm voor het maken van multiplex op te warmen is vaak kokend heet, en de stoom kan brandwonden veroorzaken als het niet goed gebruikt. Nogal wat arbeiders hebben brandwonden van het water, de stoom of van de stookketel zelf, als gevolg van onveilige praktijken.

³⁵ Houthandelsportaal (2020d): <https://www.timbertradeportal.com/countries/indonesia/>

³⁶ MVO Nederland, (2020d), MVO-risicocheck Indonesië, 4 September 2020



MENSENRECHTEN

Er is sprake van discriminatie van vrouwen, etnische en religieuze minderheden, homoseksuelen, migranten en gehandicapten⁽³⁴⁾. Als belangrijkste mensenrechtenkwesties in Indonesië meldt het Amerikaanse ministerie van Buitenlandse Zaken³⁷ geweld tegen LGBTI-personen en het op lokaal niveau criminaliseren van seksuele activiteiten tussen personen van hetzelfde geslacht. De vrijheid van godsdienst wordt ingeperkt doordat godslastering wordt vervolgd en door beleidsmaatregelen die aanzienlijke obstakels opwerpen voor de bouw van nieuwe gebedshuizen. De meest getroffen religieuze gemeenschappen zijn naar verluidt christenen, bepaalde moslimgroepen, gelovigen buiten de zes erkende religies en niet-gelovigen³⁴.

WERKNEMERSRECHTEN

Indonesië heeft alle acht kernverdragen van de IAO met betrekking tot arbeid geratificeerd, maar de naleving ervan schiet vaak tekort doordat er onvoldoende arbeidsinspecties plaatsvinden om de bepalingen te handhaven. Hierdoor hebben werknemers onvoldoende toegang tot hun rechten en worden zij op het werk blootgesteld aan autocratische werkregimes en oneerlijke praktijken⁽³⁴⁾. Op de ITUC Global Rights Index (schaal 1-5) voor de vrijheid van vereniging en de rechten van werknemers scoort Indonesië een 5, wat betekent dat het een van de slechtste landen ter wereld is om in te werken. Vakbondsleiders uit Indonesië waren in 2020 een van de meest in het oog springende groepen die blootstonden aan willekeurige arrestaties⁽¹²⁾. Het Verbond van Indonesische Vakbonden meldde geweld door paramilitaire troepen tegen werknemers tijdens een vreedzame staking in 2013 voor een verhoging van het minimumloon en de invoering van sociale zekerheid⁽³⁴⁾. Soortgelijke situaties zijn gemeld in 2015, toen de politie en het leger werknemers die protesteerden tegen het feit dat zij buiten de loononderhandelingen werden gehouden, met geweld aanvielen en arrestaties verrichtten³⁸.

KINDERARBEID, DWANGARBEID EN MENSENHANDEL

Hout staat niet op de lijst van goederen die met behulp van kinderarbeid zijn geproduceerd, en ook niet op de lijst van goederen die zijn geproduceerd met behulp van dwangarbeid⁽²³⁾.

Indonesië wordt in het rapport over mensenhandel voor 2020 van de Amerikaanse overheid geclassificeerd als Tier 2-land⁽²⁴⁾. Dat betekent dat de regering van het land niet volledig voldoet aan de minimumnormen voor het uitbannen van mensenhandel, opgenomen in de (Amerikaanse) Wet op de bescherming van slachtoffers van mensenhandel, maar dat zij wel aanzienlijke inspanningen levert om aan deze normen te gaan voldoen. Mensenhandel wordt niet genoemd in verband met de houtsector.

ARMOEDE EN LONEN

In 2015 meldde het CNV dat Indonesië een minimumloon heeft dat boven de armoedegrens van de Wereldbank (1,25 USD/dag) ligt. De overeengekomen maandelijkse minimumlonen variëren van 2,7 miljoen Indonesische Rupiah (IDR) in Jakarta tot 1,1 miljoen IDR in Midden-Java³⁹. Een studie van de WageIndicator Foundation in 2016 toonde aan dat het minimumloon in sommige (meestal rurale) gebieden in Indonesië onvoldoende is in vergelijking met het leefloon van een typisch gezin⁽³⁴⁾.

37 US Department of State, bureau of democracy, human rights and labor, (2019d), "2019 Country Reports on Human Rights Practices: Indonesië", online beschikbaar: <https://www.state.gov/reports/2019-country-reports-on-human-rights-practices/indonesia/>

38 ITUC, (2016), "Asian Supply Chain Countries Under ILO Spotlight", online artikel: <https://www.ituc-csi.org/asian-supply-chain-countries-under?lang=en>, geraadpleegd op 22 september 2020.

39 CNV, Internationaal (2015), "Geweld tegen vrouwen op de werkplek in Honduras, Benin, Moldavië, Indonesië", een onderzoek van CNV Internationaal, Universiteit van Amsterdam, AIAS, Stichting WageIndicator, CNV Internationaal, Utrecht, Nederland.

De belangrijkste risico's die uit de interviews naar voren komen hebben te maken met lage lonen. Personeel dat is ingehuurd via onderaannemers hoeft niet te worden betaald volgens de wet op het minimumloon en er zijn veel werknemers is die positie in de houtverwerkende industrie. Daarmee samenhangend is het risico van te lange werktijden, waarbij werknemers in drukke tijden vaak langer werken en blij zijn met het extra loon van overwerk. De volgende aanvullende opmerkingen werden door geïnterviewden gemaakt:

- Meestal heeft het bedrijf of het management in geval van een klacht al regels opgesteld en behandelt de HR-afdeling de kwestie. Hier wordt aan toegevoegd dat gecertificeerde bedrijven een klachtenmogelijkheid hebben en dat het voor niet-gecertificeerde bedrijven afhankelijk is van de handhaving van de regelgeving door de overheid, die vaak ontbreekt. In verband met klachten buiten het bedrijf kan het ook voorkomen dat mensen uit het nabijgelegen dorp in het bedrijf werken en niet willen klagen.
- Er is gemeld dat de interactie tussen werknemers en auditors wordt beperkt door het management van het bedrijf.
- In de meubelmakerij komt het voor dat arbeiders thuis met ambachtelijk handwerk stoelen vervaardigen. Vervolgens worden de afgewerkte stukken naar de centrale verwerkingseenheid gestuurd voor montage en schilderen. De centrale verwerkingseenheid kan een certificaat krijgen, maar de arbeidsomstandigheden voor de thuiswerkers zijn moeilijk te controleren, omdat ze niet georganiseerd zijn en niet (direct) betrokken zijn bij het afwerken en exporteren van hun producten.



Vrouwenrechten

Discriminatie van vrouwen is een probleem in Indonesië. Laagbetaalde beroepen kennen een oververtegenwoordiging van vrouwen, terwijl voor banen met een hoger salaris het percentage mannelijke werknemers hoger is ⁽³⁴⁾.

Het Global Wage Report 2018/19 geeft aan dat in Indonesië vrouwen per uur 20-23% minder verdienen dan mannen (mediaan gemiddelde) ⁽¹⁵⁾, rekening houdend met factoren als opleiding, leeftijd, arbeidstijdsstatus (parttime of fulltime) en type werkgever (particuliere vs. publieke sector). Als we kijken naar het maandloon, is de factor-gewogen loonkloof tussen mannen en vrouwen iets groter: vrouwen krijgen 23-26% (mediaan) minder loon dan mannen ⁽¹⁵⁾.

In Indonesië lijkt het wettelijke kader met betrekking tot geweld tegen vrouwen op het werk over het algemeen goed ontwikkeld. Seksuele intimidatie wordt echter niet specifiek behandeld ⁽³⁷⁾. Er zijn in Indonesië aanzienlijke belemmeringen voor vrouwen om klachten te melden of gerechtigheid te krijgen voor geweld dat hen is aangedaan; vrouwen beginnen hier dan ook vaak niet aan ^(37; 34). Verdere opmerkingen van geïnterviewden zijn:

- Met betrekking tot het risico van ingebedde maatschappelijke discriminatie die vrouwen ervan weerhoudt deel te nemen aan formele besluitvorming in gemeenschappen, merkte een van de geïnterviewden op dat in Indonesië moslims de meeste macht hebben en vrouwen met een vader of echtgenoot in een hogere positie bevoordeeld worden.



Milieu en Samenleving

Waterschaarste is geen probleem, maar door slecht beheer en slechte infrastructuur heeft ongeveer 13% van de bevolking geen toegang tot schone waterbronnen. De Citarum-rivier wordt beschouwd als de meest vervuilde rivier ter wereld terwijl miljoenen mensen er voor hun leven en levensonderhoud afhankelijk van zijn ⁽³⁴⁾. Door het chemisch impregneren van hout (met chroom- en koperzouten) bestaat het risico dat deze stoffen in het milieu terechtkomen en schade toebrengen aan planten, dieren en mensen.



Ondanks aanzienlijke investeringen in milieubeleid in Indonesië is de effectieve uitvoering van dit beleid slecht en traag, voornamelijk als gevolg van slechte wetgeving met averechtse prikkels. In de komende jaren (2020-2024) zal de nadruk liggen op het verminderen van de CO₂-uitstoot⁽³⁴⁾.

De belangrijkste milieuproblemen die worden gesignaleerd, zijn slecht afvalbeheer en de lozing van gevaarlijke stoffen in het milieu. Voor de gezondheid en veiligheid van omwonenden waren zeer weinig gegevens beschikbaar en er konden geen risico's worden vastgesteld.



Bestuur en veiligheid

CORRUPTIE EN OMKOPING

Indonesië heeft een CPI-score van 40 (0=zeer corrupt, 100=zeer schoon), wat betekent dat het risico op corruptie hoog is. Omkoping komt meestal voor tijdens procedures rond vergunningen. Hoewel er de laatste jaren verbeteringen zijn opgetreden, worden de Indonesische belasting- en douanediens ten door veel bedrijven als zeer corrupt ervaren. Er is een diepgewortelde cultuur van cliëntelisme, waarin daden van omkoping of corruptie door Indonesische autoriteiten vaak niet als corrupte praktijken worden gezien. Bedrijven van hun kant proberen de complexe regelgevende en juridische omgeving van het justitiële systeem te omzeilen⁽³⁴⁾.

Er is gemeld dat er op regionaal en districtsniveau veel corruptie is tussen bedrijven en functionarissen van de arbeidsinspectie bij audits, vergunnings- en certificeringsprocedures. Hier werd aan toegevoegd dat de Indonesische regering zich inspant om de corruptie terug te dringen.

VRIJHEID

Op de Landenlijst van Freedom House wordt Indonesië beoordeeld als 'gedeeltelijk vrij', wat betekent dat de burgerlijke vrijheden worden onderdrukt. De persvrijheid is beperkt: het land staat op plaats 119 van 180 en scoort 36,82 op de schaal van 0 (best) tot 100 (slechtst) van de World Press Freedom Index van RSF⁽³⁴⁾.

De vrijheid van meningsuiting en de persvrijheid worden onder meer beperkt door censuur en door het blokkeren van internetsites⁽³⁵⁾.

VEILIGHEID

Op de Aon Terrorism Risk Map wordt Indonesië aangeduid als land met een 'hoog risico' voor terroristische aanslagen, met een score van 4 (schaal van 1-5 met toenemend risico).⁽³⁴⁾ Het Amerikaanse ministerie van Buitenlandse Zaken⁽³⁵⁾ maakt melding van willekeurige of onwettige executies door veiligheidsdiensten, martelingen door de politie, willekeurige opsluiting en het bestaan van politieke gevangenen. Hoewel er stappen worden ondernomen om mensenrechtenschendingen door overheidsfunctionarissen te onderzoeken en te vervolgen, blijft straffeloosheid een punt van zorg⁽³⁵⁾.

De belangrijkste problemen in het aandachtsgebied bestuur en veiligheid zijn het risico op corruptie en omkoping en het risico op sociale instabiliteit als gevolg van de beperkte vrijheid van niet-moslims.

MVO-INITIATIEVEN

Het Global Compact Network Indonesia is in 2006 gelanceerd als forum dat zich inzet voor vooruitgang op het gebied van mensenrechten, concurrerende arbeid, een duurzaam milieu en ethische bedrijfsvoering. Per November 2020 telde het netwerk 98 leden. Tot de werkterreinen behoorden in 2017 mensenrechten, empowerment van vrouwen, godsdienstvrijheid en toegang tot schoon drinkwater (Global Compact Network Indonesia, 2017).

Maleisië

lijstwerk, multiplex, fineer producten en
gezaagd hout

In Maleisië kent de sector bewerkte houtproducten vier belangrijke sub sectoren: 1) gezaagd hout; 2) fineer en plaatmateriaal (multiplex/MDF); 3) lijst- en timmerwerk (deuren, ramen, enz.); en 4) meubelen en meubelonderdelen. Gezaagd hout wordt voornamelijk geproduceerd in continentaal Maleisië, multiplex vooral in Sarawak op Borneo. De industrie is voornamelijk in handen van Maleisische bedrijven, en 80-90% van deze bedrijven zijn kleine en middelgrote ondernemingen. Azië is de belangrijkste exportmarkt voor Maleisische houtproducten. De VS en de EU zijn ook belangrijke markten; zij importeren voornamelijk van het Maleisische schiereiland. Nederland staat niet in de top-10 van importerende landen; het is goed voor minder dan 4% van de waarde van de Maleisische houtexport in 2018⁴⁰.

Voor Nederland staat Maleisië op de derde plaats voor de invoer van halffabricaten en eindproducten van tropisch hout.⁽⁷⁾ Er zijn leden van de VVNH die zaken doen met Maleisische bedrijven.

In totaal kwamen in 3 interviews (deel-)risico's van de productie van tropisch hout in Maleisië aan de orde. Dat waren de volgende subsectoren en productieprocessen: zagerij, vingerlas- en fineerwerk, lijstwerk, deur- en raamfabricage en meubelmakerij. In het onderzoek wordt voor Maleisië niet verwezen naar de volgende risico's: onvoldoende toegang tot voedsel en dranken tijdens het werk; gebrek aan adequate accommodatie/huisvesting; geestelijke gezondheidsproblemen van werknemers als gevolg van werkomstandigheden; ademhalingsproblemen van werknemers; en een gebrek aan brandveiligheid. Ook kinderarbeid en mensenhandel worden niet genoemd, evenmin als de risico's van onveilige omgeving en watervervuiling in de buurt van fabrieken.



Gezondheid en veiligheid op het werk

De houtverwerkende industrie staat bekend als vuil en moeilijk. De werkplaatsen zijn over het algemeen niet de meest comfortabele: het is er vaak warm en stoffig. Bovendien is het werk niet zonder risico's, daarom zijn allerlei risico-beperkende maatregelen, eisen en procedures van kracht. Timmerfabrieken zouden veiliger en comfortabeler zijn als ze werden gebouwd volgens Europese specificaties, maar veel bedrijven hebben niet de middelen om te investeren. Er is en dus veel ruimte voor verbetering. In bedrijven vooraan in de toeleveringsketen (zagerijen) zijn de voorzieningen dikwijls minimaal; in fabrieken voor bijvoorbeeld lijstwerk en MDF zijn de omstandigheden vaak beter.

De belangrijkste risico's voor de gezondheid en veiligheid van werknemers zijn: blootstelling aan gevaarlijke chemicaliën en andere stoffen (lijm, verf), gebrek aan kennis over dergelijke gevaarlijke stoffen/chemicaliën, hoge stofniveaus in zagerijen, lawaai (gehoorschade), schadelijke uitlaatgassen, en het niet gebruiken van PBM's (werknemers worden vaak wel voorzien van PBM's, maar deze zijn niet altijd goed), gebrek aan voorbereiding op noodsituaties, en gebrek aan hygiëne. Voorts werd opgemerkt dat wanneer productiefaciliteiten meer geautomatiseerd worden, het gebruik van PBM's niet langer zo'n probleem zou zijn.



Mensenrechten en arbeidsrechten

MENSENRECHTEN

De godsdienstvrijheid van niet-moslims en niet-soennitische-moslims is beperkt, evenals de vrijheid om zich niet te bekeren tot een religie⁴¹. Belangrijke schendingen van mensenrechten die in 2019 zijn gemeld, zijn onder meer problemen met de onafhankelijkheid van de rechterlijke macht, willekeurige detentie, wrede en levensbedreigende omstandigheden in gevangenissen, marteling, geweld tegen transseksuelen en criminalisering van homoseksuele praktijken⁴². Mensenrechtenactivisten worden gehinderd in hun werk⁽²⁹⁾.

