

de Werkgever

JAARGANG 8 JUNI 2015 NR. 13

MAGAZINE VAN DE VERENIGING SURINAAMS BEDRIJFSLEVEN

DUURZAME ONTWIKKELING



65 Jaar

VSB

7 redenen waarom u bij DUURZAAM ondernemen ook zeker moet denken aan PENSIOEN:

1. Lange termijn: Duurzaam ondernemen gaat over groei op de lange termijn; pensioen is bij uitstek iets voor de lange termijn.
2. Zorgen voor uw medewerkers: Met een goed pensioen zorgt u voor uw medewerkers en hun nabestaanden en kinderen, ook na de dienstbetrekking.
3. Financiering: Pensioen moet ook op de lange termijn gefinancierd kunnen worden.
4. Medewerkmotivatie: Goede (secundaire) arbeidsvoorwaarden zorgen voor beter gemotiveerde medewerkers.
5. Employer branding: Als u bekend staat als een goede werkgever dan krijgt u het beste personeel.
6. Voldoen aan wetgeving: Bij duurzaam ondernemen hoort ook dat u minimaal voldoet aan lokale wetgeving. Volgens de Wet Algemeen Pensioen dient u uw personeel een pensioenregeling aan te bieden.
7. Personeelsbehoud: Met betere arbeidsvoorwaarden zal uw personeel langer bij u willen blijven werken, wat zorgt voor continuïteit binnen uw bedrijf.

Loop eens bij ons langs en maak kennis met ons team of bel ons vrijblijvend voor een kosteloze afspraak en ervaar wat wij voor u als partner kunnen doen!

Buck Consultants: meer dan alleen pensioenen!

buckconsultants®

Actuarissen • Employee Benefits • Human Capital



Lim A Postraat 18 • Paramaribo
T +597 521303 • M +597 7140893
hans.petersen@buckconsultants.sr
www.buckconsultants.sr
KKF nr:52387

de Inhoud

VOORWOORD	5
DE ROL VAN DE VSB IN DUURZAME ONTWIKKELING	7
THE IOE IN SUPPORT OF MEMBER FEDERATIONS IN THE BUSINESS AND HUMAN RIGHTS DEBATE	12
INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION'S VIEWS ON SUSTAINABLE ENTERPRISES	14
THE IMPACT OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT ON THE ROLE OF EMPLOYERS	17
INDRUKKEN VAN DE EERSTE VSB CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) AWARD GALA	18
VERANTWOORD ONDERNEMERSCHAP LOONT: LUSTEN EN LASTEN GOED VERDELEN	20
JONGEREN, LEIDERSCHAP EN DUURZAME ONTWIKKELING	22
INCLUSIEVE EN DUURZAME ECONOMISCHE GROEI: ENKELE BESCHOUWINGEN OVER HET TWEEDE COMPETITIVENESS FORUM	25
HET BELANG VAN DUURZAAM WATERBEHEER	27
VSB LEGITIMITEIT EN KORT HISTORISCH OVERZICHT VAN DE BELANGRIJKSTE TIJDSPERIODEN	29
INDRUKKEN VAN DE RECEPTIE GEHOUDEN OP 28 MAART 2015	36
'GOLD FROM THE SKY'	35
INDRUKKEN VAN DE LAUNCH VAN HET MANIFEST "DE WEG NAAR DUURZAME ONTWIKKELING"	37
MANIFEST "DE WEG NAAR DUURZAME ONTWIKKELING"	39



COLOFON

De Vereniging Surinaams Bedrijfsleven is de grootste werkgeversorganisatie van Suriname en vertegenwoordigt tien sectoren van de economie. Zij behartigt de collectieve belangen van het bedrijfsleven.

Redactie: Steven Mac Andrew en Marion Maks
Fotografie: VSB, IAMGOLD, NIMOS, GlobalShapers
 Arenda Oomen en Janos Beyer
Advertenties: Kathleen Goedhoop
Correctie: Natasja Robles
Cover en Opmaak: Rick Chin
Druk: Leo Victor N.V.

Redactieadres
 VSB Bureau
 Prins Hendrikstraat 18
 PoBox 111
 Paramaribo Suriname
 Tel: (597) 475286/475287
 E-mail: vsbstia@sr.net
 www.vsbstia.org



"Adapting green technologies to our business is exactly the type of innovation the gold mining industry requires to succeed in the future"

President & CEO of IAMGOLD, Steve Letwin



Voorwoord

Deze speciale editie van de Werkgever is uitgegeven in het kader van haar 65 jarig bestaan, die de Vereniging Surinaams Bedrijfsleven op 28 maart mocht herdenken. In dit nummer treft u dan ook foto's aan, die u een indruk zullen geven van de activiteiten, welke wij tot nog toe hebben ontplooid om ons jubileum te herdenken, in het bijzonder de receptie, gehouden op 28 maart; de uitreiking van de eerste MVO/CSR Award op 25 maart; en de launch van ons nieuw Manifest "De weg naar duurzame ontwikkeling" op 23 maart. In de komende jaren gaat de VSB zich volledig inzetten om de aandachtspunten aangehaald in dit Manifest te realiseren.

Gekozen is voor duurzame ontwikkeling, omdat internationaal de wereld op een historisch kruispunt staat en een keuze gaat maken om de komende vijftien jaren duurzame ontwikkelingsdoelen na te streven. Nationaal is duurzame ontwikkeling zeker geen utopie, maar een realistisch en haalbaar doel voor Suriname, mits gekozen wordt voor een brede en inclusieve nationale aanpak, waarbij alle relevante groeperingen hun input kunnen geven in en betrokken worden bij het ontwikkelingsproces.

Het bedrijfsleven als drijver van economische groei heeft in dit proces een belangrijke rol te vervullen. Een voorname manier om invulling te geven aan deze rol is door maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO), aangezien een balans tussen economische, sociale en ecologische doelstellingen van bedrijven wordt nagestreefd.

In deze Werkgever is er naast aandacht voor onze jubileum activiteiten daarom ook een focus op het thema duurzame ontwikkeling, maatschappelijk verantwoord ondernemen en duurzame ondernemingen. Internationale en nationale organisaties, waarmee de VSB samenwerkt, zoals de International Organisation of Employers (IOE), de International Labour Organisation (ILO), de Caribbean Employers' Confederation (CEC), het Water Forum Suriname en de GlobalShapers Paramaribo geven in dit nummer hun visie of adviezen omtrent het thema met als enigste bedoeling om Surinaamse werkgevers en ondernemers te informeren over relevante ontwikkelingen, zodat ze daarop kunnen inspelen en het wiel niet opnieuw hoeven proberen uit te vinden. Duurzame ontwikkeling betekent immers ook kennisoverdracht, zodat landen, overheden, werkgevers, ondernemers en andere stakeholders deze kunnen toepassen op basis van hun specifieke omstandigheden om gestelde economische, sociale en ecologische doelen te realiseren.

De weg naar duurzame ontwikkeling is en zal zeker geen gemakkelijke zijn, maar het is een absolute noodzaak en de VSB is bereid om verder deze weg op te gaan, zodat een goede basis gelegd kan worden voor diverse sociale en ecologische gebieden in Suriname, en de economische sectoren die push krijgen om daadwerkelijk onze economie duurzaam te diversificeren. Een focus op het realiseren van de potentie van het klein en middelgroot bedrijf is hierbij onontbeerlijk.

Steven Mac Andrew

Directeur VSB

The leader for exceptional client services



Accounting, Tax & Advisory Services

Mr. J. Lachmonstraat 132

Tel: 493464

Fax: 494423 / 433236

info@bdo.sr

www.bdo.sr



DE ROL VAN DE VSB IN DUURZAME ONTWIKKELING

In september 2015 zal de wereldgemeenschap zich in VN-verband buigen over de 17 Sustainable Development Goals (SDGs), om met deze doelstellingen richting te geven aan mondiale duurzame ontwikkeling. Wereldwijd hebben werkgevers en werkgeversorganisaties een historische rol te vervullen in het bereiken van de SDGs. In 2012 sloot de Vereniging Surinaams Bedrijfsleven zich aan bij het Global Compact. Op nationaal niveau zal het promoten en stimuleren van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen – duurzaam ondernemen – een specifiek onderdeel zijn van de activiteiten van de Vereniging.

STEVEN MAC ANDREW, DIRECTEUR VSB

Het concept van duurzame ontwikkeling heeft in de laatste jaren een evolutie doorgemaakt, welke hoogstwaarschijnlijk in september 2015 zal culmineren in de adoptie van 17 duurzame ontwikkelingsdoelen door de Verenigde Naties. De evolutie van het concept is analytisch gezien vooral gelegen in het feit, dat duurzame ontwikkeling een veel ruimere betekenis heeft gekregen dan een paar decennia geleden, toen het concept veelal gebruikt werd voor zaken, die te maken hadden met het milieu. Tegenwoordig is de aandacht meer gevestigd op de onderlinge verbanden van de economie, de maatschappij, het milieu en de politiek en hierdoor worden economische groei, sociale inclusiviteit en good governance ook beschouwd als componenten van duurzame ontwikkeling naast de duurzaamheid van het milieu. Normatief gezien gaat het er bij duurzame ontwikkeling om, dat er iets gedaan moet worden aan de uitdagingen en gevaren, waarmee de mens geconfronteerd wordt mondiaal, maar ook lokaal. Duurzame ontwikkeling is dan ook in essentie probleemoplossend. Het oplossen of mede helpen oplossen van de talrijke problemen is een taak voor een ieder, de overheid, organisaties en burgers.

Ook het bedrijfsleven heeft een belangrijke rol te vervullen in het mede helpen oplossen van de problemen, waarmee de wereld en landen, geconfronteerd worden. Deze rol is niet nieuw, maar één die enorm is gegroeid in de laatste decennia als gevolg van mondiale ontwikkelingen en globalisatie. Aan het einde van de vorige eeuw, in het bijzonder het jaar 1999, werden op mondiaal niveau een aantal initiatieven geïntroduceerd, die in 2015 nog steeds van cruciaal belang zijn, vanwege hun steeds groeiende impact.

De Global Compact

Het eerste initiatief was van Kofi Annan, de toenmalige Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties en kwam in de vorm van een oproep aan bedrijven tijdens zijn rede op het World Economic Forum in Davos, Switzerland op 31 januari 1999, namelijk:

I CALL ON YOU -- INDIVIDUALLY THROUGH YOUR FIRMS, AND COLLECTIVELY THROUGH YOUR BUSINESS ASSOCIATIONS -- TO EMBRACE, SUPPORT AND ENACT A SET OF CORE VALUES IN THE AREAS OF HUMAN RIGHTS, LABOUR STANDARDS, AND ENVIRONMENTAL PRACTICES – KOFI ANNAN

“Specifically, I call on you -- individually through your firms, and collectively through your business associations -- to embrace, support and enact a set of core values in the areas of human rights, labour standards, and environmental practices. Why those three? In the first place, because they are all areas where you, as businessmen and women, can make a real difference. Secondly, they are areas in which universal values have already been defined by international agreements, including the Universal Declaration, the International Labour Organization’s Declaration on fundamental principles and rights at work, and the Rio Declaration of the United Nations Conference on Environment and Development in 1992. Finally, I choose these three areas because they are ones where I fear that, if we do not act, there may be a threat to the open global market, and especially to the multi-lateral trade regime. (Kofi Annan : Press Release SG/SM/6881- 1 February 1999).

De voormalige Secretaris-Generaal gaf verder aan, dat “I believe what I am proposing to you is a genuine compact, because neither side of it can succeed without the other. Without your active commitment and support, there is a danger that universal values will remain little more than fine words -- documents whose anniversaries we can celebrate and make speeches about, but with limited impact on the lives of ordinary people. And unless those values are really seen to be taking hold, I fear we may find it increasingly difficult to make a persuasive case for the open global market. (Kofi Annan : Press Release SG/SM/6881- 1 February 1999)”.



Suriname Trade &
Industry Association

Prins Hendrikstraat 18
P.O. Box 111
Paramaribo - Suriname

Tel.: (597) 475286
(597) 475287
Fax: (597) 472287

E-mail:
vsbstia@sr.net

Website:
www.vsbstia.org

Tuesday, March 27th 2012

H.E. Ban Ki-moon
Secretary-General
United Nations
New York, NY 10017
USA

Letterno. 035.

Dear Mr. Secretary-General,

We are pleased to confirm that the Suriname Trade and Industry Association (VSB/STIA) supports the ten principles of the UN Global Compact with respect to human rights, labour, environment, and anti-corruption.

With this commitment, we express our intent to advance these principles within our sphere of influence, and will make a clear statement of this commitment to our stakeholders and the general public.

We also pledge to take part in the activities of the UN Global Compact where appropriate and feasible – through, for instance, participation in Country/Local Networks; involvement in specialized initiatives and workstreams; engagement in partnership projects; and reviewing and providing commentary to participating companies on their Communications on Progress.

Sincerely yours,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'R. van Essen', is written over a light blue circular watermark.

Suriname Trade & Industry Association,
Rene van Essen,
Director



De UN Global Compact werd officieel gelanceerd op 26 juli 2000 op het hoofdkantoor van de Verenigde Naties in New York. De volgende tien universele principes zijn opgenomen in de Global Compact

Human Rights

Principle 1: Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; and
Principle 2: make sure that they are not complicit in human rights abuses.

Labour

Principle 3: Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;

Principle 4: the elimination of all forms of forced and compulsory labour;

Principle 5: the effective abolition of child labour; and

Principle 6: the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

Environment

Principle 7: Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges;

Principle 8: undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and

Principle 9: encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.

Anti-Corruption

Principle 10: Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.

De Global Compact is voluntaristisch en sinds de formele launch hebben meer dan 12000 participanten, inclusief meer dan 8000 bedrijven en organisaties in ongeveer 145 landen zich gecommitteerd aan de tien principes van de Global Compact. Het voluntaristisch karakter van de Global Compact heeft meerdere malen voor kritiek gezorgd, maar moet juist beschouwd worden als een sterk punt, omdat geheel vrijwillig een aantal universele principes worden nageleefd. In 2012 heeft de VSB formeel kenbaar gemaakt aan de UN-Secretary General Ban Ki-Moon, dat de principes, zoals vervat in de UN Global Compact ondersteund worden.

Decent Work

Het tweede initiatief in 1999 was de introductie door de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) van het concept van Decent Work gedurende de 87ste Sessie van de Internationale Arbeidsconferentie (ILC) in juni 1999. Decent Work omvat vier strategische doelen, die elkaar wederzijds versterken en welke richting geven aan het werk van de ILO op globaal, hemisferisch en nationaal niveau, namelijk:

1. promoting and realizing standards and fundamental principles and rights at work;
2. creating greater opportunities for women and men to secure decent employment and incomes;
3. enhancing the coverage and effectiveness of social protection for all;
4. strengthening tripartism and social dialogue

Na de introductie van dit concept heeft het gauw ingang gevonden binnen de Verenigde Naties en andere organisaties, zoals het CARICOM Secretariaat en de Organisatie van Amerikaanse Staten (OAS). Decent Work werd onder andere een target van Millennium Development Goal 1 – Eradicate Extreme Poverty and Hunger, namelijk “Achieve full and productive employment and decent work for all, including women and young people (UN-Website : 2015).” Tripartiete delegaties van de lidlanden van de ILO committeerden zich tijdens de 87ste Sessie van de ILC aan dit concept. Het bedrijfsleven is zich bewust van de verantwoordelijkheid, die het draagt als gevolg van deze comittering en heeft in de afgelopen jaren bewust geprobeerd de strategische doelen te promoten en te implementeren. Ook in Suriname is dit het geval.

