

A woman with dark skin and short hair, wearing a blue patterned shirt, is working in a large greenhouse. She is holding a large bouquet of green roses in her left hand and using pruning shears in her right hand. The greenhouse has a high, arched metal frame with translucent panels. Rows of rose bushes are visible in the background and foreground.

Kansen voor een leefbaar loon

Loontekort benchmark-analyse van rozen uit Kenia, Ethiopië en Zambia die verkocht worden bij grote retailers in Nederland

Auteurs

Sven Renon
Andrea Rusman
Lewis Zwart
Evelijn Martinius
Michel Scholte

Over True Price

True Price is een sociale onderneming met als doel bij te dragen aan een economie die waarde creëert voor iedereen. Ze doet dit door organisaties te helpen bij het kwantificeren, waarderen en verbeteren van hun impact op de samenleving. Ze assisteert multinationals, MKB, ngo's en overheidsorganisaties met risicomanagement en strategische beslissingen, door inzicht te geven in hun impacts en gerelateerde risico's en kansen.

www.trueprice.org

Versie 1.1

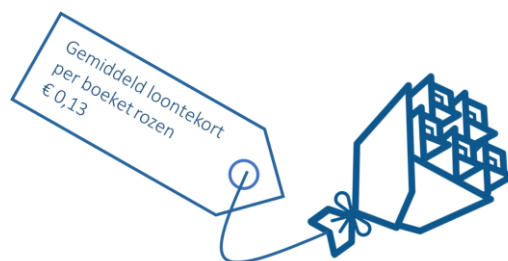
© True Price, 2018

Over dit rapport

Dit rapport is geschreven door True Price in opdracht van Hivos in het kader van het Women@Work programma van Hivos.

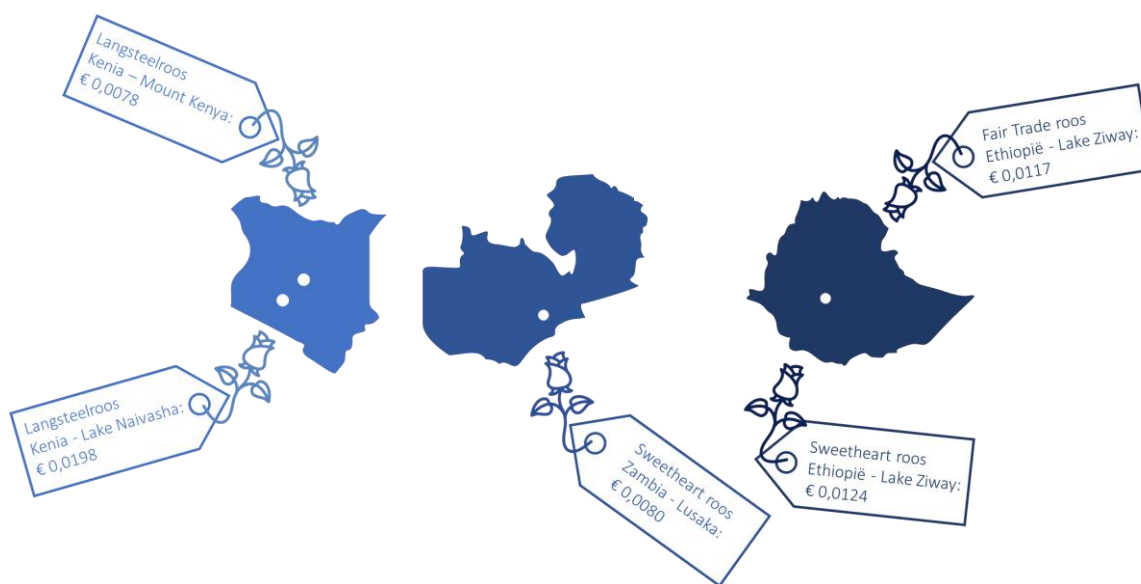
Samenvatting

Dit rapport laat zien dat een groot deel van de werknemers op rozenkwekerijen die leveren aan grote Nederlandse retailers een lager loon krijgt dan het loon dat redelijkerwijs nodig is om van te kunnen leven. Het gemiddelde loontekort per roos is 1,3 eurocent. Dit betekent dat gemiddeld 13 eurocent per boeket van 10 rozen nodig is om tot leefbare lonen te komen voor de arbeiders die de rozen hebben geproduceerd (zie Figuur 1).



Figuur 1: Gemiddeld loontekort per boeket rozen, gebaseerd op het gewogen gemiddelde van rozen uit Kenia, Ethiopië en Zambia.

Het gemiddelde tekort per boeket verkocht bij grote retailers is gebaseerd op een selectie van verschillende typen rozen uit Kenia, Zambia en Ethiopië. Omdat levenskosten en lonen sterk verschillen per regio, is het loontekort in dit rapport apart berekend voor elk van de gebieden en is er vervolgens een gewogen gemiddelde genomen van de gevonden waarden, die variëren van 7 tot 20 eurocent per boeket. In Figuur 2 wordt een overzicht gegeven van de loontekorten per roos, specifiek per regio en land. De bedragen die worden genoemd zijn brutobedragen, oftewel inclusief belastingen en premies.



Figuur 2: Overzicht van de loontekorten per roos, regio en land.

Het bieden van een leefbaar loon verbetert niet alleen het leven van de rozenplukkers, maar het biedt ook kansen voor bedrijven. Consumenten hechten waarde aan maatschappelijk verantwoorde producten en zijn ook bereid hier meer voor te betalen. Het aanbieden van rozen waarbij een leefbaar loon gegarandeerd wordt, biedt grote retailers de kans hun reputatie te versterken en zich te differentiëren door positieve branding. Voor rozenkwekers kan het bieden van een leefbaar loon daarnaast helpen om werknemers te behouden, productiviteit te verhogen en onkosten van stakingen en conflicten te vermijden.

Inhoudsopgave

<i>Introductie en afbakening</i>	5
i. Type rozen	5
ii. Regio's	6
2. <i>Loontekort benchmark-analyse van rozen verkocht bij grote retailers in Nederland</i>	7
i. Leefbaar loon per regio	8
ii. Loontekort per regio.....	8
iii. Loontekort per boeket rozen	9
3. <i>Methodologie</i>	10
3.1. Leefbare lonen.....	10
3.2. Verdeling van gangbare lonen	11
3.3. Loontekort per boeket	12
3.4. Gemiddeld loontekort per roos verkocht bij grote retailers	13
3.5. Beperkingen van deze loontekortanalyse	14
4. <i>Kansen voor een leefbaar loon</i>	15
4.1. Consumenten	15
4.2. Grote retailers.....	15
4.3. Rozenkwekers.....	16
5. <i>Bronvermelding</i>	17
<i>Annex – Uitwerking Anker & Anker methode</i>	20
i. Samenstelling van een modelgezin	20
ii. Kosten voor voedsel.....	20
iii. Huisvestingskosten.....	20
iv. Non-food-non-housing-kosten	20
v. Kleding en kinderopvang	21
vi. Leefbaar loon in Zambia	21
vii. Toevoeging van belastingen en sociale zekerheid	21
viii. Van loontekort per FTE naar loontekort per boeket.....	22

Introductie en afbakening

Een leefbaar loon is een mensenrecht dat is vastgelegd in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (artikel 25.1):

“Eenieder heeft recht op een levensstandaard, die hoog genoeg is voor de gezondheid en het welzijn van zichzelf en zijn gezin, waaronder inbegrepen voeding, kleding, huisvesting en geneeskundige verzorging en de noodzakelijke sociale diensten, alsmede het recht op voorziening in geval van werkloosheid, ziekte, invaliditeit, overlijden van de echtgenoot, ouderdom of een ander gemis aan bestaansmiddelen, ontstaan ten gevolge van omstandigheden onafhankelijk van zijn wil.”

Het gezaghebbende document ‘UN Guiding Principles on Business and Human Rights’ stelt dat organisaties verantwoordelijk zijn voor het signaleren van, rapporteren over en het aanpakken van mensenrechtenkwesties binnen hun waardeketen (United Nations, 2011). De OECD-richtlijnen (OECD, 2011) bepalen daarnaast dat organisaties de arbeidsnormen, mensenrechten en milieunormen moeten respecteren in elk land waar ze opereren.

Uit eerder onderzoek is gebleken dat werknemers in rozenkwekerijen veelal minder dan een leefbaar loon ontvangen voor hun werk. Dit blijkt bijvoorbeeld uit eerder onderzoek door True Price, in opdracht van Hivos, naar de lonen van werknemers op rozenkwekerijen in Kenia.