40 Timbertradeportal, (2020e): <https://www.timbertradeportal.com/countries/malaysia/>

41 MVO Nederland, (2020e), CSR Risk Check Maleisië, 4 september 2020.

42 US Department of State, bureau of democracy, human rights and labor, (2019e), "2019 Country Reports on Human Rights Practices: Maleisië", online beschikbaar: <https://www.state.gov/reports/2019-country-reports-on-human-rights-practices/malaysia/>

DISCRIMINATIE

Er zijn meldingen van discriminatie op verschillende gronden, waaronder geslacht, seksuele voorkeur, religie en etniciteit. LGBTI-mensen in Maleisië worden zowel in de wet als in de praktijk gediscrimineerd. Vrouwelijke arbeidsmigranten in Maleisië worden jaarlijks verplicht getest op mogelijke zwangerschap en als ze zwanger is, wordt ze op eigen kosten gedeporteerd³⁹. Er is ook sprake van discriminatie op grond van etniciteit, waarbij de wet leden van etnisch Maleisische en inheemse volkeren bevoordeelt als het gaat om overheidsbanen en mogelijkheden voor universitaire studie. Hierdoor worden andere groepen in Maleisië, zoals de Chinese en Indiase minderheden, benadeeld. Hier staat tegenover dat er meer armoede is onder etnisch Maleisische en inheemse bevolking en zij het laagst scoren op indicatoren voor gezondheid en onderwijs⁴³.

In Maleisië zijn er veel arbeidsmigranten (uit Indonesië, Vietnam, de Filipijnen, Cambodja en Bangladesh). Zij ondervinden problemen met mensenrechten en arbeidsrechten, waaronder het risico van dwang- of slavenarbeid en het risico van inperking van hun recht op vrije vereniging.

WERKNEMERSRECHTEN

Op de ITUC Global Rights Index (schaal 1-5) voor vrijheid van vereniging en werknemersrechten scoort Maleisië een 4, die staat voor systematische schendingen van de rechten van werknemers. MVO Nederland (2020) meldt dat 'de overheid en/of de bedrijven veel moeite [doen] om de collectieve stem van werknemers te breken, waardoor fundamentele rechten voortdurend worden bedreigd'. Dit omvat ingrijpende inbreuken op het recht van vreedzame vergadering en vrije vereniging⁽⁴⁰⁾.

KINDERARBEID, DWANGARBEID EN MENSENHANDEL

Een belangrijke mensenrechtenschending die wordt genoemd, is kinderarbeid⁽⁴⁰⁾. Hout en houtproducten staan niet op de lijst van goederen die zijn geproduceerd met kinderarbeid, en ook niet op de lijst van met behulp van dwangarbeid geproduceerde producten⁽²³⁾.

Maleisië is in het rapport over mensenhandel voor 2020 van de Amerikaanse overheid⁽²⁴⁾ op de watch list van Tier 2 geplaatst. Dat betekent dat de regering van het land niet volledig voldoet aan de minimumnormen voor het uitbannen van mensenhandel in de (Amerikaanse) Wet op de bescherming van slachtoffers van mensenhandel, maar dat zij aanzienlijke inspanningen levert om aan deze normen te gaan voldoen, terwijl echter ook:

1. het geschatte aantal slachtoffers van ernstige vormen van mensenhandel zeer aanzienlijk is of aanzienlijk toeneemt, en het land geen concrete maatregelen van voldoende omvang neemt;
2. er uit het voorgaande jaar geen bewijs is van toenemende inspanningen ter bestrijding van ernstige vormen van mensenhandel, zoals meer onderzoek, vervolging en veroordeling van mensenhandelaars, meer bijstand aan slachtoffers of bewijs van minder medeplichtigheid van overheidsfunctionarissen aan ernstige vormen van mensenhandel.

Mensenhandel wordt niet genoemd in verband met de houtsector.

MIGRANTEN

In Maleisië zijn er veel buitenlandse werknemers. Het land heeft overeenkomsten met verschillende landen over het toelaten van arbeidsmigranten. Geografisch gezien ligt Maleisië in het midden van Zuidoost-Azië, en het is een van de meest ontwikkelde landen in de regio. Er komen dan ook veel buitenlandse werknemers, legaal of illegaal, uit verschillende landen, zoals Indonesië, Cambodja, Vietnam, de Filipijnen en Bangladesh naar Maleisië. Rond de manier waarop arbeidsmigranten worden behandeld zijn risico's geïdentificeerd. Benadrukt werd dat kwesties rond mensenrechten in de context van arbeidsmigratie bijzonder complex kunnen zijn. Arbeidsmigranten komen Maleisië binnen met een contract, dus in principe zijn ze gebonden aan dat contract, terwijl er directe mensenrechtenschendingen aan de basis van het contract kunnen liggen. Dat geldt ook voor bijvoorbeeld een vrouw die voor 2 jaar is gecontracteerd, waarbij in het contract staat dat ze gedurende die 2 jaar niet zwanger mag worden.

43 Minority Rights Group International, (2015), "State of the World's Minorities and Indigenous Peoples 2015 - Events of 2014", juli 2015.

LEEFBAAR LOON

In Maleisië is geen besluit over leefbare lonen van kracht, maar er wordt wel over leefbaar loon gediscussieerd. Wat een leefbaar loon zou kunnen zijn hangt af van waar in het land een werknemer leeft. Aangezien er geen algemeen aanvaard leefbaar loon is en er tot nu toe geen overeenstemming is bereikt over dit onderwerp, houden bedrijven vast aan het wettelijke minimumloon.



Vrouwenrechten

Vrouwelijke arbeidsmigranten worden in Maleisië jaarlijks verplicht getest op mogelijke zwangerschap en worden, indien ze zwanger zijn, op eigen kosten gedeporteerd⁽³⁹⁾. Het minimumloon geldt zowel voor mannen als voor vrouwen. Met betrekking tot diepgewortelde maatschappelijke discriminatie die vrouwen ervan weerhoudt deel te nemen aan de formele besluitvorming in gemeenschappen, werd door een geïnterviewde toegelicht dat vrouwen samen in een groep wel kunnen deelnemen aan besluitvorming, en dat de vakbond in Sabah wordt geleid door een vrouw.



Milieu en samenleving

Er is een risico van broeikasgasemissies vastgesteld, maar daarbij werd opgemerkt dat de houtverwerkende industrie in vergelijking met andere industrieën niet slecht presteert. Dat geldt vooral voor zagerijen: die gebruiken houtafval en zaagsel om energie voor eigen gebruik op te wekken. Behalve CO₂ worden er ook deeltjes (fijnstof) uitgestoten, omdat er meestal geen filters zijn geïnstalleerd. Er is dus een reëel risico dat gevaarlijke stoffen in het milieu terechtkomen. Met betrekking tot de gezondheid en veiligheid van omwonende gemeenschappen zijn weinig gegevens beschikbaar. Maar door het chemisch impregneren van hout (met chroom- en koperzouten) bestaat het risico dat deze stoffen in het milieu terechtkomen en schade toebrengen aan planten, dieren en mensen.



Bestuur en veiligheid

OMKOPING EN CORRUPTIE

Op de Corruption Perception Index (0=zeer corrupt, 100=zeer schoon) scoort Maleisië 53 punten, wat betekent dat het risico op corruptie in dit land groot is. Gesloten onderhandelingen bij overheidsopdrachten werken corruptie in de hand, en ook het beleid om grote infrastructuurprojecten en vergunningen toe te kennen aan geselecteerde bedrijven van etnische Malays of leden van inheemse bevolkingsgroepen vormt een aanmoediging voor corrupte relaties tussen overheidsambtenaren en (zowel binnenlandse als buitenlandse) bedrijven⁽³⁹⁾. Geconstateerd is echter dat certificering het risico dat bedrijven zich aan corruptiepraktijken schuldig maken, verlaagt.

VRIJHEID

De Freedom House Country List beschouwt Maleisië als 'gedeeltelijk vrij' land. Dit betekent dat de burgerlijke vrijheden in het land worden onderdrukt⁽³⁹⁾. Concreet is sprake van willekeurige of onwettige inbreuken op de persoonlijke levenssfeer, beperkingen van de bewegingsvrijheid en beperkingen van de vrijheid van meningsuiting, de pers en het internet, censuur, het blokkeren van sites en misbruik door de overheid van de wetgeving inzake smaad⁽⁴⁰⁾.

VEILIGHEID

Er zijn meldingen van onwettige of willekeurige executies door de overheid of haar agenten⁽⁴⁰⁾. Er bestaat een risico op sociale instabiliteit die verband houdt met pogingen van moslims om de vrijheden van andere religies in te perken.

De Filippijnen

Voor Nederland zijn de Filippijnen wel van enig belang als land waaruit halffabricaten en eindproducten van tropisch hout (vooral meubels) worden geïmporteerd; leden van de VVNH doen echter nauwelijks zaken met de Filippijnen.

Twee interviews hadden betrekking in de Filippijnen, waarbij de volgende subsectoren aan bod kwamen: de productie van multiplex, de productie van fineer, de vervaardiging van en handel in meubels. De volgende risico's zijn voor de Filippijnen niet gerapporteerd: gebrek aan adequate accommodatie/huisvesting; slecht functionerende of onveilige machines; gebrek aan brandveiligheid; gebrek aan voorbereiding en reactie op noodsituaties; te lange werktijden; geweld van de veiligheidstroepen van de overheid; en financiering van conflicten.

Multiplex, meubels,
en fineer producten



Gezondheid en veiligheid op het werk

Wat betreft veiligheid en gezondheid op het werk zijn in de Filippijnen de volgende risico's vastgesteld: hoge stofniveaus (maar niet in de meubelmakerij en meubelhandel); onveilige constructie of inrichting van bedrijfsgebouwen; blootstelling van werknemers aan chemicaliën en andere gevaarlijke stoffen (lijm, verf, vernis, afdichtmiddelen) met onvoldoende voorzorgsmaatregelen; lawaai (leidend tot gehoorschade); gebrek aan PBM's (niet alle personeel beschikt over alle noodzakelijke PBM's en/of werknemers gebruiken ze niet naar behoren); en bedreiging en geweld door gewapende groepen.

De geïnterviewden maakten de volgende aanvullende opmerkingen:

- Een geïnterviewde gaf aan dat er in de bezochte faciliteiten aparte toiletten waren voor mannen en vrouwen.
- Er is een kantine in de buurt van de fabriek waar mensen voor hun lunchpauze naartoe gaan, soms brengen werknemers hun eigen eten mee.
- Sommige werknemers hebben gezondheidsproblemen zoals astma, en die mensen krijgen werk dat hun gezondheidstoestand niet verergert of negatief beïnvloedt.



Mensenrechten en arbeidsrechten

MENSENRECHTEN

In de Filippijnen zijn er hardnekkige problemen met de rechten van inheemse bevolkingsgroepen⁴⁴. Ook worden aanzienlijke problemen gemeld met de onafhankelijkheid van de rechterlijke macht⁴⁵. In 2019 is het aantal geweldplegingen tegen mensenrechtenactivisten toegenomen²⁹.

DISCRIMINATIE

Discriminatie op het werk wordt genoemd als probleem voor vrouwen, inheemse volkeren, LGTBI-ers, personen met een handicap en met hiv/aids⁴².

WERKNEMERSRECHTEN

De Filippijnse wet beschermt het recht om vakbonden op te richten en zich daarbij aan te sluiten, legale stakingen uit te voeren en collectief te onderhandelen. Deze rechten gelden niet voor leger en politie. De arbeidswetten zijn uniform van toepassing in het hele land. Er gelden andere rechten voor reguliere of vaste werknemers als voor

44 MVO Nederland, (2020f), CSR Risk Check the Philippines, 4 september 2020.

45 US Department of State, bureau of democracy, human rights and labor (2019f), "2019 Country Reports on Human Rights Practices: the Philippines", online beschikbaar: <https://www.state.gov/reports/2019-country-reports-on-human-rights-practices/philippines/>.

tijdelijke contractarbeiders. Het gebruik van kortlopende contractarbeid is in de Filippijnen wijdverspreid, met name bij grote bedrijven in de particuliere sector. In de speciale economische zones wordt vaak gebruik gemaakt van niet-permanente arbeidscontracten (voor bepaalde tijd, incidenteel, tijdelijk, seizoensgebonden). In combinatie met de beperkte toegang tot deze zones maakt dit het organiseren van vakbonden of informeren van werknemers over arbeidsrechten weinig succesvol⁽⁴²⁾.

In de interviews werd het risico genoemd van lonen onder leefbaar niveau.

De Filippijnen behoren tot de tien slechtste landen ter wereld voor werknemers, met geweld en moord, willekeurige arrestaties en pogingen om vakbonden te breken (red tagging). Op de ITUC Global Rights Index voor de vrijheid van vereniging en de rechten van werknemers (schaal 1-5 waarbij 1 de beste, 5 de slechtste score is), scoort het land een 5, wat betekent dat rechten niet worden gewaarborgd. Hoewel rechten soms zijn opgenomen in wetgeving, hebben werknemers in de praktijk geen toegang tot deze rechten en staan zij daarom bloot aan autocratische regimes en oneerlijke arbeidspraktijken⁽¹²⁾. Het is het land met het hoogste aantal moorden op mensenrechtenactivisten in Azië: in 2015 werden er in de Filippijnen tien mensenrechtenactivisten vermoord⁽⁴²⁾.

KINDERARBEID, DWANGARBEID EN MENSENHANDEL

Hoewel het wettelijk verboden is om kinderen onder de 15 jaar in dienst te nemen, is kinderarbeid in de Filippijnen een wijdverbreid probleem⁽⁴²⁾. Hout en houtproducten staan echter niet op de lijst van goederen die met behulp van kinderarbeid zijn geproduceerd en ook niet op de lijst van goederen die met behulp van dwangarbeid zijn geproduceerd⁽²³⁾.

Uit onderzoek van de Thomson Reuters Foundation in 2018 bleek dat vrouwen in de Filippijnen gevaar lopen slachtoffer te worden van mensenhandel en dwangarbeid⁽⁴²⁾. In het rapport over mensenhandel voor 2020 van de Amerikaanse overheid worden de Filippijnen geclassificeerd als een Tier 1-land, wat betekent dat de regering voldoet aan de minimumnormen voor het uitbannen van mensenhandel volgens de Amerikaanse Wet op de bescherming van slachtoffers van mensenhandel⁽²⁴⁾.



Vrouwenrechten

Vrouwen maken ongeveer 50% uit van de beroepsbevolking in de houtverwerkende sector. Discriminatie en seksuele intimidatie op het werk worden genoemd als veelvoorkomende problemen. Vrouwen worden geconfronteerd met discriminatie, zowel bij de aanwerving als tijdens het werk. Seksuele intimidatie is bij wet verboden, maar blijft op de werkplek in de Filippijnen wijdverbreid en wordt onder gerapporteerd uit angst voor ontslag⁽⁴²⁾.

Het Global Wage Report 2018/19 geeft aan dat Filipijnse vrouwen per uur 15-18% minder (mediaan gemiddelde) verdienen dan mannen⁽¹⁵⁾, rekening houdend met factoren als opleiding, leeftijd, arbeidstijdsstatus (deeltijd of voltijds) en type werkgever (particuliere vs. publieke sector). Als we kijken naar het maandloon, is de factor-gewogen loonkloof tussen mannen en vrouwen iets groter: vrouwen krijgen 18-19% (mediaan gemiddelde) minder betaald dan mannen in de Filippijnen⁽¹⁵⁾.



Milieu en Samenleving

In 2018 werden de Filippijnen het gevaarlijkste land ter wereld voor landgebruik- en milieuactivisten. Gemeld wordt dat milieuactivisten het risico lopen te worden lastiggevallen, bedreigd, willekeurig te worden gearresteerd en in sommige gevallen fysiek te worden aangevallen of vermoord door staatsveiligheidsdiensten en door de regering gesteunde paramilitairen⁽¹⁶⁾.



