

**Human Rights and Environmental
Impact Assessment rapport**

Paddenstoelen uit Nederland

Enact Sustainable Strategies
01 February 2024

Inhoudsopgave

Samenvatting	2
1. Achtergrond van het onderzoek	4
1.1. Doel van de HREIA	4
1.2. Team.....	4
2. Methodologie	5
2.1. Aanpak van de HREIA	5
2.2. Scope.....	6
2.3. Internationale richtlijnen	6
2.4. Relevante belang- en rechthebbenden	6
2.5. Beperkingen.....	8
3. Context.....	10
3.1. Overzicht van de sector	10
3.2. Overzicht van de keten	12
3.3. Uitdagingen	14
4. Uitkomsten impact assessment	17
4.1. Sociale onderwerpen.....	17
4.2. Milieu onderwerpen	25
5. Hoofdoorzaken	27
5.1. Marktdynamieken	27
5.2. Juridisch en institutioneel kader	28
5.3. Overige oorzaken	29
6. Aanbevelingen	31
Annex.....	38
I. Standaarden en certificeringen	38



Samenvatting

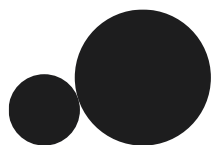
Enact Sustainable Strategies is door Jumbo gevraagd om een mensenrechten en milieu impact assessment (HREIA) uit te voeren op hun paddenstoelenketen. Voor dit onderzoek is deskresearch gecombineerd met veldonderzoek en zijn er gesprekken gevoerd met externe en interne stakeholders en rechthebbenden. De adviseurs van Enact hebben voor dit assessment twee leveranciers van Jumbo bezocht.

Tijdens het onderzoek zijn er geen zeer ernstige negatieve impacts waargenomen bij de bezochte leveranciers. Wel zijn de volgende negatieve impacts geïdentificeerd:

	Sociale onderwerpen	Milieu onderwerpen
Hoog 	- Vrijheid van vakvereniging en collectieve onderhandeling - Sociale dialoog en de mogelijkheid om je uit te spreken	
Medium 	- Veilige en gezonde werkomstandigheden - Werktijden - Leefbaar loon - Gendergelijkheid - Werk zekerheid	Broeikasgasemissies
Laag 	- Adequate huisvesting - Afhankelijkheid van werkgever	Landgebruik (veen)

Aan deze negatieve impacts liggen de volgende hoofdoorzaken ten grondslag:

- **Marktdynamieken:** door onderlinge prijsconcurrentie, de prijsdruk en de lage(re) marges die daardoor ontstaan, worden leveranciers en sub-leveranciers in de paddenstoelensector gedwongen om kosten te drukken om het hoofd boven water te houden. Dit betekent dat er met name op arbeidskosten wordt bezuinigd. Misstanden zoals lage lonen, lange werktijden of instabiele contracten zijn hier een direct gevolg van, net als het aantrekken van werknemers uit andere landen.
- **Institutionele kaders:** als het minimumloon in Nederland niet voldoende is om bestaanszekerheid te garanderen, en dit wel het loon is dat werkgevers uitbetalen aan hun medewerkers, zorgt de Nederlandse overheid ook onvoldoende voor een leefbaar inkomen. Zonder collectieve arbeidsovereenkomst die sector breed afspraken vastlegt tussen werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging, is het aan elke individuele



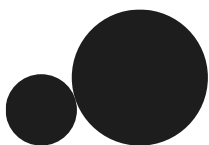
werkgever om lonen, werktijden en andere afspraken te organiseren voor hun medewerkers. Het collectieve belang van werknemers wordt daardoor onvoldoende gehoord.

De kwetsbare positie van arbeidsmigranten: arbeidsmigranten werken in de Nederlandse landbouwsector voor het Nederlandse minimumloon. Dat loon wordt hen geboden vanwege de lage marges, prijsdruk in de sector én door de kaders die de Nederlandse Staat hiervoor stelt. Bovendien zijn deze werknemers, vanwege hun migratieachtergrond en taalbarrières, vaak minder assertief en meer afhankelijk van hun werkgever voor zowel inkomen als huisvesting. Dit maakt arbeidsmigranten, vooral vrouwen, terughoudender om misstanden aan te kaarten, zelfs als ze de juiste instanties weten te vinden. Hierdoor blijven geconstateerde problemen niet alleen bestaan, maar worden ze ook minder snel ontdekt en opgelost.

Bovenstaande hoofdoorzaken leiden tot het volgende advies voor Jumbo:

1. Onderzoek mogelijkheden voor een hogere inkoopprijs voor paddenstoelen.
2. Inzetten voor een CAO voor de paddenstoelenteelt.
3. Neem obstakels weg voor medewerkers in de keten om problemen aan te kaarten.
4. Ondersteun leveranciers op het gebied van duurzaamheid.
5. Ondersteun interne afdelingen op het gebied van duurzaamheid.
6. Communiceer en rapporteer over de voortgang.

In dit rapport wordt in meer detail ingegaan op de context, de bevindingen, de hoofdoorzaken en de aanbevelingen.



1. Achtergrond van het onderzoek

1.1. Doel van de HREIA

Jumbo erkent zijn verantwoordelijkheid om mensenrechten te respecteren. Sinds een aantal jaar vormt dit een integraal deel van de duurzaamheidsstrategie van de organisatie. Als onderdeel van zijn strategie heeft Jumbo een mensenrechten- en milieurisicoanalyse gedaan van de producten en ingrediënten uit zijn assortiment. Deze analyse leverde een lijst op van hoog-risicoproducten en ingrediënten. Hierin staan de producten of ingrediënten waar naar verwachting de grootste negatieve impacts op mens en milieu plaatsvindt. Eén van de geïdentificeerde hoge-risico productgroepen in Jumbo's assortiment is paddenstoelen.

Om beter inzicht te krijgen in de mens en milieurisico's in deze keten heeft Jumbo Enact Sustainable Strategies gevraagd een *Human Rights and Environmental Impact Assessment* (HREIA) uit te voeren en in samenwerking met de supermarkt een actieplan te ontwikkelen om de gevonden impacts aan te pakken. Een HREIA is een onderzoek dat op leveranciersniveau dieper induikt in de daadwerkelijke impacts op mens en milieu. Jumbo koopt zijn paddenstoelen alleen van directe leveranciers die in Nederland gevestigd zijn. Deze impact assessment richt zich op twee paddenstoelenleveranciers voor Jumbo.

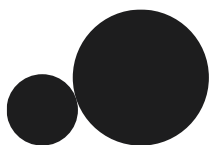
Het doel van deze HREIA is om:

- Duidelijkheid te krijgen welke risico's op mens en milieu in de paddenstoelenteelt het hoogst zijn;
- Inzichtelijk te krijgen hoe bedrijfsprocessen de geïdentificeerde negatieve impacts op mens en milieu beïnvloeden. Hierbij gaat het om zowel bedrijfsprocessen van Jumbo als die van de onderzochte leveranciers;
- Relevante stakeholders (inclusief rechthebbenden) te betrekken in het identificeren van daadwerkelijke impacts en stakeholders mee te nemen in het ontwikkelen van een actieplan;
- De onderliggende oorzaken van de geïdentificeerde impacts verder te onderzoeken;
- Gezamenlijk praktische oplossingen te ontwikkelen om de negatieve impacts aan te pakken, en dit te vertalen naar een actieplan waar Jumbo samen met zijn leveranciers mee aan de slag kan.

1.2. Team

Dit onderzoek is uitgevoerd door Enact Sustainable Strategies¹, in opdracht van Jumbo. Enact is een ervaren adviesbureau op het gebied van duurzaamheid, met specialistische kennis over het respecteren van mensenrechten door bedrijven en overheden. Enact heeft ervaring in het uitvoeren van HREIA's in allerlei sectoren en complexe ketens, gebieden en productielocaties. Het onderzoeksteam heeft veel expertise met het betrekken en interviewen van stakeholders en (vertegenwoordigers van) rechthebbenden en het uitvoeren en het samenwerken met bedrijven om tot praktische mitigatiemaatregelen te komen. Daarnaast heeft het onderzoeksteam ervaring met het identificeren en aanpakken van mensenrechten-

¹ <https://www.enact.se/>



en milieurisico's in de voedingsmiddelenindustrie, ook in Nederlandse ketens, en expertise op het gebied van gender.

2. Methodologie

2.1. Aanpak van de HREIA

Jumbo heeft in juni 2023 Enact de opdracht verleend deze impact assessment uit te voeren. Het assessment is tussen augustus en oktober 2023 voorbereid. In oktober en november zijn de bezoeken aan de leveranciers uitgevoerd, waarna de resultaten zijn verwerkt en gepresenteerd in dit rapport. Het onderzoek is als volgt uitgevoerd:

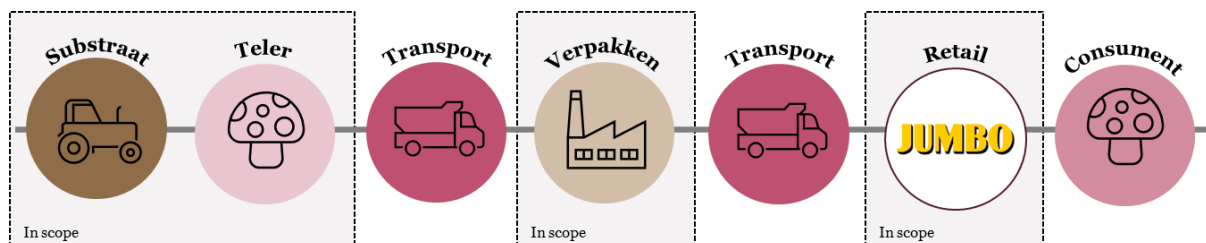
Stap 1 Bedrijf- en ketencontext context	• Bepalen van de scope van de studie; • Mapping van bedrijfsprocessen en de supply chain; • Desktoponderzoek naar de milieu-en mensenrechtencontext; • Review van de belangrijkste wettelijke kaders en certificeringen; • Desktoponderzoek naar onderliggende oorzaken van de mogelijke impacts; • Mapping van de belangrijkste stakeholders.
Stap 2 Interviews met belanghebbenden	Om tot een eerste lijst met mogelijke impacts te komen, de context van de keten beter te begrijpen, potentiële rechthebbenden en bedrijfsprocessen in kaart te brengen houden we in deze fase interviews met: • Interne stakeholders binnen Jumbo, waaronder de inkoopafdeling, afdeling kwaliteit, categoriemanagement en de duurzaamheidsafdeling. • Twee directe paddenstoelenleveranciers van Jumbo; • Experts en maatschappelijke organisaties.
Stap 3 Veldonderzoek	• Bezoeken bij twee leveranciers en sub-leveranciers; • Gesprekken met medewerkers van de leveranciers (HR, management, inkoop, plukkers, inpakkers) om beter inzicht te krijgen in de werkomstandigheden en perspectieven van de werknemers.
Stap 4 Analyse van de bevindingen	• Beoordeling van de 'ernst' van de gevonden impacts o.b.v. internationale richtlijnen; • Analyse van de invloed van bedrijfspraktijken en andere onderliggende oorzaken op impacts; • Een overzicht van mensenrechten en milieu impacts geprioriteerd; • Analyse van de mogelijkheden voor Jumbo en de leverancier om gezamenlijk de negatieve impact te verminderen.
Stap 5 Aanbevelingen en actieplan	• Schrijven van een rapport en de aanbevelingen; • Co-creëren van een actieplan met Jumbo en de leveranciers; • Presenteren van de bevindingen aan Jumbo en aan leveranciers.



2.2. Scope

Alle witte champignons en kastanjechampignons die bij Jumbo te koop zijn komen uit Nederland. In Nederland worden voornamelijk witte champignons en kastanjechampignons geproduceerd, zowel niet-biologisch als biologisch. In toenemende mate worden in Nederland ook andere soorten paddenstoelen gekweekt, zoals de koningsoesterzwam, witte beukenzwam, grijze oesterzwam, portobello en shiitake.