Er ligt een duidelijke verantwoordelijkheid bij alle spelers in de waardeketen van de rozenindustrie om toe te werken naar leefbare lonen, maar bij deze spelers ontbreekt vaak inzicht over de grootte van het loontekort. Bovendien heerst er binnen de rozenindustrie een sterke concurrentie en zijn de marges laag. Dit maakt het oplossen van het loontekort een uitdaging.

Grote retailers claimen een steeds groter aandeel van de Nederlandse bloemenmarkt. Zij kunnen hierdoor tussenpartijen overslaan in de waardeketen en direct inkopen bij de bloemenkwekers. Dit zorgt voor een grotere invloed op de kwekers. De kleinere retailers (bloemisten) daarentegen zijn groot in aantal, maar klein in omvang.

Om het loontekort te kunnen dichten is inzicht nodig in het verschil tussen het leefbare loon en het gangbare loon van werknemers bij rozenkwekers. Dit rapport voorziet hierin door een benchmark-analyse te geven van rozen uit Kenia, Ethiopië en Zambia. De volgende sectie beschrijft per stap hoe de scope van deze loontekortanalyse tot stand is gekomen.

i. Type rozen

Rozen liggen in allerlei verschillende kleuren en vormen in de winkel. Wat afmetingen betreft, kan de consument kiezen tussen goedkopere, kleinere rozen (doorgaans de sweetheart van maximaal 40 cm met een kleiner bloemknop) en de meer prijzige, luxe rozen (de langsteelrozen van 40 tot 80 cm lang, met een grotere bloemknop). Daarnaast zijn Fairtrade rozen meegenomen in de analyse om ook de impact van een certificering te berekenen.

Voor deze loontekortanalyse gaan we op basis van het bovenstaande uit van drie ‘typen’ rozen: sweethearts, langsteelrozen en Fairtrade rozen. Dit onderscheid is ideaaltypisch. Iedere rozenkweker zal weten dat er vele variaties bestaan op de kleinere sweetheart en de grotere langsteelroos. Daarbij komt dat een Fairtrade roos zowel een sweetheart of een langsteelroos kan zijn. De typologie die wordt aangehouden in deze loontekortanalyse is dan ook geen weergave van de veelheid in soorten rozen; het is een typologie die drie relevante typen rozen voor consumenten onderscheidt.

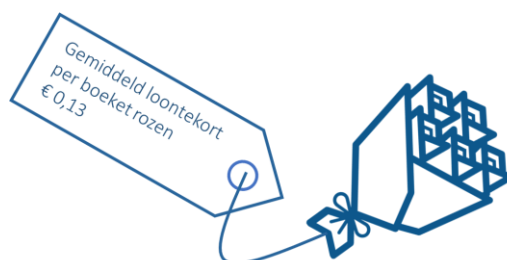
ii. Regio's

In deze loontekortanalyse is uitgegaan van vier productieregio's in drie verschillende landen: Kenia (Mount Kenya en Lake Naivasha), Ethiopië (Lake Ziway) en Zambia (Lusaka). Deze selectie is gemaakt op basis van een inventarisatie van de rozen verkrijgbaar bij grote retailers, en de beschikbare informatie over de herkomst van deze rozen. Daarnaast zijn Fairtrade rozen uit Lake Ziway (Ethiopië) meegenomen in deze analyse, omdat deze ten tijde van het onderzoek bij veel grote retailers werden aangeboden. Er zijn ook kwekers in onder andere Zimbabwe en Tanzania die al dan niet gecertificeerde rozen aanbieden, maar deze vallen echter buiten de scope van deze studie.

2. Loontekort benchmark-analyse van rozen verkocht bij grote retailers in Nederland

Dit hoofdstuk geeft inzicht in de uitkomsten van de loontekort benchmark-analyse (zie Tabel 1 voor een overzicht). In Hoofdstuk 3 wordt ingegaan op de methodologie en berekening van het loontekort.

Het gemiddelde loontekort per roos die verkocht wordt bij een grote retailer is 1,3 eurocent. Dit betekent dat gemiddeld 13 eurocent per boeket van 10 rozen nodig is om tot leefbare lonen te komen voor de arbeiders die deze rozen produceren. Dit gemiddelde is bepaald op basis van regionale loontekorten en het aandeel van de betreffende regio's in de rozenimport door Nederland.



Figuur 3: Gemiddeld loontekort per boeket rozen, gebaseerd op het gewogen gemiddelde van rozen uit Kenia, Ethiopië en Zambia.

Onderstaande tabel presenteert de verschillende resultaten van de loontekortanalyse. De kleurcodering geeft het verschil in grootte aan van de getallen – een donkerdere kleur correspondeert met een groter getal. De leefbare lonen geven het benodigde jaarinkomen weer van een fulltime¹ werknemer in de betreffende regio's. Het loontekort weerspiegelt het bedrag dat een gemiddelde werknemer per jaar mist om tot een leefbaar loon te komen. Het gangbare loon waar vanuit is gegaan bevat zowel het basisloon als eventueel loon in natura (zogenaamde *in-kind benefits*) en vergoedingen door de werkgever. In de hierop volgende paragrafen wordt dieper ingegaan op de resultaten en de regionale verschillen in de leefbare lonen en loontekorten.

	Regio:	Mt. Kenya (Kenia)	Lake Naivasha (Kenia)	Ziway (Ethiopië)	Ziway (Ethiopië)	Lusaka (Zambia)
	Roos:	Langsteel-roos	Langsteel-roos	Sweetheart roos	Fairtrade sweetheart roos	Sweetheart roos
Leefbaar loon	€/FTE/jaar ¹	€ 1.720	€ 2.852	€ 1.659	€ 1.659	€ 1.998
Gemiddeld loontekort per FTE	€/FTE/jaar ¹	€ 426	€ 1.302	€ 998	€ 947	€ 736
Percentage FTE onder leefbaar loon	% FTE ¹	60%	85%	95%	93%	71%
Loontekort per roos	€cent/steel	0,78	1,98	1,24	1,17	0,80
Loontekort per boeket	€cent/boeket	7,8	19,8	12,4	11,7	8,0

Tabel 1: Het resultaat van de loontekortanalyse per regio.

¹ Hoeveel uur een fulltime equivalent (FTE) bedraagt, verschilt per land, en ligt tussen de 2050 en 2250 uur per jaar. Dit is hoger dan in Nederland, omdat een gebruikelijke werkweek in Kenia, Ethiopië en Zambia zes dagen telt.

i. Leefbaar loon per regio

Het leefbaar loon is het bedrag dat een huishouden per jaar nodig heeft om rond te komen, en is afhankelijk van het land en de streek die wordt onderzocht. Regionale verschillen komen voornamelijk door de variatie in gezinssamenstelling en in de lokale kosten van voedsel en huisvesting.



Figuur 4: Leefbare lonen in Euro per FTE per jaar in verschillende regio's in Kenia, Ethiopië en Zambia.

In Figuur 4 is per land en regio van dit onderzoek aangegeven wat de leefbare lonen per jaar zijn. De methode om leefbare lonen te bepalen is gebaseerd op de methode van Anker & Anker (2017), en wordt beschreven in Hoofdstuk 3. Regionale verschillen zijn onder andere te verklaren door de mate van verstedelijking. In stedelijke gebieden zijn de kosten voor levensonderhoud hoger. Zo is het leefbaar loon in Lake Naivasha bijvoorbeeld veel hoger dan in Mount Kenya, omdat Lake Naivasha meer verstedelijking kent dan het platteland rondom Mount Kenya.

ii. Loontekort per regio

Om het loontekort per regio te berekenen is gekeken naar het gemiddelde loon (inclusief loon in natura en vergoedingen) in de rozensector van de specifieke regio's en de verdeling van deze lonen. Hiervoor is gebruik gemaakt van een model op basis van een lognormale verdeling. De resultaten zijn gepresenteerd in Tabel 2. Er is te zien dat het loontekortpercentage het hoogst is in Lake Ziway. Hier verdient het merendeel van de werknemers gemiddeld nog niet eens de helft van een leefbaar loon. Het leefbaar loon in Ethiopië is echter lager dan dat in Lake Naivasha, waardoor het absolute loontekort per FTE lager uitkomt dan dat in Lake Naivasha.