Tijdens de interviews werden drie milieurisico's gemeld: emissies van broeikasgassen (ingeschat als minimaal, ook omdat er enig CO₂ opgeslagen blijft zitten in de vervaardigde houtproducten), watervervuiling (door stof en thermisch, door warm water) en lozing van gevaarlijke stoffen in het milieu. Als risico voor de gezondheid en veiligheid van omwonenden werd genoemd het risico op van gezondheidsproblemen door blootstelling aan chemicaliën en andere gevaarlijke stoffen.



Bestuur en veiligheid

OMKOPING EN CORRUPTIE

De Filippijnen hebben een CPI-score van 34 (0=zeer corrupt, 100=zeer schoon), wat betekent dat het risico op corruptie hoog is⁽⁴²⁾.

RECHTSHANDHAVING

MVO Nederland wijst op het zwakke rechtssysteem en de inconsequente toepassing van de wetgeving, onder meer op het gebied van aanbestedingen, belastingen en landgebruik, als belangrijkste risico's voor IMVO-beleid ten aanzien van de Filippijnen⁽⁴²⁾. Gerechtelijke procedures verlopen traag en het vertrouwen van het publiek in het gerechtelijke apparaat is gering.

OPENBARE FINANCIËN

In de Filippijnen is sprake van een hoog fiduciair risico ten aanzien van de overheidsfinanciën: financiële middelen worden dikwijls niet effectief ingezet voor het beoogde doel, en niet naar behoren verantwoord. Ondanks in de administratie doorgevoerde hervormingen zijn het beheer van de overheidsfinanciën, de inkomsten- en belastingadministratie en het regelgevingskader rond de aanbesteding van overheidsopdrachten zwak, de uitvoering van de begroting inefficiënt, is er nauwelijks sprake van strategische toewijzing van middelen en zijn de boekhouding, verslaglegging en interne controle gebrekkig⁽⁴²⁾. Dit alles tast de geloofwaardigheid van de Filipijnse overheid aan.

VRIJHEID

In de Freedom House Country List worden de Filippijnen beschouwd als 'gedeeltelijk vrij' land; dat betekent dat de burgerlijke vrijheden er worden onderdrukt.⁽⁴²⁾ Er is sprake van willekeurige en onwettige inmenging in de persoonlijke levenssfeer.⁽⁴³⁾ De persvrijheid is beperkt; met een score van 45,54 (0=best mogelijke score, 100=slechtst mogelijke score) staat het land op plaats 136 van de 180 landen op de World Press Freedom Index.⁽⁴²⁾ Het Amerikaanse ministerie van Buitenlandse Zaken⁽⁴³⁾ meldt dat in de Filippijnen de vrije meningsuiting en de pers in ernstige mate worden beperkt door onder meer geweld, dreiging met geweld, ongerechtvaardigde arrestatie of vervolging van journalisten, censuur, en het bestaan van wetten die smaad criminaliseren.

VEILIGHEID

De Filippijnen staan op de Aon Terrorism Risk Map vermeld als land met niveau 4 (op een schaal van 1-5), dat wil zeggen dat er een 'hoog risico' bestaat voor terroristische aanslagen.⁽⁴²⁾

Tot de belangrijke mensenrechtenkwesties die in 2019 zijn gemeld, behoren willekeurige en onwettige of buitengerechtelijke executies, door en namens overheids- en niet-overheidsactoren; gedwongen verdwijningen; martelingen; willekeurige detenties door en namens overheids- en niet-overheidsactoren; en wrede en levensbedreigende omstandigheden in gevangenissen.⁽⁴³⁾ Tijdens een recente campagne tegen illegale drugs heeft de regering duizenden vermeende drugsdealers en -gebruikers illegaal gedood. De autoriteiten en de politie worden niet ter verantwoordelijk geroepen voor schendingen van de mensenrechten.⁽⁴²⁾ Ten slotte is er sprake van illegale werving en inzet van kindsoldaten door terroristen en groepen die in opstand komen tegen de Filipijnse regering.⁽⁴³⁾



Voor Nederland is Thailand van belang als vijfde belangrijkste land waaruit halffabricaten en eindproducten van tropisch hout (vooral meubels) worden geïmporteerd.⁽⁷⁾ Er zijn echter nauwelijks leden van de VVNH die zaken doen met Thaise bedrijven.

Het onderzoek heeft zich in Thailand gericht op de primaire houtverwerking in zagerijen (van boomstammen tot gezaagd hout) en op de productie van multiplex. De bezochte productiefaciliteiten omvatten zowel FSC-gecertificeerde als niet-gecertificeerde (maar wel in certificatie geïnteresseerde) bedrijven. De volgende risico's werden door de respondenten niet gemeld; hoge temperaturen die leiden tot risico's op flauwvallen; gebrek aan toegang tot voedsel en dranken tijdens het werk; slecht functionerende of onveilige machines; gebrek aan paraatheid en reactie op noodsituaties. In de gemeenschap werden de volgende risico's niet vermeld; ongevallen/incidenten in verband met gebruikte chemicaliën en stoffen; geweld van de veiligheidstroepen; en de financiering van conflicten.



Gezondheid en veiligheid op het werk

Wat betreft veiligheid en gezondheid op het werk zijn zeven risico's geïdentificeerd: blootstelling van werknemers aan hoge stofniveaus (onvoldoende inspecties door de overheid); aan gevaarlijke stoffen en chemicaliën (bijv. lijm); dodelijke en niet-dodelijke ongevallen; onveilige constructie van gebouwen van zagerijen (kwetsbare daken, gaten in muren, verouderde stroomkabels - investeringen gaan alleen naar machines); gebrekkig gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen (vanwege tropische omstandigheden met zware transpiratie; leidt tot groter ongevallenrisico); gehoorbeschadiging; en gebrek aan brandveiligheid (door slecht onderhouden stroomkabels en gedrag van werknemers). Hier werd aan toegevoegd door een respondent, dat slecht bestuur vaak een onderliggende factor is voor de risico's in de houtproductie.

Tijdens het interview werden drie milieurisico's benoemd: uitstoot van broeikasgassen, onveiligheid van de fabrieksomgeving (stof, luchtverontreiniging en geluidshinder) en lozing van gevaarlijke stoffen in het milieu (bijv. gemorste motorolie). Omwonenden van een multiplexfabriek klaagden over stof.



Mensenrechten en arbeidsrechten

WERKNEMERSRECHTEN

Thailand scoort een 5 op de ITUC Global Rights Index voor de vrijheid van vereniging en de rechten van werknemers (schaal 1-5). Dit betekent dat de rechten van werknemers niet gewaarborgd zijn en dat werknemers blootstaan aan autocratische arbeidsregimes en oneerlijke praktijken.⁴⁶ Ook wordt melding gemaakt van schendingen van het recht op vreedzame vergadering en vrije vereniging, door intimidatie van en incidenteel geweld tegen mensenrechtenactivisten en critici van de regering.^{47; (16)}

Uit documentenonderzoek is gebleken dat Thailand slecht scoort op het gebied van de vrijheid van vereniging en de rechten van werknemers. Tijdens het interview werd aangegeven dat de lonen onder het leefbaar loon een cruciaal punt zijn tijdens het hoogseizoen, als uitzendkrachten (nog) lagere lonen krijgen. Er is ook een risico op te lange werktijden: werknemers zijn namelijk meestal bereid om langer te werken omdat ze doorgaans te weinig verdienen.

46 MVO Nederland, (2020g), MVO-risicocheck Thailand, 4 September 2020

47 US Department of State, bureau of democracy, human rights and labor (2019g), "2019 Country Reports on Human Rights Practices: Thailand", online beschikbaar: <https://www.state.gov/reports/2019-country-reports-on-human-rights-practices/thailand/>

ARBEIDSMIGRANTEN

Human Rights Watch meldt⁽¹⁶⁾ dat arbeidsmigranten uit Myanmar, Cambodja, Laos en Vietnam die melding maken van misbruik en in Thailand nogal eens te maken krijgen met represailles van rekruteringsagenten, handelaars, werkgevers en corrupte politieagenten en andere ambtenaren.

Werknemers zijn niet altijd op de hoogte van hun rechten, en dat geldt vooral voor arbeidsmigranten. Hierdoor zijn ze kwetsbaarder. Ze vrezen hun baan te verliezen als ze een verzoek van een manager of toezichthouder weigeren in te willigen. Nieuwe arbeidsmigranten, die pas in het land zijn, hebben vaak problemen met de Thaise taal. Maar zodra ze de taal enigszins begrijpen, worden migranten wel aangenomen.

Er bestaan wel klachtenmechanismen, maar vaak komen klachten niet in die systemen terecht vanwege de taalbarrière (migranten) of omdat potentiële klagers liever collectieve actie afwachten.

KINDERARBEID, DWANGARBEID EN MENSENHANDEL

Gedwongen kinderarbeid wordt genoemd als een van de belangrijkste mensenrechtenkwesties in Thailand⁽⁴⁵⁾. Houtproducten staan echter niet op de lijst van goederen die met behulp van kinderarbeid zijn geproduceerd, noch op de lijst van goederen die met behulp van dwangarbeid zijn geproduceerd⁽²³⁾.



Er zijn geen goede faciliteiten voor jonge familieleden van werknemers. Het is gebruikelijk om kinderen na school of tijdens schoolvakanties bij houtverwerkingsinstallaties te zien rondhangen tot hun ouders van hun werk komen. Kinderopvang bestaat wel, maar niet iedereen kan zich dat veroorloven, zeker arbeiders in zagerijen niet. Kinderopvangvoorzieningen zouden deze risico's oplossen.

In het rapport over mensenhandel voor 2020 van de Amerikaanse overheid wordt Thailand geclassificeerd als een Tier 2-land.⁽²⁴⁾ Dat betekent dat de regering van het land niet volledig voldoet aan de minimumnormen voor het uitbannen van mensenhandel uit de (Amerikaanse) Wet op de bescherming van slachtoffers van mensenhandel, maar dat zij wel aanzienlijke inspanningen levert om aan deze normen te gaan voldoen. Volgens een studie van de Thomson Reuters Foundation lopen Thaise vrouwen het gevaar slachtoffer te worden van mensenhandel en dwangarbeid.⁽⁴⁴⁾ Mensenhandel wordt echter niet genoemd in verband met de houtsector.⁽²⁴⁾

DISCRIMINATIE

Ondanks de vooruitgang die is geboekt bij het bevorderen van hun rechten, worden LHBTI-ers nog steeds op grote schaal gediscrimineerd, zowel op het werk als in het dagelijks leven. Uit een studie van het UNDP bleek dat 23% van de LHBTI-ers problemen ondervonden bij hun zoektocht naar een baan. Er zijn ook gevallen van geweld tegen LHBTI-personen. Verder is er reden om aan te nemen dat ook minderheden en inheemse gemeenschappen te lijden hebben onder discriminatie.⁽⁴⁴⁾



Vrouwenrechten

In 2015 heeft Thailand een wet op de gelijkberechtiging van mannen en vrouwen uitgevaardigd. De tenuitvoerlegging blijft problematisch, vanwege ruime uitzonderingen die het mogelijk maken dat de wet niet wordt nageleefd, onder meer op grond van religieuze beginselen of de nationale veiligheid.⁽¹⁶⁾

Het Global Wage Report 2018/19 geeft aan dat Thaise vrouwen per uur 8-11% (mediaan) minder verdienen dan mannen, rekening houdend met factoren als opleiding, leeftijd, arbeidstijdsstatus (deeltijd of voltijds) en type werkgever (particuliere vs. publieke sector).⁽¹⁵⁾ Als we kijken naar het maandloon, is de factor-gewogen loonkloof tussen mannen en vrouwen zowat dezelfde: vrouwen krijgen 8-12% (mediaan) minder loon dan mannen.⁽¹⁵⁾ Hoewel er dus een duidelijk verschil is, is dit niet zo groot in vergelijking met andere landen, en lager dan het mondiale gemiddelde loonverschil van 18-19% (per uur) en 21-22% (per maand).⁽¹⁵⁾

Posities op managementniveau worden gedomineerd door mannen, wat te maken heeft met de culturele perceptie van leiderschap. Tot slot wordt gerapporteerd dat voor jonge moeders het evenwicht tussen werk en privéleven een strijd is, aangezien er nauwelijks mogelijkheden zijn voor deeltijdwerk.



Milieu en samenleving

Tijdens het interview werden drie milieurisico's geïdentificeerd: uitstoot van broeikasgassen, veiligheid van de fabrieksomgeving (stof, luchtverontreiniging en geluidshinder) en lozing van gevaarlijke stoffen in het milieu (bijv. gemorste motorolie). Er zijn klachten geweest van omwonenden van een multiplexfabriek over stof dat het drogen van kleding buiten bemoeilijkt.

Door het chemisch impregneren van hout (met chroom- en koperzouten) bestaat het risico dat deze stoffen in het milieu terechtkomen en schade toebrengen aan planten, dieren en mensen.



Bestuur en veiligheid

BELASTINGHEFFING

Thailand wordt door het Tax Justice Network als beoordeeld als weinig transparant ('secretive'). Met een score van 73 (0=volledig transparant, 100=totaal ondoorzichtig) kan het land worden beschouwd als 'belastingparadijs'.⁽⁴⁴⁾

OMKOPING EN CORRUPTIE

Corruptie is een belangrijk probleem in Thailand. Het land heeft een CPI-score van 36 (0=zeer corrupt, 100=zeer schoon), wat betekent dat het risico op corruptie hoog is. Ondanks het wettelijke kader en de bestaande instellingen om corruptie aan te pakken, hebben alle niveaus van de Thaise samenleving te lijden onder endemische corruptie. Deze komt vooral voor op het snijvlak tussen het bedrijfsleven en de overheid, waar het vragen van smeergelddbetalingen om processen te vergemakkelijken wijdverbreid is.⁽⁴⁴⁾

VRIJHEID

De Freedom House Country List beschouwt Thailand als 'gedeeltelijk vrij'. Dat betekent naar politieke rechten en burgerlijke vrijheden worden onderdrukt. Het land staat op plaats 140 van de 180 landen in de World Press Freedom Index, met een score van 44,94 (0=best mogelijke score, 100=slechtst mogelijke score) wat betekent dat de vrijheid beperkt is. Na een militaire staatsgreep in 2014 heeft de militaire junta de politieke en bestuurlijke macht; de Thaise grondwet is opschortte en de staat van beleg ingesteld. Dit heeft geleid tot sluiting van meerdere radio- en tv-stations, het opheffen van de wettelijke bescherming van journalisten, een strenge censuur van alle media en sociale netwerksites, en geweld tegen en willekeurige detentie van journalisten.⁽⁴⁴⁾

VEILIGHEID

Met niveau 4 (van 5) op de Aon Terrorisme-waarschuwingskaart wordt Thailand beschouwd als een 'risicoland' voor terroristische aanslagen. De politieke situatie is onvoorspelbaar. Het risico bestaat dat de politieke ontwikkelingen in Thailand tot instabiliteit leiden. De afgelopen jaren zijn er gevallen van burgerlijke en politieke onrust geweest die hebben geleid tot grootschalige demonstraties en soms tot geweld.⁽⁴⁴⁾ Verder zijn er verschillende kwesties die van invloed zijn op de veiligheid: onwettige of willekeurige executies door overheidsfunctionarissen, verdwijning door ontvoering door of namens de overheid, marteling door overheidsfunctionarissen, willekeurige arrestatie en detentie door overheidsinstanties, het bestaan van politieke gevangenen, en politieke inmenging in het gerechtelijke apparaat.⁽⁴⁵⁾ Human Right Watch voegt aan deze lijst nog toe de straffeloosheid van leden van de veiligheidsdiensten, die niet worden vervolgd voor martelingen en onwettige executies van etnisch Maleisische moslims in Thailand.⁽¹⁵⁾

Vietnam

Multiplex, meubels
en gezaagd hout

Vietnam is een van 's werelds grootste exportlanden van hout en houtproducten. Het land heeft ongeveer 4.500 houtverwerkende bedrijven die betrokken zijn bij de export, en meer dan 90% daarvan zijn kleine of zeer kleine particuliere ondernemingen.⁴⁸ Ongeveer 80% bevindt zich in het zuiden, dicht bij Ho Chi Minh en Dong Nai. Vietnam staat bekend om zijn productie van hoogwaardige houtproducten, vooral meubels.⁽⁴⁶⁾ De productie van meubels kent meestal zes fasen: 1) chemische behandeling en droging, 2) delen op maat maken, 3) verbinden, 4) monteren, 5) schuren en 6) schilderen (van andere afwerkingen).⁴⁹ De belangrijkste exportmarkten voor houtproducten (alle producten, met uitzondering van meubelen en pulp- en papierproducten) zijn de VS, Japan en China.