De VSB heeft diverse activiteiten, zoals bewustwordingsseminars, ontplooid om Decent Work te promoten onder haar leden. In de Sociaal-Economische Raad (SER), welke op tripartiete basis is gestoeld, zijn er voorts discussies gevoerd over de introductie van een sociaal zekerheidstelsel. Voorts heeft de VSB actief geparticipeerd aan de ontwikkeling van het Eerste Decent Work Country Programme van Suriname. Werkgelegenheid is ongetwijfeld de grootste bijdrage van het bedrijfsleven geweest voor wat betreft de realisatie van Decent Work. De ILO stelt terecht, dat ‘Work is central to people’s well-being. In addition to providing income, work can pave the way for broader social and economic advancement,

strengthening individuals, their families and communities. Such progress, however, hinges on work that is decent. Decent work sums up the aspirations of people in their working lives. (ILO-Website : 2015)” In haar Manifest “De weg naar duurzame ontwikkeling”, welke is uitgegeven in het kader van het 65-jarig bestaan van de Vereniging, geeft de VSB dan ook heel bewust aan, dat werk in de formele sector bijdraagt aan de sociale inclusiviteit.

De Post-2015 Development Agenda

De Global Compact en de Decent Work Agenda blijven actueel, zoals eerder aangegeven. Zij hebben bijgedragen aan het besef bij het bedrijfsleven, dat haar bijdrage gewenst is voor de realisatie van bepaalde doelen op economisch, sociaal, milieu gebied en op mondiaal en nationaal niveau. Deze twee mondiale initiatieven zullen in de komende jaren toegespitst worden op het helpen realiseren van de Post 2015

Development Agenda. In zijn synthesis report “The Road to Dignity by 2030 : Ending Poverty, Transforming All Lives and Protecting the Planet” geeft VN Secretaris-Generaal Ban Ki-moon aan, dat “Success will equally depend on the power of the new agenda to inspire and mobilize essential actors, new partnerships, key constituencies, and the broader global citizenry. For this, we will need an agenda that resonates with the experiences and needs of people, that can be understood, and embraced. The agenda and goals should also be received at the country level in a way that would ensure a transition of the MDGs to the broader and more transformative sustainable development agenda and effectively become an integral part of national and regional visions and plans. (Synthesis Report : 2014)” Er zijn momenteel 17 doelen, die, na aanname door de Verenigde Naties, de Sustainable Development Goals zullen zijn, die de Millennium Development Goals (MDGs) zullen vervangen. De 17 voorgestelde Sustainable Development Goals zijn:

- Goal 1 End poverty in all its forms everywhere
- Goal 2 End hunger, achieve food security and improved nutrition and promote sustainable agriculture
- Goal 3 Ensure healthy lives and promote well-being for all at all ages
- Goal 4 Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all
- Goal 5 Achieve gender equality and empower all women and girls
- Goal 6 Ensure availability and sustainable management of water and sanitation for all
- Goal 7 Ensure access to affordable, reliable, sustainable and modern energy for all
- Goal 8 Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all
- Goal 9 Build resilient infrastructure, promote inclusive and sustainable industrialization and foster innovation
- Goal 10 Reduce inequality within and among countries
- Goal 11 Make cities and human settlements inclusive, safe, resilient and sustainable
- Goal 12 Ensure sustainable consumption and production patterns
- Goal 13 Take urgent action to combat climate change and its impacts
- Goal 14 Conserve and sustainably use the oceans, seas and marine resources for sustainable development
- Goal 15 Protect, restore and promote sustainable use of terrestrial ecosystems, sustainably manage forests, combat desertification, and halt and reverse land degradation and halt biodiversity loss
- Goal 16 Promote peaceful and inclusive societies for sustainable development, provide access to justice for all and build effective, accountable and inclusive institutions at all levels
- Goal 17 Strengthen the means of implementation and revitalize the global partnership for sustainable development

Deze 17 voorgestelde doelen geven duidelijk de evolutie aan, welke heeft plaatsgevonden in het denken over duurzame ontwikkeling. De focus is niet meer slechts op het milieu, maar ook op economische groei, sociale inclusiviteit en good governance.

WE MUST EMBRACE THE INTEGRATED ESSENTIAL ELEMENTS OF DIGNITY, PEOPLE, PROSPERITY, PLANET, JUSTICE AND PARTNERSHIP. – BAN KI-MOON

De 17 doelen zullen na aanname net als de MDGs voor een periode van 15 jaren uitgevoerd moeten worden. In 2030 moet duurzame ontwikkeling dus meer merkbaar zijn in de wereld, inclusief in Suriname. De VSB is het volledig eens met Secretaris-Generaal Ban Ki-moon, dat “We must take the first, determined steps toward a sustainable and dignified future. Transformation is our aim. We must transform our economies, our environment, and our societies. We must change old mindsets, behaviours, and destructive patterns. We must embrace the integrated essential elements of Dignity, People, Prosperity, Planet, Justice and Partnership. We must build cohesive societies, in pursuit of international peace and stability. And, we must prioritise good international solutions through the prism of being in the national interest of every Member State. (Synthesis Report : 2014).” In dit kader gaat de Vereniging verder de weg naar duurzame ontwikkeling op en hoopt, dat haar sociale partners dit ook zullen doen. De VSB is er namelijk van overtuigd, zoals in haar Manifest aangegeven, dat duurzame ontwikkeling de potentie heeft om bepaalde sociale, economische en ecologische vraagstukken tot het verleden te laten behoren.

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO)

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen oftewel Corporate Social Responsibility (CSR) of duurzaam ondernemen is een van de mogelijkheden, waarop ondernemers een bijdrage kunnen leveren aan het bereiken van duurzame ontwikkeling in de wereld, dus zeker ook in Suriname. MVO is geheel vrijwillig, net zoals het respecteren en hanteren van de principes die vervat zijn in de Global Compact, uiteraard met inachtneming van wettelijke en sociale normen. De VSB heeft bewust ervoor gekozen om MVO in de komende periode verder te promoten bij haar leden, vooral daar het een van de kernwaarden van de Vereniging is. Het is niet de enige mogelijkheid om bij te dragen aan duurzame ontwikkeling, maar één, die vrij synergetisch is met duurzame ontwikkeling. Duurzaam ondernemen vergt immers, dat bij bedrijfsbeslissingen continu een afweging wordt gemaakt tussen economische, ecologische en sociale aspecten. Voorts heeft MVO net als duurzame ontwikkeling een evolutie meegemaakt en dit dynamisch karakter leent zich uitstekend voor een periode, waarin de transformatie van onze maatschappij, onze economie, ons milieu, ons gedrag en attitudes zal moeten

plaatsvinden. In de afgelopen maanden is het tijdens de voorbereidingen voor de eerste VSB CSR Award-Gala, welke op 25 maart 2015 is gehouden, duidelijk gebleken, dat MVO bij diverse leden al ingang heeft gevonden. MVO is ook in die bedrijven door de jaren heen geëvolueerd, aangezien veranderende omstandigheden dat noodzaakten. Naast het promoten van MVO zal de Vereniging ook actief blijven zoeken en openstaan voor andere mogelijkheden, die haar leden in staat zullen stellen om te contribueren aan duurzame ontwikkeling. Immers, duurzame ontwikkeling bewerkstelligen in de komende 15 jaren is geen eenvoudige taak en zal ongetwijfeld resulteren in nieuwe methodieken en oplossingen of de verdere ontwikkeling van bestaande mogelijkheden, zoals de vergroening van de economie.

Andere acties van de VSB

Naast MVO als een integrerend concept voor verantwoord zakendoen, zal de Vereniging zich, zoals in haar Manifest “De weg naar duurzame ontwikkeling” aangegeven, in de komende 5 jaren ook richten op specifieke acties op het gebied van economische groei, sociale inclusiviteit, good governance en duurzaamheid van het milieu. Deze specifieke acties zullen mede bepaald worden door de uiteindelijke Sustainable Development Goals, welke de Verenigde Naties zullen aannemen, maar ook door het regeerprogramma van de regering, die op 25 mei 2015 zal worden gekozen. Daarnaast zullen de specifieke acties uiteraard mede bepaald worden door de prioriteiten en behoeften van de diverse sectoren, want er zijn geen ‘one size fits all’ oplossingen. De verbetering van het algemeen ondernemingsklimaat zal centraal moeten staan, aangezien dat een goed startpunt oplevert, maar uiteindelijk zullen sector specifieke acties geformuleerd en uitgevoerd moeten worden. Als werkgevers organisatie en als organisatie, die de belangen van het bedrijfsleven behartigt, zal de Vereniging moeten samenwerken met haar sociale partners, namelijk de overheid en vakbeweging, maar ook andere relevante maatschappelijke actoren. Transformatie van het bedrijfsleven, transformatie van de economie, transformatie van de maatschappij en transformatie van het milieu, maar bovenal transformatie van Suriname zal bij elke samenwerking centraal moeten staan. De uitdaging ligt er en het is nu aan ons om die aan te gaan. Als Vereniging gaan wij onverkort door op de weg naar duurzame ontwikkeling.

THE IOE IN SUPPORT OF MEMBER FEDERATIONS IN THE BUSINESS AND HUMAN RIGHTS DEBATE

As the global voice of business, Corporate Social Responsibility (CSR) is a key area of engagement for the International Organisation of Employers (IOE). CSR is not new, but in recent years the focus has gone from voluntary activities by companies beyond legislation, to a comprehensive approach to addressing the impact of business operations on society. However, CSR is not a “one-size-fits-all” standard or a legally-binding framework. With this point of view the IOE represents the global business community in the UN debate on business and human rights.

BRENT WILTON, SECRETARY-GENERAL, IOE



MR. BRENT WILTON



Corporate Social Responsibility (CSR) refers to the responsibility of enterprises for their impacts on society. *CSR is not new - companies have been engaging constructively with communities for as long as there have been companies.*

The 16th century German banker Jacob Fugger, for instance, built a complex of alms houses for the poor, Prussian industrialist Friedrich Alfred Krupp put in place exemplary healthcare for his workers more than a century ago, and the philanthropy of early 20th century businessman Andrew Carnegie, and the Bill & Melinda Gates Foundation today, are well known.

When CSR is debated, we should therefore remember that commitment to society is embedded in the business culture that has evolved in societies around the world down the ages. As the global voice of business, it is therefore a key area of engagement for the International Organisation of Employers.

Evolution of the CSR debate

CSR activities continue to evolve. In the last five years, we have witnessed a seismic shift in the CSR debate at the international level. With the creation of ISO 26000 (2010), the up-date of the OECD Guideli-

nes for Multinational Enterprises (2011) and the adoption by the Human Rights Council of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011), the focus has gone from voluntary activities by companies beyond legislation, to a comprehensive approach to addressing the impact of business operations on society. In short, the spotlight is less on what companies do with profits, and more on how they generate them.

There is growing international consensus that companies should identify, prevent and mitigate the possible adverse impacts of their activities on human rights. Due diligence is key in this regard - meaning assessing actual or potential adverse impacts, integrating and acting upon the findings, tracking responses and communicating any actions. As a concept, due diligence is already exercised by business, especially as it relates to matters such as mergers and acquisitions. However, in the context of human rights, it is the risk to people that needs to be examined, not the risks to the business itself. The complexity of that process depends on factors such as the size of the enterprise and the nature of its operations. As the EU Commission stresses, “for most small and medium-sized enterprises, especially micro-enterprises, the CSR process is likely to remain informal and intuitive.”

CSR IS NOT NEW - COMPANIES HAVE BEEN ENGAGING CONSTRUCTIVELY WITH COMMUNITIES FOR AS LONG AS THERE HAVE BEEN COMPANIES. – BRENT WILTON

CSR is no “one-size-fits-all standard”

Indeed, businesses assume their commitment to conduct themselves responsibly under diverse conditions: the responsibility of a multinational enterprise operating around the globe is completely different to that of a local bakery, for example. The type and structure of a company’s commitment to society therefore depends on its size, as well as the sectors and markets in which it operates. In its engagement in debates at international level, the IOE argues that there can be no “one-size-fits-all” standard or universal legally-binding framework. Companies must be free to develop and implement the best CSR approaches for their individual situations.

The question over legally binding frameworks is particularly in the limelight with the current initiative for a binding UN treaty on business and human rights. In June 2014, the UN Human Rights Council decided to establish an open-ended intergovernmental working group (IWG) with a mandate to elaborate an international legally binding treaty on business and human rights. The IWG will meet annually for five working days, with the first session taking place in July 2015.

Thanks to its official consultative status in the UN system, the IOE participates in the IWG and constructively engages in the discussion on the treaty. The IOE’s position is to argue against any treaty text that would:

1. make the UN Human Rights Convention directly and legally applicable to companies;
2. favour access to remedy through extraterritorial jurisdiction over local solutions and/or result in the establishment of an international tribunal for business and human rights;
3. broaden the responsibility of business in comparison to the UN Guiding Principles.

While it is acknowledged that companies have the responsibility to respect human rights, they cannot assume the responsibilities of government. In the first instance, the relevant political authorities must legislate for, and enforce, human rights as well as fundamental social and environmental standards. There must therefore be clear delineation between the res-

pensibilities of companies and those of States.

The treaty process is one of many international developments the IOE is following closely with regard to CSR and human rights. This translates into supporting national employers’ federations to support their own members in meeting the growing expectations of stakeholders, customers and politicians - by raising awareness, keeping pace with developments and trends, advising and guiding accordingly and facilitating the exchange of experience and best practices.

In parallel, national employers federations are advised to engage with their governments to ensure that frameworks are in place, through National Action Plans for example, to support companies in their efforts.

As the largest network of the private sector in the world, with more than 150 members in 143 countries, the IOE is supporting affiliates in these endeavours.

For further information on the IOE’s work in this area, please consult the dedicated sections of the IOE website at www.ioe-emp.org, or contact Matthias Thorns, the IOE’s Senior Adviser with responsibility for CSR and business and human rights.



PER 1 MEI 2015 HEEFT MEVROUW LINDA KROMJONG OFFICIEEL OVERGENOMEN VAN DE HEER BRENT WILTON ALS SECRETARIS-GENERAAL VAN DE IOE.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION'S VIEWS ON SUSTAINABLE ENTERPRISES

Due to its tripartite character the International Labour Organisation (ILO) is a unique organisation within the UN family. The interests of employers receive the same weight as those of employees. 'Decent Work' is the core philosophy of the ILO. To attain decent work for all it is imperative that an enabling environment for vibrant sustainable enterprises is created.