Twee in Nederland gevestigde leveranciers leveren paddenstoelen aan Jumbo. Zij telen en verpakken zelf verschillende paddenstoelen. Beiden hebben ook een rol als handelaren, wat betekent dat ze ook paddenstoelen inkopen bij telers/sub-leveranciers in zowel Nederland als het buitenland. Witte champignons en kastanjechampignons worden alleen ingekocht in Nederland, 'exotische' paddenstoelen worden ook in het buitenland ingekocht. Deze HREIA beperkt zich tot de omstandigheden van de paddenstoelenketen in Nederland. De mensenrechten- en milieu impact van sub-leveranciers buiten Nederland vallen buiten de scope van dit onderzoek.



2.3. Internationale richtlijnen

Deze HREIA is gebaseerd op de volgende internationale richtlijnen en verdragen:

- VN Principes voor Mensenrechten en Bedrijfsleven²;
- OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen³;
- Het Internationaal Statuut van de Rechten van de Mens⁴;
- Het Internationaal Verdrag inzake de Economische, Sociale en Culturele rechten⁵;
- Het Internationaal Verdrag inzake Burger en Politieke rechten⁶;
- De ILO Basisconventies⁷.

2.4. Relevante belang- en rechthebbenden

In de eerste fase van het onderzoek zijn alle mogelijke belanghebbenden in kaart gebracht. Belanghebbenden zijn partijen, organisaties of individuen die een organisatie, in dit geval de

² United Nations. Guiding Principles on Business and Human Rights (2011)

³ Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), OECD Guidelines for Multinational Enterprises, (2000).

⁴ United Nations (General Assembly), Universal Declaration of Human Rights (217 [III] A). Paris. (1948)

⁵ United Nations (General Assembly), International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights. Treaty Series 999 (December): 171. (1966)

⁶ United Nations (General Assembly), International Covenant on Civil and Political Rights. Treaty Series 999 (December): 171. (1966)

⁷ International Labour Organization (ILO), Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998)

teler, kunnen beïnvloeden of door de organisatie beïnvloed worden. Denk hierbij aan (vertegenwoordiging van) medewerkers, maar ook leveranciers of overheidsinstellingen.

Binnen de verschillende groepen belanghebbenden is er specifiek aandacht gegeven aan wat ‘rechthebbenden’ worden genoemd: (groepen van) personen die negatieve impact ervaren door een activiteit van een bedrijf in de paddenstoelenketen.

De volgende groepen rechthebbenden zijn voor dit onderzoek geïdentificeerd⁸:

- Plukkers;
- Verpakkers;
- Loondienstmedewerkers;
- Medewerkers in dienst via een uitzendbureau.

Aangezien de ondernemingen op industrieterreinen op afstand van woonhuizen zijn gevestigd, zijn omwonenden van de paddenstoelentelers niet als specifieke groep rechthebbenden opgenomen. De bezochte leveranciers maken beiden geen gebruik van dienstverleners voor bijvoorbeeld schoonmaak en/of catering of andere diensten. Onderaannemers zijn daarom geen onderdeel van dit onderzoek.

In totaal hebben er interviews met 25 medewerkers plaatsgevonden, zowel plukkers als verpakkers. Hiervan waren er 12 vrouw en 13 man. De meeste geïnterviewden kwamen van oorsprong uit Polen. Ook zijn er meerdere Bulgaren geïnterviewd en nog enkele medewerkers met Turkije, Oekraïne en Nederland als land van herkomst. Daarnaast is er meerdere keren gesproken met de FNV als vertegenwoordiger van deze rechthebbenden.

De gesprekken vonden op locatie zowel één op één als in groepsverband plaats. De interviews waren semigestructureerd, waardoor er focus gelegd kon worden op enkele aspecten tijdens het gesprek maar ook afgeweken kon worden van de vragenlijst wanneer er interessante of nieuwe zaken aan het licht kwamen.

Kwetsbare groepen

Er zijn twee specifieke kwetsbare groepen geïdentificeerd: vrouwen en arbeidsmigranten.

- *Vrouwen*: Binnen de paddenstoelensector zijn 61% vrouwen werkzaam, tegenover 39% mannen. Vrouwen zijn met name oververtegenwoordigd in de pluk, terwijl de verdeling bij verpakken ongeveer gelijk is. Het onderzoek hield rekening met de specifieke perspectieven en situatie van vrouwen. Tijdens interviews zijn de dynamieken tussen mannen en vrouwen (met verschillende etnische achtergronden en in verschillende posities) bevraagd om discriminatie, intimidatie, veiligheid, gelijke kansen, vooroordelen en onbetaald zorgwerk te onderzoeken.
- *Arbeidsmigranten*: Arbeidsmigranten kunnen impacts anders ervaren dan autochtone Nederlanders, vanwege het feit dat ze bijvoorbeeld de taal niet machtig zijn, geen familie

⁸ Een rechthebbende kan onder meerdere van deze categorieën vallen. Daarnaast kunnen impacts verschillend ervaren worden door elke categorie rechthebbende en ook binnen een categorie verschillend ervaren worden afhankelijk van de ‘identiteiten’ binnen die categorie, zoals seksuele oriëntatie, leeftijd, land van herkomst en sociale klasse.



in Nederland hebben of geen eigen huis bij aankomst kunnen huren of bezitten. Arbeidsmigratie kan ook een negatief effect hebben op de gezinssituatie in het land van herkomst wanneer één of beide ouders voor langere tijd in het buitenland gaat werken.

Rechthebbenden betekenisvol betrekken bij het proces

Tijdens het doen van een impact assessment (HREIA) is het van belang rechthebbenden op een veilige en betekenisvolle manier te betrekken bij het identificeren van potentiële en actuele impacts. Doordat zij hun ervaringen delen kunnen de onderzoekers de context beter begrijpen, onderliggende oorzaken achterhalen en bevindingen valideren. Tijdens het onderzoeksproces is zowel met vertegenwoordigers van groepen rechthebbenden als met rechthebbenden zelf gesproken. Hierbij hebben we belangrijke principes toegepast om geïnterviewden de mogelijkheid te geven open te spreken:

- De gesprekken vonden plaats in een afgesloten ruimte;
- Er was vertaling aanwezig om geïnterviewden de mogelijkheid te geven het gesprek in eigen taal te voeren;
- De werknemer is voor het gesprek geïnformeerd over het doel van het interview, de anonimiteit en de vertrouwelijkheid, en de mogelijkheid om ons telefonisch of per mail te bereiken indien de medewerker zich bedenkt of informatie wil toevoegen.

Overige stakeholders die betrokken en/of geïnterviewd zijn in dit onderzoek:

- Vertegenwoordigers van verschillende afdelingen binnen Jumbo (duurzaamheid, categoriemanagement, inkoop, kwaliteit);
- Vier werkgevers:
 - Twee directe leveranciers van Jumbo (gesproken met directeur, HR, sales, operations, accountmanagement);
 - Drie sub-leveranciers van Jumbo (telers en composteerder);
- Fair Produce;
- On the way to PlanetProof;
- Wageningen University & Research (WUR);
- Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV);
- Arbeidsinspectie.

2.5. Beperkingen

Het onderzoek en onderzoeksproces ondervond de volgende beperkingen:

- Tijdens het veldonderzoek zijn twee directe leveranciers bezocht van Jumbo. Alle geïnterviewde rechthebbenden waren werkzaam bij deze twee directe leveranciers. Daarnaast is een bezoek gebracht aan drie toeleveranciers aan de directe leveranciers: twee telers en een composteerder. Op deze locaties zijn geen medewerkers geïnterviewd. Hierdoor kan het onderzoek niet uitsluiten dat bepaalde misstanden dieper in de paddenstoelenketen voorkomen, bijvoorbeeld bij een teler of composteerder. Om dit te ondervangen zijn de impacts niet alleen beoordeeld op de bevindingen op de bezochte



locaties maar ook op andere bronnen. Het onderscheid tussen bevindingen bij de bezochte locaties en bevindingen op andere bronnen is aangegeven bij elke beschrijving van de impact in hoofdstuk 4.

- De geïnterviewde medewerkers die op de productielocaties zijn geïnterviewd, zijn geselecteerd door het management van de leveranciers. Omdat hierdoor mogelijk de meest kritische perspectieven niet zijn gehoord, is er buiten het veldbezoek om met nog twee medewerkers gesproken. Er is rekening gehouden met een representatieve vertegenwoordiging van man en vrouw, plukkers en verpakkers, loondienst en uitzendkracht en land van herkomst.
- De onderzoekers werden in de interviews ondersteund door een vertaler. Zo konden de gesprekken in de moedertaal van de geïnterviewde worden gevoerd. Toch kan de aanwezigheid van een extra persoon ertoe leiden dat de geïnterviewde zich niet volledig vrij voelt open te praten over de werkomstandigheden. Ook is een vertaling altijd onderhevig aan interpretatie en vertraagt het de interactie. Deze factoren zijn meegewogen in de analyse.
- Sommige interviews met medewerkers vonden plaats op een plek dichtbij of in het kantoor van de werkgever, wat af kan doen aan het veiligheidsgevoel voor werknemers om vrijuit te spreken. Alternatieve locaties waren niet altijd mogelijk. Ook dit is als factor waar nodig meegewogen in de analyse.



3. Context

3.1. Overzicht van de sector

Productie

In Nederland zijn champignons de meest geteelde en geconsumeerde paddenstoelen. De Nederlandse paddenstoelenindustrie maakt gebruik van geavanceerde teelttechnologieën en gespecialiseerde klimaatbeheersingssystemen om het hele jaar door een consistente productie te waarborgen. Naast champignons (80% van de teelt) omvat de Nederlandse paddenstoelensector ook de teelt van andere variëteiten zoals oesterzwammen en shiitake (1% van de teelt), zij het op kleinere schaal. Nederland neemt 1,7% van de globale productie van paddenstoelen en truffels voor haar rekening (China 43,4%, VS 2,3%, Polen 1,7%), en heeft de hoogste productie per capita (17,5 kg/persoon), met daarna Ierland (13,8 kg/persoon), Polen (8,0 kg/persoon) en China (5,5 kg/persoon)⁹.

Export

Nederlandse paddenstoelenproducenten leveren zowel aan de binnenlandse markt als aan internationale markten. Nederland exporteert 60% van haar verse champignons, met name naar Duitsland, Frankrijk, België, Engeland, en Scandinavië.¹⁰

Sociale en economische relevantie

De sector draagt op verschillende manieren bij aan de economie en heeft enkele belangrijke kenmerken:

- De paddenstoelensector biedt werkgelegenheid op verschillende niveaus, variërend van arbeiders die de paddenstoelen plukken tot specialisten in teelttechnologie en distributie;
- Nederland exporteert een aanzienlijk deel van zijn paddenstoelenproductie naar internationale markten, wat bijdraagt aan de handelsbalans en inkomsten genereert;
- De Nederlandse paddenstoelensector staat bekend om zijn innovatie en gebruik van geavanceerde technologieën in de teelt. Dit draagt niet alleen bij aan de efficiëntie en productiviteit binnen de sector, maar positioneert ook Nederland als een leider in landbouwkundige innovatie.

Duurzaamheid en milieuvriendelijke praktijken zijn belangrijke aandachtspunten in de sector, met inspanningen om teeltsubstraten te optimaliseren en reststromen te benutten.

Personeelsprofiel

Migrantenarbeid is een structureel onderdeel van de Nederlandse landbouwsector. Sinds de uitbreidingen van de EU in 2004 en 2007 zijn het met name arbeiders uit Midden- en Oost Europa die in deze sector in Nederland werken, met schattingen van ongeveer 275.000 personen. De meeste migranten werken via uitzendbureaus of in de landbouw. Volgens officiële statistieken vormen Poolse landarbeiders een derde van de beroepsbevolking in de

⁹ UN Data, FAOSTAT Mushrooms and truffles, <https://data.un.org/Data.aspx?d=FAO&f=itemCode:449>

¹⁰ GroentenFruit Huis, Factsheet Champignon in Beeld (2023), <https://dashboard.groentenfruihuis.nl/files/11782/Factsheet-champignon-GroentenFruit-Huis.pdf>



landbouw in Nederland¹¹. De laatste jaren komen een toenemend aantal van medewerkers in de landbouw uit Roemenië en Bulgarije, waarschijnlijk omdat ze moeilijk werk kunnen vinden en lage lonen ontvangen in hun land van herkomst¹². In Nederland krijgt ongeveer één vijfde van de arbeidsmigranten het minimumloon¹³. Van de arbeidsmigranten die werken in de landbouw in Nederland werkt 91% op basis van een flexibel arbeidscontract, en daarvan werkt 76% als oproep- of uitzendkracht¹⁴.