Nederland staat (in 2018) niet in de top-10 van de Vietnamese houtexportmarkten; ons aandeel in de exportwaarde van houtproducten uit Vietnam bedraagt minder dan 1%.⁽⁴⁶⁾ Voor meubels zijn de belangrijkste exportmarkten de VS, Japan, het VK, China en Zuid-Korea; de afnemers zijn onder meer detailhandelaren (bv. IKEA, Kingfisher) en groothandelaren.⁽⁴⁷⁾

Vietnam is voor Nederland het vierde land waaruit halffabricaten en eindproducten van tropisch hout (vooral meubels) worden ingevoerd.⁽⁷⁾ Er zijn echter nauwelijks VVNH-leden die zaken doen met Vietnam.

De gegevens voor Vietnam hebben betrekking op verschillende verwerkingsniveaus van hout: van het primaire verzagen van boomstammen tot de vervaardiging van halffabricaten en eindproducten. Het onderzoek bestrijkt de volgende subsectoren: zagerijen voor primaire verwerking (gezaagd hout, houtspaanders), vingerlaswerk, MDF-fabricage en meubelmakerij. Er zijn waarnemingen verricht bij FSC-gecertificeerde, enkele PEFC-gecertificeerde, en niet-gecertificeerde bedrijven.

De risico's van een gebrek aan adequate accommodatie en huisvesting en de toegang tot eten en drinken tijdens het werk werden in Vietnam niet waargenomen. Wat betreft de rechten van vrouwen werd gezegd dat vrouwen even sterk zijn als mannen, dat er gelijke kansen zijn op hetzelfde werk of op een leidinggevende of managementfunctie, en dat er geen ingebedde maatschappelijke discriminatie is die vrouwen ervan weerhoudt deel te nemen aan de formele besluitvorming in de gemeenschap. In Vietnam werden de volgende risico's niet genoemd: ongelukken/incidenten in verband met gebruikte chemicaliën en stoffen; geweld van de veiligheidstroepen; en financiering van conflicten.

In Vietnam zijn er meer dan 4.500 houtverwerkende fabrieken en 800 bedrijven (groot en klein) hebben een FSC-bewakingsketen. De meeste bedrijven zijn middelgrote en kleine ondernemingen. Meestal zijn de werkomstandigheden veel beter als bedrijven met een grote afnemer werken, omdat afnemers bij hun keuze van een leverancier goed kijken naar de capaciteit én de werkomstandigheden. Voor toeleveranciers zijn de risico's op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk wel een groot probleem, omdat zij alleen de Vietnamese normen toepassen. In Vietnam zijn er grofweg drie soorten houtverwerkers:

- 1) Meubeldorpen, die ambachtelijke meubels exporteren naar China en de regionale markt. Deze groep produceert niet voor de Nederlandse markt.
- 2) Exportfabrieken die zeer modern zijn met brandveiligheid en OSH-maatregelen. Deze fabrieken bevinden zich op industrieterreinen en zijn ontwikkeld door industriële investeerders. Door automatisering worden de werkplekken veiliger en neemt het aantal ongevallen af. Ze werken vaak in langdurige relaties met betrouwbare klanten, die vragen om audits en bezoeken van kopers; zo worden de voor IKEA producerende fabrieken regelmatig ge-audit. In de houtsector zijn tussenhandelaren actief die niet altijd naar de werkomstandigheden kijken. Als de tussenhandel zich verantwoordelijk gedraagt, zal de keten beter functioneren, dus is het belangrijk dat bedrijven ook de tussenhandelaren kennen.

48 Timbertradeportal, (2020f): <https://www.timbertradeportal.com/countries/vietnam/>

49 Do, Q.C., (2019), "Labour Practices in Vietnam's Wood Furniture Industry - Challenges and Good Practices", Research Centre for Employment Relations, Hanoi, juni 2019.

3) MKB-fabrieken; hier zijn de risico's het grootst. Er vinden in deze bedrijven minder audits plaats en ze zijn van lagere kwaliteit; sommige komen neer op zelfbeoordeling en andere zijn gevoelig voor omkoping. Het is een cultuur met een hoog risico en dit wordt ook gezien in het gedrag van werknemers in de fabrieken. Alleen als de fabriek zelf veiligheid hoog in het vaandel heeft staan en goede machines en fabrieksfaciliteiten gebruikt, zijn de risico's minder hoog.



Gezondheid en veiligheid op het werk

In Vietnam wordt veiligheid en gezondheid op het werk geregeld door een wet uit 2015.⁴⁷ Problemen op dit terrein komen veel voor in bedrijven in Vietnam⁵⁰; ook in de meubelsector wordt het verbeteren van de veiligheid op het werk door Do gemeld als een uitdaging.⁽⁴⁷⁾ De overheid eist van bedrijven dat zij de ziektekosten en sociale verzekeringen voor werknemers dekken, maar sommige bedrijven proberen de betalingen uit te stellen. Vervolgens moet de overheid de naleving van de wet door deze bedrijven afdwingen. In 2016 had meer dan 85% van de geïnspecteerde meubelbedrijven in de provincie Dong Nai geen volledige regelgeving en procedures op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk en verzuimden zij om hun werknemers regelmatig op hun gezondheid te controleren; 75% verstrekte niet alle vereiste PBM's en bood onvoldoende OSH-trainingen.⁽⁴⁷⁾ Door slechte gezondheids- en veiligheidsomstandigheden en onvoldoende opleiding van werknemers is het aantal arbeidsongevallen hoog.^{51; (48)} Er zijn alleen kleine, niet-dodelijke ongelukken gemeld. Hoge stofgehaltenes werden genoemd als een probleem dat mogelijk tot ademhalingsproblemen zou kunnen leiden.

Voorals in de zomer kunnen in de fabrieken zeer hoge temperaturen heersen, waardoor het risico bestaat dat mensen flauwvallen. Gebrek aan hygiëne werd ook benoemd als risico. Voor kleine bedrijven wordt onveilige constructie van gebouwen als risico genoemd. Storingsgevoelige of onveilige machines werden in de half fabricage- en afwerkingsfabrieken niet genoemd als risico, maar in zagerijen en spaanplaatbedrijven zijn nogal eens zagen aanwezig zonder beveiligingsinrichting. In sommige kleine ondernemingen worden veiligheidskappen verwijderd; ook worden oude machines gebruikt, die niet zo veilig zijn als moderne apparaten. Blootstelling van werknemers aan gevaarlijke chemicaliën en stoffen (lijm in half fabricageprocessen, verf, bleekmiddel en conserveringschemicaliën in het afwerkingsproces) werden genoemd als probleem. Gebrek aan PBM's voor werknemers werd aangeduid als risico bij alle werkzaamheden, maar het risico is groter bij niet-gecertificeerde werkzaamheden. Het gaat dan onder meer om het niet leveren van alle vereiste persoonlijke beschermingsmiddelen aan alle werknemers, om ontoereikende kwaliteit van de PBM's (oude, beschadigde of onvoldoende bescherming biedende beschermingsmiddelen, bijv. wat

betreft het ademend vermogen van stofmaskers) of om oneigenlijk gebruik van PBM's door werknemers als gevolg van ongemak (te warm). Gehoorschade door fabriekslawaai (zagen en verkeer in de fabriek) wordt ook gemeld als risico. Tot slot wordt een gebrek aan paraatheid en reactie op noodsituaties door veel geïnterviewden als een risico genoemd. Vanwege het tekort aan arbeidskrachten is de Vietnamese meubelindustrie zich aan het ontwikkelen naar een hoger automatiseringsniveau, waardoor het aantal ongevallen afneemt.⁽⁴⁷⁾



50 RVO, (2015), "Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen in Vietnam", RVO, December 2015.

51 MVO Nederland, (2020h), MVO-risicocheck Vietnam, 4 September 2020



Mensenrechten en arbeidsrechten

MENSENRECHTEN

Het recht op vrijheid wordt beperkt door het optreden van de overheid, op het gebied van vrijheid van godsdienst, meningsuiting, vereniging en vergadering in het hele land. Etnische minderheden zijn met name het doelwit van fysiek geweld, detentie of verbanning.⁽⁴⁹⁾ Andere gerapporteerde mensenrechtenkwesties zijn belangrijke problemen met de onafhankelijkheid van de rechterlijke macht en beperkingen op de politieke participatie⁵². Mensenrechtenactivisten lopen het risico in de gevangenis te belanden.⁽²⁹⁾

DISCRIMINATIE

De Vietnamese wet kent geen bepalingen tegen discriminatie op grond van seksuele geaardheid, genderidentiteit, politieke overtuiging, leeftijd, taal en mensenrechten. Er is sprake van wervingspraktijken die discrimineren, meestal op grond van geslacht, leeftijd en burgerlijke staat. Er is ook sprake van discriminatie van vrouwen op verschillende aspecten. Er zijn sterke aanwijzingen dat veel LHBTI-personen te lijden hebben onder seksuele intimidatie en discriminatie tijdens het aannameproces en op de werkplek.⁽⁴⁹⁾

KINDERARBEID, DWANGARBEID EN MENSENHANDEL

In Vietnam is kinderarbeid een probleem. Veel kinderen lopen het risico op arbeid en seksuele uitbuiting; ze komen vaak terecht in informeel werk dat niet is gereguleerd en niet wordt gecontroleerd. Verder scoort het land slecht wat betreft de mate waarin de staat kinderarbeid reguleert en zorgt voor fatsoenlijk werk voor jonge werknemers, ouders en verzorgers.⁽⁴⁹⁾ Zowel hout als meubels staan op de lijst van goederen die met behulp van kinderarbeid worden geproduceerd. Hout en meubels worden niet in verband gebracht met dwangarbeid.⁽²³⁾ Do meldt⁽⁴⁷⁾ dat in 2012 meer dan 24.000 kinderen betrokken waren bij het maken van meubels, waarvan bijna 85% in de leeftijdsgroep van 15-17 jaar en 15% in de leeftijdsgroep van 12-14 jaar. Het gebruik van jonge arbeiders is groter in binnenlandse bedrijven dan in buitenlandse fabrieken, en hoewel het niet allemaal kan worden gedefinieerd als kinderarbeid, zijn de risico's daarop wel groot. Daar komt bij dat de weigering van exportbedrijven om jonge arbeidskrachten in dienst te nemen kinderen ertoe aanzetten gevaarlijke banen te zoeken in de informele sector, of bij onderaannemers van de exportbedrijven. Daarom is IKEA Vietnam een proefproject gestart om werknemers onder de 18 jaar op een legale en duurzame manier in de toeleveringsketen op te nemen.⁽⁴⁷⁾

Vietnam is in het rapport over mensenhandel voor 2020 van de Amerikaanse overheid⁽²⁴⁾ geplaatst op de watch list van Tier 2, wat betekent dat de regering van het land niet volledig voldoet aan de minimumnormen voor het uitbannen van mensenhandel in de Amerikaanse Wet op de bescherming van slachtoffers van mensenhandel, maar aanzienlijke inspanningen levert om aan deze normen te gaan voldoen, terwijl:

1. het geschatte aantal slachtoffers van ernstige vormen van mensenhandel zeer aanzienlijk is of aanzienlijk toeneemt en het land geen daarbij passende concrete maatregelen neemt;
2. er geen bewijs is dat in het voorgaande jaar toenemende inspanningen zijn geleverd ter bestrijding van ernstige vormen van mensenhandel, zoals meer onderzoek naar misdrijven van mensenhandel, vervolgingen en veroordelingen van daders, meer bijstand aan slachtoffers en minder medeplichtigheid van overheidsfunctionarissen aan ernstige vormen van mensenhandel.

Mensenhandel wordt niet genoemd in verband met de houtsector in Vietnam.

52 US Department of State, bureau of democracy, human rights and labor (2019h), "2019 Country Reports on Human Rights Practices: the Philippines", online beschikbaar: <https://www.state.gov/reports/2019-country-reports-on-human-rights-practices/vietnam/>.

RECHTEN VAN WERKNEMERS EN ARBEIDSPRAKTIJEN

Vietnam heeft een strenge arbeidswetgeving (o.a. de Arbeidswet 2012, de Vakbondswet 2012, de Wet op de sociale verzekeringen 2014) en had eind 2018 zes van de acht kernverdragen van de IAO geratificeerd.^(47,48) De twee niet geratificeerde verdragen hebben betrekking op de vrijheid van vereniging (IAO C87) en het afschaffen van dwangarbeid (IAO C105), maar het is de bedoeling dat deze worden geratificeerd als tegemoetkoming in het kader van handelsovereenkomsten.⁽⁴⁷⁾ Er zijn risico's rond het ontbreken van de rechten op vrije vereniging en op collectieve onderhandelingen. Nieuwe arbeidswetgeving zal in 2021 het oprichten van vakbonden op de werkplek toestaan.

De RVO meldt⁽⁴⁸⁾ dat er in Vietnam absoluut geen recht op vrije vereniging of op collectieve onderhandelingen bestaat, en Do (2019) voegt hieraan toe dat in de meubelindustrie de vakbonden niet effectief zijn in het afhandelen van klachten van werknemers of in het vertegenwoordigen van werknemersbelangen in onderhandelingen met werkgevers. Ook de handhaving van het arbeidsrecht is problematisch omdat veel bedrijven zich niet aan de arbeidswetgeving houden, zich niet laten registreren en zonder de nodige vergunningen werken.⁽⁴⁷⁾

Op de ITUC Global Rights Index (schaal van 1 (heel vrij) tot 5 (uiterst onvrij)) voor de vrijheid van vereniging en de rechten van werknemers scoort Vietnam een 4. Die staat voor systematische schendingen van rechten, waarbij de regering en/of bedrijven veel moeite [doen] om de collectieve stem van werknemers te breken, zodat de fundamentele rechten in het gedrang komen.⁽⁴⁹⁾ Voor 2019 is melding gemaakt van aanzienlijke schendingen van de rechten op vreedzame vergadering en vrije vereniging. Ook was er een verbod op onafhankelijke vakbonden⁽⁵⁰⁾, waarbij de autoriteiten buitensporig geweld hebben gebruikt om vreedzame bijeenkomsten en protesten te voorkomen.⁽²⁹⁾ Goede praktijken om stakingen op de arbeidsmarkt te voorkomen zijn te vinden in de binnenlandse kleine en middelgrote ondernemingen, die een frequente dialoog tussen werknemers en management aanmoedigen, snel reageren op klachten van werknemers en royale voordelen bieden aan werknemers.⁽⁴⁷⁾ In de Vietnamese meubelsector wordt het omgaan met de overwerklimiet als een uitdaging gezien. Om excessieve overuren te beperken, investeren bedrijven in het opleiden van hun belangrijkste werknemers, zodat zij gekwalificeerd zijn om meerdere taken uit te voeren en te werken waar dat het meest nodig is.⁽⁴⁷⁾

In januari 2021 treedt nieuwe arbeidswetgeving in werking, die als vrij progressief wordt beschouwd. Ze staat onder meer de oprichting van vakbonden op de werkplek toe, voert een maximumaantal overuren in en verbiedt seksuele intimidatie en discriminatie op het werk⁵³.

- Onlangs is de Europees-Vietnamese Vrijhandelsovereenkomst (EV-FTA) ondertekend.
- De vraag naar arbeidskrachten in Vietnam is groot en werknemers zijn schaars. Ze zijn gemakkelijk te werven, maar er is veel beweging van arbeiders tussen de fabrieken en soms nemen ze verlof op en komen ze niet terug. Dit resulteert in een hoog personeelsverloop (wat risico verhoogd op lage lonen, minder vakbonden en slechte OSH), een groot aantal ongeschoolde werknemers, en hoge wervingskosten voor bedrijven.

