



SOCIAAL ECONOMISCHE RAAD
(SOCIAL ECONOMIC COUNCIL SURINAME)

AANVULLEND ADVIES VAN DE SOCIAAL ECONOMISCHE RAAD
INZAKE DE ONTWIKKELING VAN
MICRO-, KLEINE, EN MIDDELGROTE ONDERNEMINGEN (MKMO) IN SURINAME D.D. 23 OKTOBER 2019

1	Datum advies	25 Februari 2022
2	Afkomstig van	Sociaal Economische Raad
3	Betreft	Aanvullend advies inzake de ontwikkeling van Micro-, Kleine-, en Middelgrote Ondernemingen (MKMO) in Suriname d.d. 23 oktober 2019.
4	Direct verantwoordelijke instanties	President van de Republiek Suriname
5	Type advies	Ongevraagd advies
6	Overwegingen voor het uitbrengen van het advies	Inleiding De SER heeft in 2019 een advies uitgebracht dat betrekking had op de Micro, Kleine en Middelgrote Ondernemingen (MKMO) in Suriname. In dit advies werd een degelijke verkenning gedaan naar mogelijkheden die de MKMO ondernemers naar grotere hoogten zouden kunnen brengen. Enkele jaren verder, een corona pandemie, een regeringswisseling en daarmee gepaard gaande wisseling van inzichten en beleid, constateren we dat

		<p>dit advies heden ten dage nog valide is en slechts aanvulling behoeft. Het vorige advies d.d. 23 oktober 2019 wordt dan ook grotendeels in zijn geheel overgenomen en als hier geïnterpreteerd beschouwd. Hierbij moet wel vermeld worden dat de regering momenteel bezig is met de uitvoering van enkele adviezen.</p> <p>Het vorige advies wordt om eerder genoemde redenen met de volgende onderdelen aangevuld:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Opvang/ondersteuning van MKMO in het kader van Covid-19; 2. ‘Access to Finance’, het creëren van faciliteiten ter stimulering van de MKMO sector; 3. Groei MKMO met behulp van Oil & Gas en Local Content (LC); 4. Public Sector Reform, alternatieven voor het afslanken van het ambtenarenapparaat; 5. Een korte analyse van het Herstelplan 2021-2023 en het Ontwikkelingsplan 2022-2026.
7	<p>Werkwijze ter formulering van het advies</p>	<p>Om dit advies tot stand te brengen heeft de SER de volgende werkwijze gehanteerd:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Voor dit advies is er een incidentele commissie MKMO geïnstalleerd. Deze commissie wordt bemiddeld door leden van de commissie Marktwerking en Sociaal Economische Planning. Binnen de commissie is er een goede balans tussen afgevaardigden van het Bedrijfsleven, de Overheid en de Vakbeweging. Voor de efficiëntie zijn er werkgroepen gemaakt. Elke werkgroep werd belast met het onderzoek naar één van de vier te onderzoeken onderdelen binnen de MKMO sector (zie onderdelen 1 t/m 4 van het vorige punt). Het vijfde onderdeel is gaandeweg bijgevoegd; 2. Om tot een besluit te komen zijn er intensieve discussies gevoerd over welke onderdelen van de MKMO sector het advies zal moeten bestrijken, de aanpak en de tijdsspanne waarbinnen het advies moet worden afgewikkeld. Aangezien er onnoemelijk veel uitdagingen zijn binnen de sector is ervoor gekozen om de keus te baseren op de meest actuele en nijpende uitdagingen binnen de MKMO-sector;

		<ol style="list-style-type: none"> 3. Verkenning binnen de MKMO sector is geweest door in gesprek te gaan met huidige beleidmakers, deskundigen op ministeries en andere betrokken instituten; 4. Bestudering van diverse bronnen over de vijf onderdelen van de MKMO sector in Suriname, de regio en internationaal; 5. Enkele resource persons zijn <i>one-on-one</i> geïnterviewd. <p>Het draftadvies is ter goedkeuring aan de plenaire vergadering van de SER d.d. 24 januari 2022 voorgelegd. Na screening en goedkeuring is het advies formeel binnen de SER afgewikkeld.</p>
8	Bevindingen van de SER m.b.t. MKMO ontwikkeling	<p>Huidige situatie</p> <p>De SER is de mening toegedaan dat er een gerichte discussie moet komen over de ontwikkeling van de strategisch verdienende sectoren in Suriname, de diversificatie van de Surinaamse economie en de bijbehorende strategie voor de ontwikkeling van menselijke hulpbronnen.</p> <p>Om welvaart en welzijn voor ieder Surinamer in de toekomst te waarborgen moeten er in de komende jaren forsere investeringen plaatsvinden in zowel de publieke als private sector. Het gaat om investeringen in kennis en innovatie, in onderwijs, in digitalisering en nieuwe technologieën en infrastructuur.</p> <p>In een diverse economie vormt het klein- en middenbedrijf de ruggengraat van de economie die onder andere zorg draagt voor voldoende werkgelegenheid. In het Meerjaren Ontwikkelingsplan 2022 (MOP 2022) is daarom in het kader van MKMO de focus gelegd op productie, ondernemerschap, werkgelegenheid en export. De door de SER onderzochte aspecten zijn ook in het MOP opgenomen en zullen hieronder verder worden beschreven.</p>

Ad 1 Opvang/ondersteuning MKMO in het kader van Covid-19

De Covid-19 pandemie heeft de Surinaamse economie vanaf 2020 behoorlijk aangetast.

De voorspelde groei van 2.5% is omgeslagen in een inkrimping van de economie van 13.2% (Crisis- en Herstelplan 2020-2022). Een aantal structurele problemen zijn uitvergroot. Zwakte van instituten, zwak overheidsbeleid in zijn algemeenheid en zwak financieel beleid in het bijzonder, nauwelijks agrarisch planmatig ondernemersbeleid en een verzwakte MKMO sector, zijn enkele voorbeelden.

Vraagstukken die moeten worden onderzocht wil men een gedegen advies geven m.b.t. opvang/ondersteuning van de MKMO sector in het kader van Covid-19 zijn:

1. Inventariseren van maatregelen die zowel de Overheid als het Bedrijfsleven hebben ontwikkeld om de MKMO sector op te vangen.
2. Inventariseren van de behoeften van de sector en nagaan in hoeverre de GAP door de reeds getroffen maatregelen wordt gesloten.
3. Waaruit bestaat deze GAP en welke aanvullingen zijn noodzakelijk?

De bovenstaande inzichten leiden tot de volgende kernvraagstelling:

Op welke manier kan er een samenhangend MKMO-beleid worden ontwikkeld teneinde de sector zowel uit de crisis van Covid-19 als de economische crisis waarin Suriname thans verkeert, te halen terwijl kansen aan MKMO-ers worden geboden?

In bijlage 1 wordt een nadere toelichting gegeven op dit onderwerp.

Ad 2 ‘Access to Finance’

MKMO's hebben ondersteuning nodig bij het vinden van kapitaal voor zowel de start als de doorstart van hun onderneming. Voor een duurzame begeleiding van de MKMO sector op het gebied van ‘Access to Finance’ zal de Overheid beleid moeten ontwikkelen.

Ter voorbereiding hiervan zal uitvoering moeten worden gegeven aan:

1. Inventarisatie van de MKMO sector naar aard (familiebedrijf, starter, doorstarter, hoesel) en sector (agrarisch, medisch, ICT, mining, etc.). Rekening houdend met groeisectoren;
2. Inventarisatie van reeds bestaande faciliteiten, nagaan in hoeverre deze faciliteiten werkbaar/nuttig zijn voor de sector, plegen van een evaluatie en het aandragen van voorstellen tot verbetering.

De bovenstaande inzichten leiden tot de volgende kernvraagstelling:

Welk flankerend beleid zou de Regering moeten ontwikkelen om de sector te stimuleren? Hierbij moet specifiek worden omschreven welke mix van financiële en niet-financiële instrumenten nodig zijn voor een optimaal MKMO-beleid.

In bijlage 2 wordt een nadere toelichting gegeven op dit onderwerp.

Ad 3 Groei MKMO met behulp van Oil & Gas en Local Content

Er zit potentie in de Oil & Gas sector in Suriname. De MKMO sector zal moeten meeliften. Hierdoor zal zij in staat zijn breed haar bijdrage te kunnen leveren aan de ontwikkeling van Suriname. Prioriteit bij de voorbereiding is het ontwikkelen van een local content beleid. Een belangrijke aspect die het local content beleid moet meenemen is dat er in continue dialoog en met input van de internationale oliebedrijven een traject middels onderwijs en training op business processen en technische vlakken moet worden uitgestippeld met het doel op termijn een bepaald deel van

de waardecreatie lokaal te laten plaatsvinden. En dus Surinaamse bedrijven te laten deelnemen in de toeleveringsketen. Het gewenste percentage alsook het termijn waarbinnen de lokale bedrijven klaargemaakt moeten worden moet hierbij worden vastgesteld. Bijvoorbeeld binnen vijf jaren moet 80% van de toeleveringsketen komen van lokale bedrijven.

Surinaamse bedrijven moeten hierbij goed gedefinieerd worden: er moet primair gekeken worden naar bedrijven die lokaal gevestigd zijn met Surinaamse “Ultimate Beneficiary Owners” (UBOs).