ANNE KNOWLES, SENIOR SPECIALIST, EMPLOYERS' ACTIVITIES, ILO



ANNE KNOWLES

The International Labour Organisation (ILO) is unique amongst the agencies of the United Nations in that it is a tripartite organisation. That is, it is not only the Government of a country that is a member but also the organisation in each country that is most representative of employers and the organisation most representative of workers. Its Governing Body operates on this principle as does its annual Conference where issues confronting the workplace are dealt with based on the input from the perspectives of Governments, employers and labour. The Conventions and Recommendations that are developed in this way become the foundations upon which domestic law in each of the 185 member countries is based.

'Decent Work' and sustainable enterprises

This explanation is important as given the name of the organisation it may be perceived as an international organisation concentrating solely on the protection of workers' rights. Because of its tripartite nature, however, the interests of business receive the same weight as those of employees. *The ILO has as its core philosophy the notion of "decent work" which is based on the understanding that work is a source of personal dignity, family stability, peace in the community, democracies that deliver for people, and economic growth that expands opportunities for productive jobs and enterprise development.* It is clear that a vibrant private sector providing on-going employment to citizens is fundamental for an economy to thrive and for the tenet of decent work to be attained.

At its annual Conference in 2007 the ILO constituents addressed the issues concerning business in a direct way by focusing on what was required to create an enabling environment for sustainable enterprises. No fewer than 17 pillars were agreed upon that each country should focus on – with the close involvement of the national representative organisations of employers and workers – to ensure that any barrier to enterprise viability and growth was removed and the regulatory environment was as supportive to business expansion and employment growth as possible.



The 17 pillars for an Enabling Environment

The 17 areas identified comprise a holistic approach to ensuring enterprises thrive and not just a narrow focus on industrial relations and related topics. They are – in no particular order of relative importance:

- Peace and political stability
- Good governance
- Social dialogue
- Respect for universal human rights and international labour standards
- Entrepreneurial culture
- Sound and stable macroeconomic policy and good management of the economy
- Trade and sustainable economic integration
- Enabling legal and regulatory environment
- Rule of law and secure property rights
- Fair competition
- Access to financial services
- Physical infrastructure
- Information and communication technologies
- Education, training and lifelong learning
- Social justice and social inclusion
- Adequate social protection
- Responsible stewardship of the environment

**ECONOMIC GROWTH, EMPLOYMENT CREATION AND SOCIAL PROGRESS WILL BE
ENHANCED ONCE THE SUSTAINABILITY OF ENTERPRISES IS FACILITATED AND SUPPORTED.-
ANNE KNOWLES**

In studying this list of factors and the broad areas they cover, one could perhaps be forgiven for thinking it was a manifesto from the IMF or the World Bank! *However, a “globalised” world means that the requirements of an enabling environment to encourage investment and economic growth are the same whether the country is Singapore, Serbia, Senegal or Suriname and whichever of the intentional organisations dedicated to assisting countries to reach their full potential is involved.*

A Decent Work Country Programme Suriname

The ILO's approach to technical assistance is to develop, in close consultation and with active input from the tripartite constituents, a Decent Work Country Programme (DWCP). This Programme meshes with any National Development Plan that a country might have as well as encompassing more broadly any of the Millennium Development Goals that a country might have adopted. Such a DWCP was developed in Suriname throughout 2014 and officially signed on 5 January 2015. A key area identified by all three parties was the need to develop a systematic approach to ensuring an enabling environment for sustainable enterprises was in place in Suriname to encourage investment, employment and growth. A two-day tripartite workshop “Enabling Environment for Sustainable Enterprises” (EESE) took place in mid-March 2015 to analyse more closely the 17 pillars and prioritise them to determine where further supported work and focus would be useful. Separate meetings (Government representatives, employer representatives and Trade Union representatives) were held in conjunction with that workshop to dis-

cuss the areas in more depth to identify more closely what the problems are from the different perspectives and what steps might be needed to advance to a positive outcome.

The ILO is committed to sharing the experience gained in other countries both in the region and internationally with the Surinamese constituents in implementing EESE. As in other countries where the approach has been successful in raising awareness of the challenges businesses face and actually having something done to overcome those challenges, it is anticipated that Vereniging Surinaams Bedrijfsleven will play a crucial role in gathering the input from businesses of all sizes and in all sectors and to advocate strongly on their behalf.

It is expected that with the support of the ILO the work undertaken by the tripartite partners will focus efforts and raise awareness of the opportunities and challenges related to the promotion and maintenance of an enabling environment for sustainable enterprises. *Economic growth, employment creation and social progress will be enhanced once the sustainability of enterprises is facilitated and supported.*

As VSB celebrates its 65th anniversary it can look back over the years with pride in what has been achieved thus far for the business community in Suriname. VSB can also be assured that the ILO will continue to partner with it to ensure that the environment in which business must operate is as enabling, supportive and encouraging as is possible for the benefit not only of its members but for the entire country.

VOORLOPIG RESULTAAT TRIPARTIETE WORKSHOP “EESE”

De Tripartite Workshop on “Enabling Environment for Sustainable Enterprises” (EESE) in Suriname werd op 7 en 18 maart 2015 georganiseerd door het Ministerie van Arbeid, Technologische Ontwikkeling en Milieu in samenwerking met de International Labour Organisation.

De workshop heeft geresulteerd in de selectie van 5 uit de 17 pijlers ter verbetering van de “Enabling Environment for Sustainable Enterprises” en het opstellen van een draft werkprogramma. De 5 geselecteerde pijlers zijn:

- de legal and regulatory environment;
- good governance;
- education, training and lifelong learning;
- stable and sound macro-economic policies;
- entrepreneurial culture.

Sociale dialoog en tripartisme zijn tijdens de workshop aangemerkt als inherent en noodzakelijk voor de realisatie van de 5 pijlers.

Het hele jaar door **WERELDWIJD VERZEKERD**



Vaker per jaar op reis?

Met de doorlopende reisverzekering van Assuria, **TRIAS World Multi Trip**, bent u 24 uur per dag **wereldwijd** verzekerd voor onder andere medische kosten, ziekenhuisopname en verlies of diefstal van bagage tijdens uw reis.

TRIAS World Multi Trip biedt u verder de volgende voordelen:

- eenmaal per jaar uw verzekering makkelijk en snel online afsluiten;
- wereldwijde dekking van USD 50.000 of USD 100.000;
- 1x24 uur professionele assistentie door GBG Assist in geval van schade;
- speciale kortingen indien u als gezin of groep verzekert.

Meer informatie?

Kijk op www.assuria.sr, bezoek één van onze kantoren of neem contact op met uw verzekeringsagent of reisbureau.

www.assuria.sr 



Assuria

THE IMPACT OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT ON THE ROLE OF EMPLOYERS

The environment and social and economic development are closely interrelated dimensions of sustainable development. Employers have an important job to play in job creation which can lead to future investments, social inclusion and poverty eradication.

LINDA BESSON, EXECUTIVE SECRETARY AND DIRECTOR OF CEC



LINDA BESSON

New and potentially more balanced global orders are emerging that can divide and develop countries, as many formerly underdeveloped societies are dissolving in order to move up the economic ladder. *As global demands for natural resources increase, there are cases beyond the capacity of the environment to replenish itself.*

Because of this, we should no longer treat the environment and social development as separate pillars of sustainable development, but as closely interrelated dimensions. This integrated approach turns the drive towards environmental sustainability into a significant avenue for development, with more and better jobs, social inclusion and in the near future, poverty eradication. Whilst improving our understanding of environmental systems, we know that some

changes may be irreversible, with impacts that could increase exponentially in the future. On the other hand, the changing geopolitical landscape offers new opportunities and incentives to overcome political and public resistance to more sustainable means of production, and patterns of consumption.

In order to move forward, employers have an important role to play in job creation, which can lead to future investments that may possibly develop sound, effective and efficient economic and social infrastructure and productive capacities for equitable and economic growth. As former United Nations Secretary-General Kofi Annan emphasised, *"It is the absence of broad-based business activity, not its presence, which condemns much of humanity to suffering."* In this regard, Sustainable Development must be pursued at all levels of government (local, national, regional) and by public and private stakeholders, including business, civil society, academic and research. Well-crafted, outcome-focused goals will foster a unity of purpose across public and private sectors.



The Caribbean Employers' Confederation is of the view that positive outcomes are possible as these require country-specific policies that seize the opportunities to address the challenges we face with poverty eradication and job creation as identified above by integrating environmental, social and decent work elements and ensuring a smooth and just transition to sustainable economies, resulting in a win-win situation.



"IT IS THE ABSENCE OF BROAD-BASED BUSINESS ACTIVITY, NOT ITS PRESENCE, WHICH CONDEMNS MUCH OF HUMANITY TO SUFFERING."

INDRUKKEN VAN DE EERSTE VSB CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) AWARD GALA

LIDBEDRIJVEN DIE HEBBEN DEELGENOMEN AAN DE VSB CSR AWARD GALA

- | | |
|-------------------------------------|---|
| 1 CoreStats | 9 Self-Reliance N.V. |
| 2 Fernandes Bottling Company N.V. | 10 Spang Makandra N.V. |
| 3 Fatum Schadeverzekering N.V. | 11 Staatolie Maatschappij Suriname N.V. |
| 4 Gopex International N.V. | 12 Subisco International N.V. |
| 5 Integra Marine & Freight Services | 13 Surinaamse Brouwerij N.V. |
| 6 Le Grand Baldew N.V. | 14 N.V. VSH Staalnij. |
| 7 Randoe Suriname N.V. | 15 Yellow Pages N.V. |
| 8 Rosebel Gold Mines N.V. | |

WINNAARS

Corporate Social Responsibility
People & Planet Award
STAATSOLIE MAATSCHAPPIJ SURINAME N.V.

Corporate Social Responsibility
People Award
SPANG MAKANDRA N.V.

Corporate Social Responsibility
Planet Award
GOPEX INTERNATIONAL N.V.





VERANTWOORD ONDERNEMERSCHAP LOONT LUSTEN EN LASTEN GOED VERDELEN



THIJS VAN PRAAG

Ervaringen hebben geleerd dat investeren in veiligheid, gezondheid, milieu en eerlijk zakendoen (lasten) de onderneming als geheel ten goede komt in termen van winst en werk (lusten). Een belangrijke trend is dan ook dat de lasten – externe kosten – meer en meer geïncorporeerd worden in het business model. Het gaat dus om goed ondernemerschap: Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO). Elk bedrijf heeft de zelfregulerende taak om te bepalen welke MVO thema's voor haar relevant en haalbaar zijn. De overheid heeft de taak om 'alert' toe te zien.

THIJS VAN PRAAG, CEO VAN PUM
FOTO: ARENDA OOMEN

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen is iets voor grote bedrijven. De middelgrote en kleine bedrijven hebben daar niets mee van doen.

In mijn ogen is dit een onjuiste stelling. Jaarlijks ondernemen de experts van PUM ruim tweeduizend missies naar kleine bedrijven in zich ontwikkelende landen. Zij merken telkens weer hoeveel verbetering er mogelijk is zonder hoge investeringen. Hoeveel meer omzet en winst er mogelijk is, hoeveel veiliger, schoner en socialer er gewerkt kan worden.

Lusten en lasten

Bedrijven zijn de belangrijkste drijvende kracht in de samenleving op weg naar meer welvaart en welzijn. Ondernemers investeren met hun ambities en middelen om diensten en producten te maken voor grote of kleinere groepen. De opbrengst wordt niet zelden slechts in euro's of dollars gemeten, veelal alleen dat deel wat aan de ondernemer toekomt: diens financiële winst. Dat beeld begint uit de tijd te raken. En wel om verschillende redenen.

Een onderneming is een maatschappelijke activiteit. Naast de ondernemer zijn er andere investeerders, zoals de werknemers, de overheid, de lokale samenleving, de natuurlijke omgeving. *Wat we geleerd hebben is dat de onderneming breder gezien moet worden, namelijk als een bedrijf waarin allerlei belangen samenkomen, waarin lusten worden gegenereerd (zoals winst en werk), maar evenzeer lasten (zoals vervuiling en lastige arbeidsverhoudingen).*

De lasten worden vaak gezien als zaken die buiten de onderneming liggen: 'externaliteiten' genoemd. En als er nu één belangrijke trend is in ondernemend Nederland of Suriname dan is het die, waarin die externaliteiten hun terechte plek krijgen in het businessmodel van

MVO IS ECHTER GEEN LUXE: HET IS EEN VORM VAN ONDERNEMEN, WAARIN JE ACTIEF RISICO'S BEHEERST, IN CONTACT STAAT MET AL JE RELEVANTE BELANGENGROEPEN, JE JE VERANTWOORDT VOOR ETHISCHE KWESTIES –
THIJS VAN PRAAG.

de onderneming. We noemen dat ook wel: Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen, MVO.

De urgentie voor MVO komt uit diverse bronnen. Zo moeten we het gebruik van fossiele energiebronnen terugdringen om te voorkomen dat Paramaribo niet aan, maar in zee komt te liggen. Ook eisen afnemers, zoals sommige westerse bedrijven, dat toeleveranciers werk maken van goede arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden, al dan niet van certificaten voorzien. Multinationals die belastingheffing vermijden door hun administratie over te brengen naar, bijvoorbeeld, Nederland worden daarop aangesproken door hun klanten. Ondernemingen die zich aan corruptie schuldig maken hebben het lastig op de beurs, maar ook in hun aandeelhoudersvergadering.

MVO en zelfregulering

MVO is niet alleen een zaak voor ondernemers. De overheid speelt er ook een rol in. Inmiddels is er tal van regelgeving waaraan bedrijven zich moeten houden. Denk daarbij aan de OESO-code voor multinationale ondernemingen of de Ruggie-richtlijnen voor mensenrechten in business. Daarnaast zijn er talrijke convenanten voor bedrijfstakken en producten zoals voor hout, vis, koffie, elektronica en mijnbouw. Er bestaan omvangrijke internationale verbanden zoals de UN-Global Compact waarvan duizenden ondernemingen lid zijn.

Een belangrijk kenmerk is dat hier sprake is van vormen van zelfregulering, waarbij een overheid 'slechts toe-

kijkt', maar wel alert is. Al was het maar omdat maatschappelijke organisaties met behulp van internet ondernemingen kritisch volgen en niet nalaten om hun ongenoegen te uiten als daar aanleiding voor bestaat. We zien hier een reëel risico voor bedrijven die niet transparant opereren en hun onderneming voornamelijk voor hun eigen gewin drijven en niet als maatschappelijk verantwoorde activiteit.

Het is vrij gebruikelijk om MVO te focussen op enkele relevante thema's. Deze zijn niet voor elke onderneming van toepassing. Maar elk bedrijf dat bewust met MVO aan de slag gaat, zal bepalen welke thema's relevant zijn.