	Regio:	Mt. Kenya (Kenia)	Lake Naivasha (Kenia)	Ziway (Ethiopië)	Ziway – Fairtrade (Ethiopië)	Lusaka (Zambia)
Gemiddeld loontekort per FTE	€/FTE/jaar	€ 426	€ 1.302	€ 998	€ 947	€ 736
Percentage FTE onder leefbaar loon	% FTE	60%	85%	95%	93%	71%

Tabel 2: Loontekorten en percentage FTE onder leefbaar loon per regio.

De Fairtrade rozen binnen de afbakening van dit onderzoek zijn afkomstig uit Ethiopië. Fairtrade kwekerijen ontvangen een premium om te investeren in het bedrijf en in de werknemers. Van dit premium mag op dit moment maximaal 20% worden besteed aan hogere lonen voor werknemers (Max Havelaar, n.d.a). Dit resulteert erin dat het gemiddelde loontekort in Ethiopië en het percentage

werknemers dat onder het leefbaar loon verdient, iets afneemt als deze rozen het Fairtrade keurmerk hebben.

Omdat de lonen in Mount Kenya en Lake Naivasha vergelijkbaar zijn, maar het leven in het stedelijke Lake Naivasha over het algemeen duurder is, is het gemiddelde loontekort in Lake Naivasha een stuk hoger.

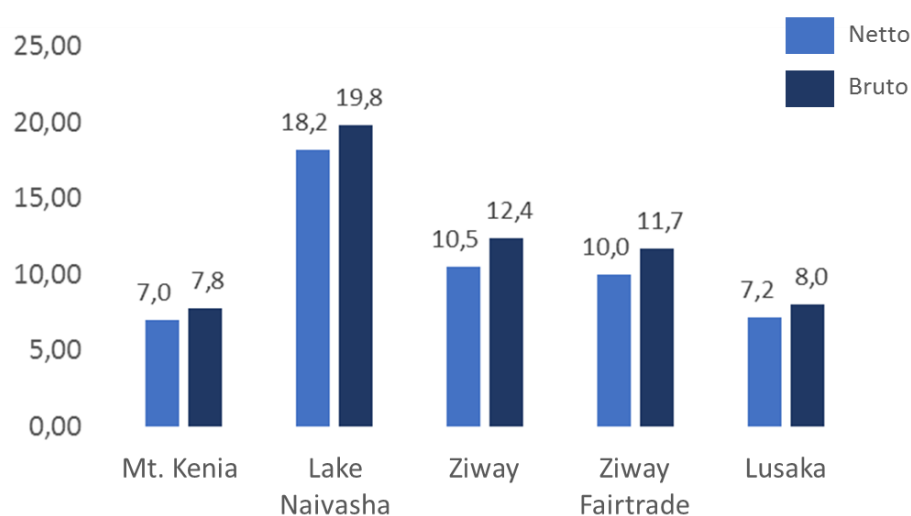
iii. Loontekort per boeket rozen

In Tabel 3 is het gemiddelde loontekort per roos en per boeket gegeven. Voor de langsteelrozen uit Kenia komt het loontekort per roos uit op 0,78 of 1,98 eurocent, afhankelijk van de regio van herkomst (respectievelijk Mount Kenya en Lake Naivasha). Voor sweetheart rozen uit Ethiopië is er 1,24 eurocent nodig per roos om het loontekort te compenseren. Omdat Fairtrade kwekers hun werknemers meer loon betalen is het tekort per Fairtrade roos bijna 0,1 eurocent minder. Het loontekort voor rozen uit Lusaka is 0,80 eurocent per roos. Op basis van het meest voorkomend aantal rozen per boeket (10 stelen) bij grote retailers is het tekort per roos omgerekend naar het loontekort per boeket.

	Regio:	Mt. Kenya (Kenia)	Lake Naivasha (Kenia)	Ziway (Ethiopië)	Ziway – Fairtrade (Ethiopië)	Lusaka (Zambia)
Loontekort per roos	€cent/steel	0,78	1,98	1,24	1,17	0,80
Loontekort per boeket	€cent/ boeket	7,8	19,8	12,4	11,7	8,0

Tabel 3: Loontekorten per roos en per boeket.

Het gemiddelde loontekort per roos is bepaald op basis van productiegegevens. Daarnaast zijn er meerdere momenten in de waardeketen waarop belastingen, premies en in- en uitvoertarieven betaald moeten worden. In Figuur 5 is te zien dat dit een impact van ruim 10% heeft op de prijs van een boeket. Hierin zijn eventuele winstmarges van tussenspelers niet meegenomen, maar wel de verplichte belastingen en premies.



Figuur 5: Verschil in loontekorten per boeket inclusief en exclusief belasting en premies (bron: o.a. Deloitte 2017, GPA 2017 en PWC 2017).

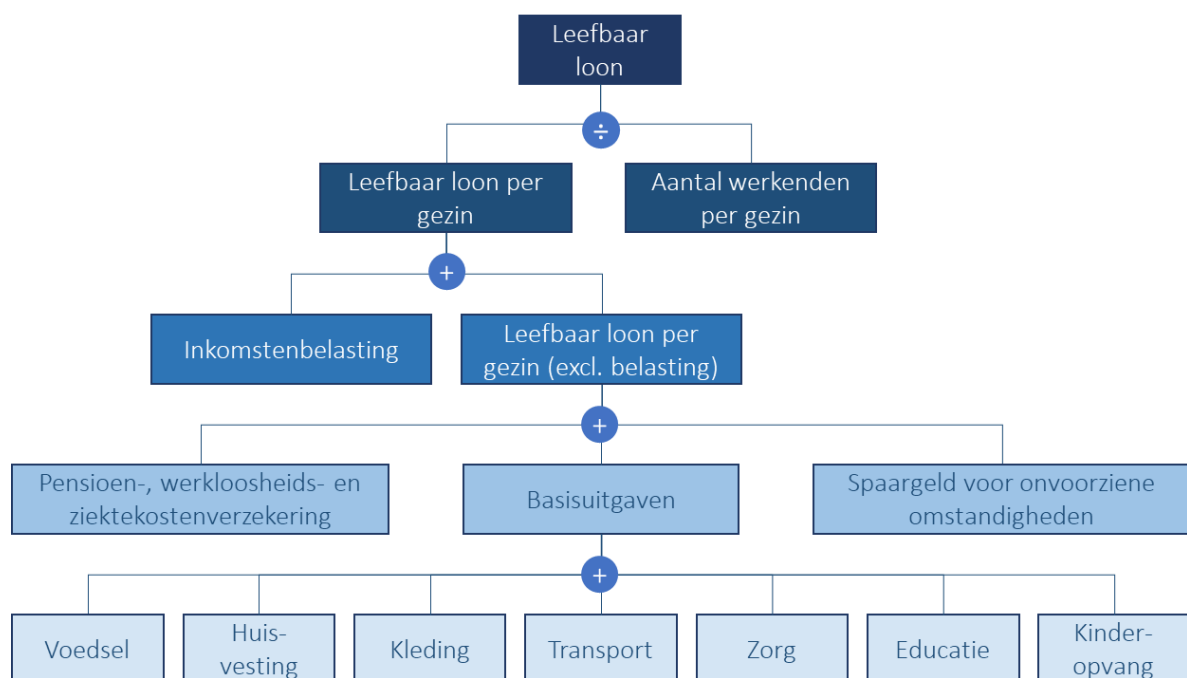
3. Methodologie

In dit hoofdstuk wordt dieper ingegaan op de methodologie van dit onderzoek. Het loontekort per roos hangt af van drie factoren. Ten eerste is het loontekort afhankelijk van het loon dat nodig is om van te leven (het 'leefbaar loon') in de specifieke regio. Het loon kan namelijk ook binnen een land sterk verschillen. Hoe het leefbaar loon is bepaald, wordt besproken in sectie 3.1. Ten tweede hangt het loontekort af van het loon dat gebruikelijk is in de sector (het 'gangbare loon'). Welke verdeling van gangbare lonen gebruikt is en hoe dit is vertaald naar een loontekort, wordt besproken in de sectie 3.2. Ten derde is het loontekort per roos afhankelijk van de rozenproductie per werknemer. In sectie 3.3 wordt uitgelegd hoe het gemiddelde loontekort per werknemer wordt omgerekend naar een loontekort per roos en boeket. In sectie 3.4 wordt besproken hoe het loontekort van een gemiddelde roos verkocht bij grote retailers tot stand is gekomen, gevolgd door een korte beschrijving van de beperkingen van de methode in sectie 3.5.