De bovenstaande inzichten leiden tot de volgende kernvraagstelling:

Op welke manier kan de Regering op kort termijn ervoor zorg dragen dat de MKMO sector met behulp van local content beleid betrokken wordt en mee lift met de ontwikkeling van Oil & Gas in Suriname?

In bijlage 3 wordt een nadere toelichting gegeven op dit onderwerp.

Ad 4 Public Sector Reform

Het logge en inefficiënte overheidsapparaat vormt een zwaar beladen politiek vraagstuk dat een tikkende bom voor de Surinaamse economie is. Voor de Surinaamse Regering is het van belang dat er een gerichte pragmatische aanpak komt. Er zal daadkracht van de Surinaamse regering worden vereist wil zij het hervormingstraject succesvol uitvoeren. Een succesvolle uitvoering van het Public Sector Reform traject zal de regering het imago bezorgen als te zijn de meest daadkrachtige regering die Suriname ooit heeft gehad. Tot nu toe heeft geen enkele regering voldoende daadkracht getoond herstel en verbetering te willen/kunnen brengen in het logge en inefficiënte overheidsapparaat.

		<p>Gedacht wordt aan het opzetten van een uitvoeringsorganisatie voor de uitvoering van mobiliteitsdoelstellingen geformuleerd door de regering met daar voorafgaande een politiek- bestuurlijk- en partnerschapscommitment met de sociale partners. Hiervoor is een duidelijke visie nodig, een denkkader waar je mobiliteitsbeleid als instrument een positieve plek en imago geeft.</p> <p>De overheid zal ook in het overheidsapparaat en haar instituties de energie en digitale transitie moeten doorvoeren. De digitale transitie zal leiden tot versnellen en inzichtelijk maken van processen en procedures in zowel het overheidsapparaat als in de productie.</p> <p>De bovenstaande inzichten leiden tot de volgende kernvraagstelling: Welke instrumenten is nodig voor een optimaal mobiliteitsbeleidspakket teneinde een succesvolle Public Sector Reform te bewerkstelligen?</p> <p><i>In bijlage 4 wordt een nadere toelichting gegeven op dit onderwerp.</i></p>
9	<p>Adviezen voor de korte termijn</p>	<p>Ad 1 Opvang/ondersteuning van MKMO in het kader van Covid-19</p> <p>Het is duidelijk dat de MKMO sector facilitering van de overheid nodig heeft in de huidige Covid-19 situatie. Met name in wetgeving voor het vergemakkelijken van de bedrijfsvoering en de efficiëntie, alsook het ontwikkelen van een Covid-19 beleid waarbij de MKMO sector de juiste opvang krijgt. Hieronder volgt het advies op basis van:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bedrijfsvoering en efficiëntie: <ol style="list-style-type: none"> a. De financiële impact van Covid-19 op de MKMO sector op het gebied van productiviteit en kwaliteit van de bedrijfsvoering moet gemeten worden; b. Het verhogen van Covid-19 awareness binnen de samenleving door koppelingen zichtbaar te maken tussen Covid-19 en het resultaat op bedrijfsvoering.

2. Covid-19 reden voor innovatief beleid:

- a. Sectoren als de toerismesector moeten begeleid en gestimuleerd worden om innovatieve producten te produceren teneinde op de markt te blijven opereren;
- b. Part time en flexwerken: de Covid-19 pandemie heeft vele bedrijven tot invoering hiervan genoodzaakt maar heeft vele voordelen met zich meegebracht. Om succesvol invulling hieraan te geven zal de Regering wetgeving moeten maken om het part time en flex werken feilloos te laten verlopen.

3. Faciliterende rol van de overheid

In bijlage 1 wordt een nadere toelichting gegeven op dit onderwerp

Ad 2 ‘Access to Finance’;

Aanvullend op het SER advies MKMO-2019 kan gesteld worden dat er in dit kader geen wezenlijke verandering in de status heeft plaatsgevonden. Enkele aanvullingen op het vorige advies zijn:

1. Het ontwikkelen van een profiel met duidelijke voorwaarden, transparante procedures voor ondernemers die in aanmerking komen voor het KMO- en Covid-19 fonds en een strakke tijdslijn waarbinnen deze financiële hulp zal worden geboden. Hierna moet de ondernemer verder kunnen. Op deze manier kunnen meerdere ondernemers worden gefaciliteerd. Het Covid-19 fonds is nu uitgeput maar de Covid-19 pandemie is nog gaande en vele ondernemers in de MKMO sector hebben hulp nodig om hun hoofd boven water te blijven houden. Het is raadzaam dit fonds weer op te richten om deze sector weer bovenop te krijgen;
2. De KMO Unit (Klein en Middelgrote Ondernemingen) van het Ministerie van Economische Zaken, Ondernemerschap en Technologische Innovatie is opgericht ter ondersteuning van de KMO's (<http://tradeandindustry.gov.sr/diensten/kmo-unit/>). Deze afdeling zal MOU's moeten tekenen met vaste

instituten w.o. het Garantiefonds en de NOB zodat de toegang tot kapitaal voor de ondernemer zal worden versimpeld. Hiervoor zal zij een vaste lijst moeten maken van bestaande instituten met de bijbehorende voorwaarden en procedures.

3. De Regering heeft in het kader van de bestrijding van de huidige economische crises een overeenkomst gesloten met de bank BNP Paribas in Frankrijk. De bedoeling is om Surinamers in Suriname en in het buitenland toegang tot financiering te bieden om projecten op te zetten tegen een rentetarief van 1,9% gedurende de hele aflossingsperiode. De inhoud van deze overeenkomst zal moeten worden doorgecommuniceerd aan het Bedrijfsleven en in behapbare taal met de sector worden gedeeld. De KMO Unit binnen het ministerie van Economische Zaken is het meest aangewezen instituut om van overheidszijde uitvoering hieraan te geven.

In bijlage 2 wordt een nadere toelichting gegeven op dit onderwerp

Ad 3 Groei MKMO met behulp van Oil & Gas en Local Content

1. Met het oog op de offshore industrie wordt in het Ontwikkelingsplan 2022-2026 de instelling van een Local Content Development Office in het vooruitzicht gesteld. Het is belangrijk dat Surinaamse bedrijven een significant aandeel krijgen in de toeleveringsketen van deze olie- en gasexploitatie. Is er geen gericht beleid hiertoe dan zal de toeleveringsketen ingevuld worden door buitenlandse bedrijven met minimale input van Surinaamse zijde. De Surinaamse economie zal hierdoor tekort worden gedaan.

In bijlage 3 wordt een nadere toelichting gegeven op dit onderwerp

Ad 4 Public Sector Reform.

Voor de arbeidsmarkt adviseert de SER onder meer om een goed uitgewerkt Public Sector Reform beleid op te stellen en uit te voeren, de infrastructuur te realiseren voor mensen die uit die overheidssector wensen te stappen en hen te begeleiden om een eigen onderneming te beginnen. Hieronder zijn de acties opgenomen die binnen kort termijn uitgevoerd moeten worden.

1. Het ontwikkelen en vastleggen van een Public Sector Reformbeleid met een duidelijke visie gekoppeld aan een termijn waarbinnen de pilotuitvoering moet zijn afgerond. Belangrijk om in het beleid op te nemen is het denkkader waarbij mobiliteitsbeleid als instrument een positieve plek krijgt binnen de belevingswereld van de samenleving.
2. Om continuïteit van de Public Sector Reform te garanderen zal er wetgeving en een sociaal plan moeten worden ontworpen.
3. Het opzetten van een uitvoeringsorgaan en een loopbaanadviescentrum geformuleerd door de regering met daar voorafgaande een politiek-, bestuurlijk- en partnerschapscommitment met de sociale partners bedoeld voor de uitvoering van de mobiliteitsdoelstellingen.
4. Creëren van draagvlak met commitment onder stakeholders.

In bijlage 4 wordt een nadere toelichting gegeven op dit onderwerp.

10	Adviezen voor de langere termijn	<p>De concurrentiekracht van de Surinaamse economie en de werkgelegenheid in Suriname hangen voor een groot deel af van het midden- en kleinbedrijf.</p> <p>In de meeste MKMO-bedrijven is nog veel te winnen door ‘slimmer werken’ en een slimmere combinatie van Technologie, Organisatie en Personeel (een optimale combinatie van het inrichten van processen en organisatie, de inzet van personeel en de inzet van de meest actuele technologie). Allemaal met als doel het verbeteren van de bedrijfsprestaties en een duurzame inzet van de medewerkers.</p> <p>De SER is na bestudering van de documenten (Herstelplan en MOP-2022) op het stuk van MKMO tot de volgende aanbevelingen gekomen.</p> <ol style="list-style-type: none">1. We missen een integrale aanpak voor de doelgroep MKMO. Het gaat om een consistente aanpak om het MKMO een push te geven zich institutioneel te versterken met een programma met afgebakende en SMART geformuleerde doelen, outputs, realistische tijdslijn, financiën, organisatorische structuur, institutionele programmabegeleiding om echt binnen 3 tot 5 jaar tastbare resultaten te zien;2. In beide documenten zien we afwijkende teksten over de bedoelingen met het MKMO. Deze moeten consequent en consistent in verband met elkaar worden gebracht;3. Heeft men wel gepraat met de doelgroep van ondernemers MKMO? Het zou goed zijn een aantal focusgroepen te maken met 3 tot 5 geleidingen vanuit de MKMO vertegenwoordiging en een vaste agenda om vanuit hun beleving van zaken gerichte aanbevelingen te doen. <p>Er is een projectmatige aanpak nodig om systematisch de voornemens voor het MKMO binnen 3 tot 5 jaar te realiseren.</p>
----	---	--

		<p>Dat kan je alleen doen door de opzet en uitwerking van een Programma Implementatie Unit met een tijdelijke organisatiestructuur die deelprogramma's en projecten concreet gaat uitzetten in de praktijk. De bemensing is wel belangrijk met duidelijk geformuleerde taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden.</p>
--	--	--

In bijlage 5 wordt een nadere toelichting gegeven op dit onderwerp.