Als PUM hanteren we zeven thema's die in de ISO 26000-richtlijnen zijn vastgesteld:

- Behoorlijk bestuur (voorwaarde voor goed ondernemerschap)
- Mensenrechten (w.o. kinderarbeid, gender)
- Arbeidsomstandigheden, -verhoudingen en -rechten (voornaamste thema)
- Milieu en energie (preventie staat voorop)
- Eerlijk zaken doen (o.a. corruptiebestrijding en correcte belastingethiek)
- Consumentenaangelegenheden (klantwaarde en -bescherming)
- Maatschappelijke betrokkenheid & ontwikkeling (de sociale omgeving)

MVO in grote en kleine bedrijven

Nu lijken het voornamelijk grote bedrijven te zijn die bewust met MVO bezig zijn en er soms hele afdelingen voor hebben opgetuigd. En die er bovendien specifiek over rapporteren in maatschappelijke jaarverslagen. Waarom zouden kleine bedrijven zich daar druk om maken, is dan de vraag.

MVO is echter geen luxe: het is een vorm van ondernemen, waarin je actief risico's beheerst, in contact staat met al je relevante belangengroepen, je je verantwoordt voor ethische kwesties. Het resultaat daarvan is dat je strategisch de toekomst tegemoet treedt, betrouwbaar bent voor financiers en aandeelhouders, aantrekkelijk bent als werkgever, bewust omgaat met kostenbeheersing, aanspreekbaar bent voor klanten en een goede gesprekspartner voor de overheid. Er zijn dus vele vormen van winst te behalen met MVO: niet alleen financiële winst (profit), maar evenzeer sociale winst (people) en ook ecologische (planet). Alles gericht op rentabiliteit en continuïteit van de onderneming.

Er is meer. Want grotere bedrijven worden op hun maatschappelijk, ethisch en ecologisch gedrag aangesproken door overheden, aandeelhouders en belangengroepen. Het gevolg hiervan is dat die bedrijven eisen stellen aan hun leveranciers en afnemers. Inderdaad: veelal de kleinere bedrijven en dienstverleners.

Tot zover misschien de theorie.

Maar in de praktijk zien we dit alles volop gebeuren. En niet alleen in Nederland, maar evenzeer bij de VSB die in maart van dit jaar prijzen uitreikte voor bedrijven die zich op het gebied van MVO hebben onderscheiden.

De ervaringen van PUM

Als PUM Netherlands Senior Experts zien en adviseren wij jaarlijks duizenden ondernemingen en we treffen bij hen vele goede voorbeelden aan als het gaat om milieubescherming, energiebesparing, grondstoffenreductie, goed omgaan met mensen en met vermindering van corrupt gedrag. Niettemin constateren onze experts ook dat er nog veel schort. In de praktijk blijken er vooral problemen te bestaan op het gebied van veiligheid, gezondheid, milieu en oneerlijk zakendoen.

Als PUM nemen we dit waar en proberen we er met de ondernemer over te spreken. Niet omdat wij het zoveel beter weten. Maar vanuit de overtuiging dat het tegengaan van dit soort zaken meer garantie biedt op winstgevendheid en continuïteit van het bedrijf.

Kort samengevat ben ik van oordeel dat MVO een kwestie is van goed ondernemerschap. Omdat het moet (bijvoorbeeld van afnemers), omdat het hoort (bijvoorbeeld uit ethische overtuigingen van de ondernemer) en omdat het loont (lagere kosten, hogere opbrengsten, betere continuïteit). PUM als organisatie van duizenden senior experts zal er ook in Suriname aan kunnen bijdragen, dat MVO steeds meer terrein wint. In het belang van de ondernemer en dat van de Surinaamse samenleving.

JONGEREN, LEIDERSCHAP EN DUURZAME ONTWIKKELING

Wat is duurzame ontwikkeling?

“Zelfvoorzienend zijn”, “Lange termijn planning”, “Het benutten van alternatieven buiten de gangbare visie van ontwikkeling”, “Vooruitgang en ontwikkeling in de breedste zin, rekening houdend met onze toekomst en wat wij achterlaten.”

”Dit waren enkele antwoorden van Surinaamse young professionals op de vraag die werd gesteld tijdens een focusgroepsdiscussie georganiseerd door Global Shapers Paramaribo.

LISA BEST, MILIEUDESKUNDIGE
MARIJKE SONNEVELD, ANTROPOLOOG



Waarom duurzame ontwikkeling?

Het concept van duurzame ontwikkeling werd wereldwijd bekend na de ‘Conference on the Human Environment’ van de Verenigde Naties in 1972. Een commissie die

toen is opgezet, informeel bekend als de ‘Brundtland Commission’, bracht tien jaar later het rapport ‘Our Common Future’ uit. Het rapport gaf een van de later meest gebruikte definities van duurzame ontwikkeling: *ontwikkeling die de huidige noden en behoeften tegemoet komt zonder dat de kansen van toekomstige generaties worden beperkt om in hun eigen behoeften te kunnen voorzien.*



LISA BEST

Tijdens de discussie kwam duidelijk naar voren dat het voor succesvolle duurzame ontwikkeling noodzakelijk is om rekening te houden met de lokale context. We moeten eerst naar de behoeften die in de samenleving bestaan luisteren en deze tegemoet komen, omdat mensen handelen op basis van hun behoeften.

Door deze verschillende behoeften en belangen, kan duurzame ontwikkeling door de een worden geïnterpreteerd als bijvoorbeeld het produceren/gebruiken van milieuvriendelijke producten, maar door de ander als elke dag schoon drinkwater hebben. Pas als in de individuele basisbehoeften is voorzien, ontstaat er ruimte om te kijken naar het gemeenschappelijk belang op lange termijn.

Belangrijker dan een definitie, zijn de verschillende interpretaties van het concept door groepen in de samenleving. Deze interpretaties van verschillende groepen geven aan wat de onderliggende uitdagingen zijn die opgelost moeten worden om duurzame ontwikkeling te realiseren. Dit was de belangrijkste boodschap die naar voren kwam tijdens een paneldiscussie over duurzame ontwikkeling, een initiatief van Global Shapers Paramaribo.



MARIJKE SONNEVELD

Andere belangrijke aspecten die aan de orde kwamen, zijn informatieverstrekking, samenwerking en integratie. Toegang tot informatie is van groot belang voor mensen om bewuste beslissingen te kunnen nemen. Voorbeelden hiervan zijn een awareness campagne, betrouwbare onderzoeksdata en transparant overheidsbeleid. *Samenwerking (in de breedste zin) is essentieel als het gaat om het uitwisselen van ideeën, identificeren van synergieën, het stimuleren van innovatie, en vooral het hebben van impact op grotere schaal. Ook als het gaat om nationaal welzijn, zijn een integrale planning en aanpak van belang en is samenwerking noodzakelijk.*

De mens is voor haar eigen welzijn 100% afhankelijk van een gezond milieu. Onze handelingen en beslissingen als burger, bedrijf en/of overheid, moeten een aangename toekomst waarborgen, voor onszelf en degenen die na ons komen.

Discussie ‘Bringing Sustainability to the Masses’

Op 15 januari 2015 organiseerde Global Shapers Paramaribo, in samenwerking met het Telesur Multi-media Innovation Laboratory (TMIL), een paneldiscussie over duurzame ontwikkeling. Het centrale vraagstuk was: hoe kunnen we het concept van duurzaamheid brengen naar de ‘massa’?

Jongeren spelen een cruciale rol in het brengen van verandering. Meer dan 50% van de Surinaamse bevolking bestaat uit personen onder de 30 jaar. *Jongeren hebben veelal, zij het onbewust, een verfrissende visie op ontwikkeling welke nodig is voor duurzame ontwikkeling van Suriname. Zij staan meer open voor verandering.* Het belang van educatie en opvoeding in het vormen van jongeren spreekt voor zich. Jongeren die zich inzetten voor het welzijn van de gemeenschap kunnen de mensen om hun heen, inclusief andere jongeren, beïnvloeden.

JONGEREN HEBBEN VEELAL, ZIJ HET ONBEWUST, EEN VERFRISSENDE VISIE OP ONTWIKKELING WELKE NODIG IS VOOR DUURZAME ONTWIKKELING VAN SURINAME. ZIJ STAAN MEER OPEN VOOR VERANDERING.

Een bewuste en actieve volgende generatie versterkt de capaciteit van de samenleving.

Ondernemers als leiders in duurzame ontwikkeling

Leiderschap is een ander belangrijk aspect dat naar voren kwam tijdens de paneldiscussie. Goede leiders en voorbeeldfiguren kunnen anderen inspireren, motiveren en mobiliseren. Dit geldt voor de gewone man en vrouw, maar ook voor bedrijven en ondernemingen.

In de huidige samenleving volstaat het enkel nastreven van winst niet meer. Betrokken burgers eisen meer transparantie van bedrijven in hun doen en laten; toenemende milieuproblematiek maakt regelgeving noodzakelijk, toenemende concurrentie maakt dat innovatie en creativiteit een steeds belangrijkere rol gaan spelen. Corporate Social Responsibility oftewel Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) is een manier waarop bedrijven kunnen bijdragen aan duurzame ontwikkeling. Hiervoor is er echter nog onvoldoende aandacht in Suriname. De mogelijkheden op het gebied van innovatie en creatieve oplossingen voor problemen binnen en buiten het bedrijf worden vooralsnog niet optimaal benut. Voor Surinaamse ondernemers en bedrijven liggen hier de mogelijkheden om een leidende rol in te nemen wat betreft duurzame ontwikkeling.

Training en capaciteitsopbouw zijn aangehaald als belangrijke zaken om het concept van MVO en duurzame ontwikkeling te laten leven in het bedrijfsleven. Het is ook van belang dat bestaande duurzame initiatieven belicht worden, zodat

“peers” ideeën en ‘best practices’ kunnen uitwisselen, en elkaar onderling kunnen inspireren en uitdagen. Echter werd er tijdens de discussie ook aandacht gevraagd voor facilitering door de overheid en het bieden van ondersteuning aan de private sector. Daarbij wordt gedacht aan maatregelen die maatschappelijk verantwoord ondernemen onder MKB's ondersteunen. Hierdoor zal het ook voor deze ondernemers mogelijk worden om zich duurzaam te ontwikkelen.

Naar een duurzame Surinaamse samenleving

Door rekening te houden met de lokale context; de verschillende behoeften van de gemeenschap te identificeren en tegemoet te komen, hebben interventies en ontwikkelingsprojecten een grotere kans van slagen en dragen ze bij aan vooruitgang voor een ieder. Om richting te geven aan de vooruitgang is er een nationale visie nodig, al dan niet geformuleerd door de overheid, die breed wordt gedragen. Monitoring en evaluatie zijn van belang om deze visie (tussentijds) aan te scherpen. Daarnaast zijn integrale planning en samenwerking essentieel om als land werkelijk vooruit te komen en de transitie te maken naar duurzame ontwikkeling.

Jongeren zijn creatief in het zoeken naar oplossingen en kunnen bijdragen aan alternatieve inzichten. Het is van belang om kansen te creëren voor jongeren om te worden betrokken in het beïnvloeden, vormen, ontwerpen en bijdragen aan (ontwikkelings)beleid. Jongeren moeten worden ondersteund om zich te kunnen ontwikkelen tot goede leiders in het ontwikkelingsvraagstuk.

Burgers en ondernemers die een leidende rol nemen in het verkennen en realiseren van duurzame ontwikkeling, leveren een belangrijke bijdrage aan het vormgeven en invullen van een duurzaam ontwikkelingspad voor Suriname.

Note: Global Shapers Paramaribo is een jongerenorganisatie met een wereldwijd netwerk van meer dan 4000 personen tussen de 20 en 30 jaar. Dit groeiende netwerk, de Global Shapers Community, is een initiatief geweest van het World Economic Forum. Global Shapers dragen in meer dan 400 verschillende steden al drie jaar bij aan projecten die een positieve impact hebben op hun samenleving, en daarmee ook aan het verbeteren van de wereld.





cutting through complexity

Op zoek naar een carrière sprint?

Solliciteer dan nu bij KPMG Accountants en Adviseurs in Suriname.

Wij zoeken naar enthousiaste stagiaires, adviseurs en (aankomende) accountants om ons team in Suriname te komen versterken.

Ron Wijnstekers RA & Nicole Baptista RA
KPMG-Suriname@kpmg.com
Gravenberchstraat 10, Paramaribo
(+597) 431-032

www.kpmg.sr

INCLUSIEVE EN DUURZAME ECONOMISCHE GROEI: ENKELE BESCHOUWINGEN OVER HET TWEEDE COMPETITIVENESS FORUM

De Competitiveness Unit Suriname (CUS) organiseerde in maart 2015 haar tweede Competitiveness Forum “Building Together a Strategic Economic Plan for Suriname; an Inclusive Approach.” De presentaties, de paneldiscussies en de vragen van de deelnemers, leverden veel algemene bouwstenen op voor het opstellen van een breed gedragen langere termijn ontwikkelingsvisie.

MARION MAK, SOCIOLOOG

Landen die gezegend zijn met natuurlijke hulpbronnen moeten deze fysieke assets kapitaliseren. De exploitatie van deze rijkdommen moet echter geen ‘curse’ gaan vormen, was de inzet van de meeste sprekers. De valkuil van de ‘Dutch Disease’ moet vermeden worden door een wijs overheidsbeleid.

Suriname moet haar rijkdommen verkregen uit haar grondstoffen, benutten voor een betere welvaartsspreiding en duurzame economische groei door in het bijzonder te investeren in de diversificatie van de productiestructuur, en in onderwijs, scholing en training van de bevolking. Hierbij is het opzetten van een Spaar- en Stabilisatiefonds voor ‘rainy days’ een vereiste. De afhankelijkheid van de wereldmarktprijzen voor grondstoffen brengt nu eenmaal met zich mee dat elke regering volatilité management in haar beleid moet inbouwen en daarvoor de juiste instituties in het leven moet roepen.

De term ‘Dutch Disease’ is gebaseerd op het beleid van de Nederlandse regering in de 70-er jaren van de vorige eeuw, toen in Nederland grote reserves aardgas werden ontdekt die grotendeels aan het buitenland werden verkocht. De vermeerderde staatsinkomsten vloeiden echter weg door overmatige bestedingen in de consumptieve sfeer en sociale zorg. Er ontstond ook een grote ‘gap’ tussen bloeiende en achterblijvende sectoren, en een sector gerelateerde scheve inkomensverdeling.

Benadrukt werd dat diversificatie echter geen obsessie moet zijn, maar het resultaat van een weloverwogen beleid gebaseerd op Research & Development, en onderbouwd worden door het cijfermatig aantonen van de haalbaarheid op micro-, meso- en macro niveau voor de verschillende sectoren.

Van belang bij deze visie was ook de stelling dat diversificatie een planmatige ruimtelijke grondslag moet hebben op basis van Groeipolen. De comparatieve voordelen van een nieuwe goudmijn in Oost Suriname bijvoorbeeld, moeten benut worden om daar ruimtelijk,

financieel en economisch, een goed investeringsklimaat te vestigen voor de ontwikkeling van andere sectoren en hierdoor een groeipool creëren. De overheid moet daarbij faciliteren met een ruimtelijk plan en vestigingsfaciliteiten. Ook het opzetten van een ‘Industrial & Commercial Parc’ – bij de overheid in voorbereiding – zou de basis moeten vormen voor een groeipool gebaseerd op een plan voor economische zonerings. De benadering van groeipolen in relatie tot diversificatie zal een halt moeten toeroepen aan de chaotische groei van Groot Paramaribo met alle negatieve gevolgen voor de ontwikkeling van ons land.