Het aantal dienstverbanden in 2022 in de paddenstoelenteelt in Nederland was 3.131¹⁵. Van de medewerkers is 61% vrouw en de gemiddelde leeftijd van medewerkers is 40 jaar. Het aantal dienstverbanden daalt sinds 2020, wat erop zou kunnen wijzen dat een groter aantal arbeidskrachten via uitzendbureaus worden ingehuurd. De leveranciers die bij deze HREIA werden betrokken, gaven aan een voorkeur te hebben voor directe recruitment en vaste dienstverbanden. Toch kan dit volgens hen ook nadelen hebben, gezien de tekorten aan arbeidskrachten en de flexibiliteit om te reageren op pieken in orders of productie.

Certificering

Binnen de sector zijn er certificeringen die elk verschillende uitdagingen op het gebied van duurzaam telen beoordelen. Dit zijn GLOBALG.A.P en On the way to PlanetProof. GLOBALG.A.P. en de additionele modules richten zich op voedselveiligheid en goed werkgeverschap. PlanetProof heeft specifieke eisen op een breed scala aan milieucriteria.

GLOBALG.A.P. is een certificaat voor agrarische producten dat door de Europese retailsector in het leven is geroepen. Het keurmerk is gericht op voedselveiligheid en het naleven van de wet. Naast deze basis zijn er ook twee zogenaamde add-on's ontwikkeld die gaan over goed werkgeverschap. Deze add-on's heten GRASP en Fair Produce. Fair Produce en GRASP hebben hetzelfde doel: goede arbeidsomstandigheden garanderen in de agrarische sector. Er is wel een verschil: Fair Produce is specifiek opgezet om in Nederland arbeidsomstandigheden te controleren in de paddenstoelensector. GRASP geldt ook voor andere agrarische productgroepen, en wordt ook buiten Nederland gebruikt. De eisen van Fair Produce op goed werkgeverschap zijn wat strenger dan die van de GRASP module¹⁶. Fair Produce gecertificeerde ondernemingen zijn automatisch ook beoordeeld volgens de vereisten van de GRASP module van GLOBALG.A.P., maar andersom geldt dit niet.

On the way to PlanetProof is een ander keurmerk dat zich inzet voor duurzamere productie van voedings- en sierteeltproducten, waaronder ook paddenstoelen. Het keurmerk beoordeelt bedrijven op naleving van een set aan milieucriteria. Dit zijn eisen rondom energie en klimaat, gewasbescherming, biodiversiteit, bodemkwaliteit, bemesting, water en materiaalgebruik en afvalstromen. Voor paddenstoelen specifiek is er ook aandacht voor gebruik van verantwoord geproduceerd veen.

¹¹ CBS, Agriculture: crops, livestock and land use by general farm type, region, Centraal Bureau voor de Statistiek, The Hague (2019)

¹² Palumbo, L., Corrade A., Are Agri-Food Workers Only Exploited in Southern Europe? (2020)

¹³ Van gereguleerde wantoestanden naar eerlijk werk, International Institute of Social Studies (2020)

¹⁴ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Drie jaar na Roemer: Jaarrapportage arbeidsmigranten 2023, (2023)

¹⁵ Colland Arbeidsmarkt, Factsheet Paddenstoelen: 4. Werknemers totalen, <https://collandarbeidsmarkt.incijfers.nl/dashboard/factsheets-colland>

¹⁶ Zie annex voor meer informatie.



Jumbo eist van paddenstoelenleveranciers en sub-leveranciers dat ze zowel GLOBALG.A.P. als FairProduce als het On the way to PlanetProof certificaat kunnen voorleggen

3.2. Overzicht van de keten



Substraat en teelt

Champignons groeien in zogeheten champignonbedden in een hiervoor ingerichte teeltcel. Deze cellen zijn afgesloten om zo de perfecte teeltomstandigheden te kunnen creëren. Het proces begint met het voorbereiden van het substraat, dat het groeimedium voor de champignons vormt. Meestal bestaat dit substraat uit een mengsel van organisch materiaal zoals stro, mest en andere ingrediënten. Het substraat wordt gesteriliseerd en geïnoculeerd met sporen of mycelium van champignons. Mycelium is het netwerk van schimmeldraden dat de basis vormt voor de paddenstoelgroei.

Het geïnoculeerde substraat wordt in een warme en vochtige omgeving geplaatst om het mycelium te laten groeien en zich door het substraat te verspreiden. Dit proces staat bekend als incubatie en kan enkele weken duren. Zodra het mycelium het substraat heeft doordrongen, worden de teeltcellen gevuld met compost en wordt de compost bedekt met een laag dekaarde. Deze laag voorziet de champignons van voedingsstoffen voor verdere groei. Onder de juiste omstandigheden, waaronder de juiste temperatuur, vochtigheid en belichting, beginnen de champignons te groeien.

Oogst

De champignonbedden worden regelmatig gecontroleerd door een kweker die bepaalt wanneer de champignons de gewenste grootte hebben om te worden geoogst. Champignons worden meestal handmatig geoogst. Een plukker grijpt voorzichtig de steel van de champignon vast, net onder de hoed. Met een lichte draaibeweging wordt de champignon losgemaakt van het substraat, vervolgens wordt met een mesje het voetje afgesneden.

Alle volwassen champignons in een bed worden binnen een aantal dagen geoogst. Na enkele dagen rust groeien er weer nieuwe champignons. De opbrengst bij deze tweede 'vlucht' is lager dan bij de eerste. Wel blijven champignons groeien zolang de omstandigheden gunstig zijn. Na de tweede vlucht wordt de cel geleegd zodat er een nieuwe cyclus kan starten. Tijdens het oogsten is het belangrijk de champignons voorzichtig te behandelen om beschadiging te voorkomen. Beschadigde champignons bederven sneller en hebben mogelijk een kortere houdbaarheid.

Er bevinden zich meerdere champignonbedden boven elkaar in een teeltcel. De plukkers staan aan beide zijden van een champignonbed op lorries. De lorie kan heen en weer en naar boven en naar beneden worden bewogen om zo bij alle bedden te kunnen. De geplukte champignons worden in kratjes geplaatst die vervolgens door de medewerkers buiten de teeltcel worden verzameld om de champignons te verwerken en te verpakken.

Doordat de teelt en oogst plaatsvindt in gereguleerde cellen, is er een limiet aan het aantal champignons die per dag de juiste grootte hebben om geplukt te worden. Door de gereguleerde cellen kunnen er dus ook het gehele jaar champignons en paddenstoelen worden geteeld en is er geen sprake van seizoensarbeid. In sommige periodes van het jaar is er wel sprake van een verhoogde vraag (bijvoorbeeld tijdens Kerstmis en Pasen).

In 2022 heeft de Vakgroep Paddenstoelenteelt van LTO Nederland samen met de Inspectie SZW afspraken gemaakt over concrete maatregelen om de fysieke belasting bij het plukken van paddenstoelen te verminderen. Deze handreiking bevat concrete aanbevelingen over taakduur/pauzes, taakroulatie, plukhouding en hulpmiddelen¹⁷.

Verwerken en verpakken

Na het oogsten en verwerken worden de champignons zorgvuldig verpakt. Ze worden snel gekoeld om de versheid te behouden en naar distributiecentra getransporteerd. Soms worden de champignons en/of paddenstoelen nog verder verwerkt (bv. gesneden of gemengd met andere paddenstoelen) en daarna verpakt en gedistribueerd.

Inkoop Jumbo

Alle paddenstoelen die Jumbo inkoopt komen van de twee leveranciers die in dit onderzoek zijn meegenomen. Beide bedrijven telen zelf, maar kopen ook champignons en paddenstoelen in bij sub-leveranciers. Jumbo heeft een langlopende strategische relatie met beide leveranciers en er is regelmatig contact. Jumbo heeft zelf geen contact met sub-leveranciers.

Jumbo's gedragscode (Code Verantwoord Inkopen) en Jumbo's kwaliteitsvoorwaarden aardappelen, groenten, fruit (AGF) worden door alle directe en producerende leveranciers ondertekend als onderdeel van het contract tussen de leverancier en Jumbo. Daarnaast moet een leverancier zich committeren aan Jumbo's MVO-voorwaarden. Die zijn ook van toepassing op sub-leveranciers. De naleving van de kwaliteitsvoorwaarden wordt door Jumbo gemonitord. Voor MVO geldt dit in beperkte mate. De naleving van deze voorwaarden door Jumbo bij sub-leveranciers wordt niet actief gemonitord.

Sommige exotische paddenstoelen zoals bijvoorbeeld shiitake en oesterzwammen worden in Nederland geteeld, maar andere exoten, zoals bijvoorbeeld beukenzwammen en koningsoesterzwammen, worden voornamelijk geïmporteerd o.a. uit China, Japan, Korea en Oost- Europese landen.

¹⁷ LTO Nederland, Handreiking Vermindering fysieke belasting bij plukken van paddenstoelen (2021), <https://www.lto.nl/wp-content/uploads/2022/10/Paddenstoelenteelt-HR.-indd.pdf><https://www.lto.nl/wp-content/uploads/2022/10/Paddenstoelenteelt-HR.-indd.pdf>.



Jumbo maakt op kwartaalbasis met leveranciers afspraken over benodigde volumes paddenstoelen. In principe komen er geen ad hoc orders binnen, en is het voor de leveranciers mogelijk de benodigde productie vooruit te plannen. Wel komen er, afhankelijk van vraag en aanbod, (wekelijkse) aanpassingen voor. Prijzen worden op kwartaalbasis onderhandeld tussen de inkoopafdeling van Jumbo en de accountmanager van de leverancier. De prijs wordt gecalculeerd op basis van een Open Kostprijs Calculatie (OKC), die op detail niveau de productiekosten van de leverancier inzichtelijk maakt. Hierin zijn ook de loonkosten meegenomen. Dit zorgt voor een transparante prijs van de leverancier richting de retailer. Andersom heeft de leverancier geen inzicht in de prijsberekening en marges van Jumbo.

3.3. Uitdagingen

In het kader van deze evaluatie zijn interviews afgenomen met leveranciers, telers, vertegenwoordigers van onder andere de FNV, de WUR en de Arbeidsinspectie om inzicht te krijgen in hun standpunten met betrekking tot de actuele situatie in de sector. De uitdagingen die uit deze gesprekken naar voren komen worden hieronder samengevat.

3.3.1. Concurrentie

In Duitsland, België, Frankrijk en Engeland worden steeds meer champignons geteeld. Afnemers geven de voorkeur aan lokaal geteelde producten en zijn bereid daar meer voor te betalen. Hierdoor daalt de export van champignons uit Nederland naar de buurlanden en raakt de Nederlandse teelt meer afhankelijk van de binnenlandse markt. Daarnaast wordt bijvoorbeeld extra consumptie in Duitsland opgevuld met productie uit Polen¹⁸. Door subsidies vanuit de Europese Unie en de naar verluidt lagere personeelskosten heeft de Poolse champignonsector zich steeds beter kunnen positioneren op de Europese markt.

3.3.2. Reputatie

De Arbeidsinspectie ontving tussen 2000 en 2007 veel signalen van illegale arbeid, betalingen onder het minimumloon, fiscale- en uitkeringsfraude en huisvestingsproblemen bij de pluk en oogst van champignons. Dit leidde ertoe dat er in 2007 een speciaal ‘Interventieteam Champignons’ van de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid op werd gezet om de naleving van wet- en regelgeving te controleren, en zo de misstanden aan te pakken. Tussen 2007 en 2009 bezocht de Arbeidsinspectie 98 kwekerijen en 8 uitzendbureaus, en stelde 35 boeterapporten op. Uit de rapporten bleek dat 121 illegaal tewerkgestelde arbeidskrachten in dienst waren bij de verschillende bedrijven en uitzendbureaus. Het eindrapport van het Interventieteam Champignons concludeerde in 2009: “Er is veel mis in de champignonbranche. Het lijkt dat ondernemers die het ‘goed’ willen doen zo langzamerhand geen kans van slagen meer hebben”¹⁹. Om de misstanden tegen te gaan, richtte de sector zelf in 2011 het keurmerk ‘Fair Produce’ op. Het aantal overtredingen daalde langzaam naarmate er zich meer partijen aansloten. Toch vond het Interventieteam Champignons in de jaren 2012-2015 nog bij 20 procent van de 200

¹⁸ De Nieuwe Oogst, Champignonsector ziet weer perspectief na slechte jaren, (2023) <https://www.nieuweoogst.nl/nieuws/2023/01/19/champignonsector-ziet-weer-perspectief-na-slechte-jaren>

¹⁹ Interventieteam Champignons, Eindrapport Interventieteam Champignons (2009), <https://www.ftm.nl/upload/content/files/Eindrapport%20Interventieteam%20Champignons.pdf>



gecontroleerde bedrijven misstanden²⁰. De sector heeft nog altijd te maken met een slechte reputatie op het gebied van arbeidsomstandigheden en het tewerkstellen van arbeidsmigranten.