Adres: Regeringsgebouw 1e Etage, Dr. S. Redmondstraat 118-120

Secretaris SER : sersuriname2020@gmail.com, mobile 8550155

Voorzitter SER : silakisoensingh8@gmail.com, mobile 8886848



Bijlage 1

Toelichting bij Opvang/ondersteuning van MKMO in het kader van Covid-19

De SER adviseert na te gaan welke maatregelen zowel de Overheid als het Bedrijfsleven reeds hebben ontwikkeld om de MKMO sector op te vangen/te ondersteunen in de periode van Covid. Wat de behoeften zijn van de sector en of de GAP door de reeds getroffen maatregelen wordt gesloten.

Waaruit bestaat deze GAP en welke aanvullingen zijn wenselijk?

De Minister van Arbeid heeft in een presentatie aan de SER aangegeven dat de Overheid een Covidfonds heeft opgericht die door verschillende stakeholders binnen de overheidssector worden beheerd. Het Ministerie van Arbeid is hierbij leidend en wordt o.a. ondersteund door het Ministerie van Economische zaken. De pandemie duurt voort en realiteit is dat het Covidfonds in elkaar dreigt te zakken aangezien er geen duidelijke voorwaarden zijn gesteld aan de ondernemers waaraan zij moeten voldoen. Ook is uit berichtgeving in de media door de minister aangegeven dat het Covidfonds leeg is. De SER adviseert de Regering om het Covidfonds te evalueren en eventueel aan te vullen en/of her op te starten omdat duidelijk is dat ondernemers en voornamelijk klein ondernemers (nog) niet uit de Covid-19 crisis zijn en nog ondersteuning behoeven.

Afhankelijk van de ontwikkelingen op Covid-19 gebied adviseert de SER om op kort termijn een zodanig samenhangend MKMO-beleid te ontwikkelen teneinde de sector zowel uit de crisis van Covid-19 als de economische crisis waarin Suriname thans verkeert, te halen.

In het MOP en het Tripartiet akkoord is aangegeven dat er reeds faciliteiten/funding gecreëerd zijn voor MKMO-ers teneinde te voldoen aan hun actuele behoeften en als zodanig bij te dragen aan job creation en verhoging van het BBP. In het onderdeel Access to Finance is dit reeds uitgebreid aan de orde gekomen en wordt korthedshalve dan ook daarnaar verwezen.

Het Tripartiet Orgaan heeft in het akkoord vastgesteld dat het klein- en middenbedrijf de ruggengraat van de economie vormt, die onder andere zorg draagt voor voldoende werkgelegenheid. In het Ontwikkelingsplan 2022 is daarom in het kader van MKMO de focus gelegd op productie, ondernemerschap, werkgelegenheid en export. De door de SER onderzochte aspecten zijn ook in het MOP opgenomen. Korthedshalve zal daarom naar het MOP worden verwezen.

In het Ontwikkelingsplan 2022 is vastgesteld dat Suriname momenteel haar zoveelste crisis meemaakt, een financieel-economische crisis, gepaard gaande met lokale uitdagingen zoals bestuurlijke tekortkomingen en onvermogen tot diversifiëring van de economie, als ook internationale uitdagingen zoals de Covid-19 pandemie en een milieu- en klimaatproblematiek (Ontwikkelingsplan 2022-2026).

De SER heeft in haar advies de uitgangspunten van het Ontwikkelingsplan 2022 en de Tripartiet Overleg over de invloed van Covid-19 op het ondernemersklimaat in Suriname meegenomen. Op basis van deze uitgangspunten zal de SER niet nader ingaan op deze materie omdat die naar de inzichten van de SER voldoende is belicht in het Tripartiet akkoord en in het MOP. De SER adviseert de Regering om over te gaan tot actie en uitvoering van hetgeen in het Tripartiet akkoord is overeengekomen.

Bijlage 2

Toelichting op 'Access to Finance'

Prof. Dr. W. Roseval die bij de totstandkoming van het advies van 2019 als expert was aangetrokken heeft in zijn adviesrapport na onderzoek geconcludeerd dat de MKMO ondernemer niet of niet gemakkelijk toegang heeft tot financiering om diverse redenen. Hij stelde dit omdat hij niet of weinig informatie over MKMO ondernemers heeft kunnen vinden bij diverse instanties. Uit een recent onderzoek van universitair docente Drs. Astrieta Lachmon-Alakhramsing is echter gebleken dat de meeste KMO's meer gebruik maken van vreemd vermogen dan eigen vermogen bij de financiering van de activa dan gedacht. Dit onderzoek moet nog verder worden uitgebreid en uitgewerkt. De voorlopige conclusie van genoemde universitair docent is dat het meest gebruikte soort vreemd vermogen door KMO ondernemers kort vreemd vermogen is. Deze financieringsvorm wordt vooral gebruikt bij N.V.'s (88% van de 30 onderzochte KMO's). Verenigingen en stichtingen financieren hun activa meer met eigen vermogen. Er is niet onderzocht hoeveel KMO'ers voor deze ondernemingsvorm heeft gekozen, wel is uit haar onderzoek gebleken dat de onderzochte NV's gebruik maken van financiering van kort vreemd vermogen. De indruk bestaat dat deze ondernemingsvorm eerder in aanmerking komt voor een financiering bij een bankinstelling of een andere financiële instelling. In het kader van "Ease of doing business" wenst de SER op te merken dat Suriname op de 162^{ste} plaats staat van de wereldranglijst, Guyana op de 132^{ste}, Brazilië op de 123^{ste} en Frans Guyana op de 33^{ste} plaats, hetgeen betekent dat verbetering noodzakelijk is. Suriname kan uit de regio en in Caricom verband de buurlanden als voorbeeld nemen en hoeft het wiel niet opnieuw uit te vinden. In dit kader is het voornamelijk voor de MKMO'er moeilijk om business te doen omdat zij niet kunnen voldoen aan de eisen van lokale banken om een rekening te openen en kunnen daardoor ook niet in aanmerking komen voor krediet. In deze wordt ook gedacht aan de MKMO'er die voornamelijk cash zaken doet, verkopen van veeteelt, landbouwproducten etc. De SER vraagt speciale aandacht van de Regering om de MKMO'er te begeleiden naar het traject van een volwaardige onderneming, ingeschreven bij de KKF en met een bankrekening. Dit betekent ook dat digitaal bankieren moet worden verbeterd.

Met de Covid-19 pandemie is de behoefte aan een intensief en doelgericht "Access to Finance" beleid voor de MKMO'er, nl een financiële injectie en ondersteuning van de overheid, groter geworden. De MKMO'er heeft meestal niet genoeg of geen grote buffer om financiële klappen op te vangen en zeker niet na de reeds in Suriname heersende economische crisis en daar bovenop de pandemie. De SER had in het oud advies reeds geadviseerd om investeringsprogramma's speciaal voor deze doelgroep laagdrempelig te ontwikkelen. Uit door de ministeries van EZ, Arbeid, Werkgelegenheid & Jeugd, LVV

en BIBIS aan de SER verstrekte documenten heeft de SER kunnen constateren dat er reeds diverse projecten en fondsen zijn geïdentificeerd en gereed voor uitvoering t.b.v. MKMO.

Ook heeft de Regering in het Tripartiet Akkoord bevestigd dat o.a. diverse fondsen en besturen (Productiekredietfonds, Suriname Business Forum (SBF), het NOFA fonds (Nationaal Ontwikkelingsfonds Agribusiness), Nationale Ontwikkelingsbank (NOB) en het KMO fonds) gereed staan om de MKMO te financieren en te accommoderen/faciliteren. De SER adviseert dan ook dringend deze financierings- en begeleidingstrajecten zo snel als mogelijk in werking te doen treden omdat het water de MKMO aan de lippen staat.

Bijlage 3

Toelichting op Oil & Gas en Local Content

Met het oog op de offshore industrie als gevolg van de recente ontwikkelingen in Oil & gas wordt in het Ontwikkelingsplan 2022-2026 de instelling van een Local Content Development Office in het vooruitzicht gesteld. Het is belangrijk dat Surinaamse bedrijven een significant aandeel krijgen in de toeleveringsketen van deze olie- en gasexploitatie. De SER adviseert zo snel als mogelijk gericht beleid hiertoe te ontwikkelen zodat de toeleveringsketen ingevuld kan worden door voornamelijk local content en niet door buitenlandse bedrijven met minimale input van Surinaamse zijde.