Vermijd de ‘Middle Income Trap’ was een andere kwestie die ter discussie werd gesteld. Door een relatief snelle economische groei worden landen, waaronder Suriname, gerekend tot de groep van ‘middeninkomens’ landen. Dit is zichtbaar door de plaats die Suriname inneemt op de Global Competitiveness Index van het World Economic Forum. Door een aantal factoren, zoals het ontbreken of slecht functioneren van noodzakelijke instituties; een belastingstelsel dat niet is ingericht als sturingsmechanisme voor duurzame ontwikkeling; het onvoldoende toepassen van innovaties; een onderwijsstelsel dat onvoldoende aansluit op de arbeidsmarkt, en vanwege andere obstakels, lukt het ons land echter nog niet om door te groeien naar de groep van landen met per capita hoge inkomens.

Ook de ‘Productivity Gap’ tussen Latijns Amerikaanse en Caribische landen enerzijds en geïndustrialiseerde en opkomende economieën in verschillende delen van de wereld anderzijds, speelt een rol van betekenis bij het bereiken van inclusieve en duurzame economische ontwikkeling. De Inter-American Development Bank timmert al jaren aan de weg met analyses en beleidsaanbevelingen voor landen in onze regio om de ‘productivity gap’ te dichten. “Rethinking Productive Development” is dan ook het nieuwe jaarrapport van de IADB. Volgens een van de inleiders zou Suriname met een vergelijkbare productiviteit als die van de Verenigde Staten van Amerika, een groei van 70% van het per capita inkomen kunnen bewerkstelligen.

'OUT OF THE BOX THINKING' IS NODIG. MAAR BINNEN HET GEZIN, OP ONDERWIJSINSTITUTEN EN OP HET WERK, IS CONFORMISTISCH DENKEN NOG ALGEMEEN AANVAARD

'Be aware of the Iceberg' was ook de stelling van de laatste inleider. We zien vaak alleen maar het topje van de ijsberg, maar het brede draagvlak onder water bestaat uit KMO's, de kleine en middelgrote bedrijven die werkgelegenheid creëren en zorgen voor economische stabiliteit. Deze stelling werd door een van de inleiders geplaatst in de context van zijn andere vier imperatieven voor inclusie en duurzame economische groei:

- een groot draagvlak creëren voor nationale verandering;
- het vormen van clusters om geweldig goede producten en diensten op de markt te brengen;
- het vermijden van de 'survival trap';
- en Publiek-Private samenwerking om te kunnen concurreren met andere landen.

Het erkennen van de samenstelling van de 'Iceberg', het dichtn van de 'Productivity Gap', het vermijden van de 'Middle Income Trap' en van de 'Dutch Disease', brengen

echter met zich mee dat de samenleving moet gaan denken in termen van veranderingen, een paradigma shift. 'Out of the box thinking' is nodig. Maar binnen het gezin, op onderwijsinstituten en op het werk, is conformistisch denken nog algemeen aanvaard. De Power Distance is groot, het 'gezag' bepaalt, risico's die 'anders denken' met zich mee brengt, worden zo veel mogelijk vermeden. Wil men echter werkelijk verandering brengen in de ontwikkelingsrichting van ons land en inzetten op inclusieve duurzame economische groei, dan moeten ook deze onderliggende oorzaken die een paradigma shift tegenhouden, onderkend en aangepakt worden. Het was dan ook verfrissend nieuw in deze tweede door de CUS georganiseerde Competitiveness Forum, dat er niet alleen ruimte werd geboden aan sprekers die het thema vanuit een economisch denkptraan belichtten, maar ook Steven Coutinho, MBA, de gelegenheid gaf zijn visie op veranderen in zijn presentatie "The Role of Culture in Suriname's Productivity" met de aanwezigen te delen. Hij schreef hierover zijn boek "Thinking Outside Nature's Box" – Strategies for economic development in Suriname."

Mijn vader z'n
geld is by DSB

Al generaties lang onze bank.

DSB bestaat 150 jaar. Vier dit jubileum met ons mee!

www.dsbbank.sr

WE BEDANKEN AL ONZE KLANTEN die ertoe bijgedragen hebben dat we al 150 jaar lang deel mogen uitmaken van de Surinaamse samenleving. Uw vertrouwen is de basis van onze continuïteit. Wij committeren ons om ook toekomstige generaties van dienst te zijn. Zodat ook zij verzekerd zijn van onze persoonlijke service en innovatieve producten. **AL 150 JAAR ONZE BANK!**

DSB

DE SURINAAMSCH E BANK

150 Jaar

HET BELANG VAN DUURZAAM WATERBEHEER

Water is een essentiële natuurlijke hulpbron voor duurzame ontwikkeling. Water is leven. Water is ook een bron voor economische ontwikkeling. Ons land is rijk gezegend met deze hernieuwbare hulpbron. Het is echter belangrijk dat het bewustzijn van de totale samenleving wordt vergroot om duurzaam waterbeheer mogelijk te maken.

WATERFORUM SURINAME



Duurzame ontwikkeling en duurzaam waterbeheer

Duurzame ontwikkeling is een voortvloeisel uit het groeiende besef dat de natuurlijke bronnen op aarde niet onuitputtelijk zijn en dat de mens zuinig moet zijn op deze hulpbronnen, in het belang van de toekomstige generaties. Bij duurzame ontwikkeling is er ruime aandacht voor de lange termijn effecten van menselijke interventies in het milieu. *Bij duurzame ontwikkeling wordt verantwoord omgegaan met water als een van de belangrijkste natuurlijke hulpbronnen op aarde.* Het laatste decennium is het begrip 'duurzaam waterbeheer' nauw gerelateerd aan duurzame ontwikkeling. Duurzaam waterbeheer is het verantwoord winnen, gebruiken en lozen van water. Dat wil zeggen dat onttrekking van water geen uitdroging van gronden mag veroorzaken en lozing van gebruikt water geen verontreiniging van het milieu tot gevolg mag hebben.

Zuinig omgaan met water

De mondiale uitdagingen op het gebied van water zijn drievoudig: het garanderen van voldoende water om de behoefte aan drinkwater en sanitatie van een steeds groeiende wereldbevolking te dekken, het leveren van voldoende irrigatiewater om aan de steeds groter wordende vraag naar voedsel te kunnen voldoen en het beschermen van de zoetwaterbronnen op aarde. De belangrijkste problemen in de wereld op het gebied van

water zijn watertekorten, overstromingen en uitdroging van land. Het is essentieel om zuinig om te gaan met water. Landen kunnen op diverse manieren het zuinig gebruik van water stimuleren. Nationale en lokale initiatieven om bedrijven en burgers aan te zetten tot verstandig gebruik van water zijn heel belangrijk. Het winnen en distribueren van water zal efficiënter moeten, zodat er minder sprake is van verlies van water. Lekkages in drinkwaternetwerken in woongebieden en verspilling bij de bevoeiing van landbouwgebieden moeten dringend worden aangepakt. Gestimuleerd moet worden om water her te gebruiken voor doeleinden die minder schoon water vereisen, zoals irrigatie en het schoonmaken. Met name moet worden tegengegaan dat verontreinigd afvalwater van industrieën, bedrijven en woongebieden in het oppervlaktewater - dus weer in het milieu - terecht komt.

Waterproblemen in Suriname

Suriname is overvloedig gezegend met water als een van onze natuurlijke hulpbronnen. Wellicht vanwege deze overvloed is het duurzaam waterbeheer in Suriname nog onvoldoende ontwikkeld. De watersector van Suriname kenmerkt zich door een aantal significante problemen. Er is vaker sprake van wateroverlast vanwege overstromingen (zie het recente voorbeeld van Weg naar Zee). De waterafvoer bij grote regenbuien verloopt vaak



VERTROEBELING VAN KREEKWATER DOOR MIJNBOUWACTIVITEITEN FOTO: NIMOS

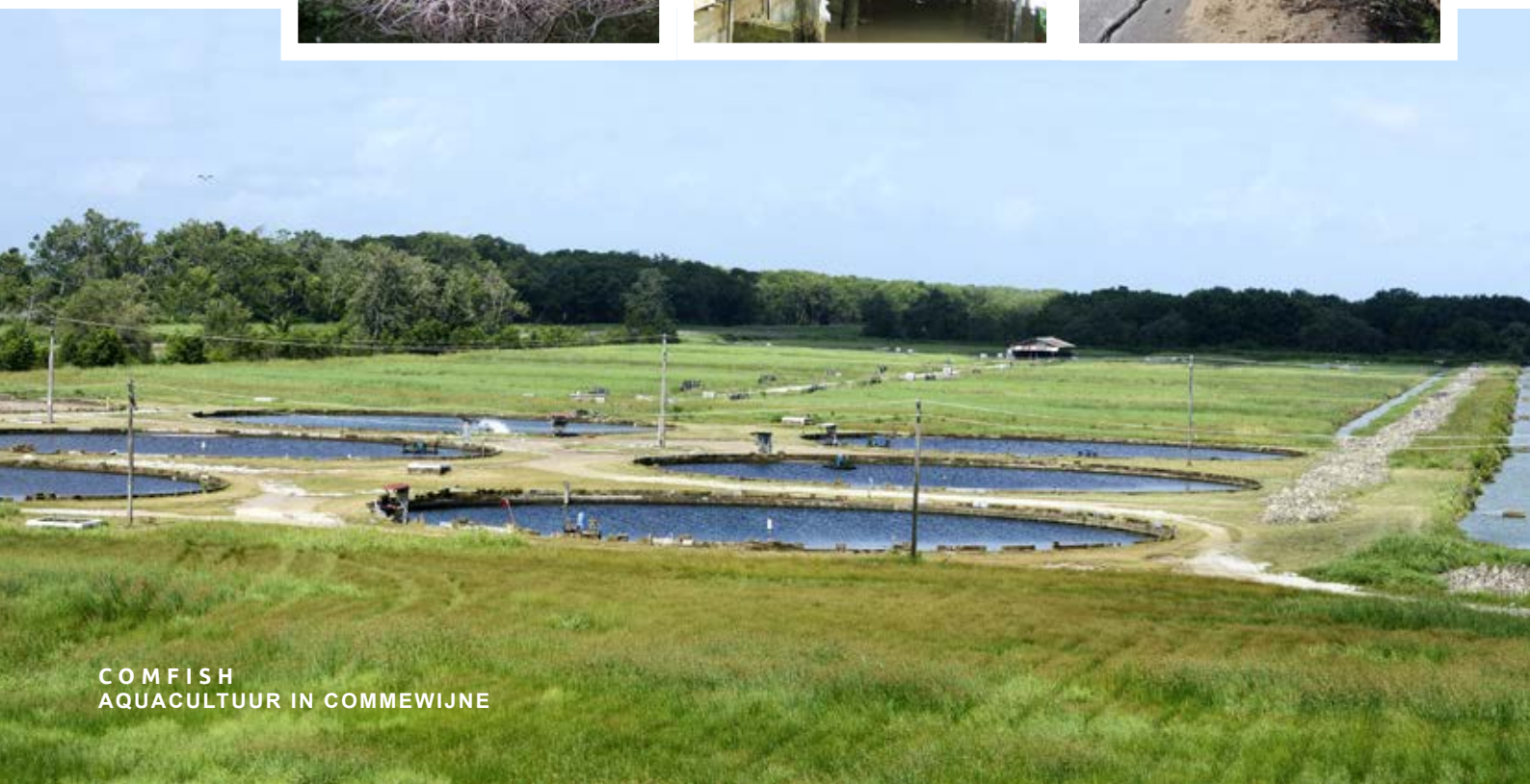
problematisch. Bij vele nieuwe verkavelingprojecten is de afwatering slecht geregeld. Wij kampen met watertekorten in het stuwwater, waardoor de energieopwekking achterloopt. Landbouwgebieden in bijvoorbeeld Nickerie hebben vaak te maken met tekort aan irrigatiewater. Riviertransport is soms beperkt door grote droogten in het binnenland. Drinkwater is niet overal in het land gelijkelijk beschikbaar. Afvalwater van bedrijven wordt vaak ongecontroleerd geloosd in het milieu. Vervuiling van water in het binnenland met kwik baart grote zorgen. Maar ook watervervuiling als gevolg van pesticiden, chemisch afval en rommel wordt steeds manifester. Bij duurzaam waterbeheer biedt onze watersector echter ook perspectieven. Hydro-energie, voedselproductie, recreatie, toerisme en wellicht ook waterexport behoren tot de kansen.

Duurzaam waterbeheer in Suriname

Water is een basisbehoefte van onze samenleving. Om voldoende veilig drinkwater te garanderen, om de wa-

terkwaliteit te bevorderen en om onze waterbronnen duurzaam te beschermen is het dringend vereist om ons waterbeheer te verduurzamen. Instrumenten voor het versterken van duurzaam waterbeheer zijn o.a. het opstellen van het nationaal waterbeleid, afkondigen van waterwetten ter bescherming van waterbronnen en waterkwaliteit, versterken van waterinstituten, opleiden van technisch kader, onderzoek en dataverzameling, waterkwaliteitsmetingen en een goede coördinatie tussen overheid, bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties. Maar het allerbelangrijkste is dat het bewustzijn van de totale samenleving rondom het belang van duurzaam waterbeheer in Suriname wordt vergroot.

Het Waterforum Suriname is opgericht op 12 december 2012 en heeft als doel het bevorderen van duurzaam waterbeheer in Suriname. Voor meer informatie waterforumsuriname@gmail.com.



COMFISH
AQUACULTUUR IN COMMEWIJNE

VSB - LEGITIMITEIT EN KORT HISTORISCH OVERZICHT VAN DE BELANGRIJKSTE TIJDSPERIODEN

Haar legitimiteit ontleent de Vereniging Surinaams Bedrijfsleven aan de nationale en internationale erkenning van het tripartisme, waarin naast de werkgevers ook de werknemers en de overheid deel van uitmaken. De belangenbehartiging is na 1975 verwerkt in de Grondwet van Suriname.

Om inhoud te kunnen geven aan haar doelstellingen opereert de VSB op een drietal niveaus:

- Het niveau van de ‘Unionized (grote) Private Sector’, waarop arbeidsverhoudingen, Foreign Direct Investment, grote bijdrage aan het Bruto Binnenlands Product en “Highly-Skilled Labour” aan de orde zijn.
- Het niveau van de ‘Domestic Private Sector’ van de SME, Small and Medium Size Enterprises, waarop business development services training, certificering, informatie en “decent employment” een rol spelen.
- Het niveau van de “Civil Society Private Sector”, waarop vooral professionaliseren, training, clustering (businessnetwerk) aan de orde zijn.

Door samen op te trekken binnen één overkoepelende organisatie wordt op meer effectieve en efficiënte wijze gewerkt aan de bevordering van de welvaart van Suriname.