3.3.3. Lage prijsstrategieën gedreven door commerciële druk

Vanwege de prijsdruk binnen de sector zeggen telers te kampen met beperkte winstmarges. Er wordt gerapporteerd dat er weinig begrip is voor de specifieke uitdagingen waarmee de sector tijdens de teelt en oogst wordt geconfronteerd, zoals bijvoorbeeld schaarste van grondstoffen, personeelstekorten en stijgende energieprijzen, en dat er beperkte ruimte is voor prijsonderhandelingen. Toenemende kosten, zoals bijvoorbeeld energiekosten, dragen eveneens bij aan de prijsdruk die leveranciers ervaren.

3.3.4. Personeelstekort

Het moeilijk kunnen vinden van arbeidskrachten, vooral voor plukwerk, is een veelvoorkomende uitdaging voor telers. De paddenstoelenteelt wordt door Nederlandse arbeidskrachten vaak als minder wenselijk beschouwd vanwege de arbeidsomstandigheden zoals bijvoorbeeld lonen en werkomstandigheden. Dit leidt tot een afhankelijkheid van arbeidsmigranten, veelal uit Oost-Europa. Werkgevers melden de laatste jaren een afname in interesse onder Poolse medewerkers om in Nederland te komen werken, omdat het naar verluidt economisch beter gaat in Polen en de lonen in Nederland daarom niet meer aantrekkelijk voor ze zijn. Dit leidt tot een toename van andere nationaliteiten arbeidsmigranten, waaronder bijvoorbeeld Bulgaren. Sinds de oorlog in Oekraïne werken er ook steeds meer Oekraïense vluchtelingen in de sector. Het tekort aan arbeidskrachten leidt niet tot hogere lonen. Handelaren en telers proberen om andere manieren om medewerkers aan zich te binden (huisvesting en transport op orde, vaste contracten aanbieden, etc.).

3.3.5. Automatisering

Automatisering komt in de Nederlandse teelt door de lage marges moeilijk tot stand. Door de focus op het laag houden van de kosten is er weinig ruimte om grote investeringen te doen. Dit houdt innovatie in de sector tegen. Paddenstoelen moeten voorzichtig worden behandeld en daarom is mechanisatie bij de oogst een grote uitdaging. Vooralsnog leidt dit dus tot een afhankelijkheid van handarbeid.

3.3.6. Consolidatie onder telers

Binnen de sector vindt momenteel een consolidatie van telers plaats, waarbij slechts enkele bedrijven actief blijven en voldoende produceren om aan de marktvraag te voldoen. In 2018 waren er 122 bedrijven die paddenstoelen telen, in 2022 zijn dit er 104²¹. Veel kleinere telers ondervinden moeilijkheden, deels veroorzaakt door de aanhoudende prijsdruk en de vergrijzing van de sector. De voortdurende druk op prijzen maakt het voor hen moeilijk om winstgevend te blijven. Daarnaast is er weinig tot geen instroom van jonge telers waardoor kennisoverdracht en vernieuwing binnen de sector worden belemmerd.

²⁰ NOS Nieuws, Misstanden blijken hardnekkig in champignonsector (8 juni 2015). <https://nos.nl/artikel/2040125-misstanden-blijken-hardnekkig-in-champignonsector>

²¹ Colland Arbeidsmarkt, Factsheet Paddenstoelen: 1. Werkgevers, <https://collandarbeidsmarkt.incijfers.nl/dashboard/factsheets-colland/1--werkgevers>



3.3.7. Geen collectieve arbeidsovereenkomst

In de pluk en teelt van paddenstoelen is sinds 2005 geen collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) van toepassing. Daardoor kunnen (een vertegenwoordiging van) werknemers niet collectief met de werkgever onderhandelen over zaken als loon, toeslagen, betaling van overwerk, werktijden, proeftijd, opzegtermijn of pensioen. In de verwerking/ verpakking van paddenstoelen is er vaak wel een CAO van toepassing, de CAO voor de Groothandel Groenten en Fruit²², maar deze geldt alleen wanneer een bedrijf specifiek als handelsbedrijf onder deze CAO valt en daarnaast ook verpakt.

3.3.8. Tekort aan veen en geen alternatieven

De uitputting van veengebieden is een wereldwijd probleem. Veen slaat meer CO₂ op dan alle andere vegetatietypen ter wereld bij elkaar en het behoud ervan is daarom essentieel voor het tegengaan van klimaatverandering. Veengrond is erg vruchtbaar en wordt dan ook gebruikt als onderdeel van potgrond en aarde voor glas- en tuinbouw en de paddenstoelenteelt.

De Nederlandse industrie heeft altijd veen onder landbouwgrond in Noord Duitsland weggehaald. De Duitse overheid verleent deze concessie binnenkort niet meer. Dat betekent dat het veen in toenemende mate uit de Baltische staten, Finland en Zweden gehaald moeten worden. Maar ook in deze gebieden worden de veengronden schaarser. De paddenstoelenindustrie is al jaren bezig met zoeken naar veenvervangers en heeft proeven gedaan met bijvoorbeeld kokosvezel. Alternatieven hebben nog niet dezelfde oogstopbrengst geleverd. Het tekort aan betaalbaar veen is een probleem voor het voortbestaan van de paddenstoelenteelt in Nederland.

²² FNV, CAO Groenten en Fruit Groothandel (2023-2024) <https://www.fnv.nl/cao-sector/handel/cao-groenten-en-fruit-groothandel>



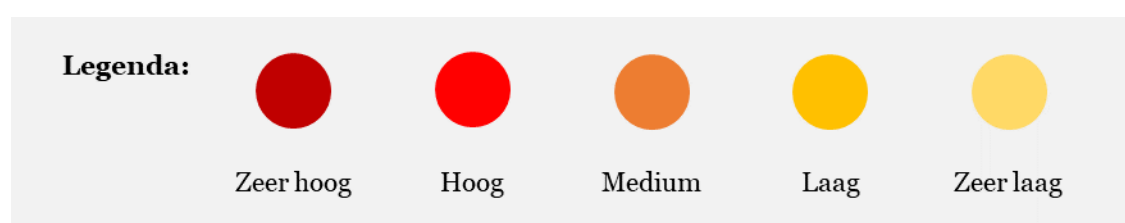
4. Uitkomsten impact assessment

In dit hoofdstuk worden de bevindingen van het onderzoek gedeeld. De bevindingen zijn gebaseerd op informatie die is verkregen via deskresearch en via de gesprekken die met medewerkers en andere belanghebbenden zijn gevoerd.

In lijn met internationale standaarden zijn de impacts beoordeeld op basis van:

- Schaal (de ernst van de impact);
- Omvang (het aantal mensen dat getroffen is of zou kunnen worden getroffen);
- De mogelijkheid tot herstel.

Op basis daarvan zijn de impacts ingeschaald van hoge naar lage negatieve impact.



De impacts zijn daarnaast ingedeeld op twee niveaus:

1. Bevindingen tijdens het bezoek bij de leveranciers: impacts die we hebben vastgesteld op basis van observaties of interviews. De geïdentificeerde impacts in het overzicht zijn van toepassing op beide leveranciers, tenzij anders aangegeven.
2. Bevindingen uit andere bronnen: impacts die we vermoeden op basis van interviews met externe stakeholders of gezien bewijs dat het veel voorkomt in de sector. Deze impacts zijn niet daadwerkelijk vastgesteld tijdens het bezoek aan de leveranciers. De impacts kunnen voorkomen bij sub-leveranciers dieper in de keten.

Hieronder worden de impacts in een tabel weergegeven. Eerst wordt ingegaan op sociale impacts, vervolgens worden milieu impacts besproken.

4.1. Sociale onderwerpen

Onderwerp	Omschrijving	Impact
Vrijheid van vakvereniging en collectieve onderhandeling	Vrijheid van vakvereniging en collectieve onderhandelingen is niet alleen een belangrijk recht op zichzelf, maar is instrumenteel om andere rechten te kunnen realiseren, zoals het recht op een eerlijke beloning en recht op veilige en gezonde arbeidsvoorwaarden. Waargenomen impacts • De meeste medewerkers zijn niet geïnformeerd over het bestaan van vakbonden, dat lidmaatschap een	

	mogelijkheid is, en hoe vakbonden het beste te bereiken zijn. - Medewerkers zijn daardoor onvoldoende op de hoogte wat hun rechten zijn als werknemer in Nederland. Ook weten ze niet welke mogelijkheden er zijn om hun recht te halen bij eventuele misstanden. Dit geldt voor medewerkers in loondienst, maar nog sterker voor medewerkers die via uitzendbureaus in dienst zijn. Bevindingen uit andere bronnen - Vakbonden lijken niet altijd welkom te zijn bij telers en handelaren om met medewerkers in gesprek te gaan of om hen te wijzen op hun rechten. Naar aanleiding van een aantal onaangekondigde bezoeken van vakbonden bij leden van de LTO bracht de werkgeversorganisatie de rest van hun leden hierover op de hoogte via hun website. Hierin geeft de organisatie aan dat leden in gesprek kunnen gaan met de vakbond, maar niet verplicht zijn de FNV toegang te verlenen tot het bedrijf²³.	
Sociale dialoog en mogelijkheid om je uit te spreken²⁴	Arbeidsmigranten zijn een kwetsbare groep medewerkers die, mede door hun ondergeschikte positie, het moeilijk kunnen vinden om zich uit te spreken. Hierdoor is het extra belangrijk een sociale dialoog te faciliteren. Waargenomen impacts - Migranten en tijdelijke medewerkers ondervinden over het algemeen meer obstakels om klachten in te dienen vanwege de taalbarrière en het feit dat ze de weg naar de juiste instanties niet goed kunnen vinden. Dit maakt migranten kwetsbaarder voor uitbuiting en druk vanuit de werkgever. - Alle medewerkers gaven aan alleen via eigen managers of de reguliere lijn zaken te kunnen bespreken. De medewerkers hadden over het algemeen geen weet van andere mogelijkheden om problemen aan te kaarten, zoals de vakbond, vertrouwenspersoon, ondernemingsraad of overheidsinstanties. - Beide leveranciers hebben formeel een vertrouwenspersoon aangesteld, maar deze persoon was niet bekend bij de medewerkers. Een van de leveranciers	

²³ LTO, FNV doet een ronde langs paddenstoelenkwekers (7 februari 2023), <https://www.lto.nl/fnv-doet-een-ronde-langs-paddenstoelenkwekers/>

²⁴ ‘Sociale dialoog en het recht om je uit te spreken’ houden in dat werknemers betrokken worden bij besluitvormingsprocessen die relevant voor hen zijn op de werkvloer en dat er voldoende mogelijkheden zijn voor werknemers om zich over standpunten en zorgen uit te spreken. Sociale dialoog richt zich op manieren om medewerkers te laten meedenken en meedoen in beslissingen die hen aangaan, terwijl vakvereniging en onderhandeling specifiek gericht zijn op de organisatie en bescherming van werknemersbelangen.