Er zal moeten worden onderzocht wat de Oil & Gas industrie exact voor Suriname in het algemeen en voor de MKMO in het bijzonder kan betekenen. Het moet duidelijk zijn welke afspraken er reeds bestaan en welke richting men voornemens is op te gaan.

Aan de hand van deze studies zal kunnen worden geïdentificeerd welke sectoren beter en professioneler aanpak behoeven en verder moeten worden ontwikkeld. De bedrijven die in aanmerking komen voor toelevering van de off shore zullen begeleid en financieel door de overheid gesteund moeten worden. De rol van de Overheid, die middels Staatsolie, de lead heeft in de oil & gas sector zal daarbij essentieel zijn. De MKMO-sector zal met deze opleving kunnen meeliften zodanig dat de ontwikkeling van Oil & Gas in Suriname de Surinamers het meest ten goede komt.

De SER benadrukt dat de afspraken in het Tripartiet akkoord gemaakt over de verdere afstemming van het onderwijs op de behoefte van de particuliere sector met het oog op de ontwikkelingen op het gebied van oil & gas zo snel als mogelijk dienen te worden uitgevoerd.

De reeds in vergevorderd stadium gemaakte afspraken en geplande bouw van een shore base en de reeds in uitvoering zijnde uitbaggeren van de Surinaamse wateren zal daarbij zeer essentieel zijn,

Ook het geplande platform van bedrijfsleven organisaties zal spoedig moeten worden opgezet in het bijzonder voor het local content gebeuren om te onderhandelen met Staatsolie die de trekker is als vertegenwoordiger van de Staat Suriname. De SER adviseert dat wij als Suriname met z'n allen ervoor moeten zorg dragen dat MKMO en local content betrokken raken bij het olie en gas gebeuren.

De SER adviseert krachtig om er alles aan te doen om local content wetgeving te ontwikkelen, waaronder standaardiseren en certificeren van local content met het doel Surinaamse ondernemers gereed te maken voor aanlevering van lokale producten en diensten volgens internationale standaarden. In de wet moeten worden opgenomen dat t.b.v. oil & gas een bepaald percentage van het totaal dat wordt ingekocht local content moet zijn. Er zal continu dialoog moeten zijn

met de internationale oliebedrijven, met wie een traject moet worden uitgestippeld middels onderwijs en training op business proces en technische vlakken. Dit om Surinaamse bedrijven te laten deelnemen in de toeleveringsketen. En om zodoende op termijn een bepaald deel van de waardecreatie lokaal te laten plaatsvinden (bijv. 80%). Het begrip “Surinaamse bedrijven” moet hierbij goed gedefinieerd worden: er moet primair gekeken worden naar bedrijven die lokaal gevestigd zijn met Surinaamse “Ultimate Beneficiary Owners” (UBOs).

Offshore industrie

In de getekende productiedelingsovereenkomsten tussen Staatsolie en de International Oil Companies (IOC's) is opgenomen dat voorkeur dient te worden gegeven aan lokale toeleveringsbedrijven indien beschikbaar en competitief. De SER adviseert dat jaarlijks de coöperator, Staatsolie de gemeenschap informeert met welke subcontractors er gewerkt wordt en welke eventueel de nieuwe spelers zijn.

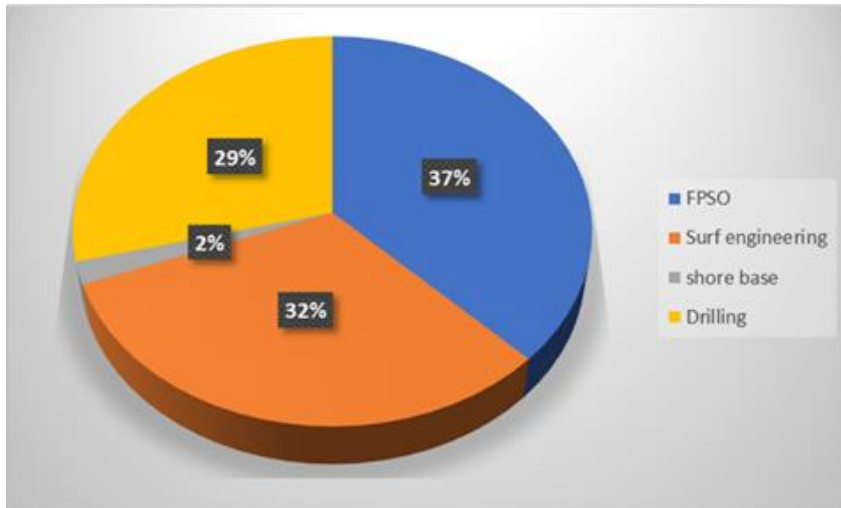
Normaliter bedragen de investeringen in de deep water O&G industrie tussen de 4-6 miljard US\$. Onderstaande Figuur 1 is een weergave van een fictieve breakdown van investeringen.

Investeringen

Phase	Work Stream	Expenditure (US\$)
Exploration and Appraisal	3D Seismic	15,050,000
	Exploration (one well)	40,000,000
	Appraisal (two wells)	170,400,000
Exploration & Appraisal Total		225,450,000
Pre-FEED, FEED, Project Management	Pre-FEED	21,200,000
	FEED	56,900,000
	Project Management	392,500,000
Pre-FEED, FEED, Project Management Total		470,600,000
FPSO & Subsea EPCI	FPSO Design & Fabrication	1,415,000,000
	SURF Engineering, Fabrication, and Installation	1,196,600,000
	Shore Base Construction	70,000,000
	Drilling and Completions	1,094,656,000
FPSO & Subsea EPCI Total		3,776,256,000
Annual Operations & Maintenance	Operations & Maintenance	95,570,000
Operations & Maintenance Total		1,911,400,000
Total		6,383,706,000

Figuur 1: Fictieve breakdown investeringen

Het beeld van de development investeringen, na een succesvolle exploratie campagne, zou als volgt zijn:



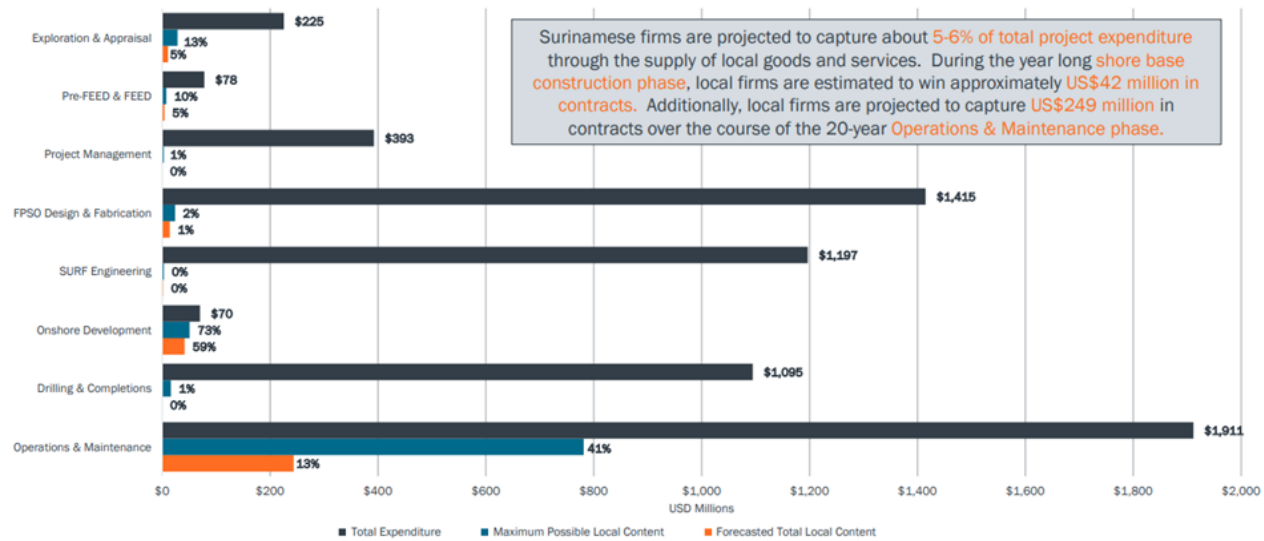
FPSO	1,415,000,000
Surf engineering	1,196,600,000
shore base	70,000,000
Drilling	1,094,656,000
	3,776,256,000