VSB 1950-1960: de fase na de oprichting

De oprichting van de Vereniging vindt plaats in de bredere context van de heersende tijdsgeest en de op handen zijnde staatkundige ontwikkelingen die met zich meebracht dat bij ondernemers in Suriname een sterke behoefte bestaat aan een onafhankelijke vereniging. De economische ontwikkeling wordt ondersteund door fondsen uit het Welvaartsfonds (1947) en het Tienjarenplan (1954). Kenmerkend voor het eerste decennium is de duidelijke erkenning van de Vereniging als adviesinstantie van de overheid. Overleg met de overheid vindt plaats en adviezen worden uitgebracht over onder meer het stelsel van importvergunningen en importbeperkingen, en over de “Saneringsmaatregelen” ter beperking van de voorraadvorming van consumptiegoederen. Aan de Minister van Sociale Zaken wordt advies uitgebracht over de Ontwerp Verordening tot regeling van Collectieve Arbeidsovereenkomsten.

De Vereniging zet zich verder in voor het opzetten van nieuwe instituten ter ondersteuning van de economische ontwikkeling. Zij richt de Handelsavondschool op en de Stichting Surinaams Arbitrage Instituut (SAI), en bekleedt het voorzitterschap van de op haar initiatief ingestelde Commissie (later een Stichting) tot bevordering van het Toerisme.

VSB 1960-1975: transformatie van de economie

De VSB en haar leden dragen bij aan het tot stand komen van nieuwe economische activiteiten op basis van de natuurlijke hulpbronnen van Suriname, daarbij aangestuurd door de overheidsplannen voor de economische opbouw, zoals het Tienjarenplan, de twee Vijfjaren Plannen, en het Brokopondoplan met de bouw van de Krachtcentrale te Afobakka. De sociaal-maatschappelijke en economische verhoudingen veranderen. Er komt een golf van economische subsectoren van de grond waarbij naast grote ondernemingen ook kleine bedrijven ontstaan. Surinaamse ondernemers komen aan het firmament met de productie van goederen en diensten. Kenmerkend voor deze periode is ook de groei van de overheidsinterventies in de economie, met als gevolg een sterke groei van de publieke sector en van het aantal parastatale bedrijven.

De Vereniging brengt vele adviezen uit over het ontwikkelingsbeleid, vooral gericht op het industrialisatiebeleid, versterking en uitbreiding van de gevestigde bedrijven, bedrijfsvestigingsbeleid. Op haar initiatief wordt de Rijstunie en de Vereniging van Exporteurs opgericht, en richt zij de Middelbare Handelsschool op. De Vereniging participeert in het bipartite (VSB en vakbeweging) overlegorgaan, de Commissie van de Arbeid, om te komen tot goede en duurzame sociale verhoudingen tussen werkgevers en werknemers. Zij vertegenwoordigt de werkgevers ook in het bestuur van de Stichting Scholingsinstituut voor de Vakbeweging in Suriname (SIVIS).

VSB 1975-1980: moeizaam functioneren in tripartiet verband

De VSB wordt na de Onafhankelijkheid beschouwd als een volwaardige sociale partner, die echter toch moeizaam moet functioneren als partner van de overheid en de vakbeweging. De politieke overheid domineert de economische richting van het land en de vakbeweging blijft in deze periode wantrouwig ten opzichte van de werkgeversvereniging. De ontwikkelingsrichting wordt ondersteund door fondsen uit de “Overeenkomst tussen Suriname en Nederland betreffende ontwikkelingssamenwerking”

(1975), de zgn. Verdragsmiddelen, met als basis het “Programma voor de sociaal-economische ontwikkeling van Suriname”, en de bijlage “Mobilisatie van het Eigene”.

De Vereniging presenteert in 1977, ter gelegenheid van de kabinetsformatie, in een uitgebreid memorandum haar visie op de sociaaleconomische ontwikkeling. Ook brengt zij een goed onderbouwd advies uit over het wetsontwerp ter invoering van een Algemene Ziektenkostenverzekering. Deze wet wordt in 1977 door De Nationale Assemblée goedgekeurd.

1980-1990: werken aan democratisering

In deze periode voltrekt zich een versneld proces van ‘terugtrekking’ van de Nederlandse en andere buitenlandse belangen uit Suriname. De Vereniging wordt uitgenodigd om te participeren in bestuursactiviteiten van het land, waaronder participatie in de Denkgroep, het Topberaad, de Planraad, en Raad van Bestuur van het Staatsziekenfonds. In deze periode participeert de Vereniging ook voor de eerste keer in de tripartiete delegatie ter bijwoning van de International Labour Conference (ILC). De Vereniging zet haar visie over de terugkeer tot de democratie uiteen in verschillende memoranda en levert een belangrijke bijdrage aan de totstandkoming van de Grondwet in 1987 en de daarop gehouden Algemene, Geheime en Vrije verkiezingen in 1987.

Wat betreft de sociale en economische ontwikkeling zet de Vereniging haar visie uiteen over onder meer de aanpassingen van de investeringswet, een nieuw grondbeleid, protesteert zij met een lijvig memorandum tegen de inwerkingtreding van het Decreet voor inschakeling van de Société Générale de Surveillance (SGS), en dient zij in 1987 bij het Topberaad het VSB Nationaal Werkplan in.

1990-2010 : een veranderde maatschappelijke context

De Vereniging speelt op actieve wijze in op de veranderende economische context: structurele aanpassingsperiode (begin 90-jaren), globalisatie, internationale economische integratie - waaronder toetreding tot CARICOM - en handelsliberalisatie. In een reeks van nota's en rapporten brengt zij haar visie tot uiting over de invoering en uitvoering van het Structureel Aanpassings Programma (SAP) en het gevoerde financieel-economisch beleid. Zij gaf daarbij aan dat bij de invoering van het SAP de meest geëigende weg die van een Sociaal Accoord moest zijn. De Vereniging is ook actief vertegenwoordigd in de Commissie ter voorbereiding van de instelling van een Sociaal Economische Raad (SER), die in 1997 advies uitbracht aan de President. De SER wordt echter pas in 2009 geïnstalleerd. In 1998 levert de Vereniging in het Gestructureerd Samenwerkingsverband (oppositie, gezamenlijke vakbeweging en de VSB) een structureel aandeel in het scheppen van condities voor het verbeteren van het sterk verslechterde ondernemingsklimaat en de financieel-economische en politieke situatie.

De Vereniging heeft zich in deze periode nationaal en internationaal weten te versterken in de positie van overkoepelende werkgeversorganisatie in Suriname. Waar nodig worden strategische allianties aangegaan met andere actoren in Suriname uit de private, semipublieke en publieke sectoren, waaronder het Suriname Business Forum, voor ‘Business Development Services’ aan het gehele bedrijfsleven. Samen met de ministeries van ATM en TCT richt zij in 2006 de Stichting Suriname Hospitality and Training Centre (SHTTC) op. Zij werkt vanaf 2008 nauw samen met het ministerie van PLOS voor de uitvoering van de nationale certificeringprogramma's. In 2008 neemt zij de coördinatie van de Suriname Business Coalition against HIV & AIDS, over. In regionaal verband treedt zij in 1994 als volwaardig lid toe tot de Caribbean Employers' Confederation.

2010- heden : dialoog met de overheid blijft moeizaam

De Vereniging blijft zich actief inzetten om de belangen van het gehele bedrijfsleven, maar ook de samenleving als geheel, actief te behartigen. Zij participeert in diverse raden en commissies, waaronder de Staatsraad, de Bemiddelingsraad voor Geheel Suriname, en het Arbeids Advies College (AAC). Zij levert een structurele bijdrage in de tripartiete stuurgroep “Institutional Strengthening of the Transport Sector” (2009-2011), en neemt vanaf 2013 actief deel aan de werkgroep Suriname National Training Authority. In samenwerking met het ministerie van ATM en RAVAKSUR organiseert zij in april 2011 het belangrijke seminar “Modernisatie en Harmonisatie van de Surinaamse Arbeidswetgeving”. In 2011 - 2014 begeleidt zij de Executive Opinion Survey als partner van het ‘Centre for Global Competitiveness and Performance’ van het Wereld Economisch Forum. Als partner van Suriname Yellow Pages werkt zij aan het bevorderen van Customer Service. In 2013 neemt zij het initiatief om het Surinaams Arbitrage Instituut te heractiveren. In augustus 2014 wordt het vernieuwde SAI plaats gelanceerd.

Samen met andere bedrijfslevenorganisaties ziet de VSB zich echter genoodzaakt om de overheid tot dialoog op te roepen over de eenzijdig genomen overheidsbeslissingen voor de instelling van de Pre-shipment SGS inspectie bij de invoer van goederen, over de eenzijdige beslissing van de overheid om de beschikking voor gedeeltelijke vrijstelling van rechten bij invoering van bedrijfsmiddelen, stilzwijgend te laten aflopen, en over de eenzijdige overheidsbeslissing voor het verhogen van

de energietarieven voor bepaalde bedrijven. De PSI wordt opgeschort, in 2014 wordt een nieuwe beschikking ten aanzien van de vrijstellingen, van kracht, de energietarieven zijn (nog) niet ingevoerd. De Vereniging geeft ook gedegen commentaar op de drie sociale wetten, minimumloon, basiszorgverzekering en algemeen pensioen. Naar de mening van de Vereniging zijn deze wetten te haastig tot stand zijn gekomen waardoor bij bedrijven vele onduidelijkheden bestaan.

De Vereniging roept in deze periode de regering ook *herhaaldelijk* op om de SER opnieuw te installeren na het aflopen van de eerste zittingsperiode in 2011. Om principiële redenen besluit zij echter niet te participeren in een *ad hoc* mechanisme voor tripartite overleg. Zij participeert wel in tripartiete verband in de ontwikkeling van het eerste Decent Work Country Programme van Suriname dat op 5 januari 2015 wordt ondertekend.

Regionaal en international blijft de Vereniging in nauw contact met de ILO, de IOE en de CEC, maar ook met andere organisaties die de rol van het bedrijfsleven als drijver van economische ontwikkeling erkennen en als zodanig met werkgevers willen samenwerken.

De Vereniging zet ook duidelijk haar visie uiteen over duurzame ontwikkeling, de rol van bedrijven door maatschappelijk verantwoord ondernemen, en de noodzaak van een goed ondernemingsklimaat, in het MANIFEST “Suriname op een kruispunt: van herstel naar duurzame sociaal-economische ontwikkeling” (2010) en het MANIFEST “De weg naar duurzame ontwikkeling” (2015).



Consultants and Engineers with international expertise!
Since 1966



Disciplines:
Water
Infrastructure
Environment
Land development



S.V. Voorwaartslaan # 18,
P.O. Box: 1047, Paramaribo—Suriname
Tel.: +597- 431270/ 431290/ 431292,
Fax: +597 431294
E-mail: info@ilacnv.com,
Website: www.ilaco.sr



65 JAAR VSB

INDRUKKEN VAN DE RECEPTIE OP 28 MAART 2015



HOTEL SNAPOLSKY

DOWNTOWN PARAMARIBO





HAVENBEHEER
SURINAME
Port Management Company

N.V. HAVENBEHEER SURINAME



ACCOMMODATING OUR FUTURE

Havenlaan Zuid 5 • P.O.box 2307 • PARAMARIBO - SURINAME

T (+597) 404044 / 403625 • F (+597) 403691

E smeport@sr.net

WWW.HAVENBEHEER.COM

‘GOLD FROM THE SKY’

IAMGOLD/Rosebel Gold Mines nam op 28 oktober 2014 haar zonne-energie project officieel in gebruik. Deze ‘solar farm’ heeft een geïnstalleerd vermogen van dagelijks 5 megawatt (MW) Hiermee bespaart het bedrijf op jaarbasis US\$ 1.5 miljoen aan energiekosten.

MARION MAK, SOCIOLOOG

Na een prehaalbaarheidsstudie in 2013 was de keuze voor IAMGOLD / Rosebel Gold Mines snel gemaakt om een grootschalig zonne-energie project op te zetten. De energiekosten voor de winning van het goud waren in de voorgaande jaren flink gestegen doordat bij het mijnen steeds harder gesteente verbrijzeld en vermalen moest worden, terwijl in 2013 een daling van de wereldmarktprijs voor goud inzette. Bovenal bestond er bij IAMGOLD een groot vertrouwen in de technologie van zonne-energie. “Het aanpassen van dergelijke technologieën aan onze bedrijfsactiviteiten is precies de soort innovatie die deze industrie nodig heeft om in de toekomst succesvol te zijn”, stelde IAMGOLD President & CEO Steven Letwin. Maar ook voor IAMGOLD was het opzetten van een ‘solar farm’ geheel nieuw, de eerste in de wereld voor deze Canadese multinational.

De ontwerpfase ging in oktober 2013 van start en werd in maart 2014 afgerond waarna direct met de

constructie werd begonnen. Op ruim acht hectare zijn 16.800 zonnepanelen geïnstalleerd. Het project is uitgevoerd door IAMGOLD’s eigen Department Engineering & Construction Team. Het projectteam bestond uit de expert Serge Théberge, een kleine groep expats en ongeveer 100 lokale werknemers/contractors. De investeringen bedroegen US\$ 12 miljoen die in 7-9 jaar zullen zijn terugverdiend. De levensduur van het project is geschat op 25 jaar. De zonnepanelen zijn geïnstalleerd onder een hoek van 15 graden zodat regenwater gemakkelijk weg kan stromen en stof kan wegwassen. De ideale hoek is 6 graden. Een alternatief zou bestaan uit roterende panelen, maar dat zou voor een pilot project te kostbaar zijn.

IAMGOLD zal de technische informatie delen met overheidsinstanties en de Anton de Kom Universiteit van Suriname.



SOLAR FARM
FOTO IAMGOLD



INDRUKKEN VAN DE LAUNCH VAN HET MANIFEST

“DE WEG NAAR DUURZAME ONTWIKKELING”



CONFERENTIERUIMTE HERMITAGE MALL

BENT U OP ZOEK NAAR EEN GESCHIKTE ZAAL?
STOP NU MET ZOEKEN WANT BIJ ONS BENT U OP HET JUISTE ADRES!

Wij hebben een mooie grote zaal beschikbaar voor allerlei gelegenheden waarbij aan alles is gedacht. De zaal beschikt over een grote bar, internet verbinding en toiletten. U heeft de mogelijkheid om uw eigen catering te verzorgen en een muziekinstallatie te plaatsen. Er is voldoende parkeergelegenheid.

Onze zaal is tegen een aantrekkelijke prijs te huur voor de volgende gelegenheden: workshops, het geven van lessen, maar ook voor zakelijke doeleinden zoals presentaties, vergaderingen en overige meetings!

Interesse? Wenst u een offerte te ontvangen of heeft u vragen?

Bel ons op: 463295 (ma - vrij van 8.00 - 16.00u) of

Mail ons op: hermitagemall@suvam.net



Succes in het ondernemen is afhankelijk van de juiste financiële partner.