3.1. Leefbare lonen

De leefbare lonen in deze studie zijn gebaseerd op de methode van Anker & Anker (2017), waarvan een uitgebreid overzicht is opgenomen in de bijlage. In deze methode wordt uitgegaan van de volgende definitie van een leefbaar loon (een "living wage"), overeenkomstig met de definitie die de Global Living Wage Coalition (Ibidem) aanhoudt:

'A living wage is a remuneration received for a standard work week by a worker in a particular place sufficient to afford a decent standard of living for the worker and her or his family. Elements of a decent standard of living include food, water, housing, education, healthcare, transport, clothing, and other essential needs including provision for unexpected events.'



Figuur 6: Overzicht van de berekening van het leefbaar loon per werknemer

Voor het leefbaar loon is uitgegaan van de volgende zeven basisuitgaven: voedsel, huisvesting (inclusief voorzieningen zoals water, elektriciteit en meubilair), kleding, educatie, zorg, transport en kinderopvang. Waar mogelijk zijn deze kosten bepaald aan de hand van externe literatuur van The Global Living Wage Coalition (GLWC). Zo is voor de werknemers in Kenia en Ethiopië een deel van het leefbaar loon gebaseerd op waarden uit GLWC-rapporten van Tiruwha Melese (2016) en Anker & Anker (2014, 2016).

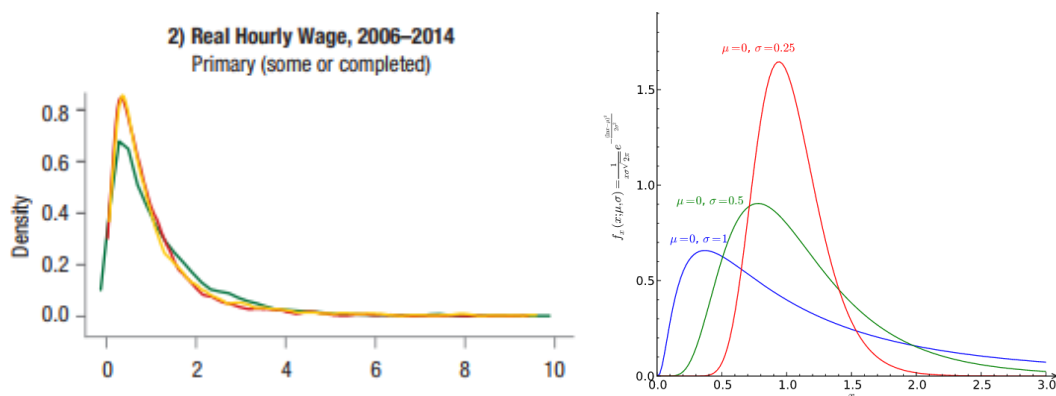
De kosten van voedsel, huisvesting, et cetera, verschillen per land en per regio. Om deze reden is gekeken naar de vier regio's waar de rozen die onderzocht worden in dit project, vandaan komen: Mount Kenya en Lake Naivasha in Kenia voor de langsteelrozen, en Lake Ziway in Ethiopië en Lusaka in Zambia voor de sweetheart rozen. Per regio is bepaald hoe hoog het leefbaar loon is. In Figuur 6 is weergegeven hoe de verschillende componenten bijdragen aan het leefbaar loon. Behalve de basisuitgaven die hierboven genoemd zijn, is er ook rekening gehouden met sociale verzekeringen, spaargeld voor onvoorziene omstandigheden en inkomstenbelasting.

3.2. Verdeling van gangbare lonen

De definitie van het loontekort is de negatieve afwijking van het leefbaar loon ten opzichte van het huidige loon. Om dit loontekort per FTE te bepalen bij een kweker volstaat het niet om het verschil tussen het leefbaar loon en het gemiddelde gangbare loon te nemen. Dit komt doordat in het gemiddelde loon ook de lonen worden meegenomen die boven het leefbaar loon liggen en die dus geen loontekort hebben (of een positieve afwijking van het leefbaar loon). Dit betekent dat we voor de berekening alleen de data willen gebruiken over die mensen die onder het leefbaar loon verdienen.

In deze studie is, vanwege databeschikbaarheid, geen gebruik gemaakt van primaire data over de gangbare lonen van iedere individuele werknemer. Om in te schatten hoe de lonen in de sector verdeeld zijn, is gebruik gemaakt van een loondistributiemodel. Een loondistributiemodel laat zien hoe de lonen verdeeld zijn onder de populatie; in dit geval specifiek onder de werknemers in de rozensector.

Het loondistributiemodel is gevormd naar een veelvoorkomend patroon: een groot deel van de mensen verdient relatief weinig, en een klein deel verdient relatief veel. Dit patroon wordt wiskundig beschreven met een lognormale verdeling (Geiger et al., 2016). Figuur 7 laat zien dat de loonverdeling in Ethiopië redelijk overeenkomt met een lognormale loonverdeling. Wederom is het meest voorkomende uurloon relatief laag. Slechts een beperkt aantal mensen, doorgaans de 'top' van het bedrijf, verdient meer.



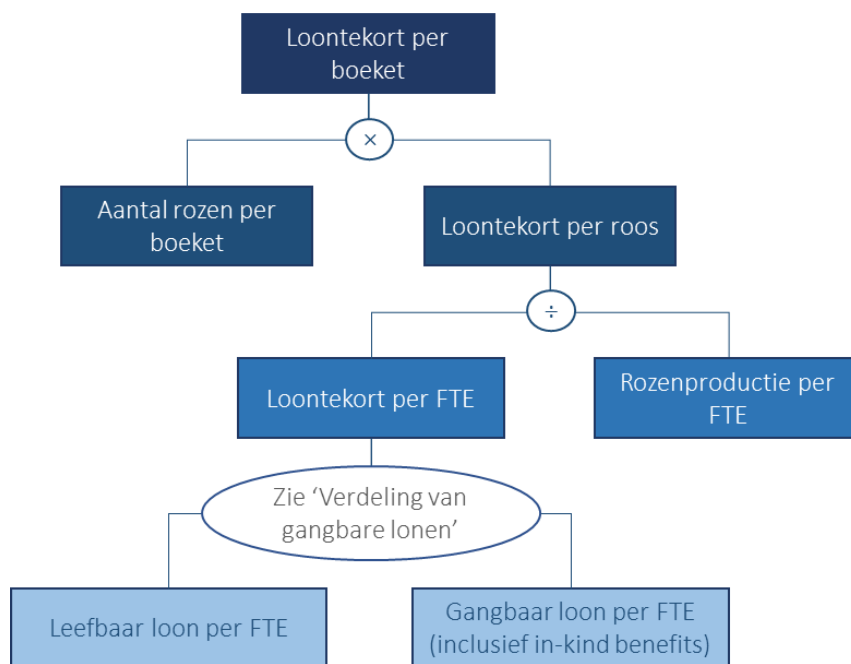
Figuur 7: Links: loonverdeling van werknemers met een basisopleidingsniveau in Ethiopië (bron: World Bank Group 2016); Rechts: standaard lognormale verdelingen met verschillende spreiding en standaardafwijking.

Om algemene uitspraken te kunnen doen over het loontekort per FTE, is gebruik gemaakt van de hierboven beschreven lognormale verdeling om de lonen in de rozensector te simuleren. Hiervoor is gebruik gemaakt van gemiddeldes uit beschikbare data. De primaire data is afkomstig uit eerder onderzoek door True Price in opdracht van Hivos en deze is aangevuld met secundaire data² over gangbare lonen op rozenkwekerijen in de betreffende regio's. De uitkomsten hiervan zijn voorgelegd aan grote retailers ter validatie.

De gemiddelde gangbare lonen die gebruikt zijn, zijn inclusief loon in natura (zogenoemde *in-kind benefits*) en vergoedingen door de werkgever. Voorbeelden hiervan zijn maaltijden tijdens het werk, (tegemoetkoming in de) huisvesting, reiskostenvergoeding, toegang tot een dokter, ziekenhuis, school of kinderopvang. In deze lonen is ook de sociale zekerheidsbijdrage van de werkgever inbegrepen die indirect ten goede komt aan de werknemer, alsmede indirect loon door doorbetaald ziekteverzuim. Zoals eerder benoemd verschillen gangbare lonen per sector en soms ook per regio. Er is daarom gebruik gemaakt van loondata specifiek voor de sector en regio.