Figuur 2 Breakdown major investments

Verdiencapaciteit

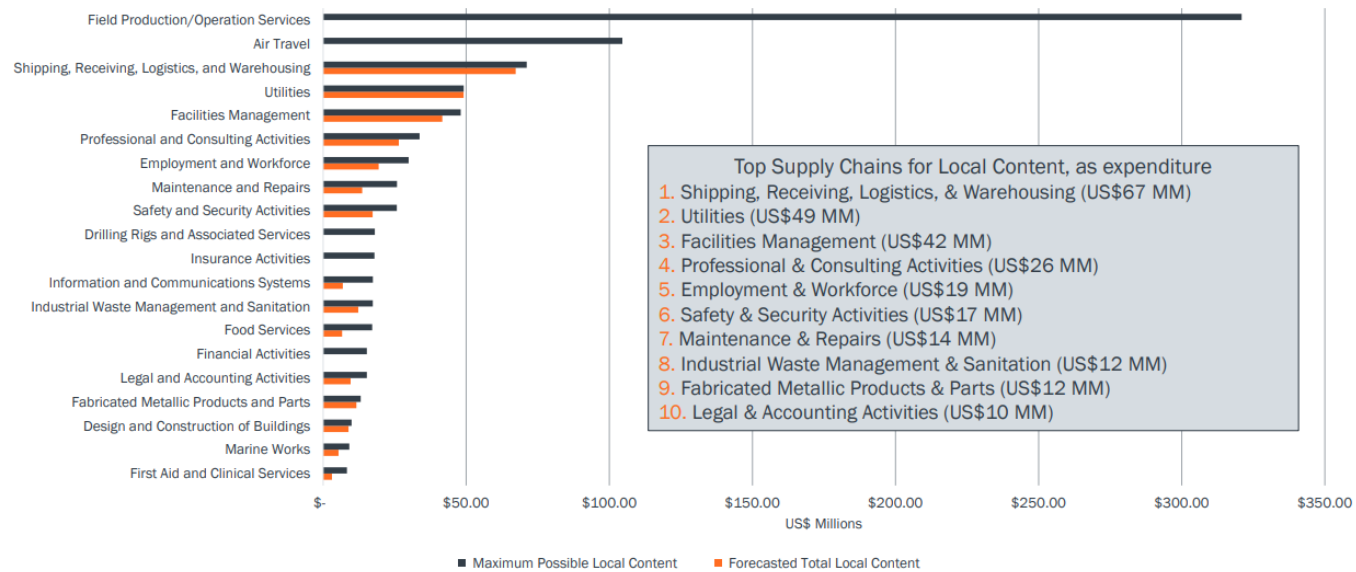
Uit een Staatolierapport is gebleken dat met een lokale shorebase Surinaamse bedrijven 5-6% (DAI 2018) via services zouden kunnen verdienen.

Figuur 3 geeft een overzichtelijke weergave van de Local Content (LC) supply chain bij een lokale shorebase.



Figuur 3 Overzicht van LC supply bij een lokale shore base

Over time (lifetime van het project) zullen lokale bedrijven met een gericht en agressief beleid steeds meer capaciteiten ontwikkelen maar de quickwinst die nu reeds door Total Energies zijn geïdentificeerd zijn in de volgende figuren opgenomen.

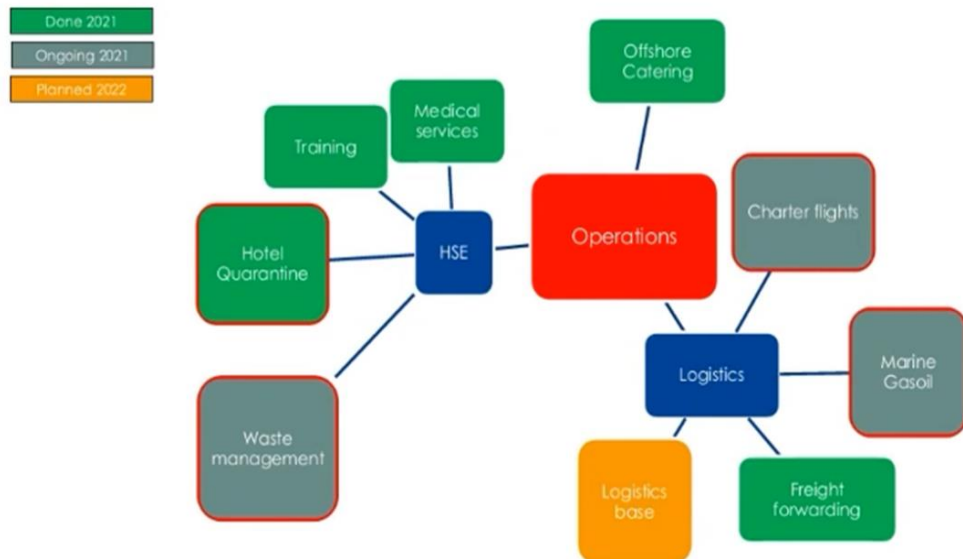


Figuur 4 Overzicht van top supply chains naar besteding

Werkgelegenheid

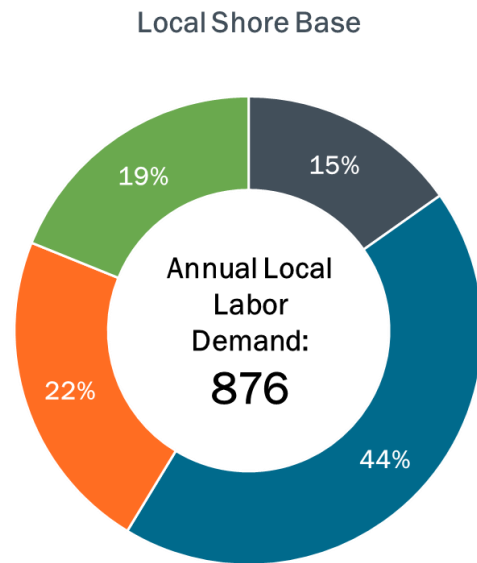
De verwachting (DAI 2018) is dat jaarlijks een behoefte zal zijn van ruim 900 werknemers.

In figuur 5 wordt weergegeven in welke sectoren werkgelegenheid zal ontstaan.



Figuur 5 Overzicht van sectoren met werkgelegenheidspotentie

In figuur 6 wordt uitgezet welke werkers nodig zullen zijn om invulling te geven aan de local shore base. Zie onderstaand.



■ Basic Skilled Workers ■ Semi-Skilled Workers ■ Skilled Workers ■ Management & Professional Workers

Figuur 6 Uitgangspunten Ontwikkelingsplan 2022-2026 mbt Local Content

Plan van aanpak

De SER adviseert de Regering om zo snel als mogelijk een Local Content Development Office op te richten volgens het in het MOP voorgesteld model.

Bijlage 4

Toelichting op Public Sector Reform, alternatieven voor het afslanken van het ambtenarenapparaat.

De SER adviseert om bij het zoeken naar alternatieven voor het afslanken van het ambtenarenapparaat eerst gedegen onderzoek te doen naar de aard van het probleem. Er zou een inventarisatie moeten worden gemaakt wie in aanmerking zou kunnen komen voor het (begeleid) afvloeiingstraject. De voorwaarden waaraan men moet voldoen zouden daarvoor transparant en duidelijk moeten zijn vastgelegd.

De SER is van mening dat een public sector reform traject alleen kans van slagen heeft als er goed voorwerk is verricht. Dit houdt in gedegen onderzoek en goede projectvoorbereiding voor afvloeiing en begeleiding. Daarbij moet worden meegenomen de vergoeding van de achtergebleven personen.

Het moet niet zo zijn dat na de afvloeiing het overheidsapparaat is afgeslankt maar dat de belastingbetaler zit “opgescheept” met de kneusjes en de hoogvliegers van zelfstandige ondernemers. Het effectief pakket van maatregelen om mobiliteit tussen overheid en bedrijfsleven te bevorderen zal vooraf in kaart moeten worden gebracht. Belangrijk hierbij is rekening te houden met mogelijke bij-effecten en dat er flankerend beleid wordt uitgezet en uitgevoerd. Uiteraard moet het maatschappelijke totaal effect positief zijn.

Ook adviseert de SER om na te gaan op welke manier ambtenaren bij de Surinaamse overheid kansen kunnen worden geboden middels leer- en coachingstrajecten, om zich tot ondernemers in verschillende sectoren van het MKMO te ontwikkelen. Een mix van financiële en niet-financiële instrumenten is nodig voor een optimaal mobiliteitsbeleidspakket.

Het Public Sector Reform kan de mobiliteit (beweging van mensen) tussen Overheid en Bedrijfsleven bewerkstelligen. De SER wil deze inzichten delen middels een ongevraagd advies aan de Regeringsleiders omdat de discussies over een trage, te grote en log ambtenarenapparaat wederom actueel zijn. Dit in het kader van nadere uitwerking van het herstelplan van de Regering om 177 maatregelen te implementeren teneinde de financieel-economische situatie te stabiliseren. Op de agenda is wederom het onderwerp: ”sanering van het overheidsapparaat”.

De SER is de mening toegedaan om te kiezen voor een andere soort insteek om het vraagstuk te benaderen. Het is het zoeken naar een nieuw partnerschap tussen de Overheid en het Bedrijfsleven om het vraagstuk van de manpowerontwikkeling voor de toekomst op de maatschappelijke en politieke agenda te brengen.

Plan van aanpak

Voor de Surinaamse overheid is het van belang dat er een gerichte pragmatische aanpak komt en dat het onderwerp niet weer beland in de laden van bureaus.

De SER adviseert om een uitvoeringsorganisatie op te zetten voor de uitvoering van mobiliteitsdoelstellingen, geformuleerd door de regering met daarvoorafgaande een politiek- bestuurlijk- en partnerschapscommitment met de sociale partners. Hiervoor is uiteraard een visie nodig, een denkkader waar je mobiliteitsbeleid als instrument een positieve plek geeft. De mobiliteitsdoelstellingen zouden een onderdeel moeten uitmaken van grotere strategische doelstellingen, met visionaire beelden naar een excellente overheid, naar een dienstverlenende en responsieve Overheid, Overheid 2030 Plus of naar een kleinere en flexibele overheid.