LONEN

Inkomensongelijkheid wordt gerapporteerd als probleem in Vietnam: de meestverdienende 10% verdient vijf keer zoveel als de minst verdienende 10%.⁽⁴⁹⁾ De Vietnamese meubelindustrie ziet het betalen van concurrerende lonen en het bieden van andere voordelen als een uitdaging gezien.⁽⁴⁷⁾ In maart 2016 werd een leefbaar loon vastgesteld voor een typisch Vietnamees gezin van 4 personen. Een maandelijks leefbaar loon zou toen US\$ 172 bedragen⁵⁴ voor het platteland van Vietnam en US\$ 277⁵⁵ voor Ho Chi Minstad⁵⁶. Er werd zelfs gezegd dat het minimumloon in Vietnam al zeer laag is, waardoor het voor werkgevers gemakkelijk is om hieraan te voldoen. Voor de meubelindustrie meldde Do dat werknemers alleen een leefbaar loon bereiken door aanzienlijke overuren te maken. Gemiddeld bestaat 25-35% van hun maandsalaris uit overuren.⁽⁴⁷⁾

53 IndustriALL, (2020): <http://www.industriall-union.org/vietnamese-union-welcome-new-labour-code>, geraadpleegd op 5 november 2020.

54 3.991.841 Dong, www.xe.com, geraadpleegd op 25 september 2020.

55 6.435.864 Dong, www.xe.com, geraadpleegd op 25 september 2020. **38**

56 Global Living Wage, (2020d): <https://www.globallivingwage.org/countries/vietnam/>

Buitensporige werktijden zijn een risico, vooral in het hoogseizoen met deadlines voor orders. In grote bedrijven worden ploegdiensten gedraaid, terwijl in kleine halffabriek fabrieken overwerk plaatsvindt. Ploegendiensten zijn 8 uur lang en in het hoogseizoen kan het gebeuren dat sommige werknemers vrijwillig twee diensten achtereen draaien om een hoger loon te krijgen. Een controlesysteem is er niet of werkt niet goed tegen te lange werktijden.



Vrouwenrechten

In Vietnam vertegenwoordigen vrouwen ongeveer 50% van het personeelsbestand in de meubelsector, maar zij vormen slechts ongeveer 25% van het senior management. Er is een gendergeoriënteerde managementbenadering bij de werving, de toewijzing van banen, opleidingen en promotie, waardoor de gelijke toegang van vrouwen tot werkgelegenheid, opleiding en promotie wordt beperkt. Andere belemmeringen zijn het gebrek aan vrouwelijke kandidaten, beperkte ondersteuning bij het vinden van een evenwicht tussen privéleven en werk, en culturele opvattingen en overtuigingen over de rol van vrouwen.⁽⁴⁷⁾

Er is een risico vastgesteld dat vrouwen met een tijdelijk contract geen toegang hebben tot een werkloosheidsverzekering, die normaal gesproken de periode van het zwangerschapsverlof betaalt.

Veel vrouwen boven de 35 jaar vinden het moeilijk om een baan te vinden, en sommigen ontvangen zelfs ontslagbrieven op hun 35e verjaardag.⁽⁴⁹⁾ Door een tekort aan arbeidskrachten worden in de meubelmakerij meer mensen van middelbare leeftijd en ouder opgeleid, vooral vrouwen. Ook zijn vrouwen steeds vaker betrokken bij initiatieven voor vaardigheidstrainingen op het werk.⁽⁴⁷⁾

Het Global Wage Report 2018/19 geeft aan dat vrouwen in Vietnam per uur 10-12% (mediaan) minder verdienen dan mannen, rekening houdend met factoren als opleiding, leeftijd, arbeidstijdsstatus (parttime of fulltime) en type werkgever (particuliere vs. publieke sector). Als we kijken naar het maandloon, is de factor-gewogen loonkloof tussen mannen en vrouwen iets groter: vrouwen krijgen 12-13% (mediaan) minder loon dan mannen. Hoewel er dus een duidelijk verschil is, is dat niet zo groot als in andere landen en ligt het lager dan het mondiale gemiddelde loonverschil van 18-19% (per uur) of 21-22% (per maand)⁽¹⁵⁾.

De volgende aanvullende opmerkingen werden door geïnterviewden gemaakt:

- In houtverwerkende bedrijven werken zowel mannen als vrouwen. Vaak zijn de ongeschoolde arbeiders voor het schuren en de kwaliteitscontrole vrouwen. In de andere delen van de fabriek zie je zowel mannen als vrouwen. Hier werd aan toegevoegd dat Vietnamese vrouwen hard zijn, ze kunnen hetzelfde harde werk doen als mannen.
- Met betrekking tot gelijke betaling voor hetzelfde werk werd vermeld dat er twee verschillende beloningssystemen zijn: het maandsalaris en het stukloon. De kosten van het werk per uur of per eenheid zijn niet verschillend voor mannen of vrouwen.
- Deeltijdcontracten komen voor.



Milieu en Samenleving

Afvalbeheer wordt in Vietnam als een probleem gemeld.⁽⁴⁹⁾ Gerapporteerde risico's voor het milieu zijn de uitstoot van broeikasgassen, watervervuiling (met chemicaliën en stof), veiligheid voor omwonenden (stof, lawaai, rook, watervervuiling, ongecontroleerde branden) en lozing van gevaarlijke stoffen in het milieu (lijm, olie). Er zijn verschillende risico's geïdentificeerd in de categorie van de gezondheid en veiligheid van omwonenden: verslechtering van de water- en luchtkwaliteit, en gezondheidsproblemen door de blootstelling aan stof, chemicaliën en andere gevaarlijke stoffen. Wanneer een houtverwerkingsfabriek in een industriegebied wordt opgezet, zijn de gevolgen voor omwonenden geen probleem.



BELASTING

Vietnam wordt door het Tax Justice Network als weinig transparant ('secretive') beschouwd. Met een score van 74 (0=geheel transparant, 100=totaal ondoorzichtig) kan het land worden gezien als 'belastingparadijs'.⁽⁴⁹⁾

OMKOPING EN CORRUPTIE

Vietnam kreeg een CPI-score van 37 (0=zeer corrupt, 100=zeer schoon), wat betekent dat het risico op corruptie hoog is. Corruptie voornamelijk uit giften en steekpenningen, en het risico op corruptie bestaat zowel in de publieke als in de private sector. Corruptie is naar verluidt alomtegenwoordig in de Vietnamese zakenwereld en heeft gevolgen voor onder meer de belastingadministratie, de douane, de natuurlijke hulpbronnenindustrie en de handhaving van wetgeving. Specifiek voor de houtsector wordt gemeld dat als hout uit Vietnam afkomstig is, dat een reden is om aan te nemen dat het hout op illegale wijze is verkregen, door betaling van Vietnamese houthandelaren aan corrupte Cambodjaanse functionarissen en veiligheidspersoneel.⁽⁴⁹⁾ Binnen het MKB dat aan tussenhandelaren verkoopt, vinden leveranciers-audits plaats; hier is omkoping voor goede auditresultaten een risico.

VRIJHEID

De landenlijst van Freedom House beschouwt Vietnam als 'niet vrij', wat verwijst naar het onderdrukken van politieke rechten en burgerlijke vrijheden⁴⁹, wat onder meer inhoudt dat er sprake is van willekeurige of onwettige inmenging in de persoonlijke levenssfeer en van aanzienlijke inperkingen van het vrije verkeer.⁽⁵⁰⁾

Het land staat op plaats 175 van de 180 landen in de World Press Freedom Index met een score van 74,71 (0=best mogelijke, 100=slechtste score), wat betekent dat de vrijheid ernstig is ingeperkt.⁽⁴⁹⁾ Dit omvat de ernstigste vormen van beperking op de vrije meningsuiting, de pers en het internet, waaronder willekeurige arrestatie en vervolging van overheidskritici, censuur, blokkering van sites en het criminaliseren van belediging via smaadwetten.⁽⁵⁰⁾

Binnen de regering heeft de Communistische Partij van Vietnam de macht, zij controleert alle belangrijke politieke en sociale organisaties en straft degenen die kritiek durven te uiten of haar bewind durven aan te vechten.⁽⁴⁹⁾

VEILIGHEID

Er is melding gemaakt van onwettige of willekeurige executies door overheidsfunctionarissen, alsmede van gedwongen verdwijning, foltering door overheidsagenten, willekeurige arrestaties en opsluitingen door de overheid, en politieke gevangenen. De regering heeft af en toe corrigerende maatregelen genomen, maar over het algemeen kunnen politieagenten en staatsambtenaren ongestraft handelen.⁽⁵⁰⁾

MVO-INITIATIEVEN

In 2015 meldde de RVO dat Vietnamese bedrijven de neiging hebben om zich te richten op hoge productie en resultaten op de korte termijn, maar dat er een groeiend bewustzijn is rond MVO. Er is wetgeving aangenomen die grotendeels in overeenstemming is met internationale verdragen, maar de handhaving is een probleem. MVO is vooral zichtbaar in multinationale ondernemingen.⁽⁴⁸⁾ Het Regional Project on Responsible Supply Chains in Asia, dat wordt uitgevoerd door de IAO en de OESO, ondersteunt een verbeterd MVO-bewustzijn in de houtenmeubelindustrie in Vietnam.⁽⁴⁷⁾ De ILO heeft een project in Vietnam voor bewustmaking en bedrijfsinterne trainingen op het gebied van arbeidsomstandigheden en veiligheid (SCORE). SCORE werkt samen met vakbonden en geeft trainingen over OSH, maar ook over loononderhandelingen en sociale dialoog.

IMPLEMENTATIE VAN MVO IN HET ALGEMEEN

De normen voor werkomgeving en werknemers-rechten zijn in Nederland en andere westerse landen over het algemeen hoger dan de normen die het onderzoek vond in de tropisch hout verwerkende industrie in de acht onderzochte landen. Hoewel er internationale normen zijn geformuleerd (bijvoorbeeld door de IAO), kunnen de interpretaties daarvan verschillen en worden soms lagere standaarden al als bevredigend beschouwd. Tijdens een van de vraaggesprekken werd gesteld dat de hoofdoorzaak hiervan lijkt te zijn dat bedrijfs-leidingen meestal niet de intentie hebben om werknemers hun rechten te bieden of te laten

uitoefenen, en op dit gebied niet meer doen dan het strikt noodzakelijke, al werd erkend dat sommige directies zeer welwillend zijn ten opzichte van hun werknemers. Geïnterviewden zeiden ook dat werknemers over het algemeen bereid zijn om slechte arbeidsomstandigheden te verdragen of te accepteren. Ze kennen hun rechten soms niet of, als ze die wel kennen, geloven ze soms niet dat ze door voor zichzelf op te komen erin zullen slagen de situatie te verbeteren of, erger nog, ze zijn bang dan juist hun baan te verliezen.



INSPECTIES EN HANDHAVING

Over het algemeen zijn controles nodig om arbeids- en milieuwetgeving ten uitvoer te leggen, vooral omdat werknemers vaak slechte arbeidsomstandigheden accepteren of er niet tegen in het verweer komen (omdat ze bang zijn hun baan te verliezen als ze iets zeggen, of omdat ze gewend zijn aan suboptimale werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden). Bij onvoldoende overheids capaciteit of een grote mate van corruptie wordt effectieve wetshandhaving problematisch. Als het onmogelijk is om op autoriteiten te vertrouwen, is een krachtige impuls nodig vanuit de waardeketen. Dan kunnen audits een handig hulpmiddel zijn, hetzij vanuit een certificeringssysteem van een derde partij (FSC, PEFC) of door te verifiëren dat aan de MVO-vereisten van kopers wordt voldaan, bijvoorbeeld via initiatieven zoals Amfori BSCI (Business Social Compliance Initiative). In sommige landen (met name India) hebben echter zelfs onafhankelijke audits te lijden onder corruptie. Verder kunnen bedrijven eigen duurzaamheidsdoelstellingen opnemen in de inkoopcontracten voor hun waardeketen, om zo bijvoorbeeld te investeren in energiezuinige machines. Tijdens een van de interviews werd benadrukt dat besluitvormers in Europa/Nederland een sleutelrol kunnen spelen door hun producenten suggesties aan de hand te doen voor relevante acties.

FINANCIËLE CAPACITEIT OM TE INVESTEREN

Naast wetshandhaving is er financiële capaciteit nodig voor de investeringen die nodig zijn om een veilige en gezonde werkplek te creëren, waar de rechten van werknemers, milieuwetten, enz. worden gerespecteerd. Vooral kleine en middelgrote ondernemingen hebben moeite om tegelijkertijd MVO-normen hoog te houden én hun bedrijf draaiende te houden. 'De grote kopers leggen altijd de nadruk op naleving van MVO-normen, maar hun inkooprijzen zijn laag'⁽⁴⁷⁾. Wanneer enerzijds kopers neerwaartse druk uitoefenen op de prijzen, maar anderzijds MVO-eisen de kosten voor fabrikanten opdrijven, ontstaat er een situatie waarin de mensenrechten en de rechten van werknemers mogelijk juist eerder worden geschonden. De lage prijzen die kopers betalen, de korte

doorlooptijden en de wisselende contractvolumes hebben geleid tot schendingen van de rechten van werknemers, bijvoorbeeld door chronisch overwerk en het ongeoorloofd werken met onderaannemers in de kledingindustrie in Bangladesh. In Vietnam hebben in andere bedrijfstakken de tegenstrijdige druk van MVO-eisen en acquisitie geleid tot salarisdiefstal, dubbele boekhoudingen en het ontduiken van sociale verzekeringspremies om zo productiekosten te verlagen⁴⁷⁾. In sommige vraaggesprekken is een gebrek aan investeringsvermogen genoemd in relatie tot machines, de gebrekkige constructie van bedrijfsgebouwen en de ontoereikende beschikbaarheid van PBM's.

ROLLEN EN HANDELINGSPERSPECTIEF

Hoewel het primair de verantwoordelijkheid is van de staat om internationale mensenrechten en arbeidswetten te handhaven, hebben ook bedrijven die verantwoord willen opereren de plicht om de nodige zorgvuldigheid te betrachten – het due diligence-principe⁵⁷. Bij de laatste herziening van de MVO Prestatieladder in maart 2020 is de ketenverantwoordelijkheid voor de best presterende 25% in de sector versterkt, en wordt een actieve bijdrage geleverd aan de ontwikkeling en realisatie van innovatieve oplossingen voor de toeleveringsketen⁵⁸.

Gezien de eisen die de EUTR (European Timber Regulation) stelt en het hoge aandeel gecertificeerd hout in de Nederlandse houtinvoer, werken alle Nederlandse importeurs met legale, en de meeste met gecertificeerde bedrijven – of zouden ze dat moeten doen. Voor het grootste deel van de gesignaleerde risico's gaven meerdere geïnterviewden aan dat de risico's hoger zijn bij illegale operaties en (veel) lager bij gecertificeerde bedrijven; een maatregel om illegaal hout uit te bannen en gecertificeerde houtproducten in te kopen kan dan ook worden gezien als een belangrijke stap om risico's te verminderen. Certificatieorganisaties kunnen overwegen om de sociale en milieueisen die zijn opgenomen in de normen voor hun bewakingsketens (CoC's) verder uit te breiden, al werd erkend dat dit bij sommige belanghebbenden op weerstand kan stuiten.

Een andere maatregel om te bevorderen dat MVO-vereisten in de waardeketen van bewerkte hout(producten) worden opgenomen en schendingen van mensenrechten en werknemersrechten worden voorkomen, is om de prijsstelling in overeenstemming te brengen met de investeringen die houtverwerkende bedrijven moeten doen om aan MVO-vereisten te voldoen; kortgezegd: een eerlijke prijs te betalen.

Kopers kunnen samenwerken met hun huidige leveranciers om hun prestaties op prioritaire MVO-aspecten te verbeteren. Het ondersteunen van dergelijke specifiek op MVO gerichte interventies kan een optie zijn bij leveranciers met kopers een langdurige of vaste relatie hebben. Erkend werd dat schaalgrootte van belang is voor pogingen om zaken te verbeteren; wanneer het gaat om een aanzienlijk deel van je omzet wordt een investering de moeite waard. Dan zijn gezamenlijke inspanningen nodig, bijvoorbeeld door de kwestie op het niveau van je brancheorganisatie aan de orde te stellen en/of door te overleggen met (lokale) overheden om aan te dringen op afspraken voor een hele sector. Een van de geïnterviewden was niet zo optimistisch over de veranderingskracht van dergelijke maatregelen en wees erop dat de Nederlandse en Europese markt daarvoor te onbeduidend is. Een ander idee dat werd geopperd was om invloed te krijgen via de Chinese overheid.