	zoekt momenteel naar mogelijkheden om een externe vertrouwenspersoon in te huren. • Beide leveranciers hebben geen ondernemingsraad. Dit is wettelijk ook niet verplicht bij minder dan 50 medewerkers, maar het Fair Produce keurmerk vereist wel dat een medewerker de belangen vertegenwoordigt. Er wordt door de HR-afdeling van één van de leveranciers maandelijks groepsgesprekken georganiseerd, maar dit is niet geformaliseerd. Bij de andere leverancier vinden deze gesprekken niet plaats. • Daarnaast werd door de medewerkers zelf aangegeven dat migranten uit Oost-Europa vaak nog een 'communistisch arbeidsethos' hebben, wat door een medewerker werd beschreven als 'hoofd naar beneden, hard werken en niet zeuren'. Met andere woorden, zij zijn het niet gewend zich uit te kunnen spreken of durven zich niet uit te spreken tegen de werkgever en/of leidinggevende(n). • Enkele werknemers geven aan zich onder druk gezet te voelen om zo snel mogelijk weer te komen werken bij ziekmelding.	
Veilige en gezonde werkomstandigheden	Onveilige of ongezonde werkomstandigheden kunnen leiden tot chronische ongemakken en/of ziekten. Waargenomen impacts • De werkomstandigheden kunnen als fysiek zwaar worden ervaren. Dit werd met name door vrouwelijke medewerkers aangegeven. De houding waarin de plukkers langdurig repetitief werk moeten verrichten kan leiden tot klachten. Handmatige oogst is belastend voor nek, arm, rug, schouders en polsen. • De teeltcellen hebben geen daglicht en zijn vochtig. • Micropauzes helpen tegen fysieke klachten. Dit is ook in de handreiking van de arbeidsinspectie beschreven. In hoeverre telers de handreiking om gezondheidsklachten te voorkomen tijdens het plukken naleven, is niet bekend. Het Fair Produce keurmerk controleert niet op de naleving van deze handreiking of op de implementatie van hygiëne- en veiligheidsinstructies. • Medewerkers worden geïnstrueerd en ingewerkt. (Veiligheids)voorschriften hangen in de kantines en op de werkplek. Grote ongelukken lijken niet voor te komen. Bevindingen uit andere bronnen • We kunnen niet uitsluiten dat werknemers een te hoge werkdruk ervaren omdat er te weinig plukkers ingezet (kunnen) worden;	



	• Ondanks dat arbeidsmigranten toegang hebben tot het Nederlandse zorgsysteem ervaren ze over het algemeen meer belemmeringen waardoor zij relatief laat of geen hulp bij hun gezondheidsproblemen zoeken. Drempels zijn bijvoorbeeld de (Nederlandse) taalvaardigheid, onbekendheid met het Nederlands zorgsysteem of het gebrek aan toegang tot een huisarts. Het gevolg kan zijn dat klachten in de tussentijd verergeren²⁵. • We kunnen niet uitsluiten dat medewerkers zich niet vrij voelen om zich ziek te melden, omdat medewerkers niet weten niet wat hun rechten en plichten zijn. Hierdoor zijn ze kwetsbaar voor druk of onjuist handelen vanuit de werkgever. • Er zijn aanwijzingen dat het carpaletunnelsyndroom voorkomt in de paddenstoelenteelt. Dit is een handzenuw die klem zit aan de binnenzijde van de pols, waardoor er krachtverlies in de hand plaatsvindt. • De champignonkwekerslong²⁶ ²⁷ ²⁸ kan voorkomen onder werknemers die continue worden blootgesteld aan schimmels. Het is mogelijk dat dit voorkomt bij medewerkers die voor langere periodes in de teeltcel staan.	
Leefbaar loon	Een ontoereikend loon heeft gevolgen voor het waarborgen van een fatsoenlijke levensstandaard van werknemers en hun gezinnen. Waargenomen impacts • Medewerkers in loondienst en via het uitzendbureau ontvangen vaak het minimumloon. Voor medewerkers is het moeilijk om hiermee een zelfstandige (huur)woning te kunnen betalen in Nederland²⁹. In combinatie met het woningtekort en de hoge huurprijzen zorgt dit ervoor dat arbeidsmigranten vaak huisvesting aannemen die door hun werkgever wordt georganiseerd. Die huisvesting is daardoor gekoppeld aan hun arbeidscontract en zorgt voor meer afhankelijkheid van deze baan bij deze werkgever voor het behoud van de woning.	

²⁵ Goorts, I. En Smal, E., Zorg(en) voor arbeidsmigranten, Pharos (2022)

²⁶ Cox, De champignonkwekerslong ofwel composteerderslong, ILD care foundation https://ildcare.nl/Downloads/ildcaredtoday/november_2010_Cox.pdf

²⁷ Ficociello B., Masciarelli E, Casorri L, Cichelli A, Pacioni G (2019), The onset of occupational diseases in mushroom cultivation and handling operators: a review. Italian Journal of Mycology 48: 26-38.

²⁸ Nederlands Centrum voor Beroepsziekten: 'Plukkers kunnen last krijgen van kortademigheid, druk op de borst, hoesten en een grieperig gevoel dat gepaard gaat met spierpijn, rillingen, hoofdpijn, keelpijn, moeheid en koorts. Die symptomen doen zich voor wanneer de longen in aanraking komen met sporen, schimmels, gifstoffen uit schimmels of gifstoffen uit bacteriën. Het kan een reactie zijn op de giftige stoffen, of een allergie voor de sporen.'

²⁹ Commissie Sociaal Minimum. Een zeker bestaan: naar een toekomstbestendig stelsel van het sociaal minimum (2023).



	Bevindingen uit andere bronnen In de paddenstoelensector zijn er gevallen bekend van medewerkers die te laat uitbetaald kregen, niet volgens het minimumloon betaald werden of waar onterechte inhoudingen op het loon werden gedaan. Dit schijnt met name voor te komen bij werknemers die via uitzendbureaus aan het werk worden gezet.	
Werktijden	Het onderwerp werktijden betreft een grote groep medewerkers en heeft niet alleen zijn weerslag op de fysieke en mentale gesteldheid van de medewerkers, maar bijvoorbeeld ook op het hebben van vrije tijd en tijd met het gezin. Waargenomen impacts - Werknemers kunnen niet méér champignons op een dag plukken dan er groeien. Hierdoor is er een limiet aan het aantal werkuren op een dag. Medewerkers worden gevraagd na werkdagen te helpen schoon te maken. Dit is vrijwillig. - De champignonpluk vindt dagelijks plaats. Plukkers werken zes dagen per week. Ze hebben een contract voor 40 uur per week, maar werken vaak meer. Bij één van de leveranciers worden overuren opgeschreven en tijdens rustige periodes gecompenseerd. Met deze werktijden wordt de arbeidstijdenwet niet overschreden³⁰. Wel kan dit als zwaar worden ervaren. - Een laag loon, en het feit dat dat migranten hier zijn om te werken terwijl ze hun familie achterlaten, stimuleert medewerkers om meer uren te maken. Medewerkers lijken zelf vrijwillig meer uren te willen maken, maar worden niet gewezen op de (veiligheid)consequenties ervan.	
Werkzekerheid³¹	Dit treft met name medewerkers zonder vast contract en arbeidsmigranten die onder de Wet Flexibiliteit en Zekerheid (de Flexwet) van 1999 via een fasen systeem economische en sociale rechten opbouwen. Waargenomen impacts Er is geen CAO voor de teeltsector afgesloten. In een CAO staan arbeidsafspraken tussen werkgevers en werknemers. Werkzekerheid is hier vaak een onderdeel van.	

³⁰ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, De Arbeidstijdenwet, informatie voor werkgevers en werknemers, <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-fa8ae57f64ad1fef96475774d9a70e92bd025c46/pdf>

³¹ Werkzekerheid verwijst naar de mate waarin een individu redelijkerwijs kan verwachten dat hij of zij werk zal behouden gedurende een bepaalde periode. Het heeft betrekking op de stabiliteit en duurzaamheid van een arbeidspositie.

	• Uitzendkrachten hebben minder rechten dan werknemers in loondienst. Afhankelijk van de fase waarin de uitzendkracht zich bevindt, heeft deze persoon geen recht op een contract of loon bij geen werk³². Er is geen opzegtermijn, waardoor een medewerker onverwachts zonder werk en loon kan zitten. De ketenregeling schrijft voor dat uitzendkrachten na een bepaalde tijd vast in dienst genomen moeten worden. • Door flexibele contracten is er een constant risico op ontslag dat niet alleen inkomensonzekerheid met zich meebrengt, maar ook het risico om dakloos te worden. Door deze situatie zijn werknemers vaak banger om klachten over misstanden aan te kaarten, zoals over onbetaalde vakantietoeslag of uitkeringen voor overuren, of ernstiger. • Gezien het tekort aan arbeidskrachten in deze sector en de kosten om nieuwe medewerkers in te werken geven de leveranciers de voorkeur aan vaste contracten, wat positief is in het kader van werkzekerheid voor werknemers. • Sommige werknemers gaven aan zelf de voorkeur te hebben voor flexibele, tijdelijke of uitzendcontracten. Ze geven aan dat ze hierdoor makkelijker voor een langere periode terug naar land van herkomst kunnen gaan. Bevindingen uit andere bronnen • Er zijn gevallen bekend waarbij medewerkers angst ervaren om hun baan te verliezen wanneer ze ziekteverlof aanvragen.	
Gendergelijkheid	Ongelijke behandeling tussen mannen en vrouwen benadeelt een grote groep medewerkers. Door bestaande (machts)verhoudingen is het vaak lastig om issues aan te kaarten, wat kan zorgen voor lange termijn impacts op vrouwelijke medewerkers. Waargenomen impacts • Medewerkers in de plukteelt zijn vaak vrouw. • Traditionele opvattingen over de capaciteiten van vrouwen en mannen hebben invloed op de verdeling van rollen op de werkplek. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in het plukken vanwege hun 'fijne handbewegingen' terwijl mannen meer in de verpakkingen werken of kisten sjouwen. • Over het algemeen doen vrouwen ook de schoonmaak na het plukken of het verpakken. Deze uren worden gecompenseerd.	

³² Contract in fase A of fase 1 en 2, met uitzendbeding. <https://www.juridischloket.nl/werk-en-inkomen/arbeidsvoorwaarden/rechten-uitzendkracht/>



	- Voor een voorvrouw (een vrouw in een hogere positie) wordt het soms als lastig ervaren om autoriteit van mannen van een andere cultuur te ervaren. - Er zijn gevallen bekend van intimidatie. Medewerkers zijn echter niet op de hoogte van vertrouwenspersonen en mogelijke veilige klachtenmechanismes, waardoor er geen infrastructuur is voor medewerkers om dit aan te kaarten wanneer dit plaatsvindt. Bevindingen uit andere bronnen - Nederlandse wettelijke verplichtingen rondom zwangerschap moeten worden nageleefd. We kunnen echter niet met zekerheid zeggen dat zwangere vrouwen inderdaad aangepaste werktijden krijgen, tijdens werktijd naar de dokter/verpleegkundige mogen en er aangepast werk geregeld wordt. - We weten niet of de werkgevers ruimte geven voor ouders om voor een ziek kind te zorgen.	
Adequate huisvesting	De negatieve impact geldt voor een afgebakende groep medewerkers, met een beperkte schaal van ernst. De mogelijkheid om dit op te lossen is vrij hoog. Waargenomen impacts - De woonsituatie van werknemers kan erg verschillen. Waar sommige werknemers een eigen huis huren of bezitten, wonen anderen in woningen die in bezit zijn van de teler of het uitzendbureau. In deze huizen wonen medewerkers vaak met acht personen. - Arbeidsmigranten ervaren een grote afhankelijkheid van de werkgever voor hun huisvesting (zie ook 'afhankelijkheid van werkgever'). Bevindingen uit andere bronnen 95% van de telers uit Nederland zijn Fair Produce gecertificeerd³³, en vanuit Fair Produce moet de accommodatie ook voldoen aan het SNF keurmerk. Dit keurmerk blijkt niet altijd even goed te werken en ook onder woningen met een SNF certificaat zijn misstanden gevonden³⁴. Omdat niet alle accommodaties bekeken zijn kunnen we niet uitsluiten dat alle accommodaties aan de standaarden voldoen.	

³³ Fairproduce.nl, Factsheet Fair Produce en Paddenstoelensector (2021)

<https://fairproduce.nl/?nieuws=237>

³⁴ Trouw, In het migrantenhuis: vochtplekken en rotte kozijnen, en tóch een keurmerk aan de wand (2020), <https://www.trouw.nl/binnenland/in-het-migrantenhuis-vochtplekken-en-rotte-kozijnen-en-toch-een-keurmerk-aan-de-wand~b80a8d1c/>. In 2021 heeft de SNF besloten certificering per pand in te voeren en daarmee alle locaties te inspecteren, in plaats van een steekproefsgewijze controle. Dit is een positieve ontwikkeling en maakt het certificaat betrouwbaarder. De controles blijven wel aangekondigd.