Vakbonden als critical friend

De opstelling van de vakbonden is uiteraard het beste eruit te halen voor het personeel en dat is hun goed (bestaans)recht. Vakbonden 'eisen' goed meerjarenbeleid, inzichtelijke cijfers, onderbouwing ervan in managementrapportages en goede argumenten. Dit is lastig voor de werkgever, maar wel realiteit zeker als er daadwerkelijk sprake is van 'mismanagement', 'onverantwoordelijk gedrag', 'te weinig anticiperen' of 'het op tijd achterwege blijven van actie'.

De SER adviseert open en eerlijk overleg met overeenstemming over een gezamenlijk belang, met respect voor elkaar en elkaars positie (werkgever en vakbonden) en heldere spelregels doen soms wonderen. Soms wordt in het voortraject al contact opgenomen met een of meer (reeds bekende vertegenwoordigers van) vakbonden.

Operationele doelen horende bij een degelijke visie zijn onder andere:

1. werving- en selectie instrumenten aanscherpen;
2. instrumenten inzetten voor bevordering van mobiliteit;
3. het invoeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken;
4. het voeren van diversiteitsbeleid binnen de overheid.
5. de opzet van een loopbaanadviescentrum.

Het vooraf stellen van operationele doelen betekent dat vooraf wordt nagedacht over de opzet van een uitvoeringsorganisatie die het vastgestelde mobiliteitsbeleid gaat uitvoeren, een projectorganisatie of een agentschap met een projectstructuur en een klankbordgroep.

Suriname heeft te maken met een zwaar beladen politiekvraagstuk, reden waarom de SER adviseert eerst een commitment te krijgen van de bestaande coalitie en de Werkgevers- en Werknemersorganisaties. Daarvoor zijn er statistieken en ken- en stuurgetallen nodig over het aantal medewerkers bij de Surinaamse overheid verdeeld naar LBO, MBO, HBO en Universitaire vooropleidingen.

Het opstellen van een pyramide op basis van leeftijdsopbouw en opleidingsniveau bij de verschillende ministeries en parastatale instellingen is noodzakelijk. Dit kan afgezet worden tegen de kenmerken en opbouw van de beroepsbevolking (potentiële medewerkers tussen 15 en 60 jaar) in Suriname zodat de Overheid een goed overzicht heeft over het werkbare deel van haar bevolking en hun potentiële inzetbaarheid. Deze gegevens stellen de Overheid in staat om gerichte kansen te bieden aan dit deel van de bevolking en hun daarin te stimuleren.

Voorts is het vraagstuk om een hanteerbaar technisch vraagstuk dat technisch en zakelijk vanuit de stand van de wetenschap en ervaringen (best practices) die in de wereld zijn opgedaan op te lossen voor Suriname. Het gaat om het formuleren van strategische en operationele beleidsdoelen voor het Human Resource Management beleid bij de Surinaamse overheid.

De effecten op onze economie

Ons ambtelijk apparaat is enorm. De belangrijkste sponsor is de Surinaamse Overheid, de Regering. Zij zullen daarom het startsein moeten geven door zich publiekelijk te committeren aan het veranderproces. Immers, zonder draagvlak van de Regering heeft de ambtelijke reorganisatie geen legitimatie om te veranderen. Gedacht kan worden aan de volgende doelstellingen van de Surinaamse overheid:

1. Het personeelsbestand (diversiteitsbeleid) bij de overheid een juiste weerspiegeling van de samenleving te geven;
2. De organisatie van de overheid biedt ruimte aan de ambtenaren om hun talenten (talentmanagement) te benutten;
3. De dienstverlening van de overheid sluit aan op behoeften van de samenleving;
4. Verbetering van de bedrijfsvoering bij de Surinaamse overheid op het gebied van controle op bestedingen en de impact op het personeelsbeleid.

De aanpak moeten we kunnen typeren als een veranderproces bij de Surinaamse overheid en kent verschillende fasen: Committeren , Plannen , Ontwikkelen en Invoeren.

1. Committeren

Public Sector Reform (PSR) wordt vaak genoemd binnen het overheidsbeleid. Het afslanken van het overheidsapparaat is vaker genoemd, alleen ontbreekt door verschillende oorzaken de politieke en de ambtelijke wil PSR uit te voeren. Maar PSR kunnen we positief labelen door het mobiliteitsbeleid te noemen. De SER is van mening dat een implementatie van mobiliteitsbeleid (beweging krijgen bij de overheid) valt of staat met draagvlak van de sponsors, oftewel met de belanghebbenden die zich committeren aan het veranderproces. Daarom start het verandertraject met activiteiten die gericht zijn op het creëren van draagvlak voor de verandervoorstellen.

Nieuw en onbekend terrein: voor veel werkgevers in de publieke sector is het proces naar een reorganisatie/sociaal plan een geheel nieuwe situatie met onbekende materie ('ondeskundig'), waarbij in het overleg met de ('door de wol geverfde en zeer deskundige') vakbonden men elkaars taal niet spreekt.

De SER adviseert goede voorbereiding (bijvoorbeeld d.m.v. scholing en inroepen deskundige ondersteuning) is dan wenselijk voor een goede start. Ook het contact opnemen met werkgevers die al een dergelijk proces hebben meegemaakt kan hierin helpen. Scholing kan plaatsvinden op het terrein van hoe meerjaren bestuursformatieplannen er uit moet moeten/kunnen zien, wat daar aan informatie voor nodig is en wat daar verder zoal in moet staan.

Belangrijke sponsors/stakeholders zijn:

1. President en vicepresident en de ministers
2. DNA
3. Ministeries en parastatalen
4. De directeuren en onderdirecteuren van de verschillende ministerie
5. Vakbonden

6. Werkgevers organisaties
7. Ondersteunende organisaties (SAO, SPW, AJW, BIZA)
8. Maatschappelijke organisaties

Commitment moet worden voorbereid en de budgetten en menskracht moeten worden vrijgemaakt voor het traject. In dit kader zou een programma startup helpen middels een seminar met de Overheid en de sociale partners, die ingaan op de doelen, de verwachtingen, de opbrengsten en het veranderingsproces!

2. Plannen

Zijn eenmaal de betrokken actoren bekend die het voortouw moeten nemen dan begint het plannen van de invoering van beleid rond mobiliteit tussen overheid en bedrijfsleven. In deze fase wordt het veranderingstraject geconcretiseerd in een plan. Uitgangspunt voor het opstellen van het plan is de huidige situatie bij de Surinaamse Overheid. Voor welke uitdagingen staat de Surinaamse Overheid? Waar moet de overheid op inspelen en dus de gevolgen voor processen, structuren, systemen en gedrag.

Dit plan hoort aan te sluiten op de taakstellende werkplannen, formatiestaten per ministerie met bezettingschema's, product- en dienstgericht denken , ontwikkelen van instrumenten en het inzetten van gerichte verbeterings- en veranderingstrajecten.

Bij mobiliteitsbeleid moet men denken aan twee soorten van mobiliteit:

- Vrijwillige en gedwongen mobiliteit. Bij vrijwillig gaat de ambtenaar of medewerker een vrijwillig trajectbegeleiding in naar een nieuwe functie job, binnen of buiten de overheid.
- Bij gedwongen mobiliteit gaat het anders in zijn werk. De ambtenaar of medewerker is boventallig verklaard (boven formatief en aangewezen door de ambtelijke leiding door functioneren, reorganisaties of anderzijds).

Van belang is dat er een sociaal plan aan de basis staat van dit alles waarbij de onderstaande facetten moeten worden meegenomen:

1. Het sociaal plan kent twee fasen, te weten: een vrijwillige fase (twee jaar voorafgaand aan ontslag) waarin getracht wordt met maatregelen gedwongen ontslag te voorkomen en een verplichte fase (15 maanden voorafgaand aan ontslag) met maatregelen gericht op werknemers die met ontslag bedreigd worden en ook hier weer maatregelen ter voorkoming van gedwongen ontslag;
2. Omvang van het formatieprobleem;
3. Benodigd budget om probleem op te lossen;
4. Flankerend beleid in verband met vrijwillige formatiereductie;
5. Vacaturestop;
6. Informatievoorziening aan het personeel;
7. Inzet instrumenten ter voorkoming van ontslag (uitwerken van mogelijkheden voor overplaatsing binnen of buiten het bestuur tot omscholing, vertrekpremie, outplacement en detachering, etc).

3. Ontwikkelen

Deze fase is gericht op de voorbereiding van de invoering, door zowel het trainen van medewerkers als het ontwikkelen van nieuwe instrumenten en productenimplementatie van mobiliteitsbeleid. De Overheid zal moeten gaan trainen op het concept van mobiliteitsbeleid en -bevordering. Dat is mensen duidelijk maken dat arbeid te maken heeft met ethos, passie, kwaliteiten en motivatie. Dat heeft te maken met mensen zien met talenten en mogelijkheden creëren om hun talenten te ontwikkelen. De SER adviseert de start met het in kaart brengen en ontwikkelen van de talenten van een ambtenaar.

Mobiliteitsbeleid is heeft te maken met bewegen. Dat is het in beweging brengen van het ambtelijk apparaat. Dat kan ook door de contouren van mobiliteitsbeleid te formuleren.