3.3. Loontekort per boeket

Het gemiddelde loontekort per FTE is bepaald aan de hand van het leefbaar loon en het gangbaar loon per FTE, zoals hierboven beschreven. Aan de hand van productiviteitsdata³ van een aantal kwekerijen is bepaald hoeveel rozen een werknemer gemiddeld produceert. Het merendeel van de werknemers werkt op het veld, maar er zijn ook werknemers die bijvoorbeeld leidinggevende of administratieve functies vervullen. Beide zijn meegenomen in de gemiddelde productie per FTE.



Figuur 8: Overzicht van stappen om van gangbaar en leefbaar loon tot een loontekort per boeket te komen.

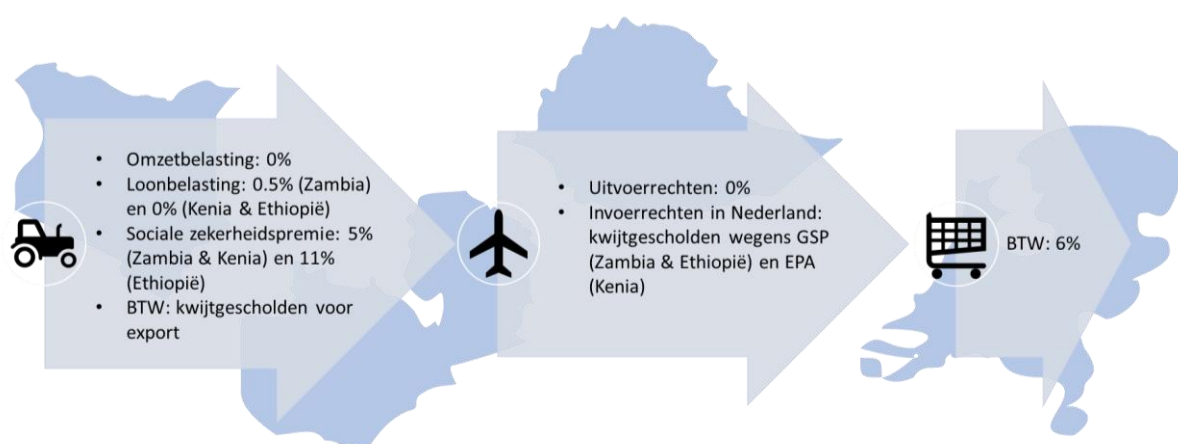
² Secundaire data is onder andere afkomstig uit GLWC rapporten van Anker & Anker (2014, 2016) en Tiruwha Melese (2016), uit de studie Flowers for Food (LANDac, 2016), en uit het Zambia Labour Force Survey Report (Central Statistical Office Zambia, 2014).

³ Dit betreft omvang (in hectare), werknemers (in FTE) en productie (in stelen) zoals gerapporteerd door rozenkwekerijen in de betreffende regio's.

In de arbeidsproductiviteit is terug te zien dat langsteelrozen meer zorg en groeitijd nodig hebben dan de kleinere sweethearts: per FTE worden jaarlijks 60.000 à 70.000 langsteelrozen geproduceerd, in vergelijking met ongeveer 100.000 rozen per jaar in de regio's waar sweethearts worden gekweekt.

Door het loontekort per werknemer te delen door de productie van één werknemer, wordt het loontekort per roos verkregen. Figuur 8 geeft een overzicht van de berekening van gangbare en leefbare lonen naar het loontekort per boekje. Hierin wordt uitgegaan van tien rozen per boekje, zoals doorgaans voorkomt bij grote Nederlandse retailers.

Om het loontekort over de hele waardeketen van de rozen te bepalen, moeten verplichte belastingen en premies worden toegevoegd. Deze zijn afhankelijk van de wetgeving en afspraken rondom import- en exporttarieven in het land van oorsprong en in Nederland zelf. De geldende tarieven zijn samengevat in Figuur 9.



Figuur 9: Belastingen en premies in de waardeketen van rozen verkrijgbaar bij grote retailers (bron: o.a. Deloitte 2017, GPA 2017, PWC 2017 en Revenue Authorities van Kenia en Zambia).

Omzetbelasting geldt in zowel Kenia als in Ethiopia en Zambia alleen voor bedrijven met een erg lage omzet (vergelijkbaar met een paar duizend euro). Alleen al op basis van het betaalde loon vallen de rozenkwekerijen hier niet onder. Loonbelasting is non-existent (in Kenia en Ethiopië) of laag: 0,5% in Zambia. Premie die werkgevers betalen voor de sociale zekerheid van werknemers kent in Kenia en Zambia een bovengrens. Alleen in Lake Naivasha komt het leefbaar loon boven deze grens uit, en wordt deze premie over een deel van het loontekort betaald. Btw in alle drie de landen is kwijtgescholden, omdat de rozen geproduceerd worden voor de export. In Nederland (of in de EU) zouden in theorie importtarieven betaald moeten worden, maar om de ontwikkeling van deze landen te stimuleren wordt er momenteel geen importbelasting geheven. Als lidstaat van de Europese Unie hanteert Nederland de afspraken gemaakt met de Europese Commissie (zie European Council & European Parliament, 2016; 2012 voor de inhoud van deze regelingen). In Nederland zelf geldt het landelijke btw-tarief van 6% op een boekje rozen (Belastingdienst).

3.4. Gemiddeld loontekort per roos verkocht bij grote retailers

De gemiddelde roos verkocht bij grote retailers is in dit project bepaald als een gewogen gemiddelde van de loontekorten per geanalyseerd rozentype. Voor rozen uit Kenia en Ethiopië is allereerst een gewogen gemiddelde genomen per land. In Kenia is een gemiddelde genomen van het loontekort in Mount Kenya en Lake Naivasha. In Ethiopië is een gewogen gemiddelde genomen van het loontekort van Fairtrade gecertificeerde rozen en niet-gecertificeerde rozen. De verhouding tussen deze is

gebaseerd op het aandeel van Fairtrade rozen bij grote Nederlandse retailers. Vervolgens is een gewogen gemiddelde genomen van de gevonden loontekorten in Kenia, Ethiopië en Zambia, op basis van Nederlandse importcijfers (CBS, 2017).

3.5. Beperkingen van deze loontekortanalyse

Er zijn twee beperkingen aan deze loontekortanalyse. Ten eerste is er vanwege de haalbaarheid van het project gekozen voor een scope van een vijftal rozentypes met bijbehorende regio's. Omdat de inventarisatie van rozen die het meest worden verkocht bij grote retailers niet volledig uitputtend is, geeft bovenstaande analyse slechts een schets van het werkelijke gemiddelde loontekort. Ten tweede is het loontekort berekend aan de hand van een gesimuleerde loonverdeling. Dit simuleren is gebaseerd op een aantal theoretisch onderbouwde aannames.

In een vervolgstudie zouden we de scope van de analyse kunnen uitbreiden. Door meer loontekorten mee te nemen in het berekenen van het gemiddelde loontekort wordt deze berekening vollediger. Retailers verkopen bijvoorbeeld ook rozen uit Tanzania of Zimbabwe, maar deze landen vallen nu nog buiten de scope van deze analyse. Ten tweede kan het loontekort worden berekend aan de hand van primaire data over de gangbare lonen. Door met primaire data te werken hoeven er minder aannames gedaan te worden over de verdeling van de lonen. Dit betekent dat in het vaststellen van het loontekort bijvoorbeeld niet hoeft te worden uitgegaan van een gemiddeld loontekort per kweker, maar van het specifieke loontekort per werknemer.

4. Kansen voor een leefbaar loon

Uit de voorgaande hoofdstukken is gebleken dat de arbeiders die rozen produceren voor grote Nederlandse retailers vaak onder het leefbaar loon verdienen. Er ligt een uitdaging voor de partijen die deel uitmaken van de rozenketen om dit loontekort op te lossen. Consumenten, werkgevers- en werknemersorganisaties, de overheid en maatschappelijke organisaties verwachten dat bedrijven maatschappelijk verantwoord ondernemen (SER, 2012). Een leefbaar loon is een van de universele mensenrechten waar bedrijven aan zijn gecommitteerd via de OECD-richtlijnen (2011) en *UN Guiding Principles on Business and Human Rights* (2011). Een leefbaar loon verbetert niet alleen het leven voor de rozenplukkers met een loontekort, maar biedt ook kansen voor consumenten en bedrijven.