Afhankelijkheid van werkgever	Dit geldt specifiek voor arbeidsmigranten. Ze zijn door institutionele mechanismen extra kwetsbaar en vinden het moeilijk zich uit te spreken. De mentale en fysieke schade kan groot zijn, wat moeilijk te herstellen is. Waargenomen impacts • Wanneer de huisvesting voor arbeidsmigranten via een uitzendbureau geregeld is, zijn deze arbeiders in hoge mate afhankelijk van hun werkgever. Werknemers voelen zich daardoor minder vrij om zich uit te spreken. Eventueel ontslag betekent namelijk dat ze ook op zoek moeten naar nieuwe woonruimte. Ook de eigen keuze om te stoppen met werken voor de huidige werkgever wordt hierdoor bemoeilijkt. • Arbeiders moeten zelf de reiskosten betalen om in Nederland te komen werken. Deze investering willen ze graag terugverdienen. Een laag inkomen gecombineerd met (waarschijnlijk) weinig spaargeld dat vervolgens moet worden besteed aan reiskosten voor aanvang van de baan, kan de werknemer in een kwetsbare positie brengen. De vrijheid die werknemers ervaren om een baan op te kunnen zeggen wanneer ze dit willen of wanneer zich problemen zouden voordoen wordt hierdoor kleiner. Dit leidt tot een vorm van afhankelijkheid. Bevindingen uit andere bronnen • Volgens de arbeidsinspectie komt het voor dat paspoorten worden afgepakt van arbeidsmigranten. We kunnen niet uitsluiten dat dit niet gebeurt bij sub-leveranciers. • Er zijn gevallen bekend in de sector waar er geen salaris werd uitbetaald wanneer een werknemer eerder dan einde contract stopte met werken. We kunnen niet uitsluiten dat dit niet gebeurt bij sub-leveranciers.	
--------------------------------------	--	---



4.2. Milieu onderwerpen

Onderwerp	Omschrijving	Impact
Broeikasgasemissies	Waargenomen impacts - De CO₂ voetafdruk van 1 kg verpakte witte champignons die vanuit de teler naar het distributiecentrum van Jumbo zijn vervoerd, is 2,08 kg CO₂ equivalent³⁵. - De teelt van witte champignons zorgt voor de grootste uitstoot in de keten. - Binnen de teelt zorgen de compostproductie (37%-41%) en de teeltemissies (35%) voor de meeste uitstoot. - De teeltemissies zijn afkomstig van stikstof uit compost (11%-12%) en van stikstof en koolstof uit dekaarde, dat uit o.a. veen bestaat (23%-24%). De CO₂ vanuit veenoxidatie draagt voor meer dan 20% bij aan de emissies die vrijkomen bij de productie van champignons; - Uitstoot binnen de compostproductie wordt gedeeltelijk veroorzaakt doordat een deel van het bijvoedmiddel bestaat uit soja uit Brazilië. - Energieverbruik (14%-18%) zorgt ook voor een hoge uitstoot. Energie is nodig om de teeltcellen op een constante temperatuur en luchtvochtigheid te houden. - De afvalverwerking van het verpakkingsmateriaal is goed voor 8% van de gehele uitstoot.	
Landgebruik (veen)	Waargenomen impacts Substraat bestaat voor een groot gedeelte uit veen. De uitputting van kostbare eindige veengebieden is een mondiaal probleem. Deze veengebieden slaan meer CO₂ op dan alle andere vegetatietypen ter wereld bij elkaar en het behoud ervan is steeds belangrijker voor het tegengaan van de klimaatverandering. - Op 18 november 2022 heeft een coalitie van partijen in Nederland een convenant getekend met doelstellingen gericht op de reductie van de milieu-impact van potgrond en substraten³⁶. - Voor 2025 is de doelstelling te komen tot een groter gebruik van hernieuwbare grondstoffen (gemiddeld 35% voor professioneel gebruik, 60% voor consumentenmarkt). Ook is afgesproken voor veengrondstoffen alleen nog gebruik te maken voor 100%	

³⁵ Blonk Consultants, Carbon Footprint van Witte Champignons (2023). Dit onderzoek is in opdracht van “het paddenstoelen ketenoverleg” uitgevoerd: een samenwerking tussen vijf typen organisaties in de Nederlandse paddenstoelensector. Zij vertegenwoordigen de compostproducenten, de dekaardeproducenten, de telers, de verwerkende industrie en de versmarkt.

³⁶ Vereniging Potgrond- en Substraatfabrikanten Nederland <https://www.devpn.nl/in-de-media/brede-maatschappelijke-coalitie/>

	verantwoord gewonnen veen. Dit wordt gedaan door een eis op een Responsibly Produced Peat-label of gelijkwaardig³⁷. • Voor 2050 is de doelstelling alleen gebruik te maken van substraten die geen negatieve milieu-impact geven in de keten en CO2-neutraal zijn. Het percentage hernieuwbare grondstoffen moet dan minimaal 90% van het totale ketenvolume bedragen.	
--	--	--

³⁷ Het Responsibly Produced Peat (RPP) label garandeert dat veengebieden op een verantwoorde manier worden gebruikt, beheerd en hersteld <https://www.responsiblyproducedpeat.org/>



5. Hoofdoorzaken

De impacts die tijdens dit assessment zijn geïdentificeerd staan niet op zichzelf. Ze hangen samen met andere dynamieken en trends. Bij het adresseren van de impacts is het dan ook belangrijk te analyseren welke hoofdoorzaken ten grondslag liggen aan de impacts op leveranciersniveau. Deze *root causes* worden in dit onderdeel verder toegelicht.

5.1. Marktdynamieken

Een deel van de oorzaken zijn gerelateerd aan de aard van de sector, de internationale markt en het zakelijk gedrag van partijen in de keten en de sector. Deze marktdynamieken vatten we hieronder samen.

Competitieve retailsector	• De retailsector wordt gekenmerkt door een hoge mate van prijsconcurrentie. • Supermarkten maken strategische beslissingen om kosten te drukken en prijzen zo laag mogelijk te houden.
Machtsbalans in de retailsector	• De Nederlandse supermarkten zijn erg geconsolideerd, met vier grote supermarkten en een grote inkooporganisatie. • Door hun economische positie oefenen supermarktketens prijsdruk uit op leveranciers, waardoor telers hun kosten moeten drukken. • Teler vertalen deze druk naar lage lonen en onzekere contracten voor werknemers, specifiek arbeidsmigranten.
Lage marges en stijgende kosten	• De marges voor de verschillende bedrijven binnen de paddenstoelenketen zijn zeer laag, ook voor de retail. • Hierdoor ontstaat er bij alle schakels van de keten prijsdruk, wat resulteert in scherpe aandacht op kosten en lage investeringen. • De prijs van veen en stro is hoog door schaarste en de energieprijzen zijn de laatste jaren gestegen³⁸. • Veel medewerkers in de paddenstoelen sector ontvangen het minimumloon. Per 1 januari 2024 is het minimumloon wettelijk verhoogd van 11,51 EUR bruto per uur naar 13,27 EUR per uur. • Door de stijgende energie- en loonkosten wordt de financiële druk in de keten nog verder opgevoerd.

De oorzaken die met marktdynamieken samenhangen kunnen mogelijk een echt duurzame oplossing in de weg staan. Door onderlinge prijsconcurrentie, de prijsdruk en de lage(re) marges die daardoor ontstaan, worden leveranciers en sub-leveranciers gedwongen om kosten te drukken om het hoofd boven water te houden. Wereldwijd, ook in de paddenstoelenteelt in Nederland, betekent dit dat er met name op arbeidskosten wordt

³⁸ CBS, Eindverbruikersprijzen aardgas en elektriciteit (2023), <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/85666NED/table?ts=1705498315608>



bezuinigd. Misstanden zoals lage lonen, lange werktijden of instabiele contracten zijn hier een direct gevolg van, net als het aantrekken van werknemers uit andere landen.

5.2. Juridisch en institutioneel kader

Een deel van de hoofdoorzaken die tot de geïdentificeerde impacts leiden, hebben te maken met de bestaande juridische en institutionele kaders. Dit zijn oorzaken die onder de bevoegdheid van de overheid en/of instellingen vallen.

Kaders vanuit de Nederlandse overheid	• De negatieve omstandigheden waar arbeidsmigranten in Nederland mee te maken kunnen krijgen, worden deels in de hand gewerkt door de flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt, de Wet Flexibiliteit en Zekerheid (de Flexwet). • Met de Flexwet zijn flexibele arbeidscontracten geïntroduceerd. Uitzendkrachten bouwen via een fasesysteem economische en sociale rechten op. In de initiële fase kan een arbeidsovereenkomst op elk moment worden beëindigd, waarbij werknemers alleen worden betaald voor de daadwerkelijk gewerkte uren. In de daaropvolgende fases verwerven zij geleidelijk aan sociale rechten, zoals opzegtermijnen, betaalde vakantiedagen en pensioenrechten³⁹. • De hieruit voortkomende onzekerheden voor arbeidsmigranten worden verergerd doordat de Inspectie SZW (Arbeidsinspectie) onvoldoende in staat is om arbeidsnormen te bewaken en te handhaven. • De Commissie Sociaal Minimum heeft in opdracht van Carola Schouten (Minister voor Armoedebelief, Participatie en Pensioenen) in juni 2023 een rapport uitgebracht waarin wordt aangegeven dat het huidige sociale minimumloon niet voldoende is om rond te komen, zeker niet voor gezinnen met kinderen^{40 41}.
Geen collectieve arbeids-overeenkomst	• Een belangrijke hoofdoorzaak voor de in dit rapport gevonden impacts op werknemers is het ontbreken van een effectieve werknemersvertegenwoordiging. Hierdoor ontbreekt het aan een collectief stemgeluid vanuit de werknemers richting werkgevers om over lonen en arbeidsomstandigheden te onderhandelen en deze te verbeteren. Daarnaast zijn vakbonden bij uitstek een effectief kanaal om klachten van werknemers over werkomstandigheden te horen en te adresseren. • Het aansluiten bij een vakbond is gering onder arbeidsmigranten werkzaam in de landbouw. Onder meer het beperkte bereik van vakbonden richting arbeidsmigranten heeft ertoe geleid dat

³⁹ International Institute of Social Studies, Van gereguleerde wantoestanden naar eerlijk werk (2020).

⁴⁰ Commissie Sociaal Minimum. Een zeker bestaan: naar een toekomstbestendig stelsel van het sociaal minimum (2023).

⁴¹ Het is onduidelijk of de Commissie Sociaal Minimum in het rapport rekening heeft gehouden met de verhoging van het minimumloon per 1 januari 2024. Gezien de hoge inflatie die voorafging aan het verhogen van het minimumloon, en die nog voortduurt, gaat Enact er van uit dat de bevindingen in het rapport ook met de verhoging van het minimumloon blijven gelden.



	arbeidsmigranten uit Midden en Oost Europa geen collectieve stem op de arbeidsmarkt hebben. • Het onderhandelingsproces over een CAO in de paddenstoelensector ligt momenteel stil. De vakbonden stellen eisen over arbeidsomstandigheden die door werkgevers te duur worden gevonden. Het lijkt er niet op dat hier snel beweging in gaat komen.
--	--

Niet alleen de marktdynamiek binnen de sector, ook de kaders waaraan de sector zich moet houden hebben hun invloed op de impacts op de werkvloer. Als het minimumloon in Nederland niet voldoende is om bestaanszekerheid te garanderen, en dit wel het loon is dat werkgevers uitbetalen aan hun medewerkers, zorgt de Nederlandse overheid ook onvoldoende voor een leefbaar inkomen. Zonder collectieve arbeidsovereenkomst die sector breed afspraken vastlegt tussen werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging, is het aan elke individuele werkgever om lonen, werktijden en andere afspraken te organiseren voor hun medewerkers. Het collectieve belang van werknemers wordt daardoor onvoldoende gehoord.