Een van de instrumenten van mobiliteitsbeleid is de vrijwillige en verplichte mobiliteit. De in-, door- en uitstroming van personeel is een onderwerp waar in de laatste jaren steeds meer aandacht aan wordt besteed. Wat is de noodzaak van de in-, door- en uitstroom van personeel? Wat houdt het exact in? Wat zijn de oorzaken en gevolgen? En hoe kunnen deze stromen gemeten worden? Doordat er steeds meer nieuwe maatschappelijke eisen, veranderende marktomstandigheden en verstarringen van het personeelsbestand ontstaan, is het voor een organisatie noodzakelijk zich aan te passen aan de omgeving.

Het product mobiliteitsbeleid moet worden ontwikkeld en breed ondersteund door BIZA en de HRM afdelingen op de verschillende ministeries. We moeten denken aan de opzet van een Loopbaanadviescentrum, vacaturebank en herplaatsingsbureau voor ambtenaren.

4. Invoeren

In deze fase moeten de veranderingen in de praktijk van alle dag hun beslag krijgen en zal blijken hoe weerbarstig de praktijk kan zijn. Dat wat achter de burelen is bedacht werkt niet altijd. We hebben “Change agents” nodig, die in deze fase een centrale rol in het katalyseren van allerlei negatieve mechanismen en het op constructieve wijze het traject stroomlijnen. Van belang is communicatie over het proces, de resultaten en de evaluaties. Er moet een gericht communicatiestrategie worden uitgezet en een activiteitenplan middels een communicatieplan.

Van belang is de opzet en inrichting van een Loopbaanadviescentrum bij de Surinaamse overheid (LACSO) waarbij professionele opgeleide loopbaanadviseurs werken aan zowel vrijwillige als verplichte mobiliteitstrajecten met medewerkers. Het is goed een soort nieuwe arbeidsethos in te voeren waarbij positieve invulling wordt gegeven aan het begrip werk. Een dergelijke LACSO kan invulling geven aan een dergelijke missie. Dit door begeleiding en sturing geven aan de loopbaan van de ambtenaren middels verschillende instrumenten.

Werknemers moeten energiek, veerkrachtig, fit en onvermoeibaar door kunnen werken met een groot doorzettingsvermogen, moeten fysiek, psychisch en sociaal in staat zijn om te werken én moeten nu en in de toekomst allerhande werkzaamheden en functies adequaat kunnen uitoefenen in het eigen of ander bedrijf of sector. Het behouden en verbeteren van de inzetbaarheid van werknemers komt vaak in de strategische HRM-plannen van organisaties voor. Dit kan volgens de Sociaal Economische Raad (2009) opgesplitst worden in drie elementen: ‘vitaliteit’, ‘werkvermogen’ en ‘employability’ (Raad, 2009; Van Vuuren, 2011; Van Vuuren et al., 2011).

Vitaliteit staat voor energiek, veerkrachtig, fit en onvermoeibaar door kunnen werken en dit met een groot doorzettingsvermogen. Het is een combinatie van levenskracht, energie, bezieling en motivatie.

Werkvermogen is een basisvoorwaarde voor het welbevinden van medewerkers. Het is de mate waarin men fysiek, psychisch en sociaal in staat is om te werken en is het resultaat van de wisselwerking tussen de capaciteiten en kenmerken van de werknemer en de werkkenmerken. Dit wordt weergegeven in het Huis van Werkvermogen: de lichamelijke, psychische en sociale capaciteiten van een werknemer kunnen enkel de werkkenmerken dragen als de benodigde kwalificaties en competenties voor de job aanwezig zijn.

Employability is het vermogen om zowel nu als in de toekomst verscheidene werkzaamheden en functies adequaat te blijven uitoefenen, dit zowel in het eigen bedrijf als in een ander bedrijf of sector.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen is een continu verbeteringsproces, waarbij organisaties vrijwillig en systematisch de economie (profit), het milieu (planet) en de sociale belangen (people) opnemen in hun bedrijfsoperaties. Duurzaam HRM in Suriname moeten we zien als een onderdeel van de 'people-dimensie', waarbij de menselijke arbeid binnen een organisatie op een respectvolle manier benut wordt en de belangen van de werkgever, werknemer en samenleving in evenwicht zijn. Dit komt de reputatie van bedrijven ten goede, waardoor ze werknemers aantrekken en behouden.

Duurzaam loopbaanmanagement is een deel van duurzaam HRM en zijn de processen en praktijken die de ontwikkeling van personen managen langs een pad van ervaringen en jobs, met respect voor de werknemers, openheid naar verschillende stakeholders en met het oog op continuïteit. Het stimuleert werknemers om langer te werken binnen een veranderlijke werkomgeving, terwijl ze productief en betrokken blijven.

Er is sprake van individueel Loopbaanmanagement (LM) en duurzaam Organisatorisch Loopbaanmanagement (OLM). Individueel LM is het proces waarbij medewerkers hun eigen loopbaandoelen formuleren en strategieën ontwikkelen, implementeren en monitoren om deze doelen te kunnen realiseren en kan gericht zijn op de interne en externe arbeidsmarkt. Slechts een beperkte groep werknemers maakt hiervan gebruik en niet alle werknemers bezitten de nodige competenties indien hun job, organisatie of omgeving verandert.

Daartegenover heb je OLM en werknemersuitkomsten (loopbaantevredenheid, loopbaansucces, mindere intentie tot verloop en betrokkenheid) zijn gerelateerd, wat staft dat organisaties hun medewerkers waarderen en belang hechten aan hun loopbaanontwikkeling. OLM stimuleert werknemers om aan hun inzetbaarheid te werken, bevordert hun regelmogelijkheden en zorgt voor een betere positionering op de arbeidsmarkt.

Bijlage 5

Analyse van document Herstelplan 2021 -2023 en Ontwikkelingsplan 2022 - 2026

De SER is van mening dat de regering weliswaar de voorkeur geeft aan herstel- en groeimaatregelen voor de stimulering van de productie, export en werkgelegenheid, maar een kritische bestudering van het herstelplan laat zien dat specifieke zaken gericht op MKMO verborgen zitten in het activiteitenpakket. In de doelstellingen van het herstelplan zien we dat met name voor de reële sector het gewenst is de navolgende zaken op te pakken:

- a) Maatregelen gericht op bevordering van productie en export, welke op hun beurt een positief effect zullen hebben op de inkomsten van de overheid en het genereren van meer deviezen;
- b) Maatregelen gericht op behoud en bevordering van werkgelegenheid en bedrijvigheid, welke in samenhang met andere maatregelen nieuwe arbeidsplaatsen en inkomsten kunnen genereren;
- c) Verbeteren van het gemak van het doen van zaken (ease-of-doing-business);
- d) Diversifiëren van de economie.

Daartoe heeft de Regering een bedrag van SRD 1.596 miljard beschikbaar. Sustainable Development Goals (SDG, 8 en 9). Dit verbindt men met het volgende strategisch doel:

Productie, export en werkgelegenheid worden vergroot door het aantrekken en faciliteren van particuliere investeringen van binnenlandse en buitenlandse bedrijven. Daarmee zijn arbeidsplaatsen geschapen, en is de productie en export verhoogd. Er zijn ook een aantal infrastructurele en ondersteunende dan wel voorbereidende investeringen die de productie verhogen, de export vergroten en het arbeidspotentieel mobiliseren (p.76, Herstelplan).

Versterken Productie en ondernemerschap (Paragraaf 4.3)

1. Het scheppen van een goed ondernemersklimaat, waarbij met name de ease-of-doing-business wordt verbeterd;
2. Daarnaast dienen specifieke maatregelen getroffen te worden om het investeringsklimaat te verbeteren, waaronder de toegang tot kredieten. Hierbij dient speciale aandacht geschonken te worden aan het Micro-, Klein- en Middelgroot Ondernemerschap (MKMO);

3. Er dient naast de lokale investeringen ook speciale aandacht te zijn voor het aantrekken van Foreign Direct Investment (FDI). De regering is bezig met het aantrekken van Foreign Direct Investment, maar veel daarvan zal ook binnen het kader van het nieuwe OP worden besproken. In dit kader wordt o.l.v. het Ministerie van BIBIS het FDI Suriname (ter vervanging van Investsur) opgezet die de nieuwe Investment and Export Promotion Agency wordt.

Er zijn grote bedrijven die zullen investeren in het komend jaar zoals de oliemaatschappij TOTAL die ca. USD 700 miljoen in 2021 zal investeren in offshore exploratie. Maar belangrijk is dat de Surinaamse bedrijven er van profiteren via toelevering van goederen en diensten. Daartoe dient een high level Local Content groep geformeerd te worden om bij zulke investeringen er meer uit te halen, want anders vloeit het meeste weer weg via betalingen aan buitenlandse bedrijven;

4. Er dient voor de korte termijn een extra inspanning (incentives) geleverd te worden voor productie- en vooral exportbedrijven, zodat er meer deviezen verdiend worden. De Overheid selecteert geen bedrijven, omdat dit tot het gebied van de particuliere sector hoort. Hooguit kunnen wat indicaties gegeven worden van het soort bedrijven en sectoren die hiervan kunnen profiteren. De bedrijven zullen i.s.m. het bedrijfsleven in kaart worden gebracht, zodat er gericht met hen samengewerkt kan worden en de maatregelen verfijnd kunnen worden. Er dient gestructureerd overleg plaats te vinden tussen de overheid en het bedrijfsleven om de juiste maatregelen te nemen.

