



Mango

JUMBO

Product: Mango

Herkomst: Peru, Brazilië, Ivoorkust, Senegal, Mali en Zuid-Afrika

Bij Jumbo komt ruim 60% van het aanbod mango's uit Peru en Brazilië. In de maanden mei tot juni halen we onze mango's uit Ivoorkust. Uit onze risicoanalyse blijkt dat potentiële risico's op het gebied van mensenrechten in Ivoorkust aanleiding geven tot de meeste zorgen. Dit is voor ons aanleiding geweest om deze keten door te lichten. Samen met Fairfood en onze leverancier Special Fruit hebben we het gerenommeerde Impact Institute opdracht gegeven dit onderzoek uit te voeren.

Het project behelst een verdiepend onderzoek naar transparantie van de keten en de huidige positieve en negatieve impacts, met als doel een verbetertraject te starten. We willen werken aan een duurzame en toekomstbestendige keten waarin goed ondernemerschap centraal staat en waar mensenrechten gewaarborgd zijn. We werken hiervoor nauw samen met Special Fruit, Fairfood, lokale handelspartners en NGO's.

In 2019 heeft Fairfood een eerste onderzoek uitgevoerd. Daaruit bleek onder meer dat de lokale ketenpartners al veel data hebben, hier transparant over zijn en aanmerkelijk betere arbeidscondities bieden dan andere lokale bedrijven. Een ander belangrijk inzicht was dat de Ivoriaanse mangoketen voor een groot deel afhankelijk is van seizoenarbeiders. Fairfood en Jumbo hebben vervolgens het Impact Institute de opdracht gegeven om tijdens de oogsten in 2020 en 2021 op twee farms een social impact scan uit te voeren. Het gaat om de bedrijven waar Special Fruit mango's inkoopt voor Jumbo. Het Impact Institute heeft haar social Impact scan methode ontwikkeld in lijn met de OECD Guiding Principles on Business and Human Rights. Deze methode brengt sociale en arbeidsomstandigheden gericht en efficiënt in kaart gebracht en levert concrete aanbevelingen.

Uitkomsten 2020

- De farms bieden pensioenvoorzieningen aan alle vaste werknemers, maar niet voor tijdelijke werknemers;
- Secundaire arbeidsvoorwaarden blijven achter bij loonniveau en -betaling; zo bieden de farms geen enkele voorziening voor werkloosheid of ziektekostenverzekering;
- Uit de scan bleek dat 37% van de werknemers niet voldoende was getraind in werkveiligheid;
- Tijdelijke werknemers en seizoenarbeiders bleken onder het leefbaar loon betaald te krijgen. Het gemiddelde loongat (verschil tussen werkelijk en leefbaar loon) bedroeg bijna € 600 per fte per jaar;
- Ondanks dit loongat bleken de meeste tijdelijke werknemers tevreden met hun salaris en arbeidscondities, waardoor zij de voorkeur geven aan deze farms boven andere bedrijven.

Uitkomsten 2021

- Uit de scan bleek dat vrouwen gelijk worden beloond voor gelijke taken en functies;
- Vrouwelijke werknemers meldden dat zij geen mogelijkheid krijgen om hun zwangerschapsverlof op te nemen zoals is bepaald door de wet;
- Uit de scan kwam een negatieve sociale impact naar voren die vrijwel geheel terug te voeren was op één situatie, van kleine pesterijen tot fysieke intimidatie. Dit is gemeld en daar is actie op ondernomen. Er is geen sprake van structurele intimidatie op deze farms;

- Een groot deel van de werknemers is seizoenarbeider en verdient geen leefbaar loon. Hoewel het salaris meer is dan het minimumloon, is er toch sprake van een aanzienlijk loongat. De tijdelijke arbeiders werken vaak zo'n 4 à 5 maanden op de farm en hebben geen enkele werk- of inkomenszekerheid voor de rest van het jaar;
- De scan gaf aan dat alleen de werknemers in hogere managementfuncties meer verdienen dan het leefbaar loon;
- Uit de scan komt naar voren dat de farms ondersteuning nodig hebben voor het verbeteren van hun klachtenmechanisme.

Aanbevelingen

- Genderdiscriminatie kan worden teruggedrongen door te zorgen voor een grotere vertegenwoordiging van vrouwen in hoger betaalde functies, zoals managers en supervisors;
- Negatieve gezondheids- en veiligheidseffecten kunnen worden verminderd door alle werknemers regelmatig bij te scholen over de lokale wetgeving en de praktijken van het bedrijf;
- Om de kloof tot een leefbaar loon te verkleinen kan het beste worden gestart met loonsverhogingen voor de laagbetaalde werknemers en/of extra voorzieningen voor hen te treffen, zoals huisvesting, maaltijden en vervoer;
- Impact Institute wijst er wel op dat een grote meerderheid van de tijdelijke werknemers meldt dat de bedrijven goed betalen in vergelijking met andere functies bij bedrijven in het gebied. Dit wijst erop dat beide farms al vooruitgang boeken op weg naar een leefbaar loon voor alle werknemers.

Opvolging aanbevelingen

Aan de hand van deze twee impact scans hebben we besloten om in kaart te brengen hoeveel volume we van deze farms afnemen en wie de andere afnemers zijn van deze farms. De afzet van mango's voor Jumbo's blijkt zo'n 12% te zijn van de totale export van deze twee farms. Om positieve veranderingen te kunnen realiseren, moeten we samenwerken met andere inkopers. We proberen ook te achterhalen bij welke bedrijven de seizoenarbeiders en tijdelijke werknemers in de overige maanden van het jaar werkzaam zijn.

In 2022 stellen wij samen met Special Fruit en de twee farms een plan van aanpak op om toe te werken naar een duurzame en toekomstbestendige keten. De focus in het plan ligt op leefbaar loon voor alle werknemers, het verminderen van genderongelijkheid en het verbeteren van het klachtenmechanisme. Daarnaast delen we de aanpak van Jumbo en Impact Institutie, alsmede de inzichten van de social impact scans, binnen het SIFAV platform. Dat is belangrijk omdat de constateringens doorgaans ook van toepassing zijn op veel andere bedrijven waar seizoensarbeid plaatsvindt en waarvan SIFAV-leden producten afnemen.

Meer weten over dit onderzoek? Download het [complete rapport](#).