5.3. Overige oorzaken

Kwetsbare positie van arbeidsmigranten	• Arbeidsmigranten die in de Nederlandse landbouwsector komen werken, krijgen te maken met lage lonen, ongunstige woonomstandigheden, onzekere arbeidscontracten en soms zelfs gevaarlijke werkomstandigheden. • Tegelijkertijd heeft de Nederlandse agrarische sector een hoge productiviteit, en is ons land wereldwijd de op één na grootste exporteur van landbouwproducten. • De onzekerheden waarmee arbeidsmigranten worden geconfronteerd, komen deels doordat ze in grote mate van hun werkgevers afhankelijk zijn. Vaak worden arbeidsmigranten via uitzendbureaus ingehuurd, die op hun beurt een netwerk van onderling verbonden contracten aanbieden op het gebied van arbeid, huisvesting, transport en zorgverzekeringen. Door flexibele arbeidscontracten is er een constant risico op ontslag dat niet alleen inkomensonzekerheid met zich meebrengt, maar ook het risico om dakloos te worden. • Deze opzet van individuele afhankelijkheid zet arbeidsmigranten in een bijzonder kwetsbare positie. Werknemers hebben veel te verliezen en zijn daardoor huiverig om klachten over misstanden aan te kaarten, zoals onbetaalde vakantietoeslag of uitkeringen voor overuren. • Daarnaast zorgen taalbarrières ervoor dat medewerkers niet voldoende op de hoogte zijn van hun rechten en plichten en/of instanties waar ze terecht kunnen met zorgen of klachten.
Gendernormen in de samenleving en onder werknemers	• Door traditionele opvattingen over waar mannen en vrouwen goed in zijn (bijv. 'fijne handbewegingen' en schoonmaken door vrouwen, zwaarder werk voor mannen) wordt de taakverdeling op de werkvloer (onbewust) beïnvloed. Dit heeft ook impact op de werkrelatie tussen



	vrouwen in leidinggevende posities en mannen die aan hen moeten rapporteren.
--	--

Deze oorzaken hangen uiteraard deels samen met wat in de voorgaande paragrafen is besproken. Arbeidsmigranten worden in Nederland aan het werk gezet omdat zij in de landbouwsector willen werken voor het Nederlandse minimumloon. Dat loon wordt hen geboden vanwege de lage marges, prijsdruk in de sector én door de kaders die de Nederlandse staat hiervoor stelt. Tel daarbij op dat door hun migratieachtergrond en culturele en taalbarrières deze groep werknemers minder mondig is en meer afhankelijk is van hun werkgever voor zowel inkomen als huisvesting. Dit zorgt ervoor dat arbeidsmigranten – met name vrouwen – zich minder zullen uitspreken over misstanden, als ze de weg naar de juiste instanties al weten te vinden. De geïdentificeerde issues vinden daardoor niet alleen plaats, ze worden ook minder snel aan het licht gebracht en opgelost.



6. Aanbevelingen

De in dit rapport geïdentificeerde negatieve impacts worden niet direct door Jumbo veroorzaakt. Toch is de retailer aan deze impacts gelinkt doordat deze plaatsvinden in de keten. Vanuit internationale richtlijnen wordt er in dat geval verwacht dat je deze impacts adresseert. Dat gaat uiteraard in samenwerking met leveranciers en andere ketenpartners. Doordat Jumbo een goede en strategische relatie heeft met haar paddenstoelenleveranciers en veel inzicht heeft in de schakels in haar keten, zijn er veel aanknopingspunten om de negatieve impacts aan te pakken. De aanbevelingen in dit hoofdstuk zijn geformuleerd voor Jumbo.

Aanbeveling 1: Onderzoek mogelijkheden voor een hogere inkoopprijs

Door de lange termijn relatie tussen Jumbo en de leveranciers, een stabiele vraag en een transparante inkoopprijs voert Jumbo een gedegen inkoopbeleid voor paddenstoelen. Dat neemt niet weg dat de meeste uitdagingen en negatieve impacts die in dit onderzoek naar voren zijn gekomen, voortkomen uit de prijsdruk die leveranciers ervaren en de lage marges waar ze mee werken. Dit heeft een negatief effect op o.a. lonen en arbeidsomstandigheden.

- Onderzoek of er binnen Jumbo ruimte is om duurzaamheid hoger te beoordelen bij het bepalen van de prijs voor het product. Zo kan het component 'arbeid' beter worden beloond en als zodanig worden meegenomen in de prijs die aan de leverancier wordt betaald.

Middels de Open Kostprijs Calculatie (OKC) kan dan transparant worden aangetoond dat de prijsverhoging ook daadwerkelijk ten goede komt aan de medewerkers, bijvoorbeeld hogere lonen. Ook kunnen op deze manier onder duurzaamheid andere verbeteringen en investeringen worden beloond, waaronder het inzetten op alternatieven voor veen.

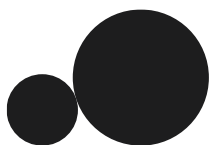
Adresseert de volgende hoofdoorzaken: machtsbalans in de retailsector, lage marges en stijgende kosten.

Gelinkt aan de volgende impacts: leefbaar loon, werktijden, werkzekerheid, adequate huisvesting en afhankelijkheid van werkgever, broeikasgasemissies, landgebruik (veen).

Aanbeveling 2: Inzetten voor een CAO voor de paddenstoelenteelt

In een CAO worden sector breed afspraken gemaakt over werkomstandigheden. Veel van de negatieve impacts die in deze HRELA naar voren zijn gekomen zouden in een CAO kunnen worden afgestemd. Op dit moment is er geen CAO in de paddenstoelensector en liggen de onderhandelingen stil. Gezien de machtsbalans in de keten heeft Jumbo een kans om invloed uit te oefenen op het proces. Acties die Jumbo zou kunnen ondernemen zijn:

- Dialoog aangaan met FNV/CNV, LTO, leveranciers om ook andere belanghebbenden in dit proces te laten weten dat ook Jumbo het belangrijk vindt dat er goede CAO afspraken worden gemaakt.



- Door de OKC leveranciers inzichtelijk laten maken wat de extra kosten zullen zijn van bepaalde CAO afspraken.
- Ook kan Jumbo dit onderwerp sector breed aankaarten binnen het Centraal Bureau Levensmiddelenhandel (CBL). Hier zou Jumbo over een langere termijn aandacht aan kunnen besteden.

Adresseert de volgende hoofdoorzaken: geen collectieve arbeidsovereenkomst.

Gelinkt aan de volgende impacts: vrijheid van vakvereniging en collectieve onderhandeling, sociale dialoog en mogelijkheid om je uit te spreken, veilige en gezonde werkomstandigheden, leefbaar loon, werktijden, werkzekerheid, afhankelijkheid van werkgever.

Aanbeveling 3: Obstakels wegnemen om problemen aan te kaarten

Medewerkers waren niet op de hoogte van mogelijkheden om klachten in te dienen of problemen aan te kaarten, behalve een direct gesprek te voeren met hun leidinggevende. Werknemers zouden via verschillende mechanismes anoniem, vertrouwelijk en veilig problemen aan moeten kunnen kaarten. De vakbond kan hierin een rol spelen, maar ook vertrouwenspersonen, een ondernemingsraad of een onafhankelijke klachtenlijn. Het is cruciaal dat de leverancier hierover voldoende communiceert naar de medewerkers. Acties die Jumbo zou kunnen ondernemen:

- Zorg dat er een klachtenmechanisme wordt opgezet (evt. met andere partijen of via een onafhankelijke organisatie) binnen de paddenstoelenketen en dat hierover gecommuniceerd wordt. De paddenstoelenketen in Nederland is transparant en traceerbaar. Paddenstoelen worden over het algemeen het gehele jaar van dezelfde leveranciers en sub-leveranciers gekocht. Dit maakt het opzetten van en communiceren over een klachtenmechanisme naar medewerkers bij alle leveranciers eenvoudiger. Het is belangrijk dat dit een toegankelijk, anoniem en vertrouwelijk mechanisme is, waarbij de medewerker in eigen taal de problemen aan kan kaarten.
- Zorg dat de leveranciers de contactgegevens van de vakbond transparant communiceren en de rol van de vakbond uitleggen wanneer medewerkers aangenomen worden. Dit kan bijvoorbeeld worden gecommuniceerd via informatie in de publieke ruimtes waar medewerkers zich bevinden.

Adresseert de volgende hoofdoorzaken: kwetsbare positie van arbeidsmigranten, Gendernormen in de samenleving en onder werknemers.

Gelinkt aan de volgende impacts: vrijheid van vakvereniging en collectieve onderhandeling, sociale dialoog en mogelijkheid om je uit te spreken, veilige en gezonde werkomstandigheden, leefbaar loon, werktijden, werkzekerheid, gendergelijkheid, adequate huisvesting en afhankelijkheid van werkgever.



Aanbeveling 4: Ondersteuning voor leveranciers op het gebied van duurzaamheid

Jumbo leveranciers worden op dit moment al geïnformeerd over duurzaamheid door middel van de Jumbo MVO-voorwaarden en leveranciersdagen. Niet alleen gezien de sterke focus van Jumbo op duurzaamheid, maar belangrijker nog, gezien de recente en toekomstige ontwikkelingen op het gebied van wet- en regelgeving op dit onderwerp moet de informatieverstrekking hierover verder worden uitgebouwd. Acties die Jumbo zou kunnen ondernemen zijn:

- Zorgen voor een strategische en lange termijnrelatie met leveranciers, om zo investeringen op het gebied van duurzaamheid te stimuleren en te waarborgen.
- Meenemen van het onderwerp duurzaamheid en mensenrechten/ arbeidsrechten in de reguliere gesprekken met de leveranciers. Dit gaat zowel over mensenrechten en duurzaamheid bij Jumbo's directe leveranciers als de borging van deze thema's verderop in de keten.
- Strategische leveranciers trainingen aanbieden op onderwerpen als CO2 reductie of gendergelijkheid, om zo leveranciers te helpen met deze onderwerpen aan de slag te gaan.
- Een duurzaamheidsfonds opzetten, om zo investeringen op gebied van mens en milieu bij leveranciers te stimuleren. Dit zou uiteraard strategisch moeten worden uitgevoerd met zicht op de langere termijn.
- Onderzoek vervolgstappen op de resultaten van het rapport Carbon Footprint van Witte Champignons van Blonk Consultants⁴².

Adresseert de volgende hoofdoorzaken: machtsbalans in de retailsector.

Gelinkt aan de volgende impacts: vrijheid van vakvereniging en collectieve onderhandeling, sociale dialoog en mogelijkheid om je uit te spreken, veilige en gezonde werkomstandigheden, leefbaar loon, werktijden, werkzekerheid, afhankelijkheid van werkgever, broeikasgasemissies.

Aanbeveling 5: Ondersteuning binnen Jumbo (o.a. inkoop, CM en kwaliteit) op het gebied van duurzaamheid

Gezien de ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheidswet- en regelgeving is het steeds belangrijker voor organisaties om duurzaamheid breed te integreren binnen strategische beleidskeuzes en bedrijfsvoering binnen de organisatie.

- Het bewustzijn over duurzaamheid binnen Jumbo zou kunnen worden vergroot door middel van gerichte trainingen en tools voor medewerkers. Zo zouden inkopers bijvoorbeeld een training kunnen ontvangen over hoe en waarover zij met de leverancier het gesprek kunnen aangaan, en kan de afdeling kwaliteit duurzaamheid gericht gaan meenemen in de monitoring.

⁴² Blonk Consultants, Carbon Footprint van Witte Champignons (2023).



- In lijn met internationale richtlijnen is ons advies is om hier risico gestuurd mee om te gaan en de afdelingen of medewerkers die met de hoogste risicoproducten/impacts te maken hebben, het eerst en het meest mee te nemen in dit traject. Dit hangt samen met Jumbo's risico matrix op product (sector) en land van herkomst. Naast trainingen kunnen ook tools als korte one-pagers of handleidingen gemaakt worden, bijvoorbeeld met duidelijke richtlijnen voor gesprekken met een leverancier wanneer er misstanden gevonden worden.
- Voor de gehele organisatie kan er aandacht aan het onderwerp worden besteed middels e-learning of meer informatie op de interne portal.

Adresseert de volgende hoofdoorzaken: machtsbalans in de retailsector.

Gelinkt aan de volgende impacts: vrijheid van vakvereniging en collectieve onderhandeling, sociale dialoog en mogelijkheid om je uit te spreken, veilige en gezonde werkomstandigheden, leefbaar loon, werktijden, werkzekerheid, afhankelijkheid van werkgever, broeikasgasemissies, landgebruik (veen).