Meest duidelijk uitgewerkt is het programma voor de ontwikkeling van een fonds voor MKMO, investeringen voor productie en werk, USD 10 miljoen. Voor 2021 zou 140 miljoen SRD beschikbaar moeten zijn. Via de NOB wordt een faciliteit geschapen voor financiering van MKMO. Conform advies SER. (Regeerakkoord Urgentiefase maatregel nr. 3). De MKMO sector krijgt een flinke push, waaronder aandacht voor de startende ondernemer. Trekkers van dit programma zijn het Ministerie van Financiën, Ministerie van Economische Zaken en de NOB. De looptijd van het programma is 2021 tot 2023. Naar de inzichten van de SER is de Regering op de goede weg met het opstellen van diverse projecten en moedigt de Regering aan verder te werken met grote voortvarendheid aan het uitvoeren van deze projecten.

Aanbevelingen

Uit het herstelplan kunnen drie duidelijke projecten worden geïdentificeerd die heel snel in de implementatie fase gebracht kunnen worden.

1. Helder beschrijven van de MKMO doelgroepen, wie vallen allemaal onder MKMO?

Welke bedrijven, welke productiesectoren en zo een actueel bestand hebben met een duidelijke foto van het Surinaams MKMO. Het Ministerie van Economische Zaken is momenteel m.b.v. een fonds van het Central Development Bank bezig met de beschrijving en juiste vaststelling hiervan.

2. Operationalisering van het MKMO fonds (waarde USD 10 Miljoen). Doel: toegang tot kredieten stimuleren.
3. De opzet en ontwikkeling van een Exporthuis voor MKMO, waarbij MKMO-ers begeleiding krijgt voor betere marketing van hun producten en het toetreden tot nieuwe markten met grote betrokkenheid van de Buitenlandse posten.

Voor MKMO betekent flexibel organiseren, verhogen van de arbeidsproductiviteit, permanente innovatie, benutten van de competenties van de medewerkers, meer overleg met klanten en leveranciers met het doel een enorme verbetering van het investeringsklimaat te bewerkstelligen.

4. De SER adviseert in het innovatiebeleid niet alleen te focussen op de technologische innovatie maar ook op de sociale innovatie en ontwikkeling. Laat zien dat naast bedrijfsprestaties duurzame inzetbaarheid en kwaliteit van de arbeid eveneens worden verbeterd door sociale innovatie waarbij slimmer werken en sociale innovatie ook met (kleine) aanmoedigingssubsidies worden gestimuleerd.

OP 2022 – 2026

Het hoofdstuk in het OP dat van belang is voor MKMO is het hoofdstuk dat handelt over de voornemens voor stimulering van productie, ondernemerschap, werkgelegenheid en export.

Er worden concrete projecten genoemd waar ondersteuning aan zal worden gegeven:

- Local content beleid;

- Verbetering van ondernemersklimaat;
- Instellen KMO fonds (*geen eenduidige benaming MKMO*);
- Differentiëren van belastingtarieven;
- Productschappen voor Nickerie, Moengo, Brokopondo, Groningen Commewijne;
- Residu en veterinaire lab voor voedselexport;
- Verlagen importtarieven voor groene technologie en productie;
- Stimuleren van houtverwerking en afbouw rondhout export;
- Teelt van hoogwaardige voedzame snijgrassen en moringa;
- Training en voorlichting van boeren in PPP (Public Private Partnership) verband;
- Exportgerichtheid.

Voorstellen Regering voor MKMO

De SER adviseert dat micro, klein en middelgroot ondernemerschap (MKMO) gestimuleerd dienen te worden om zodoende:

1. Ondernemers in de gelegenheid te stellen hun bedrijfsvoering te stabiliseren.
2. Uit te groeien tot grotere ondernemingen met een grotere impact.
3. Bij te dragen als het lokaal ondernemerschap als ruggengraat van de economie, in het bijzonder met het oog op productiviteit en werkgelegenheid.

Gezien de problematiek van Suriname (zie A5. Prioriteiten) dient deze groep kredietverstrekking te verkrijgen onder concessionale voorwaarden zodat invulling wordt gegeven aan eerder genoemde prioriteiten. De problemen om MKMO's naar een hoger niveau te tillen heeft niet alleen te maken met kredietverstrekking maar ook met de slechte koppeling tussen het onderwijs en ondernemers, lage organisatiegraad van ondernemers, omslachtige en ondoorzichtige processen bij de overheid, onvoldoende kennis, bijstand op technisch en bedrijfseconomisch vlak, begeleiding bij de aanvraag van vergunning of afhandeling van de import van inputs.

De ontwikkeling van business clusters.

Een business clusters (ook wel productschap in het Nederlands genoemd) is een groep van onderling verbonden bedrijven (die onderdeel zijn van de toeleverings- en waardeketen, en die ook met elkaar concurreren) en gerelateerde instellingen in een bepaald gebied dat gefocust is rondom een bepaald product(groep). De gerelateerde instellingen behelzen onder meer afdelingen van de overheid, universiteit, standaardenbureau, banken, aanbieders van beroepsopleidingen, en bedrijvenorganisaties. Aan het hoofd staat een cluster/management organisatie die toeziet op de uitvoering van gezamenlijke strategieën en programma's. Vanwege gewenst draagvlak moeten deze organisaties ingericht worden door de directe belanghebbenden c.q. leden en komen de financiële middelen voor de exploitatie uit de sector zelf. Een business cluster/productschap is dus geen industrieterrein, speciale economische zone, branche vereniging of een consortium/alliantie/netwerk tussen bedrijven.

Aanbevelingen

1. De SER adviseert een Project Implementatie Unit (PIU) met een programmaleider op te zetten en laat deze PIU het programma implementeren voor versterking van MKMO. Vier programmaonderdelen: Ontwikkeling van Business clusters, Startende ondernemers, Training, Research en Innovatie, Versterking van bestaande ondernemers. Kies bij de organisatiestructuur een zodanige structuur dat de betrokkenheid en communicatie met MKMO zo optimaal is. Dus een overlegorgaan van MKBO ondernemers georganiseerd naar clusters van product/sector
2. De SER adviseert om alle bedrijven in kaart te brengen die de kenmerken hebben van MKMO en ze te categoriseren naar prioritaire districten, ressorten en productiesectoren
3. De SER adviseert om de business clusters te ontwikkelen rekening houdend met de gebieden waar de overheid prioriteit aan wil geven.
4. De SER adviseert om het projectdossier te ontwikkelen dat stuk voor stuk per programmaonderdeel gelet op doelstellingen en output van het project, fasering van het project, de beheersing van het project en de besluitvorming van het project in de implementatie fase moeten worden gebracht.

Geraadpleegde documenten behorende bij het aanvullend advies MKMO van 22 januari 2022

1. Advies SER inzake MKMO in Suriname d.d. 23 oktober 2019
2. Crisis en Herstelplan(HP) 2020 -2022
3. Herstelplan(HP) 2021-2023
4. Ontwikkelingsplan(OP) 2022 – 2026
5. Meerjaren Ontwikkelingsplan 2022
6. Tripartiet Akkoord van 24 november 2021
7. International Monetary Fonds (IMF) country report 21/280, December 2021
8. Realisatie document 2021 van het ministerie Arbeid, Werkgelegenheid en Jeugdzaken
9. Presentatie minister en staf en diverse documenten Ministerie van Economische zaken, Ondernemerschap en Technologische innovatie
10. Onderzoeksrapport universitair docente Drs. Astrieta Lachmon
11. Productiedelingsovereenkomst Staatsolie en de IOC's
12. Ontwikkelingsplan(OP) 2022-2026 mbt Local Content
13. Suriname ICT vision 2030
14. M. Akinci (2017). Inequality and economic growth: Trickle-down effect revisited
15. D. Hope, J. Limberg (2020). The Economic Consequences of Major Tax Cuts for the Rich
16. J. Klijs et. al. (2020) Trendrapport toerisme, recreatie en vrije tijd 2020. Meten van dagbezoek: Van vergeten onderwerp naar urgentie
17. S. Forbes et. al. Managing employees during the COVID-19 pandemic and the future of work

Websites

- 1 <https://www.sbv.sr/nieuws/minister-tsang-bespreekt-financieringsmogelijkheden-voor-kmo-s/>

2. <http://tradeandindustry.gov.sr/diensten/kmo-unit/>
3. <https://surinamenieuwscentrale.com/fonds-van-12-miliard-us-voor-kmo-projecten>
4. http://stvs.sr/kmo-fonds-versterkt-met-srd-50-miljoen/?utm_source=rss&utm_medium=rss&utm_campaign=kmo-fonds-versterkt-met-srd-50-miljoen
5. <http://cds.gov.sr/de-boodschap/president-santokhi-wil-kmo-fonds-trekken-naar-hoogst-bestuurlijk-niveau/>
6. <https://e-estonia.com/story/>
7. <https://businessesgrow.com/pandemicplaybook/>
8. <https://www.npr.org/>
9. www.ipieca.org