4.1. Consumenten

Uit eerder onderzoek is gebleken dat consumenten waarde hechten aan maatschappelijk verantwoorde producten en ook bereid zijn om hier meer voor te betalen (True Price 2015). In dit eerdere onderzoek is een meta-analyse van 41 onderzoeken uitgevoerd die gingen over de bereidheid van de consument om te betalen voor maatschappelijk verantwoorde producten. Het onderzoek toont aan dat Europese en Noord-Amerikaanse consumenten gemiddeld bereid zijn om 21,5% extra te betalen voor maatschappelijk verantwoorde producten.

4.2. Grote retailers

Vooraf bij een luxeproduct als rozen, dat vaak als cadeau wordt gekocht, biedt het aanbieden van een leefbaarloon-roos kansen tot differentiatie ten opzichte van concurrentie en hiermee omzet- en winstverhoging. Het aanbieden van rozen waarbij een leefbaar loon gegarandeerd wordt biedt daarnaast kansen tot het versterken van de reputatie en positieve branding. Er bestaat op de Nederlandse retailmarkt een sterke concurrentie. Dit betekent dat grote retailers relatief gevoelig zijn voor negatieve publiciteit, die de loyaliteit van klanten kan beïnvloeden.

Vanwege hun marktmacht zouden grote retailers druk kunnen uitoefenen op leveranciers om leefbare lonen te eisen. Uit eerder onderzoek (True Price, 2015) is echter gebleken dat rozenkwekers (in Kenia) niet genoeg winst maken om de volledige kosten van het sluiten van het loontekort te dragen. Het is dus belangrijk dat alle partijen in de keten bijdragen aan het sluiten van het loontekort. Hierbij kan samengewerkt worden met bestaande certificeerders zoals Fairtrade, waarbij een deel van het loontekort weggenomen kan worden met een Fairtrade premium.

Onderzoek naar de precieze loontekorten van de door grote retailers verkochte rozen is hierbij de eerste stap. Vervolgens kan dan over de uitkomst van dit onderzoek in gesprek worden gegaan met de rozenkwekers over hoe de inkooppraktijken van retailers kunnen bijdragen aan een leefbaar loon. Een mogelijke optie is om (samen met andere partners in de waardeketen) een speciaal leefbaar loon-bonussysteem op te zetten waarbij een bijdrage van de grote retailer wordt uitbetaald aan werknemers. Nudie Jeans heeft met succes een dergelijk systeem opgezet met hun leverancier in India (Nudie Jeans, 2015).

Ook kan via het stimuleren van vakverenigingen en collectieve onderhandelingen worden bijgedragen aan een leefbaar loon. Zo kan bijvoorbeeld (via de Nederlandse vakbonden of NGO's) hulp worden geboden om mensen zich te laten organiseren in een vakbond wanneer deze niet aanwezig is. Andere voorbeelden die hier aan kunnen bijdragen zijn trainingen voor werknemers om hun onderhandelingsvaardigheden te versterken of het bieden van juridisch advies over hun arbeidsrechten.

4.3. Rozenkwekers

Rozenkwekers hebben te maken met een opwaartse druk op kosten en, door sterke concurrentie, een neerwaartse druk op prijzen. Het bieden van een leefbaar loon aan hun werknemers kan een concurrentievoordeel opleveren ten opzichte van andere kwekers. Daarnaast kan het bieden van een leefbaar loon helpen om werknemers te behouden, productiviteit te verhogen en kosten van stakingen en conflicten te vermijden (SER, 2012).

Een eerste stap voor kwekers is om gegevens over het financiële en natura loon (bijvoorbeeld maaltijden, vervoer en een bijdrage voor huisvesting) te verzamelen en bewaren zodat deze gebruikt kunnen worden om het loontekort te monitoren. Voor de monitoring van het loontekort en het vaststellen van het lokale leefbare loon kan worden samengewerkt met werknemersorganisaties en NGO's. Door in gesprek te gaan met de werknemers kan er inzicht worden verkregen in hun behoeftes. Net als de grote retailer kan ook de werkgever bijdragen aan de positie van werknemers door bijvoorbeeld begrijpelijke loonstroken zodat zij begrijpen hoe hun salaris is opgebouwd. Andere voorbeelden zijn het hebben van een contract op papier, en mogelijkheid om individueel of collectief met de werkgever in gesprek te gaan of te onderhandelen over leefbaar loon en andere arbeidsomstandigheden. Tot slot kan de werkgever ook met de overheid in gesprek gaan over een verhoging van het minimumloon, of met andere bedrijven in de regio overleggen over het tegelijkertijd doorvoeren van loonsverhogingen.

5. Bronvermelding

Anker. R, Anker M. (2017). *Living Wages Around the World: Manual for Measurement*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing. Verkregen op 02-02-2018 via

<https://www.elgaronline.com/view/9781786431455/9781786431455.xml>

Anker. R, Anker M. (2016). *Living Wage Report Kenya: With a Focus on Rural Mount Kenya Area*.

Prepared for The Global Living Wage Coalition. Verkregen op 02-02-2018 via

https://www.isealliance.org/sites/default/files/resource/2017-12/Kenya_Living_Wage_Benchmark_Report.pdf

Anker. R, Anker M. (2014). *Living Wage Report Kenya: With a Focus on Fresh Flower Farm Area near Lake Naivasha*. Prepared for Fairtrade International, Sustainable Agriculture Networks, Rainforest Alliance and UTZ Certified. Verkregen op 02-02-2018 via

https://www.researchgate.net/publication/322402897_Report_Living_Wage_for_Kenya_with_Focus_on_Fresh_Flower_Farm_area_near_Lake_Naivasha

Belastingdienst (n.d.) Zakelijke BTW-tarieven: Tarieven en vrijstellingen. Verkregen op 26-01-2018 via

https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/zakelijk/btw/tarieven_en_vrijstellingen/goederen_6_btw/agrarische_goederen/sierteeltproducten/

Central Statistical Agency Ethiopia (2016). *Ethiopia Demographic and Health Survey 2016*. Verkregen op 26-01-2018 via <https://dhsprogram.com/pubs/pdf/FR328/FR328.pdf>

Central Statistical Agency Ethiopia (2012). *The 2010/11 Ethiopian Households Consumption-Expenditure (HCE) Survey*. Verkregen op 26-01-2018 via

<http://catalog.ihsn.org/index.php/catalog/3123>

Central Statistical Office Zambia (2014). *Labour Force Survey Report*. Verkregen op 26-01-2018 via

http://www.mlss.gov.zm/upload/Labour_Force_2014/2014_LFS_FULL_FINAL_Report.pdf

Central Statistical Office Zambia (2015). *Living Conditions Monitoring Survey Report*. Verkregen op 26-01-2018 via

https://www.zamstats.gov.zm/phocadownload/Living_Conditions/2015%20Living%20Conditions%20Monitoring%20Survey%20Report.pdf

CBS (2017). Goederensoorten naar land; natuur, voeding en tabak. Verkregen op 26-01-2018 via

<http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=81267ned&D1=0-1,4&D2=1347,1361&D3=0-1,3-4,78,122,251&D4=0-1,6-8&HDR=T,G2&STB=G1,G3&VW=T>

Deloitte (2017). *International Tax: Kenya Highlights*. Verkregen op 26-01-2018 via

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/Tax/dttl-tax-kenyahighlights-2017.pdf?nc=1>

European Parliament & European Council (2016). REGULATION (EU) 2016/1076 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 8 June 2016 applying the arrangements for products originating in certain states which are part of the African, Caribbean and Pacific (ACP) Group of States provided for in agreements establishing, or leading to the establishment of, economic partnership agreements.