57 Ministerie van Buitenlandse zaken, (2014), de 'Corporate Social Responsibility Guide - facilitating responsible and sustainable business in China', mei 2014

58 MVO Prestatieladder, (2020), "De MVO Prestatieladder – Deel A - Eisen MVO-Management Systeem", Versie 3.0, 1 maart 2020



BEVINDINGEN

De IAO beschouwt de houtindustrie als een van de sectoren met de meest gevaarlijke arbeidsomstandigheden. Arbeidsongevallen komen veel voor, vooral bij het werken met machines zoals kettingzagen; ze leiden tot handicaps en ziekten (MVO Nederland). De IAO meldt (2015) contact met zaagbladen als de belangrijkste oorzaak van ongevallen; maar ook uitglijden en struikelen, stof en lawaai worden gerapporteerd als veelvoorkomende gevaren die ongevallen veroorzaken en de gezondheid negatief beïnvloeden. In dit onderzoek is een aantal risico's geïdentificeerd die inherent zijn aan de sector (of zo gezien worden): hoge stofniveaus (vooral waar gezaagd of gefreesd wordt), blootstelling aan gevaarlijke chemicaliën en andere stoffen (lijm in de productie van halffabricaten, verf, lak en afwerkingssprays op het einde van het productieproces), lawaai (van machines en verkeer in de fabriek) dat leidt tot gehoorschade, en al dan niet dodelijke ongevallen (onder andere door het hanteren van machines). In de tropische landen (alle onderzochte landen behalve China) werden hoge temperaturen op de werkplek als risico genoemd, met de meest extreme waarden in India en Vietnam, waar de hitte ertoe kon leiden dat werknemers het bewustzijn verliezen.

Gezien de bovengenoemde inherente risico's zijn risico beperkende maatregelen belangrijk om de veiligheid en gezondheid van werknemers te waarborgen. Dergelijke maatregelen worden echter niet altijd naar behoren toegepast. In de helft van de in dit onderzoek opgenomen landen (China, India, Indonesië en Vietnam) werd het risico van onveilige of slecht werkende machines gemeld. Hieronder valt bijvoorbeeld het verwijderen van veiligheidskappen of andere afschermingen, een gebrek aan waarschuwings- en instructieborden en oude, in sommige gevallen niet goed onderhouden machines (resulterend in meer lawaai). In de meeste landen in deze studie (behalve India, de Filipijnen en Thailand), werd een gebrek aan kennis over gevaarlijke stoffen en chemicaliën onder werknemers gemeld, wat wijst op onvoldoende of ondoelmatige opleiding.

In verschillende mate werd in alle landen melding gemaakt van gebrek aan (correct gebruik van) persoonlijke beschermingsmiddelen. In sommige gevallen werden niet alle noodzakelijke PBM's aan werknemers verstrekt om de kosten laag te houden (vooral in China, India en Vietnam), en dikwijls is de kwaliteit van de PBM's niet goed, zodat ze onvoldoende bescherming bieden aan de werknemers (bijv. masker ongeschikt voor de gebruikte chemicaliën). In veel gevallen was de handhaving van het gebruik van PBM's problematisch omdat werknemers ze ongemakkelijk vinden om te dragen. Dat heeft deels te maken met de kwaliteit van de PBM's (bijvoorbeeld een masker dat de ademhaling teveel belemmert, of PBM's die defect of beschadigd zijn), maar vooral met de te warme werkomgeving (30-50 graden Celsius). In verband met dit laatste werd ook vermeld dat in sommige gevallen het wel gebruiken van PBM's ook weer gevaarlijke situaties voor werknemers oplevert: iemand kan bijvoorbeeld door zijn oordopjes niet horen dat een boomstam door de zaagmachine moet worden geduwd, of heeft door sterk zweten vanwege het dragen van PBM's geen goede grip, of kan niet precies genoeg werken door slecht zittende handschoenen. Dit kan verbeterd worden door afzuiginstallaties of aparte werkruimtes te maken voor processen met chemicaliën.

Bijkomende risico's in de werkomgeving zijn onder meer gebrekkige hygiëne in toiletten (waargenomen in alle landen), onveilige constructie van bedrijfsgebouwen (genoemd voor ongeveer de helft van de landen; voorbeelden: ongelijke vloeren, fragiele dakconstructies, gevaarlijke elektrische installaties, uitgestelde reparaties), te donkere werkomgevingen (in China en India), vuile werkruimtes (vermeld in India), een gebrek aan brandveiligheid (in wisselende mate gemeld voor China, India, Indonesië, Thailand en Vietnam) en een gebrek aan voorbereiding op noodsituaties (gemeld in China, Indonesië, Maleisië en Vietnam).

De aan de houtverwerkende sector inherente risico's hebben, in combinatie met de extra risico's betreffende de werkomgeving en met een gebrek aan risico beperkende maatregelen, in China en Indonesië geleid tot zowel dodelijke als ernstige niet-dodelijke ongevallen. Een van de geïnterviewden verklaarde dat in de houtindustrie in China álles kan

gebeuren als de focus ligt op goedkope en snelle productie. En in Indonesië beschuldigen vakbonden hun regering ervan dat ze economische groei boven veiligheid stelt (MVO Nederland), en werd waargenomen dat werknemers (delen van) vingers of bovenste ledematen misten of verbrandingswonden hadden, veroorzaakt door hete lijm, heet water of stoom (bij de productie van multiplex en MDF).

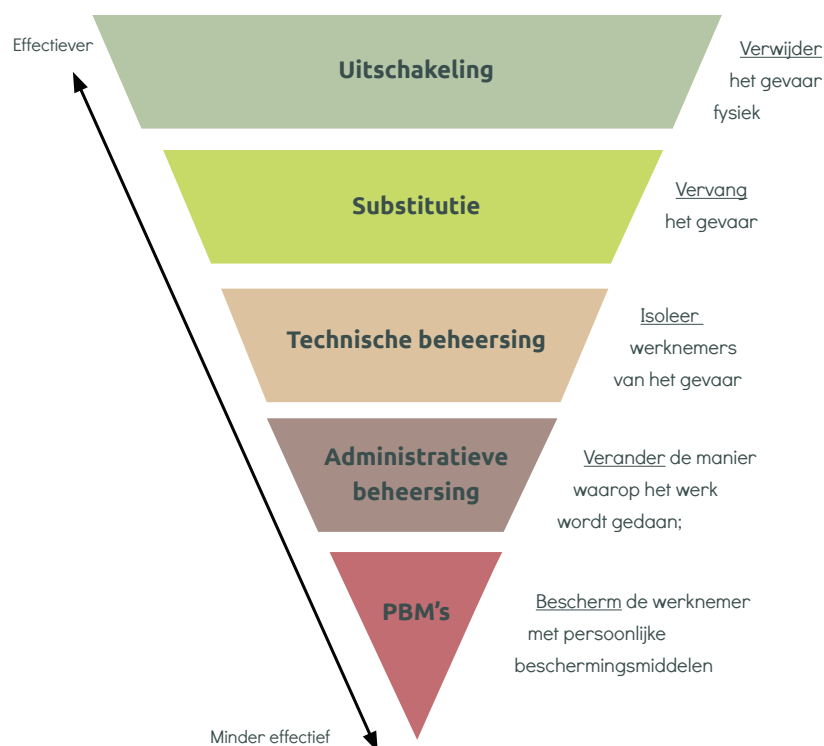
DE WEG VOORUIT

De eerste stap is dat de houtverwerkende bedrijven (leveranciers) zich bewust worden van de specifieke risico's die bij hun in het geding zijn. Het uitvoeren van een gezondheids- en veiligheidsrisicoanalyse is nuttig om een volledig beeld te krijgen van de bestaande risico's voor de gezondheid (fysisch, chemisch, biologisch, psychosociaal, ergonomisch) en de veiligheid (mechanisch of in verband met hoogte, elektriciteit, vuur of explosies, of besloten ruimten) van werknemers bij alle werkzaamheden⁽⁵⁵⁾. De tweede stap is om te kijken naar manieren om de gesignaleerde risico's te verkleinen, volgens de hiërarchie voor het beperken van de risico's op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk (zie figuur 2). In de vraaggesprekken zijn verschillende ideeën besproken om de gezondheid en veiligheid op het werk te verbeteren. Ze worden hier samengevat, op volgorde van meer naar minder effectief volgens de hiërarchie voor het beperken van de risico's op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk.

In Maleisië en Vietnam is een trend van procesautomatisering waargenomen, die zou kunnen leiden tot het verdwijnen van risico's, aangezien werknemers op den duur niet langer deel uitmaken van specifieke werkactiviteiten. Door regelmatig onderhoud, tijdige reparatie van machines en regelmatig opruimen en schoonmaken van werkplekken en toiletten kunnen nog een aantal risico's worden weggenomen.

Het vervangen van oude machines door moderne alternatieven zou het risico op ongevallen verkleinen, aangezien nieuwere machines zijn uitgerust met betere beschermingsmechanismen (bijvoorbeeld een laserstraal op 5 mm afstand van het zaagblad die huid detecteert en de zaag laat stoppen) en minder lawaai produceren. Het vervangen van chemicaliën en andere stoffen door minder gevaarlijke alternatieven werd ook als trend gerapporteerd (bijvoorbeeld in Brazilië).

Om de blootstelling van werknemers aan stof te verminderen, hebben de grotere, modernste bedrijven afzuigsystemen geïnstalleerd om het stof bij de bron af te vangen (gemeld voor Brazilië, India en Maleisië). Om contact van werknemers met zaag- en schaafbladen te vermijden, moet fysieke bescherming in de vorm van afschermingen en veiligheidsschermen worden geïnstalleerd – en niet worden verwijderd. Om het aantal werknemers dat aan bepaalde risico's wordt blootgesteld te beperken, moeten deze fysiek worden geïsoleerd van andere processen. Bewerkingen met chemicaliën en andere gevaarlijke stoffen bijvoorbeeld moeten worden uitgevoerd in een aparte ruimte, in een speciale kast met afzuigkap. Van de andere kant kan juist rotatie van werknemers de blootstelling aan bijvoorbeeld lawaai beperken en zo het risico op gehoorbeschadiging verkleinen (IAO, 2015).



Figuur 2. De hiërarchie van beperking van risico's voor gezondheid en veiligheid op het werk. Bron: NIOSH (2020).



Het bieden van trainingen en het gebruik van signalering op de werkplek kunnen het gedrag van werknemers beïnvloeden om veilige en gezonde werkpraktijken aan te leren. Zeker in sectoren met een hoge doorstroming van werknemers (zoals in de Vietnamese meubelindustrie) is dit een belangrijk aspect. De laatste stap in de hiërarchie van risicobeperking is het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen. Voor elke werkactiviteit moeten de vereiste PBM's worden bepaald en de werkgever moet ervoor zorgen dat elke werknemer beschermingsmiddelen van voldoende kwaliteit krijgt, en instructie over hoe en waarom ze te gebruiken. Om ervoor te zorgen dat werknemers PBM's daadwerkelijk (blijven) gebruiken, zou het goed zijn om manieren te vinden om de temperatuur in houtverwerkende bedrijven in de tropen naar beneden te krijgen, bijvoorbeeld door direct zonlicht op installaties te vermijden, de luchtcirculatie te vergroten, machines minder warmte te laten produceren, werkuren aan te passen en/of door innovaties in PBM's en werkkleding.

De IAO-publicatie (2015) getiteld '[Safety & Health at the wood workshop](#)' geeft makkelijk toepasbare tips voor effectieve maatregelen ter beperking van de risico's op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk in houtverwerkende bedrijven. Er zijn ook opties voor certificering inzake OSH: tot voor kort was OHSAS 18001 de internationale norm voor gezondheid en veiligheid op het werk; in 2018 lanceerde ISO de [ISO 45001:2018 norm voor veilig werken](#).



BEVINDINGEN

Slechte arbeidsomstandigheden komen wereldwijd veel voor in de houtwinning en houtverwerking, waarbij de problemen doorgaans groter zijn in ontwikkelingslanden (MVO Nederland). Alle landen in dit onderzoek scoren slecht op het gebied van de vrijheid van vereniging en het handhaven van de rechten van werknemers. Drie van de acht landen (Brazilië, India en de Filipijnen) behoren tot de tien slechtste landen ter wereld voor werknemers: geweld tegen en moord op mensenrechtenactivisten, vakbondsleiders en vreedzame demonstranten werd gemeld in Brazilië en de Filipijnen, en gewelddadige onderdrukking van stakingen in India (IVV/ITUC, 2020). De vrijheid van vereniging wordt ook als risico gerapporteerd in China en Vietnam, waar ze niet wordt beschermd door de wet en er geen onafhankelijke vakbonden bestaan – al zal nieuwe arbeidswetgeving in Vietnam dit vanaf 2021 toestaan. In Maleisië is inperking van de vrijheid van vereniging in contracten van arbeidsmigranten een risico.

In verschillende landen (China, Maleisië, Thailand) zijn veel arbeidsmigranten werkzaam in de houtverwerkende industrie. Het risico bestaat dat zij zich minder bewust zijn van hun rechten, en taalbarrières maken deze groep kwetsbaarder voor schendingen van hun mensen- en arbeidsrechten. In de houtverwerkende industrie in de Filipijnen in Indonesië wordt veel gebruikgemaakt van tijdelijke arbeidskrachten; zij lopen het risico niet dezelfde rechten te krijgen als vaste arbeidskrachten. In Brazilië, India, Maleisië (voor migranten) en Vietnam werden dwangarbeid en schuldhorigheid als risico gemeld. In India en Vietnam werd kinderarbeid als risico aangemerkt. Voor Thailand werd gemeld dat kinderen vaak rondhangen bij fabrieken om te wachten tot hun ouders klaar zijn met hun werk, omdat werknemers geen kinderopvang kunnen betalen.

In alle onderzochte landen werd het risico van lonen onder leefbaar niveau gemeld en in sommige landen ook het risico van lonen onder het minimumloon (bijvoorbeeld voor uitzendkrachten in Indonesië en Thailand). Om tot een leefbaar loon te komen, maken werknemers overuren. In de meeste landen bestaat het risico op buitensporige werktijden (in Brazilië vooral voor zelfstandigen), en in India is er geen garantie dat overwerk wordt betaald. Buitensporige overuren werden ook waargenomen als een algemene trend bij bedrijven die zijn opgenomen in Amfori's BCSI-programma voor sociale audits; hierbij is, naast langere werkdagen, soms sprake van beperking of afschaffing van lunchpauzes, het ontbreken van een wettelijk verplicht jaarlijks verlof en/of het niet bestaan van zwangerschapsverlof. Bij bedrijven in China en Vietnam is er voorts het risico dat werkgeversbijdragen voor werknemersverzekeringen niet of maar gedeeltelijk worden betaald.

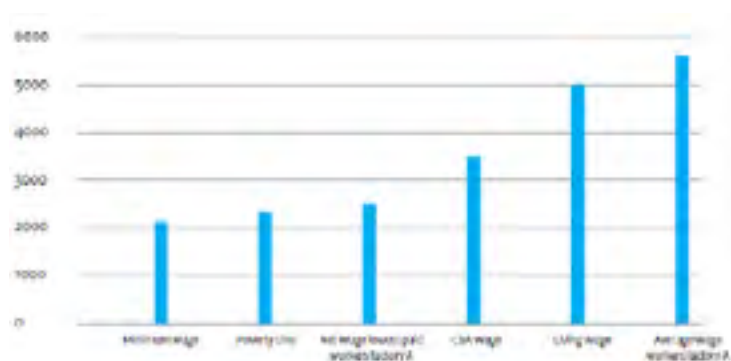
Discriminatie werd als risico genoemd in Brazilië (op basis van geslacht en seksuele geaardheid), China (op basis van etniciteit, religie, fysieke verschijning, geslacht en seksuele geaardheid), India (tegen vrouwen, jongeren, leden van inheemse volkeren en religieuze minderheden, en op basis van het Indiase kastensysteem) en Thailand (tegen migranten, LGBTI-mensen en leden van minderheden). Ten slotte werd in China, India en Thailand het ontbreken van een (effectief) klachtenmechanisme als risico gemeld: er is ofwel helemaal geen klachtenprocedure, of die is niet effectief (bijvoorbeeld vanwege problemen {met anonieme aangiften} of angst voor ontslag)⁽⁸⁾.