Aanbeveling 6: Communiceer en rapporteer over de voortgang

De VN Principes voor Mensenrechten en Bedrijfsleven⁴³ en de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen⁴⁴ schrijven voor dat bedrijven aan moeten tonen hoe misstanden in de eigen operaties en ketens worden geïdentificeerd en aangepakt. Daarnaast wordt er verwacht dat er over de bevindingen en de acties die hieruit voortkomen gecommuniceerd wordt. Deze stappen zijn ook verankerd in de (concept) wetgeving op due diligence van de EU (Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD)).

- Naast een tijdsgebonden en concreet actieplan is het advies om regelmatig de voortgang van dit actieplan te monitoren met de belangrijkste afdelingen binnen Jumbo.
- Daarnaast is het belangrijk om samen met de leveranciers de voortgang te bewaken van de geplande acties. Dit kan onderdeel worden van de reguliere overleggen die plaatsvinden tussen Jumbo en zijn leveranciers.
- Over de voortgang van de uitvoering van de acties die zijn opgenomen in het actieplan moet transparant worden gecommuniceerd. Dit kan bijvoorbeeld in het jaarverslag, een apart due diligence rapport, of op de website.

⁴³ United Nations. Guiding Principles on Business and Human Rights (2011)

⁴⁴ Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), OECD Guidelines for Multinational Enterprises, (2000).



7. Actieplan

Naar aanleiding van de aanbevelingen in hoofdstuk 6 is onderstaand actieplan opgesteld door Jumbo, in samenwerking met de bezochte leveranciers.

Aanbeveling 1: Onderzoek mogelijkheden voor een hogere inkoopprijs		
Acties	Wie	Tijdslijn
Werk scenario's uit voor de mogelijke kosten van verschillende verbeteringen, zoals het invoeren van een CAO, automatisering en verdere verduurzaming op het gebied van milieu (o.a. CO2 reductie, veen).	Leveranciers	Q1
Bouw componenten in binnen de OKC om extra kosten inzichtelijk te maken.	Jumbo	Q1
Adresseert de hoofdoorzaken:	Gelinkt aan de volgende impacts:	
Machtsbalans in de retailsector, lage marges en stijgende kosten.	Leefbaar loon, werktijden, werkzekerheid, adequate huisvesting en afhankelijkheid van werkgever, broeikasgasemissies, landgebruik (veen).	

Aanbeveling 2: Inzetten voor een CAO		
Acties	Wie	Tijdslijn
Zet gesprek op met leveranciers, ZLTO en Jumbo.	Leveranciers	Q1
Zet gesprek op met leveranciers, ZLTO, Jumbo en de vakbonden.	Leveranciers en Jumbo	Q1
Presenteer resultaten HREIA tijdens deze meetings.	Jumbo	Q1
Presenteer resultaten HREIA bij CBL en bespreek inzet CAO met andere leden.	Jumbo	Q1
Adresseert de hoofdoorzaken:	Gelinkt aan de volgende impacts:	
Geen collectieve arbeidsovereenkomst.	Vrijheid van vakvereniging en collectieve onderhandeling, sociale dialoog en mogelijkheid om je uit te spreken, veilige en gezonde werkomstandigheden, leefbaar loon, werktijden, werkzekerheid, afhankelijkheid van werkgever.	



Aanbeveling 3: Obstakels wegnemen om problemen aan te kaarten		
Acties	Wie	Tijdslijn
• Verwerk het nummer van het klachtenmechanisme in het contract van de medewerkers en communiceer hierover op de werkvloer.	Leveranciers	Q1
• Communiceer het nummer van de vakbond en leg de rol van de vakbond uit wanneer medewerkers aangenomen worden.	Leveranciers	Q1
• Communiceer over wie de vertrouwensperso(o)n(en) binnen de organisatie is/zijn, en wat hun rol, werkwijze en mandaat is. Zorg ervoor dat de vertrouwensperso(o)n(en) regelmatig op de werkvloer komt.	Leveranciers	Q1
• Richt een personeelsvertegenwoordiging op met een representatieve balans van werknemers uit de pluk, teelt en verpakkingen en ga elke twee maanden in gesprek.	Leveranciers	Q1
Adresseert de hoofdoorzaken:	Gelinkt aan de volgende impacts:	
Kwetsbare positie van arbeidsmigranten, Gendernormen in de samenleving en onder werknemers.	Vrijheid van vakvereniging en collectieve onderhandeling, sociale dialoog en mogelijkheid om je uit te spreken, veilige en gezonde werkomstandigheden, leefbaar loon, werktijden, werkzekerheid, gendergelijkheid, adequate huisvesting en afhankelijkheid van werkgever.	

Aanbeveling 4: Ondersteuning voor leveranciers op het gebied van duurzaamheid		
Acties	Wie	Tijdslijn
• Onderzoek vervolgstappen naar aanleiding van de resultaten van het CO2 rapport van Blonk Consultants.	Jumbo	Q1
• Stimuleer gebruik van Jumbo's klimaatfonds en ondersteun bij aanvragen.	Jumbo	2024
• Ontwikkel en deel webinars voor leveranciers op onderwerpen als CO2 reductie of gendergelijkheid.	Jumbo	2024
Adresseert de hoofdoorzaken:	Gelinkt aan de volgende impacts:	
Machtsbalans in de retailsector.	Vrijheid van vakvereniging en collectieve onderhandeling, sociale dialoog en mogelijkheid om je uit te spreken, veilige en gezonde werkomstandigheden, leefbaar loon, werktijden, werkzekerheid, afhankelijkheid van werkgever, broeikasgasemissies.	



Aanbeveling 5: Ondersteuning binnen Jumbo op het gebied van duurzaamheid		
Acties	Wie	Tijdslijn
• Ontwikkel trainingen voor verschillende (inkoop)afdelingen op het gebied van duurzaamheid en mensenrechten.	Jumbo	2024
• Ontwikkel richtlijnen voor gesprekken met een leverancier wanneer er misstanden gevonden worden.	Jumbo	Q1
• Deel geleerde lessen over mensenrechten en milieupacts in de keten middels e-learnings of meer informatie op de interne portal.	Jumbo	Lopend
Adresseert de hoofdoorzaken:	Gelinkt aan de volgende impacts:	
Machtsbalans in de retailsector.	Vrijheid van vakvereniging en collectieve onderhandeling, sociale dialoog en mogelijkheid om je uit te spreken, veilige en gezonde werkomstandigheden, leefbaar loon, werktijden, werkzekerheid, afhankelijkheid van werkgever, broeikasgasemissies, landgebruik (veen).	

Aanbeveling 6: Communiceer en rapporteer regelmatig over voortgang actieplan		
Acties	Wie	Tijdslijn
• Bespreek de voortgang van het actieplan regelmatig met interne werkgroep Paddenstoelen (MVO, Inkoop, Kwaliteit, Category Management).	Jumbo	2024
• Bespreek de voortgang van het huidige actieplan en de overige aanbevelingen voor leveranciers elk kwartaal tijdens OKC overleg. Neem hierin de gevonden impacts mee met betrekking tot: gender, veilige en gezonde werkomstandigheden, afhankelijkheid van medewerker aan werkgever, huisvesting en werkzekerheid.	Jumbo en leveranciers	2024



Annex: Standaarden en certificeringen

Fair Produce

Nadat er een aantal misstanden in de Nederlandse champignonnteelt aan het licht waren gekomen, hebben champignontelers en champignonhandelaren samen met de vakbonden in 2011 het Fair Produce keurmerk opgericht. Het keurmerk certificeert zowel champignontelers, champignonhandelaren als uitzendbureaus. Fair Produce is alleen van toepassing op Nederlandse leveranciers en uitzendbureaus, niet in andere landen. Inmiddels zijn 95% van de champignontelers en handelaren aangesloten.

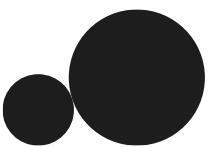
Het keurmerk bevat o.a. eisen die gaan over de onderneming, de personeelsadministratie, de loonadministratie, inhoudingen en boetes, het uitbesteden van werk en huisvesting. Deze eisen zijn samengesteld door een college van deskundigen die namens CNV Vakmensen, FNV, LTO Nederland en GroentenFruit Huis werden voorgedragen. Volgens het keurmerk moet de onderneming aan alle eisen volledig voldoen om het certificaat te ontvangen. Dit wordt getoetst door middel van onafhankelijke audits, en de resultaten worden vastgelegd in publieke rapporten. Een audit wordt uitgevoerd aan de hand van documentencontrole, aangevuld met interviews en een rondgang door de bedrijfslocatie.

Inmiddels eisen de meeste grote supermarkten het Fair Produce keurmerk van hun leveranciers. Waar supermarkten in het begin nog extra betaalden voor het keurmerk, is dat nu niet meer het geval. Toch kost het keurmerk een leverancier geld: de audits moeten betaald worden.

Bevindingen

Het Fair Produce keurmerk heeft bijgedragen aan het verbeteren van de arbeidsomstandigheden in de sector. Ernstige vormen van uitbuiting komen significant minder voor sinds het keurmerk in het leven geroepen is. Vanwege de consolidatie in de sector, de hoge certificeringsgraad van alle betrokken ondernemingen in de gehele keten waaronder ook de uitzendbureaus, en de eis om aan alle voorwaarden volledig te moeten voldoen heeft het keurmerk een positieve impact gemaakt. De onafhankelijke audits maken het keurmerk daarnaast geloofwaardig.

Toch zijn er beperkingen. Zo vraagt Fair Produce om maatregelen en verklaringen rondom arbeidsrechten (bv. Vakbondsvrijheid, verbod op discriminatie), maar wordt dit in de uitvoering niet voldoende gecontroleerd. Medewerkers worden alleen geïnterviewd als een nieuw bedrijf zich aansluit en wanneer er een auditproces resulteert in een oranje of rood risicoprofiel. Uit interviews kwam naar voren dat veel zaken formeel geregeld kunnen zijn, maar niet (voldoende) gecommuniceerd worden naar de werknemer. Dit geldt met name voor de werknemersraad, vertrouwenspersoon, toegang tot klachtenmechanismen, het informeren over vakbondslidmaatschap en de toegang van vakbonden tot de medewerkers. Verder omvat het keurmerk niet alle (relevante) mensenrechten. Zo ontbreken er eisen rondom een leefbaar loon, impact op vrouwen (o.a. seksuele intimidatie) en het recht op privacy. Tot slot betalen supermarkten geen meerprijs voor het keurmerk, waardoor de handelaren en telers opdraaien voor de extra kosten.



On the way to PlanetProof

On the way to PlanetProof is een onafhankelijk keurmerk dat zich inzet voor duurzamere productie van voedings- en sierteeltproducten, waaronder ook paddenstoelen. Het is een productkeurmerk, wat betekent dat niet het gehele bedrijf het keurmerk krijgt, maar alleen een specifieke productgroep. De eisen van het keurmerk gaan alleen over de productiefase en er worden geen eisen gesteld aan de duurzaamheid van bijvoorbeeld transport.

Het keurmerk bevat ambities en criteria rondom energie en klimaat, gewasbescherming, biodiversiteit, bodemkwaliteit, bemesting, water en materiaalgebruik en afvalstromen. Voor paddenstoelen specifiek is er ook aandacht voor gebruik van verantwoord geproduceerd veen.

Bevindingen

Beide leveranciers die in dit rapport zijn bezocht, zijn 'On the Way to PlanetProof' gecertificeerd. Sinds 2021 geldt dit ook voor Jumbo zelf. De verplichte criteria binnen de verschillende thema's hebben voor meer aandacht voor milieuaspecten gezorgd bij leveranciers. Er is wel een kanttekening op de methodiek: niet alle criteria hoeven te zijn vervuld om het keurmerk te ontvangen. Binnen een thema moeten een bepaald aantal punten worden behaald, wat op verschillende manieren gedaan kan worden. Een teler mag daarnaast iets meer uitblinken in een thema ten opzichte van een ander thema. Deze aanpak kan wellicht leiden tot blinde vlekken. Positief is dat de controle jaarlijks plaatsvindt door een onafhankelijke partij. On the Way to PlanetProof wordt jaarlijks herzien door een commissie van telers, adviseurs, maatschappelijke organisaties en overheden.

Ook voor dit keurmerk wordt niet extra betaald door de meeste supermarkten. Hierdoor draaien telers zelf voor de kosten op, wat voor verdere druk op de toch al kleine marges kan zorgen.