Verkregen op 26-01-2018 via http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=uriserv:OJ.L_.2016.185.01.0001.01.ENG

European Parliament & European Council (2012). REGULATION (EU) No 978/2012 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 25 October 2012 applying a scheme of generalised tariff preferences and repealing Council Regulation (EC) No 732/200 . Verkregen op 26-01-2018 via http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=uriserv:OJ.L_.2012.303.01.0001.01.ENG

Geiger et al. (2016). *5th Ethiopia Economic Update: Why So Idle? Wages and Employment in a crowded labour market*. World Bank Group. Verkregen op 26-01-2018 via <http://documents.worldbank.org/curated/en/463121480932724605/5th-Ethiopia-economic-update-why-so-idle-wages-and-employment-in-a-crowded-labor-market-draft-for-public-launch>

Global Payroll Association (2017). *Ethiopia Payroll and Tax Overview*. Verkregen op 26-01-2018 via <http://gpa-global.org/wp-content/uploads/2017/02/Ethiopia-2017-HBNW.pdf>

Kenya National Bureau of Statistics (2006). *Kenya Integrated Household Budget Survey 2005/06*. Verkregen op 26-01-2018 via <https://www.google.nl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0ahUKEwjI24yXhvbYAhWMKewKHdlvA5YQFgg5MAI&url=http%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fipeinfo%2Fproduct%2Fdownload.do%3Ftype%3Ddocument%26id%3D16175&usg=AOvVaw0xz4BTm9tpWhrnwJpofwPm>

Kirigia, E., Betsema, G., Van Westen, G., Zoomers, A. (2016). *Flowers for Food? Scoping study on Dutch flower farms, land governance and local food security in Eastern Africa*. Commissioned by Food & Business Knowledge Platform (F&BKP). Verkregen op 05-02-2018 via http://www.landgovernance.org/assets/20160210-LANDac_Flower-Report-WEB.pdf

Max Havelaar (n.d.a). Op weg naar leefbaar loon. Verkregen op 26-01-2018 via <http://maxhavelaar.nl/news/op-weg-naar-leefbaar-loon>

Max Havelaar (n.d.b). Primeur fairtrade rozen op de veilingklok. Verkregen op 26-01-2018 via <http://maxhavelaar.nl/news/primeur-fairtrade-rozen-op-de-veilingklok>

Nudie Jeans (2015) Audit summary M/S Armstrong Knitting Mills. Verkregen op 26-01-2018 via http://www.nudiejeans.com/media/transparency/Armstrong_2015_March.pdf

OECD (2011). Guidelines for Multinational Enterprises. Verkregen op 26-01-2018 via <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>

Productschap Tuinbouw (2011). Retail Tour Nederland. Bezoekverslag bloemen en planten bij Nederlandse retailers. Verkregen op 26-01-2018 via <http://docplayer.nl/3152641-Retail-tour-nederland-bezoekverslag-bloemen-en-planten-bij-nederlandse-retailers.html>

PWC (2017). Tax summaries. Verkregen op 26-01-2018 via <http://taxsummaries.pwc.com/ID/Zambia-Corporate-Other-taxes>

Sala-i-Martin, X., & Pinkovskiy, M. (2009). *Parametric estimations of the world distribution of income*. Working paper National Bureau of Economic Research. Verkregen op 25-01-2018 via <http://economics.mit.edu/files/7265>

SER (2012). *Leefbaar loon*. Verkregen op 26-01-2018 via <https://m.vonederland.nl/sites/default/files/media/SER%20brochure-leefbaar-loon%20aug%202015.pdf>

Tiruwha Melese A. (2016). *Living Wage Report Non-Metropolitan Urban Ethiopia: Ziway Region*. Prepared for: The Global Living Wage Coalition. Verkregen op 26-01-2018 via https://www.isealliance.org/sites/default/files/resource/2017-12/Ethiopia_Living_Wage_Benchmark_Report.pdf

True Price (2015). *Creating shared value in the rose supply chain*. Verkregen op 26-01-2018 via <http://trueprice.org/wp-content/uploads/2015/04/Hivos-Rose-LW-publication.pdf>

United Nations (2011). *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*. New York & Geneva: United Nations. Verkregen op 26-01-2018 via http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

World Bank Group (2016). *5th Ethiopia Economic Update*. Verkregen op 02-02-2018 via <http://documents.worldbank.org/curated/en/463121480932724605/pdf/110730-REPLACEMENT-WP-thEthiopiaEconomicUpdatevweb-PUBLIC.pdf>

Annex – Uitwerking Anker & Anker methode

De bepaling van het leefbaar loon is gebaseerd op de methode van Anker & Anker, zoals beschreven in *Living Wages Around the World: Manual for measurement* (Anker & Anker, 2017). Hieronder volgt een korte beschrijving van deze methode, en hoe hiervan gebruik is gemaakt in dit onderzoek.

i. Samenstelling van een modelgezin

De Ankermethode bepaalt het leefbaar loon per werknemer. Dit loon moet de werknemer niet alleen in staat stellen om in zijn of haar eigen levensonderhoud te voorzien, maar ook in dat van zijn of haar gezin. Om deze reden is het leefbaar loon gebaseerd op de uitgaven van een modelgezin met aan het hoofd twee volwassenen. Het aantal kinderen is bepaald aan de hand van vruchtbaarheidscijfers en kindersterfte (0-5 jaar) uit regionale demografische gegevens (Central Statistical Agency Ethiopia, 2016), en het gemiddelde aantal personen in een huishouden. Dit aantal varieert tussen de 3 en 3,5 kinderen per gezin, grotendeels afhankelijk van de verstedelijking van het gebied, omdat de gezinsomvang op het platteland groter is dan in steden.

Daarnaast is op basis van het percentage ouderen onder de bevolking bepaald hoeveel gepensioneerden onderdeel uitmaken van het modelgezin. Dit is ongeveer 0,2, oftewel: één op de vijf gezinnen bevat naast de twee volwassenen ook een gepensioneerd gezinslid. Om te komen tot een basisloon per werknemer, wordt het leefbaar loon per huishouden gedeeld door het gemiddeld aantal werkenden (in FTE's) per gezin: per aanname is dat 1 (voor de werknemer bij de rozenkwekerij), plus het aantal FTE's dat een werknemer tussen de 25 en 59 jaar gemiddeld werkt in het betreffende land.

ii. Kosten voor voedsel

Regionale voedselkosten zijn bepaald door een voedzaam dieet samen te stellen, dat waar mogelijk past bij de lokale gewoontes, maar tegelijk gebruik maakt van ingrediënten die relatief goedkoop verkrijgbaar zijn in de betreffende streek. De voedselprijzen zijn bepaald op basis van de prijzen op marktplaatsen, kraampjes en kiosken die werknemers naar eigen zeggen het meest frequent bezoeken. Tenslotte wordt er nog ongeveer 15% bij het totaal opgeteld, om variatie in het dieet mogelijk te maken, om te compenseren voor verspilling en afval, en voor specerijen.

iii. Huisvestingskosten

Voor de huisvestingskosten is gekeken naar ofwel de huurprijs van een woning, of de gebruiksprijs van een huis in eigen bezit in de betreffende regio's. Hier zijn vervolgens de kosten voor water, elektriciteit, brandstof, meubilair en andere huishoudelijke voorzieningen bij opgeteld.

iv. Non-food-non-housing-kosten

De overige kosten (non-food-non-housing-kosten, oftewel NFNH-kosten) worden volgens de Ankermethode vastgesteld aan de hand van de verhouding tussen voedseluitgaven en NFNH-kosten afkomstig uit nationale huishoudenquêtes van Kenia (Kenya Bureau of Statistics, 2006) en Ethiopië (Central Statistical Agency Ethiopia, 2012). Deze verhouding verschilt sterk tussen urbane en rurale gebieden: rond het stedelijke Lake Naivasha is de ratio tussen voedsel en NFNH-kosten 0,87, terwijl deze op het platteland bij Mount Kenya ligt op 0,40 (Kenya National Bureau of Statistics, 2006). Van de gevonden NFNH-kosten worden uitgaven afgetrokken die niet strikt noodzakelijk zijn voor een leefbaar loon, zoals tabak en aanschaf van gemotoriseerde privévoertuigen.

Voor zorg, educatie en transport zijn vervolgens postchecks uitgevoerd om te controleren of de gevonden waarden overeenstemmen met de ervaringen van werknemers. Dit houdt in dat aan de hand van de huishoudenquêtes is bepaald welk percentage van noodzakelijke NFNH-uitgaven, en daarmee welk bedrag, wordt besteed aan zorg, educatie of transport. Dit bedrag wordt vervolgens geverifieerd door middel van lokale kosteninventarisaties en interviews met werknemers, en waar nodig naar boven of beneden bijgesteld.

v. Kleding en kinderopvang

Kleding en kinderopvang zijn niet expliciet opgenomen in de Ankermethode, maar alleen impliciet als onderdeel van NFNH-kosten. Het benodigde kledingbudget in dit onderzoek is bepaald op dezelfde wijze als zorg, educatie en transport in de Ankermethode, namelijk aan de hand van het percentage van NFNH-uitgaven dat aan kleding wordt besteed. Omdat kinderopvang niet als item in de huishoudenquêtes wordt genoemd, is hiervoor een andere benadering gehanteerd.