DE WEG VOORUIT

Praktische adviezen voor bedrijven over wat ze kunnen doen om bepaalde risico's rond mensenrechten en werknemersrechten aan te pakken zijn te vinden in de MVO RisicoChecker van MVO Nederland, inclusief tips voor verdere hulpbronnen. Hier zijn enkele suggesties:

Bij gebrek aan (adequate) vakbonden kan een goed functionerende ondernemingsraad een alternatief zijn (MVO Nederland). Fabrieken waar veel arbeidsmigranten werken moeten wellicht meer inspanningen leveren op het gebied van het recht op een gezinsleven dan fabrieken die lokale werknemers in dienst hebben.⁽⁵⁵⁾ Om het risico van kinderarbeid tegen te gaan, is IKEA in Vietnam een proefproject gestart om werknemers onder 18 jaar op een legale en duurzame manier op te nemen in zijn toeleveringsketen.⁽⁴⁷⁾

Het bieden van een fatsoenlijk, leefbaar loon is belangrijk voor alle landen in dit onderzoek. Daarmee kan niet alleen worden gezorgd voor adequate huisvesting en voldoende voedsel voor gezinnen, maar worden ook de risico's op te lange werktijden en kinderarbeid beperkt en kunnen werknemers ook het schoolgeld voor hun kinderen betalen. De Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO, 2016) suggereert een vier-stappenplan om toe te werken naar leefbare lonen. De eerste stap is het formuleren van een beleid gericht op leefbaar loon. Dan volgt onderzoek naar het risico dat in de toeleveringsketen lonen worden betaald onder leefbaar niveau. In stap drie worden verschillende mogelijke loonniveaus onderzocht; hierbij wordt aanbevolen om een loonladder op te stellen, zie figuur 3 voor een voorbeeld.



Figuur 3. Voorbeeld van een loonladder. Bron: Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (2016).

vlnr: Minimumloon – Armoedegrens – Nettoloon laagstbetaalde werknemers fabriek A – Cao-loon – Leefbaar loon – Gemiddeld loon werknemers fabriek A

De vierde en laatste stap is dan het daadwerkelijk invoeren van een leefbaar loon, eventueel via een stapsgewijze aanpak. Het Zweedse kledingmerk Nudie Jeans vond een oplossing om de uitdaging van zijn beperkte aankoopvolume het hoofd te bieden door in samenwerking met brancheorganisatie Fair Wear de lonen van productiemedewerkers aan te vullen met een bonus voor elke jeans die wordt geproduceerd⁵⁹.

Om goede praktijken op het gebied van arbeidsomstandigheden te bevorderen en te controleren hoe de toeleveringsketen wat dit betreft presteert, kan de [gedragscode voor de werkplek van de Fair Labour Association](#) (beschikbaar in veel talen) van belang zijn. Ook Amfori's [Business Social Compliance Initiative \(BSCI\)](#) is gericht op het verbeteren van de werkomstandigheden in toeleveringsketens wereldwijd; dit initiatief werkt met sociale audits om de prestaties op het gebied van maatschappelijke aspecten te monitoren en thema's die aandacht vereisen in kaart te brengen.

59 Rijksdienst voor Ondernemend Nederland, (2016), 'Paying a living wage – a guide for companies', PSI-programma, juli 2016



Rechten van vrouwen

BEVINDINGEN

In alle acht onderzochte landen krijgen vrouwen minder betaald dan mannen. In India is de loonkloof tussen mannen en vrouwen de hoogste ter wereld: vrouwen verdienen er gemiddeld 34,5% minder dan mannen. In Brazilië ligt de loonkloof ook boven het wereldgemiddelde, terwijl in Thailand en Vietnam het loonverschil tussen mannen en vrouwen minder groot is (IAO, 2019). In de meeste landen wordt als risico aangemerkt dat vrouwen niet dezelfde kansen hebben als mannen om eenzelfde baan te krijgen, en al helemaal niet als het gaat om een leidinggevende functie. Ook discriminatie (bij werving, toewijzing van banen, opleiding en promotie) wordt als probleem gemeld in meerdere landen, waaronder China, India, de Filipijnen en Vietnam.

Seksuele intimidatie en geweld tegen vrouwen worden gemeld als risico in Brazilië en India, seksuele intimidatie en ongewenste intimiteiten in Indonesië (vooral bij alleenstaande vrouwen) en in de Filipijnen. In Maleisië worden vrouwelijke arbeidsmigranten jaarlijks verplicht getest op mogelijke zwangerschap en, indien zwanger, op eigen kosten uitgezet. Andere gerapporteerde risico's voor vrouwenrechten zijn het ontbreken van een recht op zwangerschapsverlof (voor niet-geregistreerde werknemers in India), op doorbetaling tijdens zwangerschapsverlof (bij tijdelijke werknemers in Vietnam) of op werken in deeltijd (in Thailand, waardoor jonge moeders hun moederschap bijzonder moeilijk kunnen combineren met werk).

DE WEG VOORUIT

Om discriminatie tegen te gaan, is een aanwervings- en aannamebeleid nodig dat discriminatie uitsluit, zoals die in sommige sectoren in India plaatsvindt. Om meer vrouwen een kans op werk te geven, benadrukt een van de respondenten dat in bedrijven die door vrouwen worden geleid, vrouwen meer kansen hebben om hun vaardigheden te ontwikkelen en promotie te krijgen. Door gelijke lonen te betalen voor gelijk werk wordt de loonkloof tussen mannen en vrouwen aangepakt. Hiertoe kan een soortgelijke benadering worden gevolgd als bij leefbare lonen (zie de vorige alinea).

Om het risico van seksuele intimidatie en geweld tegen vrouwen aan te pakken, kan het formuleren van een beleid inzake seksuele intimidatie en geweld een eerste stap zijn. Andere manieren om dit probleem aan te pakken zijn training tegen seksuele intimidatie en het instellen van een mogelijkheid om incidenten te melden en meldingen op te volgen.

Moeilijker lijkt het om, op bedrijfsniveau of in een hele toeleveringsketen, ook tijdelijke werknemers toegang te garanderen tot werknemersrechten zoals het recht op gezinsleven en betaald zwangerschapsverlof. Een eerste stap zou kunnen zijn het opzetten van (of gaan deelnemen aan) een dialoog, op nationaal of sectorniveau, over de rechten van vrouwelijke tijdelijke werknemers en arbeidsmigranten.



Milieu en Samenleving

BEVINDINGEN

Het machinaal verwerken van hout tot producten kost energie en leidt dus tot uitstoot van broeikasgassen (MVO Nederland). Ook back-upgeneratoren die op diesel werken en gebruikt worden als het



elektriciteitsnetwerk instabiel is, genereren uitstoot. Veel geïnterviewden zeiden dat de houtverwerkende industrie vergeleken met andere industrieën als CO₂-vriendelijk kan worden beschouwd, aangezien afvalhout en houtstof vaak worden gebruikt als biobrandstof om energie op te wekken en er in de vervaardigde houtproducten CO₂ opgeslagen blijft zitten.

Hoewel bij bepaalde productieprocessen water wordt gebruikt, zijn de volumes beperkt en waterschaarste is niet als probleem genoemd. Wel is waterverontreiniging, door chemische producten, houtstof of verhoging van de watertemperatuur (door koelwater van machines) gemeld als risico in Brazilië, de Filipijnen en Vietnam.

Slecht afvalbeheer en het risico dat gevaarlijke stoffen in het milieu worden geloosd werd voor het merendeel van de landen gemeld. Het gaat dan om verf, lijm, lekkende of gemorste olie, oplosmiddelen, of stofdeeltjes die in de lucht komen bij het (doorgaans ongefilterd) verbranden van afvalhout. Hieraan werd nog toegevoegd dat slecht afvalbeheer het risico op brand vergroot. Met betrekking tot de veiligheid van omwonenden van de werkplaats werd stof genoemd als probleem, maar ook luchtvervuiling door rook en chemicaliën. Stankoverlast (van chemicaliën of rook) zijn ook vastgesteld, evenals geluidsoverlast.

Gezien bovengenoemde manieren waarop houtverwerkende bedrijven invloed hebben op het milieu, kunnen ook gemeenschappen worden getroffen. Blootstelling aan stof en daardoor slechte luchtkwaliteit werd door meerdere geïnterviewden genoemd als een probleem dat de gezondheid negatief beïnvloedt, en ook het feit dat stof het buiten drogen van wasgoed belemmert, werd veel genoemd als klacht van omwonenden. Een ander risico voor omwonenden dat werd gesignaleerd is dat van gezondheidsproblemen door blootstelling aan chemicaliën en andere gevaarlijke stoffen. Voor Brazilië noemde een geïnterviewde daarnaast de risico's van gezondheidsproblemen als gevolg van aantasting van de waterkwaliteit, door ongevallen of incidenten met chemicaliën en andere stoffen en door geweld van veiligheidstroepen die illegale operaties beschermen. Voor Brazilië, India en Vietnam werd gemeld dat bij grotere, gecertificeerde en exportgerichte bedrijven de milieurisico's, ook voor omwonenden, lager zijn omdat die controles krijgen tijdens audits (Brazilië), hun reputatie willen beschermen (India) of op afgebakende industrieterreinen gevestigd zijn (Vietnam).

DE WEG VOORUIT

Om de uitstoot van broeikasgassen te verminderen, is het terugdringen van het energieverbruik de sleutel. Dit scheelt ook nog eens kosten, daarom wordt het genoemd als een van de aantrekkelijkste punten om mee aan de slag te gaan. Er zijn machines die minder energie verbruiken en sommige bedrijven werken op dit terrein samen met milieuadviseurs. In China, Indonesië en Thailand bestaan overheidsvoorschriften voor energiebesparing en voor het promoten van energiezuinige machines.

Met betrekking tot het gebruik van chemicaliën werd (bijvoorbeeld in Brazilië) een trend gerapporteerd om die te vervangen door minder gevaarlijke stoffen, met een verschuiving van producten die oplosmiddelen bevatten naar producten op waterbasis. Er werd opgemerkt dat enige opleiding vereist kan zijn voor het beheer van chemische stoffen, ook als het gaat om afval. Om luchtvervuiling tot een minimum te beperken, kunnen filters worden geïnstalleerd om stof en andere deeltjes op te vangen.⁽¹⁹⁾

Houtimporteurs kunnen vragen naar hout dat is behandeld met minder gevaarlijke chemicaliën, of door middel van houtmodificatie.⁽¹⁹⁾ Ook zouden ze in hun MVO-beleid doelstellingen kunnen opnemen als het vervangen van chemicaliën door niet-gevaarlijke alternatieven en het terugdringen van het energieverbruik, en deze doelstellingen in hun toeleveringsketen laten doorvoeren.



BEVINDINGEN

In alle acht landen in dit onderzoek werden omkoping en corruptie als een hoog risico aangemerkt. Hoewel certificering dit risico in sommige landen vermindert (dat wordt gemeld voor Brazilië en Maleisië), worden in andere landen (China, India, Vietnam) zelfs audits beïnvloed door corruptie en omkoping. In China zijn officiële goedkeuringen dikwijls te koop, en in India werd gesteld dat wie iets gedaan wil krijgen, zich wel moet inlaten met omkoping. Gebrekkige wetshandhaving werd in de helft van de landen (Brazilië, India, de Filipijnen en Thailand) als een risico aangemerkt, in samenhang met omkoping, corruptie en een (te) beperkte capaciteit en middelen om naleving van wetten af te dwingen. Eén geïnterviewde benadrukte dat bedrijven die het goed (willen) doen, uiteindelijk problemen krijgen om nog met anderen in de sector te kunnen concurreren.

In Maleisië en Vietnam is het risico vastgesteld van niet-naleving van het essentiële IAO-verdrag inzake vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen. In Vietnam wordt dit in de nieuwe arbeidswet, die in 2021 van kracht wordt, aangepast.

In Indonesië, Maleisië en de Filipijnen werden sociale instabiliteit en daaruit voortvloeiende conflicten als risico's genoemd. In Indonesië en Maleisië hangt dit samen met de beperkte vrijheid voor niet-moslims. In Brazilië en Thailand worden buitengerechterlijke executies door de regering en haar agenten gesignaleerd als risico dat de openbare veiligheid ondermijnt. China wordt als onvrij beschouwd en is een van de landen ter wereld waar de persvrijheid het ergst is ingeperkt.

DE WEG VOORUIT

Om het risico van omkoping en corruptie aan te pakken, kunnen bedrijven een beleidsverklaring opstellen over het geven en aannemen van steekpenningen en smeergelden. Daarin kan ook een limiet worden opgenomen voor de toegestane waarde van geschenken en van bijdragen aan politieke en liefdadige doelen. Dit beleid kan aan leveranciers worden gecommuniceerd. Bedrijven kunnen ook hun eigen leveranciers ondersteunen bij het opstellen van een beleid ter voorkoming van omkoping en corruptie.⁽⁵⁵⁾ Verder heeft het UN Global Compact Network in Brazilië een [boekje](#) ontwikkeld dat als leidraad en inspiratie kan dienen voor hoe bedrijven in de bouwsector corruptie kunnen aanpakken en bestrijden.⁽¹⁷⁾

Andere risico's die worden gesignaleerd rond bestuur en veiligheid, zijn moeilijk op te lossen op het niveau van de toeleveringsketen of de sector, maar vereisen veeleer maatregelen op nationaal niveau en door de VN.



Conclusie en aanbevelingen

Conclusie

In alle acht landen in dit onderzoek is vastgesteld dat de verwerking van tropisch hout gepaard gaat met sociale en ecologische risico's. Over het algemeen presteren grote, exportgerichte en FSC- of PEFC-gecertificeerde bedrijven beter op MVO. Voor deze bedrijven zijn veel van de risico's minder groot dan bij kleine, op binnenlandse markten gerichte, niet-gecertificeerde of ronduit illegale bedrijven.



Rond veiligheid en gezondheid op het werk zijn een aantal risico's inherent verbonden met de sector (zoals blootstelling aan stof, lawaai, chemicaliën en het hanteren van bijvoorbeeld zaagmachines) en in de tropische landen maken hoge temperaturen die risico's nog groter. Vanwege deze inherente risico's zijn risico beperkende maatregelen belangrijk om de veiligheid en gezondheid van werknemers te waarborgen. Deze worden echter niet altijd goed toegepast, wat leidt tot een risico op ongevallen. Verdere risico's zijn een gebrek aan hygiëne in toiletten, verouderde machines, slecht onderhouden gebouwen en een gebrek aan brandveiligheid. Op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk (OSH) is er bij alle soorten bedrijven, in alle onderzochte landen, ruimte voor verbetering - in sommige gevallen véél ruimte.

Alle landen in dit onderzoek scoren slecht op de Global Rights Index van het Internationaal Vakverbond (IVV-ITUC) als het gaat om de vrijheid van vereniging en de handhaving van de rechten van werknemers. Brazilië, India en de Filipijnen behoren tot de tien slechtste landen ter wereld voor werknemers. Migranten en mensen met een tijdelijk contract zijn extra kwetsbaar als het gaat om hun mensen- en werknemersrechten. In alle onderzochte landen vormen lonen onder leefbaar niveau een probleem. Vaak gaan deze lage lonen ook nog eens gepaard met buitensporig lange werktijden. Dwangarbeid en schuldhorigheid werden als risico gemeld in Brazilië, India, Vietnam en Maleisië (voor migranten), kinderarbeid is gesignaleerd in India en Vietnam. Andere risico's die in meerdere landen worden gemeld, zijn onder meer het ontbreken van effectieve klachtenmechanismen en discriminatie, ook op basis van geslacht.

In alle acht onderzochte landen krijgen vrouwen minder betaald dan mannen. In India is de loonkloof tussen mannen en vrouwen de grootste ter wereld: vrouwen verdienen daar gemiddeld 34,5% minder dan mannen. In de meeste landen wordt als risico aangemerkt dat vrouwen niet dezelfde kansen hebben als mannen om een baan te krijgen, en al helemaal niet als het om een leidinggevende functie gaat. Voor specifieke landen worden meerdere bijkomende risico's gemeld die verband houden met de rechten van vrouwen, waaronder seksuele intimidatie, het ontbreken van recht op (betaald) zwangerschapsverlof, en het schenden van het recht op een gezinsleven (ontslag bij zwangerschap).