Met meer dan 78 jaar kennis en ervaring heeft de Hakrinbank de expertise in huis om u te helpen uw bedrijf op te zetten. Wij bieden een uitgebreid assortiment aan financiële producten, diensten en advies aan.

Ons doel is om u te ondersteunen uw bedrijfsdoelen te realiseren. Eén van onze belangrijkste middelen daartoe is het verstrekken van krediet zodat uw bedrijf kan groeien!

U bent van harte welkom bij de Hakrinbank.
Uw financiële partner bij elke stap.



Hakrinbank Hoofdkantoor
P.O. Box 1813
Dr. Sophie Redmondstraat 11-13
Paramaribo, Suriname
☎ (597) 477722 | 📠 (597) 475073
clientservice@hakrinbank.com
www.hakrinbank.com

VERENIGING SURINAAMS BEDRIJFSLEVEN

28 MAART 1950 - 28 MAART 2015



MANIFEST

DE WEG NAAR DUURZAME ONTWIKKELING

65

YEARS

Suriname Trade
and Industry
Association

N.V. VSH Transport

N.V. VSH Shipping

N.V. VSH Logistics

N.V. VSH Trading

N.V. VSH FOODS

N.V. CIC

N.V. VSH Steel

VSH United Group of Companies
congratulates *Suriname Trade and
Industry Association* on celebrating 65 years
of support to the Suriname business community.

Here's to many more supportive years to come.

INHOUD

INLEIDING	43
DE ROL VAN DE LEDEN VAN DE VERENIGING	46
DE VERWACHTINGEN VAN DE LEDEN VAN DE VERENIGING INZAKE OVERHEIDSBELEID	51
SLOTWOORD	57

MISSIE

TOEGEWIJD WERKEN AAN EEN COMPETITIEF ONDERNEMERSCHAP
DAT HOOGWAARDIGE GOEDEREN EN DIENSTEN PRODUCEERT OP EEN
MAATSCHAPPELIJK EN MILIEU VERANTWOORDE WIJZE.

VISIE

DE VSB IS DE TOONAANGEVENDE VERTEGENWOORDIGER EN
BELANGENBEHARTIGER VAN HET SURINAAMS BEDRIJFSLEVEN EN STREEFT
ALS WERKGEVERSORGANISATIE NAAR EEN LEIDENDE ROL IN DE REGIO.

KERNWAARDEN

KWALITEIT
OBJECTIVITEIT
INTEGRITEIT
VERTROUWEN
TRANSPARANTIE
ONAFHANKELIJKHEID
REPRESENTATIVITEIT
CORPORATE GOVERNANCE
CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY
SOCIALE DIALOOG
TRIPARTISME
RECHTSZEKERHEID
RECHTSORDE

INLEIDING

Het 65-jarig bestaan van de Vereniging Surinaams Bedrijfsleven op 28 maart 2015 komt op een moment, dat nationaal en internationaal keuzes gemaakt moeten worden welke bepalend zullen zijn voor de koers voor verdere ontwikkeling in de komende vijf tot vijftien jaren, zowel in Suriname als wereldwijd.

Nationaal zijn de verkiezingen van 25 mei op komst, die de beslissing zullen brengen welke partij de komende vijf jaren de regering van Suriname zal uitmaken en dus richting zal geven aan het ontwikkelingsproces van ons geliefd land. Hoewel het Suriname de afgelopen jaren qua economische groei goed is vergaan, moet opgemerkt worden, dat de groei veelal voortspoot uit gunstige omstandigheden, meer specifiek de wereldmarktprijzen van onze twee belangrijkste exportproducten, namelijk goud en olie. De huidige economische situatie geeft duidelijk aan, dat deze groei op een te smalle economische basis is gestoeld. Door de grote afhankelijkheid van onze minerale hulpbronnen heeft de vertaling naar duurzame ontwikkeling onvoldoende plaatsgevonden in de afgelopen jaren.

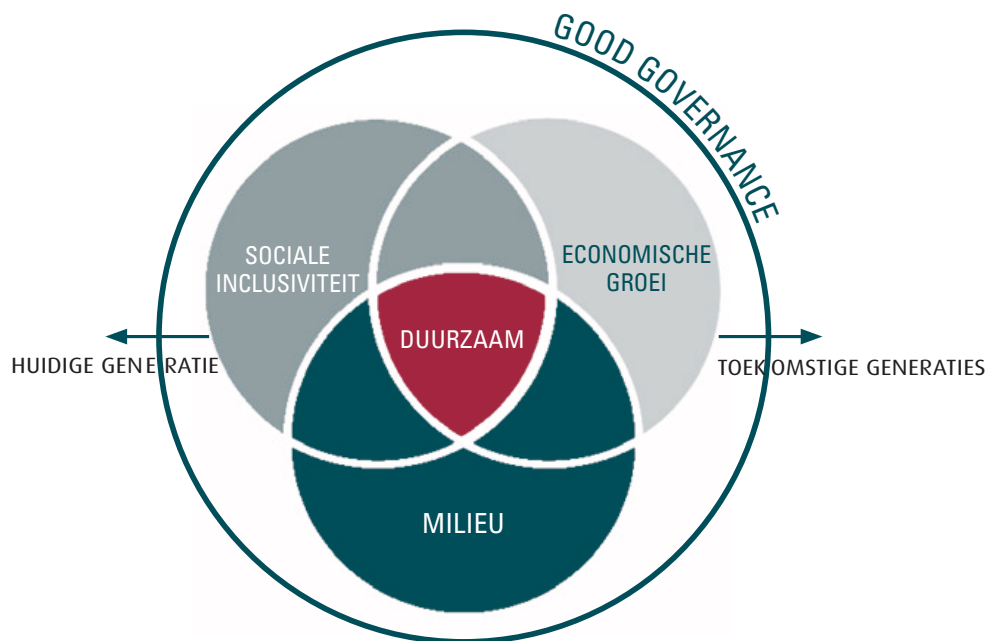
Internationaal zal de globale gemeenschap beslissen over de post-2015 ontwikkelingsagenda. De verwachtingen zijn dat de wereld van de Millennium Development Goals (MDGs) zal overstappen op de Sustainable Development Goals (SDGs). In zijn 'Synthesis report' van september 2014 stelt de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties voor dat 17 Sustainable Development Goals worden geadopteerd door de internationale gemeenschap. Deze SDGs zullen na adoptie in de komende vijftien jaren geïmplementeerd moeten worden.

Voor de Vereniging Surinaams Bedrijfsleven (hierna te noemen de Vereniging) is duurzame ontwikkeling een veelomvattend proces, waarbij een samenleving op geïntegreerde en inclusieve wijze duurzame vooruitgang boekt op economisch en sociaal gebied met inachtneming van het milieu en de noodzaak van het behoud daarvan.

Hierbij is de Vereniging van mening dat duurzame ontwikkeling vier samenhangende componenten heeft:

- ❖ **Economische groei**
- ❖ **Sociale inclusiviteit**
- ❖ **Duurzaamheid van het milieu**
- ❖ **Good Governance**

De Vereniging ziet Good Governance als een conditie, die te allen tijde vervuld moet worden, zodat de overige componenten gerealiseerd kunnen worden.



De Vereniging is ervan overtuigd, dat duurzame ontwikkeling in Suriname en wereldwijd een doel is dat nagestreefd moet worden. Duurzame ontwikkeling heeft namelijk de potentie om bepaalde sociale, economische en ecologische vraagstukken tot het verleden te laten behoren.

Voor leden van de Vereniging is maatschappelijk verantwoord ondernemen oftewel duurzaam ondernemen een in elkaar vloeiend bedrijfsproces, waarbij winstgevendheid en sociale en milieu aspecten met elkaar verbonden zijn om de continuïteit van het bedrijf te garanderen. Immers, steeds meer belanghebbenden, zoals werknemers, klanten, aandeelhouders, buurtbewoners, maar ook de gemeenschap als geheel, verwachten van bedrijven, dat zij rekening houden met de sociale aspecten (people), economische aspecten (profit) en milieu aspecten (planet) bij het zakendoen. Het gaat daarbij onder meer om arbeidsomstandigheden, kwaliteit, concurrentievermogen, transparantie, ethisch zakendoen, veiligheid, en de zorg voor het behoud van het milieu. Duurzaam ondernemen beoogt dus waarde te scheppen op economisch, ecologisch en sociaal gebied en vergt, dat bij bedrijfsbeslissingen een afweging wordt gemaakt tussen deze drie factoren. Duurzaam ondernemen wordt daarmee steeds belangrijker voor ondernemend Suriname en voor duurzame ontwikkeling.

De Vereniging is bereid om haar bijdrage te blijven leveren aan duurzame ontwikkeling en hoopt dat de nieuw gekozen regering en overige groeperingen in Suriname, maar ook internationaal de lidlanden van de Verenigde Naties, bewust de keuze maken voor duurzame ontwikkeling.

DE ROL VAN DE LEDEN VAN DE VERENIGING

Bedrijven vervullen een belangrijke rol in het bereiken van duurzame ontwikkeling. De Vereniging wenst dan ook te verklaren, dat haar visie over de rol van de private sector in onze samenleving welke vijf jaren geleden in haar “Manifest 60 jaar Vereniging Surinaams Bedrijfsleven” werd opgenomen, nog steeds van kracht is, namelijk:

“Een competitieve en sociaal verantwoordelijke private sector die hoogwaardige goederen en diensten produceert op een maatschappelijke en milieuverantwoorde wijze en die adequaat inspeelt op de veranderingen in de internationale markteconomie. Een private sector die is opgebouwd door goed geschoolde, innovatieve en ondernemingsgezinde burgers.”

Deze visie geeft duidelijk de rol van de Vereniging aan. Door een nadere uitwerking van de vier samenhangende componenten van duurzame ontwikkeling geeft de Vereniging aan hoe zij concreet invulling geeft en denkt te geven aan deze visie en daarmee aan het stimuleren en bereiken van duurzaam ondernemen en duurzame ontwikkeling.

ECONOMISCHE GROEI

STANDPUNTEN

Economische groei vormt de basis voor verdere sociaal-economische ontwikkeling.

De private sector is de drijver van economische groei. De vergroting van het concurrentievermogen van het Surinaams bedrijfsleven is daarmee een noodzaak voor verdere economische groei.

Bedrijven moeten de verantwoordelijkheid blijven nemen voor duurzaam ondernemen om bij te dragen aan een nieuwe, duurzame economische groei. Samenwerking met de sociale partners: de overheid en de vakbeweging, maar ook met niet-gouvernementele organisaties en met kennisinstituten, is hierbij een gegeven.

BIJDRAGE VAN DE LEDEN AAN ECONOMISCHE GROEI

Het starten, continueren of uitbreiden van bedrijfsactiviteiten in Suriname, om zodoende een bijdrage te blijven leveren aan verdere economische groei van ons land.

Het investeren in de niet-traditionele groeisectoren en daarmee de productiebasis van ons land verbreden.

Het produceren van kwalitatief goede producten en diensten en het toepassen van innovaties om te voldoen aan de eisen van de consument en van deze tijd.

Het verbeteren van de productiviteit van hun ondernemingen en dus het effectief en efficiënt managen van alle middelen om het concurrentievermogen te verhogen.

Het zoeken en penetreren van afzetmarkten buiten de grenzen van Suriname om de levensvatbaarheid en continuïteit van hun bedrijf te garanderen en noodzakelijke deviezen te genereren.

SOCIALE INCLUSIVITEIT

STANDPUNTEN

Het hebben van werk in de formele sector draagt bij aan sociale inclusiviteit.

Goed en fatsoenlijk werk volgens de 'Decent Work' agenda van de International Labour Organization, die de Vereniging Surinaams Bedrijfsleven sinds 1999 ondersteunt, is essentieel voor de verbetering van sociale inclusiviteit in Suriname.

In onze samenleving zijn er speciale groepen, die bijzondere aandacht verdienen om hun sociale inclusiviteit te vergroten.

Lifelong learning en de ontwikkeling van skills zijn cruciaal voor de vergroting van de sociale inclusiviteit.

BIJDRAGE VAN DE LEDEN AAN SOCIALE INCLUSIVITEIT

Het creëren van werkgelegenheid en het scheppen van een goed werkklimaat, nu en in de toekomst.

Het promoten en respecteren van standaarden en fundamentele principes en rechten betreffende werk.

Het in dienst nemen en faciliteren van personen met een beperking of personen met chronische ziekten.

Het meewerken aan de verbetering van de effectiviteit en dekking van sociale protectie voor een ieder.

Het stimuleren van innovatief management en sociale innovatie.

Het investeren in de duurzame inzetbaarheid van arbeidskrachten door het bevorderen van beroepsgerichte scholing en vorming op alle niveau's van onze samenleving.

Het bevorderen van gezondheid en veiligheid op de werkvloer (Occupational Health & Safety), maar ook het stimuleren van een 'Healthy Life Style' van medewerkers, familieleden en de samenleving als geheel.

DUURZAAMHEID VAN HET MILIEU

STANDPUNTEN

Na de mens is het milieu het kostbaarste bezit van Suriname.

De biodiversiteit, flora en fauna van Suriname moet beschermd worden, zodat het behouden blijft voor de huidige generatie, maar ook voor toekomstige generaties.

BIJDRAGE VAN DE LEDEN AAN DE DUURZAAMHEID VAN HET MILIEU

Het ondernemen op een milieuvriendelijke en -verantwoorde wijze, inclusief het in beeld brengen van de impact van producten, diensten en productieprocessen op het milieu -waaronder de afvalstromen en afvalproblematiek, het gebruik van chemicaliën in bedrijfsprocessen, het kappen van bossen en bodemerosie- en het implementeren van maatregelen om een mogelijke negatieve impact te mitigeren of te elimineren.

Het bevorderen en meewerken aan de vergroening van de economie van Suriname met daarbij speciale aandacht voor duurzaam en efficiënt energiegebruik, duurzame bosbouw, en het op een milieuverantwoorde wijze ontwikkelen van de industriële, agrarische en de toerismesector.

GOOD GOVERNANCE

STANDPUNTEN

Good Governance is in de 21ste eeuw een absolute noodzaak in alle democratische samenlevingen.

Verkiezingswinst mag nimmer beschouwd worden als een mandaat om alleen te heersen en relevante maatschappelijke actoren buiten spel te zetten.

De principes van sociale dialoog en tripartisme moeten op alle niveau's gewaarborgd worden in overeenstemming met de Constitutie van de International Labour Organization.

BIJDRAGE VAN DE LEDEN AAN GOOD GOVERNANCE

Het overleggen en samenwerken met de overige sociale partners, de overheid en vakbeweging, om overeenstemming te bereiken over en uitvoering te geven aan doelen en beleid op diverse gebieden.

Het meewerken aan het installeren van de Sociaal Economische Raad (SER) voor een nieuwe zittingsperiode, zodat de SER haar waarde voor Suriname weer kan bewijzen.

Het actief participeren in Raden, Commissies en andere overleg- en toezichtstructuren.