Er is vanuit gegaan dat kinderen tussen de 0 en 4 jaar een volwassene oppas nodig hebben, die wordt betaald volgens het gangbare loon in de regio. Een deel van de zorg voor deze kinderen kunnen de niet-werkende volwassenen uit het modelgezin op zich nemen en hoeft dus niet te worden meegenomen in het leefbaar loon. Er wordt aangenomen dat de overige zorg wordt verricht door een oppas die gemiddeld 5,75 kinderen verzorgt, gebaseerd op de norm in Nederland.⁴

vi. Leefbaar loon in Zambia

Een rapport zoals dat van Anker & Anker voor rozenkwekerijen in Zambia was op het moment van dit onderzoek niet beschikbaar. Naar de Ankermethode is daarom gebruik gemaakt van de nationale enquête naar leefomstandigheden (Central Statistical Office Zambia, 2015). Omdat 57,5% van de Zambiaanse bevolking leeft onder de internationale armoedegrens van \$1,90 per dag⁵, geven de uitgaven van het gemiddelde Zambiaanse huishouden een vertekend beeld van het benodigde budget. Hiervoor is een correctie uitgevoerd, zodat de gemiddelde uitgaven op de armoedegrens liggen. Dit geeft nog steeds een conservatieve schatting van het leefbaar loon.

Het hierboven beschreven leefbaar loon weerspiegelt wat werknemers nodig hebben om in hun levensonderhoud te voorzien. Omdat gezinnen daarnaast moeten kunnen sparen voor ziekte, werkloosheid en een pensioen, en er bovendien belasting afgedragen wordt over het loon, is dit leefbaar loon niet gelijk aan het leefbaar loon dat door de werkgevers betaald zou moeten worden.

vii. Toevoeging van belastingen en sociale zekerheid

Voor gezinnen die op de rand van het minimumloon leven is de financiële impact van onverwachte uitgaven (zoals in geval van ziekte) erg groot, omdat deze gezinnen geen reserves hebben om de extra kosten op te vangen. Om dit te voorkomen wordt bij het leefbaar loon een klein bedrag opgeteld om te compenseren voor onvoorziene omstandigheden. Daarnaast wordt ook 5-10% van het leefbaar loon toegevoegd voor pensioenopbouw, of dit nu in eigen beheer gebeurt of via officiële registratie bij pensioenverzekeraars. Omdat er geen ziektewetuitkering of werkloosheidsuitkering is in de betreffende landen, zijn ook voor deze gevallen kleine percentages van het leefbaar loon toegevoegd.

⁴ Het maximaal aantal kinderen verschilt per leeftijdsgroep. Het aantal van 5,75 kinderen is een gemiddelde van de categorieën 0-1 jaar, 1-2 jaar, 2-3 jaar en 3-4 jaar. Zie *Beleidsregels kwaliteit kinderopvang en peuterspeelzalen in NL* (2012). Online beschikbaar op: wetten.overheid.nl/BWBR0017461/2010-08-01

⁵ In 2015 leefde 57,5% van de Zambiaanse bevolking onder de armoedegrens. Zie World bank (2017). *Country Poverty Brief Sub-Saharan Africa: Zambia*.

Over het belastbaar deel van het loon wordt 10-25% (PWC, 2017; GPA, 2017) inkomstenbelasting betaald. In Ethiopië en Zambia geldt een belastingvrije voet, waar een deel van het leefbaar loon onder valt. Om te zorgen dat het leefbaar loon het bedrag weerspiegelt dat betaald wordt door de werkgever, worden de inkomstenbelastingen bij het leefbaar loon opgeteld.

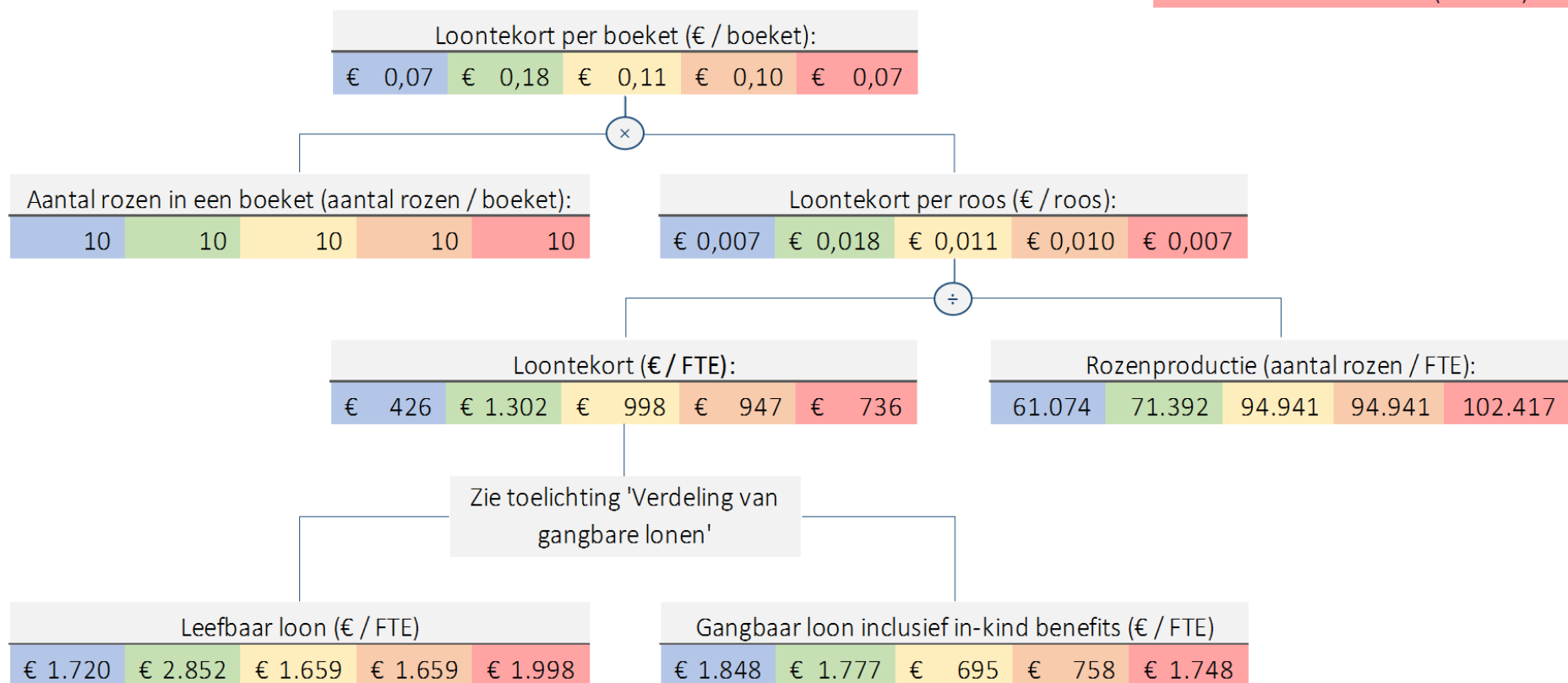
Toevoeging van de hierboven besproken extra kosten vertaalt het leefbaar loon voor de werknemer naar het leefbaar loon dat door de werkgever betaald zou moeten worden.

viii. Van loontekort per FTE naar loontekort per boeket

Het verschil tussen het gangbare loon en het leefbaar loon geeft niet direct het gemiddelde loontekort per werknemer, vanwege onderlinge inkomstverschillen. Hoe dit is opgelost is, is beschreven in de sectie 'Verdeling van gangbare lonen'.

Gebaseerd op zowel sectorgemiddeldes als informatie van afzonderlijke kwekerijen, is bepaald hoeveel rozen een werknemer jaarlijks gemiddeld produceert. In combinatie met het gemiddelde loontekort per werknemer, geeft dit het loontekort per roos. In Figuur 10 op de volgende pagina is weergegeven hoe dit samen tot het loontekort per boeket leidt. Voor het vervolg van de berekeningen verwijzen we terug naar Hoofdstuk 3.

Langsteelroos Mount Kenya (Kenia)
Langsteelroos Lake Naivasha (Kenia)
Sweetheart roos Lake Ziway (Ethiopië)
Fairtrade roos Lake Ziway (Ethiopië)
Sweetheart roos Lusaka (Zambia)



Figuur 10: Van het leefbaar loon en gangbaar loon per werknemer per jaar naar het loontekort per boeket per regio.