De uitstoot van broeikasgassen door energieverbruik is een milieurisico dat voor alle landen wordt gerapporteerd. Er is echter ook op gewezen dat de houtverwerkende industrie als relatief CO₂-vriendelijk kan worden beschouwd, aangezien houtafval vaak worden gebruikt als biobrandstof om energie op te wekken, en in de vervaardigde houtproducten CO₂ opgeslagen blijft zitten. Verdere risico's voor het milieu hebben te maken met slecht afvalbeheer, het lozen van chemicaliën en andere gevaarlijke stoffen, lawaai en stof. Omwonenden van houtverwerkingsbedrijven lopen het risico negatieve effecten te ondervinden van deze milieuoverlast.

Voor de acht in dit onderzoek opgenomen landen varieerden de CPI-scores (0 = totaal corrupt, 100 = geheel schoon) van 34 tot 47, en werden omkoping en corruptie aangemerkt als een hoog risico. Hoewel certificering dit risico in sommige landen vermindert (gemeld voor Brazilië en Maleisië), worden in andere landen (China, India, Vietnam) zelfs

audits bedreigd door omkoping en corruptie. Gebrekkige wetshandhaving werd in de helft van de landen (Brazilië, India, de Filipijnen en Thailand) als een risico aangemerkt, in samenhang met omkoping, corruptie en (te) beperkte capaciteit en middelen om naleving van wetten af te dwingen. Andere risico's die voor specifieke landen zijn gemeld, zijn onder meer sociale instabiliteit (godsdienst gerelateerd in Indonesië en Maleisië), buitengerechtelijke executies door de overheid (Brazilië, Thailand) en onvrijheid (China).

AANBEVELINGEN

We formuleren enkele algemene aanbevelingen (deels gebaseerd op de OECD richtlijnen), gevolgd door een serie aanbevelingen voor Nederlandse houtimporteurs en certificatieorganisaties.

- opzetten van een werkgroep of ronde tafel-overleg om een dialoog over MVO in hout-waardeketens mogelijk te maken, knelpunten te bespreken, hulpmaterialen te ontwikkelen en goede voorbeelden en leerervaringen uit te wisselen tussen de Nederlandse houtimporteurs;
- In opdracht van het IMVO convenant 'Bevorderen Duurzaam Bosbeheer' zijn er 5 due diligence handreikingen ontwikkeld volgens de 6 stappen van de internationale OECD richtlijnen. Deze handreikingen zijn ontwikkeld voor de verschillende hout sectoren; houtsector, hout bewerking, bouwondernemingen, opdrachtgevers en retail. Kijk eens wat er voor tips en toelichting staat voor uw branche en gebruik de handreiking om uw eigen keten inzichtelijk te krijgen.
- Uitbreiden van dit onderzoek door meer informatiebronnen aan te boren, vooral voor China, de Filipijnen en Thailand;
- De literatuur vermeld in dit rapport gebruiken als leidraad bij het zoeken naar verdere bronnen.

AAN NEDERLANDSE IMPORTEURS VAN TROPISCH HOUT DOEN WIJ DE VOLGENDE HANDREIKING VANUIT OECD EN AANBEVELINGEN:

- Breng uw toeleveringsketen(s) in kaart, inclusief tussenhandelaren, leveranciers en onderaannemers, waar de kans op MVO-risico's het grootst is.
- Koop tropische houtproducten die zijn gecertificeerd (FSC / PEFC), en doe illegaal hout in de ban.
- Integreer IMVO in uw beleid en management systemen (stap 1 van de OECD richtlijnen).
- Formuleer een beleid voor MVO waaraan u zich wilt committeren en communiceer dit aan uw leveranciers (stap 1 van de OECD richtlijnen).
- Start en onderhoud een dialoog met uw leveranciers over MVO-kwesties.
- Inventariseer de MVO-risico's voor de bedrijven in uw toeleveringsketen(s), ook die voor kwetsbare groepen (bijv. migranten, werknemers met tijdelijke contracten, onderaannemers) (stap 2 van de OECD richtlijnen).
- Stel vast (prioriteer) welke MVO-risico's als eerste moeten worden aangepakt, op basis van de ernst en de waarschijnlijkheid van de risico's en de mate van verandering die u, zelf of in samenwerking met anderen, meent te kunnen realiseren (stap 2 van de OECD richtlijnen).
- Ondersteun uw leveranciers bij het vinden van oplossingen en maatregelen om de sociale en milieurisico's die zijn gesignaleerd, aan te pakken. (stop, voorkom, mitigeer; step 3 van de OECD richtlijnen).
- Betaal een eerlijke prijs voor houtproducten (een prijs die de productiekosten weerspiegelt, inclusief MVO-investeringen).
- Zie toe op de doeltreffendheid van maatregelen om sociale en milieurisico's aan te pakken (stap 4 van de OECD richtlijnen).
- Overweeg om samen te werken met ondersteunende organisaties en certificatiesystemen (bijv. ISO-certificering voor veiligheid en gezondheid op het werk, Amfori BCSI / BEPI).
- Communiceer over uw due diligence en IMVO stappen en progressie (stap 5 van de OECD richtlijnen).
- Zorg voor of werk samen voor het geven van toegang tot herstel (stap 6 van de OECD richtlijnen).

AAN CERTIFICATIEORGANISATIES (FSC EN PEFC) ADVISEREN WIJ:

- Overweeg om de vereisten voor sociale en milieuaspecten in de certificeringsnormen betreffende de bewakingsketen (CoC) uit te breiden, met name met betrekking tot veiligheid en gezondheid (die OSH-normen kunnen explicieter), leefbaar loon (ook voor vrouwen), en het afvalbeheer voor chemicaliën en andere gevaarlijke stoffen.
- Stel een verklaring op tegen omkoping en corruptie, en deel deze met certificeringsinstanties die actief zijn in landen met een hoog risico op corrupte praktijken.
- Moedig certificeringsinstanties die actief zijn in landen met een hoog risico op omkoping en corruptie aan om hun eigen verklaring tegen omkoping en corruptie op te stellen en hun auditors en klanten daarover te informeren.

COLOFON EN DANKBETUIGINGEN

Deze publicatie is ontwikkeld voor de IMVO-werkgroep, onderdeel van het Convenant Bevorderen Duurzaam Bosbeheer. Petra Westerlaan is de auteur van de publicatie en voerde het onderzoek uit, met ondersteuning van René Boot en Marieke de Vries. Ontwerp en redactie: CNV Internationaal.

Veel dank aan alle geïnterviewden die hun expertise, ervaringen en ideeën met mij hebben gedeeld: Edo Barmentloo, Jeanicolau Simone de Lacerda, Amresh Deshpande, Eric Gravier, Yakut Oktay, Francis Wimmer, Pak Herryadi, Nursanna Maupaung, Amalia Falah Alam, Pak Matthias, Ibu Rasmini, Firman, Cu Van Ho, Duc Le Thien, Narendra Mohan, Siti Syaliza Mustapha, Sabrina Mawasi, Dyah Prabandari, Nathalia Ribeiro, Japar Saragih, Lien Ta Thi Bich, Que Anh Vu Thi, Prasnee Tipraqsa, Stephan Ulrich, Maila Vasquez, Ron Lamain, Peter Verhoeven en Malory Weston. De standpunten die hier worden geuit komen uitsluitend voor verantwoordelijkheid van de auteur en weerspiegelen niet noodzakelijk de standpunten van de partijen aangesloten bij het IMVO-convenant Bevorderen Duurzaam Bosbeheer. Voor niet-commerciële doeleinden mag deze tekst, of een gedeelte ervan, worden gereproduceerd, op voorwaarde van bronvermelding.

(ENDNOTES)

1. https://bewustmethout.nl/wp-content/uploads/2019/08/DEF_Jaarverslag-2019-Bewust-met-Hout-spread.pdf
2. <https://www.oecd.org/corporate/mne/>
3. https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf
4. KPMG, (2014), "MVO Sector Risico Analyse – aandachtspunten voor dialoog", September 2014, pp.1-197.
5. Website Bewust met Hout, <https://bewustmethout.nl/>.
6. White, G., van Benthum, M., Oldenburger, J. en Teeuwen, S., (2019), "Unlocking Sustainable Tropical Timber Market Growth Through Data", IDH Sustainable Trade Initiative.
7. Kusumaningtyas, R., (2019), "Forest Certification and International Guidelines on the protection of Human and Labour Rights", Amsterdam, Nederland: Profundo, juli 2019
8. FSC, (2016), "Chain of Custody Certification FSC-STD-40-004 V3-0", 16 november 2016, FSC International Center, Bonn, Duitsland.
9. PEFC, (2020), "Chain of Custody of Forest and Tree Based Products - Requirements", PEFC International Standard PEFC ST 2002:2020, PEFC Council, Genève, Switzerland.
10. ITTO, (2018), "Biennial review and assessment of the world timber situation 2017-2018", International Tropical Timber Organisation, Yokoyama, Japan.
11. MVO Nederland, (2020a), MVO-risicocheck Brazilië, 4 september 2020
12. Timber Trade Portal, (2020a): <https://www.timbertradeportal.com/countries/brazil/>, geraadpleegd op 25 oktober 2020.
13. Sustainable Juice, (2020), webpagina met informatie uit 2015 of recenter: <http://sustainablejuice.com/social-and-labour/>, geraadpleegd op 18 oktober 2020.
14. US Department of State, bureau of democracy, human rights and labor, "2019 Country Reports on Human Rights Practices: Brazil", online beschikbaar op <https://www.state.gov/reports/2019-country-reports-on-human-rights-practices/brazil/>, geraadpleegd op 7 november 2020.
15. ITUC, (2020), "2020 ITUC Global Rights Index - 's werelds slechtste landen voor werknemers", Internationaal Verbond van Vakverenigingen, Brussel, België, pp.1-64.
16. Amnesty International, (2018), "Amnesty International Report 2017/18 - The state of the world's human rights", Londen, UK, pp.1-408.
17. Global Living Wage, (2020a): <https://www.globallivingwage.org/living-wage-benchmarks/rural-brazil/>, geraadpleegd op 25 September 2020.
18. ILO, (2018), "Global Wage Report 2018/19 - What lies behind gender pay gaps", Internationaal Arbeidsbureau, Genève.
19. Human Rights Watch, (2020), "World Report 2020 - events of 2019", pp.1-652.
20. Global Compact Network Brazil, (2018), "Integrity in the Construction Sector - discussing the challenges and proposing solutions to the industry", mei 2018, UN Global Compact Network Brazil.
21. Houthandelsportaal, (2020b): <https://www.timbertradeportal.com/countries/china>, geraadpleegd op 25 oktober 2020.
22. MVO Nederland, (2020b), MVO-risicocheck China, 4 september 2020
23. RVO, (2016b), "Corporate Social Responsibility in China", Rijksdienst voor Ondernemend Nederland, juni 2016.
24. Ministerie van Buitenlandse Zaken, (2014), "Corporate Social Responsibility Guide - facilitating responsible and sustainable business in China", mei 2014.
25. US Department of State, bureau of democracy, human rights and labor, (2019b), "2019 Country Reports on Human Rights Practices: China (including Hongkong, Macau en Tibet)", online beschikbaar: <https://www.state.gov/reports/2019-country-reports-on-human-rights-practices/china/>, geraadpleegd op 25 October 2020.
26. US Department of Labor, (2018), "U.S. Department of Labor's 2018 list of goods produced by child labour or forced labour", pp.1-88.
27. US Department of State, (2020), "Trafficking in Persons Report 20th Edition", juni 2020.
28. Global Living Wage, (2020b): <https://www.globallivingwage.org/countries/china/>, geraadpleegd op 25 september 2020.
29. Houthandelsportaal, (2020c): <https://www.timbertradeportal.com/countries/india/>
30. MVO Nederland, (2020c), MVO-risicocheck India, 4 september 2020
31. RVO, (2016c), "Corporate Social Responsibility in India", RVO, maart 2016.
32. Amnesty International, 2020
33. Global Living Wage, (2020c): <https://www.globallivingwage.org/countries/india/>
34. Global Compact Network India, (2018), "Gender Equality Summit 2018 Outcome Report - Gender Equality: A Key Differentiator for Sustainable Growth", 9 maart 2018, New Delhi, pp 1-24.
35. US Department of State, bureau of democracy, human rights and labor, (2019c), "2019 Country Reports on Human Rights Practices: India", online beschikbaar: <https://www.state.gov/reports/2019-country-reports-on-human-rights-practices/india/>
36. Houthandelsportaal (2020d): <https://www.timbertradeportal.com/countries/indonesia/>
37. MVO Nederland, (2020d), MVO-risicocheck Indonesië, 4 September 2020
38. US Department of State, bureau of democracy, human rights and labor, (2019d), "2019 Country Reports on Human Rights Practices: Indonesië", online beschikbaar: <https://www.state.gov/reports/2019-country-reports-on-human-rights-practices/indonesia/>
39. ITUC, (2016), "Asian Supply Chain Countries Under ILO Spotlight", online artikel: <https://www.ituc-csi.org/asian-supply-chain-countries-under?lang=en>, geraadpleegd op 22 september 2020.
40. CNV, Internationaal (2015), "Geweld tegen vrouwen op de werkplek in Honduras, Benin, Moldavië, Indonesië", een onderzoek van CNV International, Universiteit van Amsterdam, AIAS, Stichting WageIndicator, CNV Internationaal, Utrecht, Nederland.

41. Timbertradeportal, (2020e): <https://www.timbertradeportal.com/countries/malaysia/>
42. MVO Nederland, (2020e), CSR Risk Check Maleisië, 4 september 2020.
43. US Department of State, bureau of democracy, human rights and labor, (2019e), "2019 Country Reports on Human Rights Practices: Maleisië", online beschikbaar: <https://www.state.gov/reports/2019-country-reports-on-human-rights-practices/malaysia/>
44. Minority Rights Group International, (2015), "State of the World's Minorities and Indigenous Peoples 2015 - Events of 2014", juli 2015.
45. MVO Nederland, (2020f), CSR Risk Check the Philippines, 4 september 2020.
46. US Department of State, bureau of democracy, human rights and labor (2019f), "2019 Country Reports on Human Rights Practices: the Philippines", online beschikbaar: <https://www.state.gov/reports/2019-country-reports-on-human-rights-practices/philippines/>.
47. MVO Nederland, (2020g), MVO-risicocheck Thailand, 4 September 2020
48. US Department of State, bureau of democracy, human rights and labor (2019g), "2019 Country Reports on Human Rights Practices: Thailand", online beschikbaar: <https://www.state.gov/reports/2019-country-reports-on-human-rights-practices/thailand/>
49. Timbertradeportal, (2020f): <https://www.timbertradeportal.com/countries/vietnam/>
50. Do, Q.C., (2019), "Labour Practices in Vietnam's Wood Furniture Industry - Challenges and Good Practices," Research Centre for Employment Relations, Hanoi, juni 2019.
51. RVO, (2015), "Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen in Vietnam", RVO, December 2015.
52. MVO Nederland, (2020h), MVO-risicocheck Vietnam, 4 September 2020
53. US Department of State, bureau of democracy, human rights and labor (2019h), "2019 Country Reports on Human Rights Practices: the Philippines", online beschikbaar: <https://www.state.gov/reports/2019-country-reports-on-human-rights-practices/vietnam/>.
54. IndustriALL, (2020): <http://www.industriall-union.org/vietnamese-union-welcome-new-labour-code>, geraadpleegd op 5 november 2020.
55. 3.991.841 Dong, www.xe.com, geraadpleegd op 25 september 2020.
56. 6.435.864 Dong, www.xe.com, geraadpleegd op 25 september 2020.
57. Global Living Wage, (2020d): <https://www.globallivingwage.org/countries/vietnam/>
58. Ministerie van Buitenlandse zaken, (2014), de 'Corporate Social Responsibility Guide - facilitating responsible and sustainable business in China', mei 2014
59. MVO Prestatieladder, (2020), "De MVO Prestatieladder – Deel A - Eisen MVO-Management Systeem", Versie 3.0, 1 maart 2020
60. Rijksdienst voor Ondernemend Nederland, (2016), 'Paying a living wage – a guide for companies', PSI-programma, juli 2016