Het uitvoering geven aan goed bestuur binnen hun bedrijven door het toepassen van de principes van Corporate Governance, zoals het tegengaan van corruptie en betonen van productverantwoordelijkheid.

DE VERWACHTINGEN VAN DE LEDEN VAN DE VERENIGING INZAKE OVERHEIDSBELEID

De Vereniging is zich ervan bewust dat in iedere democratische samenleving de regering en het overheidsapparaat een grondwettelijke rol te vervullen hebben om er voor zorg te dragen dat middels beleid en andere uitvoerende activiteiten, het belang van iedere burger en ingezetene op adequate wijze behartigd wordt. De Vereniging erkent dus, dat de overheid een belangrijke rol heeft te vervullen om duurzame ontwikkeling in Suriname mogelijk te maken.

De Vereniging stelt voor dat de nieuwe regering na de verkiezingen een 2030 Nationale Visie voor Duurzame Ontwikkeling na breed overleg in de Sociaal-Economische Raad ontwikkelt, waarbij andere maatschappelijke groepen en politieke partijen ook geconsulteerd worden. Een dergelijke visie zal duidelijkheid verschaffen hoe de sociale partners duurzame ontwikkeling in Suriname zien in 2030, maar ook over de koers welke ons land in de komende 15 jaren zal moeten volgen om deze duurzame ontwikkeling mogelijk te maken. Het overheidsbeleid, vooral de ontwikkelingsplannen, maar ook het handelen van de overige sociale partners, zal hierop gericht moeten zijn.

Zoals eerder aangegeven, ziet de Vereniging Good Governance in het kader van duurzame ontwikkeling als een conditie die te allen tijde vervuld moet worden om de realisatie van de overige drie componenten van duurzame ontwikkeling mogelijk te maken.

GOOD GOVERNANCE

LEDEN VERWACHTEN DAT DE OVERHEID HET VOLGENDE ZAL REALISEREN

Het wederom volledig operationeel maken van de Sociaal Economische Raad (SER), zodat voorstellen over duurzame ontwikkeling grondig bestudeerd en besproken kunnen worden tussen de drie sociale partners.

Het bevorderen van Privaat-Publieke Partnerschappen.

Het accepteren en gebruiken van constructieve kritiek om voorstellen met betrekking tot beleid of beleidsuitvoering wederom te toetsen en/of bespreekbaar te maken middels dialoog.

Het opnemen van vertegenwoordigers van de werkgevers en vakbeweging in Raden en Commissies die een sociaal-economisch oogmerk hebben, conform de richtlijnen van de ILO.

Het verhogen van de kwaliteit van het overheidsapparaat, waarbij de overheid zich concentreert op haar kerntaken om een effectieve en efficiënte dienstverlening aan de samenleving te waarborgen en ruimte te creëren voor ontwikkeling van de private sector.

Het bevorderen van het veiligheidsgevoel van iedere burger door het nemen van maatregelen om de criminaliteit en ondoordacht handelen in het verkeer terug te dringen.

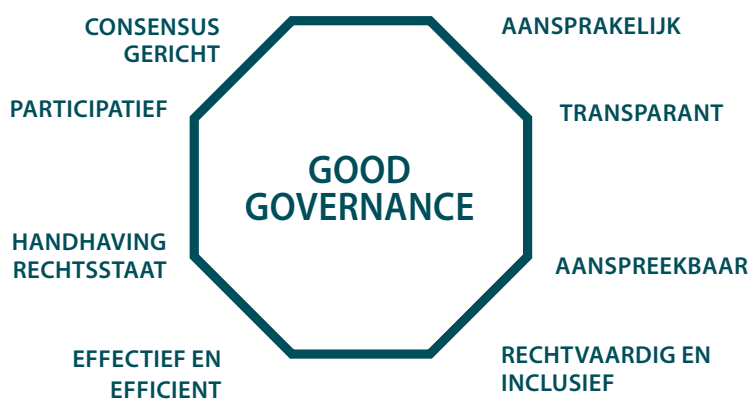
Het voeren van een transparant, voorspelbaar en rechtvaardig overheidsbeleid waarbij de overheid rekenschap aflegt van het overheidsgebeuren aan de daartoe geëigende organen. Een beleid, dat ook bevoordeling en oneerlijke concurrentie uitbant.

Het toepassen van ruimtelijke ordening en economische zonering die een gezond en veilig leefklimaat voor de bevolking waarborgen, de voorspelbaarheid voor investeerders vergroot en de economische groei niet stagneert door onproductieve uren en verspilling door filevorming en verkeersopstoppingen. De ruimtelijke ordening en economische zonering moeten voorts de basis vormen voor een transparante, verantwoorde en rechtvaardige gronduitgifte.

Het duidelijk aangeven aan welke milieu-, veiligheids-, gezondheids- en arbeidsvoorwaarden bedrijven zich per sector moeten committeren bij het opzetten en opereren van het bedrijf, en de consequenties bij het niet naleven van deze voorwaarden. Het versterken of in het leven roepen van sterke, capabele controle instituten en onafhankelijke beroepsinstanties is hierbij een voorwaarde.

Het hanteren van een transparant, verantwoord en duurzaam inkoopbeleid voor goederen en diensten door de overheid waarbij aangestuurd wordt op het creëren van een level playing field voor inschrijvende bedrijven.

Het depolitiseren van staatsbedrijven, overheidsinstituten en de centrale overheid met als doel een maximale inzet van de aanwezige skills en kennis in ons land.



ECONOMISCHE GROEI

LEDEN VERWACHTEN DAT DE OVERHEID HET VOLGENDE ZAL REALISEREN

Het voeren van een transparant, evenwichtig en prudent macro-economisch en financieel beleid, welke de voorspelbaarheid van de economie bevordert.

Het opzetten van een Fonds voor Duurzame Ontwikkeling, dat spaart voor toekomstige generaties en een Hulp Fonds, dat aangewend kan worden in tijden van nood.

Het creëren van de benodigde randvoorwaarden, welke bedrijven in staat stellen om hun rol als drijver van duurzame economische groei te vervullen.

Het bevorderen en ondersteunen van het Midden- en Kleinbedrijf, gelet op het feit, dat meer werkgevers nodig zijn om werkgelegenheid in de formele sector te scheppen.

Het daadwerkelijk uitvoeren van het in 2013 opgestelde 'Doing Business Hervormings Programma', het moderniseren en introduceren van wet- en regelgeving, en het versterken of opzetten van de relevante uitvoeringsorganen om het concurrentievermogen van het Surinaams bedrijfsleven naar een hoger niveau te tillen.

Het voeren van een gericht beleid om de financieringsmogelijkheden voor het opstarten of continueren van bedrijfsactiviteiten te vergroten.

Het ondersteunen van exporteurs met maatregelen gericht op trade promotion, trade facilitation en 'fair trade'.

Het voeren van een handels- en immigratiebeleid, gericht op de bevordering van duurzame investeringen door niet - CARICOM burgers in sectoren, die onderontwikkeld of onontwikkeld zijn en het voorkomen van wildgroei in sectoren die al goed ontwikkeld of reeds overontwikkeld zijn.

Het voeren van een weloverwogen beleid voor diversificatie en verbreding van de productiestructuur door het stimuleren van duurzame groeisectoren.

Het ontwikkelen van een Research en Development (R&D) agenda, vooral voor duurzame groeisectoren en het daadwerkelijk investeren in R&D middels het opzetten en ondersteunen van kennisinstituten, gericht op innovatie en duurzame ontwikkeling.

Het planmatig investeren in de aanleg en het onderhoud van transportinfrastructuur en infrastructuur voor energie, water en ICT met inachtneming van de kennis en expertise van de private sector en het inzetten van Publiek-Private Partnerschappen. De investeringen moeten getoetst worden op haalbaarheidsaspecten (financieel, economisch, sociaal en milieu).

Het creëren van de benodigde randvoorwaarden voor duurzame ontwikkeling van de agrarische sector en agro-industrie met als hoogste prioriteit het garanderen van voedselzekerheid en voedselveiligheid alsmede het tegengaan van verdere achteruitgang van de sector.

Het creëren van de benodigde randvoorwaarden voor de ontwikkeling van kwalitatief goede en duurzame toeristische producten en diensten in samenhang en synergie met de ontwikkeling van andere sociale en economische sectoren.

SOCIALE INCLUSIVITEIT

LEDEN VERWACHTEN DAT DE OVERHEID HET VOLGENDE ZAL REALISEREN

Het voeren van een gericht beleid om armoede uit te bannen en bestaanszekerheid te vergroten en hierbij de noodzaak tot het creëren en behouden van werkgelegenheid in de formele sector in acht te nemen.

Het in overleg met de sociale partners opstellen van een Human Resource Development Strategie voor Suriname met ingebouwde garanties voor de uitvoering, zodat onderwijs en training beter afgestemd worden op de arbeidsmarkt en een bredere inzetbaarheid en grotere arbeidsmobiliteit van de beroepsbevolking mogelijk maakt.

Het bevorderen en in stand houden van een sociaal zekerheidsstelsel, dat aan alle belanghebbenden continuïteit en duurzaamheid van het stelsel garandeert en het concurrentievermogen van bedrijven niet erodeert.

Het nemen van maatregelen om te voorzien in de behoeften van speciale doelgroepen in de samenleving en het actief stimuleren om met deze behoeften rekening te houden.

Het uitvoeren en periodiek actualiseren en verder ontwikkelen van het Decent Work Country Programme Suriname.

Het in stand houden en uitbreiden van de gezondheidszorg met extra aandacht en investeringen in de preventieve gezondheidszorg, zodat een healthy life style wordt bevorderd en de impact van epidemieën tot het minimum kan worden beperkt.

Het onderhandelen met de sociale partners over het ontwikkelen en uitvoeren van een Sociaal Protocol in het kader van duurzame ontwikkeling.

DUURZAAMHEID VAN HET MILIEU

LEDEN VERWACHTEN DAT DE OVERHEID HET VOLGENDE ZAL REALISEREN

Het voeren van een dusdanig milieubeleid en het moderniseren van onze milieuwetgeving, zodat de duurzaamheid van het milieu gegarandeerd blijft voor de huidige, maar ook toekomstige generaties.

Het geven van incentieven om de vergroening van de economie te bevorderen, en het promoten van milieu gecertificeerde goederen en diensten.

Het genereren van duurzame voordelen voor wat betreft de benutting van natuurlijke hulpbronnen, zoals biodiversiteit, grote voorraden koolwaterstof, schoon water en ongerepte natuur.

Het garanderen van de veiligheid van voedsel en water voor persoonlijke consumptie en industrieel gebruik en het nemen van maatregelen om de luchtverontreiniging ontstaan door CO₂ uitstoot en kwikdampen terug te dringen.

Het in samenspraak met haar sociale partners ontwikkelen van een energiebeleid gericht op duurzame energievoorziening en duurzaam omgaan met energie.

Het beschermen van de samenleving tegen natuurlijke milieurampen en tegen rampen die worden veroorzaakt door menselijk handelen.

SLOTWOORD

De Vereniging Surinaams Bedrijfsleven is zich ervan bewust, dat het bedrijfsleven een belangrijke rol heeft te vervullen om duurzame ontwikkeling mogelijk te maken in Suriname, maar ook in de rest van de wereld. Als werkgevers willen we de nodige werkgelegenheid creëren, vooral daar het hebben van werk de eerste stap uit armoede en sociale isolatie is. Voorts willen we duurzaam ondernemen en onze bedrijven productiever maken, zodat we concurrerend kunnen opereren in onze thuismarkt, maar ook actief nieuwe markten kunnen aanboren.

De condities moeten echter wel geschapen worden, zodat het bedrijfsleven haar rol als drijver van duurzame economische ontwikkeling kan vervullen. De Vereniging Surinaams Bedrijfsleven is bereid om met elke overheid, die de principes van sociale dialoog en tripartisme, zoals vervat in de Consitutie van de International Labour Organization respecteert, samen te werken om te overleggen over de sociaal-economische ontwikkeling van Suriname en te zoeken naar oplossingen voor problemen. De Vereniging ziet duurzame ontwikkeling anno 2015 en in de toekomst niet mogelijk zonder Good Governance in de ruimste zin van het woord.

De Vereniging Surinaams Bedrijfsleven zal zich inzetten om de vorderingen op de verschillende gebieden te monitoren en hieromtrent rapportage te doen, zodat er tijdig bijgestuurd kan worden of voorstellen gedaan kunnen worden om correctief op te treden, indien nodig.

De Vereniging Surinaams Bedrijfsleven wenst op haar 65-jarig bestaan te verklaren, dat zij bewust de keuze heeft gemaakt om verder de weg van duurzame ontwikkeling op te gaan. Als werkgevers beseffen wij de grote verantwoordelijkheid die daarmee op onze schouders rust, maar duurzame ontwikkeling wordt gezien als een absolute noodzaak om blijvende progressie van sociaal-economische aard en het behoud van het milieu te bewerkstelligen in Suriname. De Vereniging Surinaams Bedrijfsleven hoopt dat haar sociale partners, namelijk de overheid en de vakbeweging, in het belang van de verdere ontwikkeling van Suriname ook bewust de keuze zullen maken om de weg naar duurzame ontwikkeling te volgen.



VERENIGING SURINAAMS BEDRIJFSLEVEN
AL 65 JAAR DE STUWENDE KRACHT VAN HET BEDRIJFSLEVEN



28 MAART 1950 - 28 MAART 2015

**WE PRACTICE
WHAT WE
TEACH**

TRAINING

SOCIAL
MEDIA

FACEBOOK
LINKED IN
GOOGLE+
TWITTER

DESIGN &
DEVELOPMENT

CORPORATE STYLE GUIDE
WEB DEVELOPMENT
WEBSITE OPTIMIZATION

ONLINE
MARKETING

CONTENT MARKETING
EMAIL MARKETING
ONLINE COMMUNICATION
ONLINE CUSTOMER JOURNEY

21ST CENTURY
SKILLS

CREATIVE LEADERSHIP
SAY IT WITH IMPACT
WERKEN 3.0
CREATIVE THINKERING

AND MORE

KOM NAAR DE SOCIAL MEDIA DAY EN :

**SOCIAL MEDIA DAY
4 JULI 2015**

**LOCATIE
KKF**

- LEER COMMUNICEREN
VIA INTERNET MET
SOCIAL MEDIA

- NETWERK MET
PROFESSIONALS

- PARTICIPEER IN
DE MASTERCLASSES
& WORKSHOPS

SPANG MAKANDRA N.V.
FLAMBOYANTSTRAAT 18,
PARAMARIBO - SURINAME
TEL. +597 - 402680 | +597 8746774
WWW.SPANGMAKANDRA.COM





HOTEL KRASNAPOLSKY

DOWNTOWN PARAMARIBO



 Find us on
Facebook

Your **Nature** & **City** getaway in Suriname



Reservations:

Domineestraat 39
Paramaribo, Suriname
T: (+597) 47 50 50

For Hotel Krasnapolsky:
E: reservations@krasnapolsky.sr
www.krasnapolsky.sr

For Bergendal Resort:
E: reservations@bergendalresort.com
www.bergendalresort.com

