

Fair Action & Clean Clothes Campaign 2015



EN VÄG TILL levnadslön

Rekommendationer till företagen

© Fair Action och Clean Clothes Campaign 2015

Baserad på skriften "Road map to a living wage"

Författare: Clean Clothes Campaign och Fair Action

Översättning: Göran Eklöf

Foto: Ellinor Algin (omslaget och sid. 3),

Anne Kari Garberg (sid. 9), Anna McMullen (sid. 16, 17 och 27)

Grafisk design: Ellinor Algin

Illustrationer: Atomo Design

**Clean
Clothes
Campaign**



Promoting
responsible
business



Denna trycksak har producerats med stöd från Europeiska Unionen.
Fair Action är ansvarig för skriftens innehåll och den kan under inga
omständigheter anses reflektera Europeiska Unionens åsikter.

INNEHÅLL

Inledning	3
Rekommendationer	
1. Anta en levnadslönspolicy	4
2. Respektera fackföreningsfriheten	6
3. Påbörja en dialog	10
4. Stöd en metod för uträkning av levnadslön	12
5. Anpassa inköpsmetoder	18
6. Genomför pilotprogram där leverantörer, fackföreningar och/eller arbetsrättsorganisationer är delaktiga	20
7. Yrka på att regeringar i leverantörsländer stödjer levnadslöner	22
8. Var transparent	24
9. Samarbeta med andra	26
10. Presentera en handlingsplan med en tydlig tidsram för införandet av levnadslöner	30
Referenser	32



“En arbetande person ska aldrig vara oförmögen att försörja sig själv och sin familj.”

Inledning

Levnadslön är en av hörnstenarna för anständiga arbetsvillkor. Därför måste levnadslöner vara en central del i företags policier för hållbart företagande.

Företag som köper in kläder har ett ansvar när det gäller att försäkra sig om att inköpsmetoderna de använder ger utrymme för att levnadslöner betalas ut. Många företag har ett stort inflytande i sina leverantörskedjor, både över arbetsgivare och inom länderna de köper från. Detta innebär att de också har möjlighet att bidra till en förändring inom klädindustrin så att alla arbetare, oavsett var de befinner sig i leverantörsledet, får en lön de kan leva på.

Clean Clothes Campaign (CCC) har i samarbete med Asia Floor Wage Alliance (AFWA) utarbetat tio kärnrekommendationer till klädföretagen. Det här dokumentet beskriver dessa rekommendationer, lyfter fram de aktuella problemen samt vilka steg klädföretagen kan ta för att övervinna dem.

Dessa rekommendationer bör inte beaktas individuellt utan snarare kombineras för att forma en implementeringsplan. Det finns ingen enkel lösning när det gäller införandet av en levnadslön, utan det bör ske genom arbete med flera av (om inte alla) dessa rekommendationer.

Även om företag tar ansvar för miljön eller strävar efter att arbetares rättigheter respekteras inom vissa områden, till exempel genom att ha ett grundligt hälsa- och säkerhetsarbete, kan företagen inte betraktas som socialt ansvarstagande om de inte försäkras sig om att arbetarna faktiskt får en levnadslön.

Anta en levnadslönpolicy

Vad är problemet?

De flesta globala klädföretag har antagit en uppförandekod som avspeglar ett antal arbetsrättsliga normer, men endast en liten del av företagen har i själva verket ställt sig bakom en definition av en levnadslön. Istället nämner de flesta uppförandekoder enbart minimilöner eller rådande löner inom branschen. Det här är problematiskt eftersom lagstadgade minimilöner sällan lyckas skydda arbetare inom lågavlönade yrken och de personer de försörjer. Detsamma gäller de rådande lönerna, som i klädindustrin kan vara högre än den lagstadgade minimilönen men som ändå oftast inte är tillräckligt höga för att motsvara en levnadslön under lokala förhållanden. I de flesta produktionsländer motsvarar de lagstadgade minimilönerna inte ens nationella fattigdomsgränser.¹

Vår ståndpunkt

Otillräckliga löner innebär att arbetare och deras familjer inte kan leva värdiga liv. Därför är det centralt att företag som vill bedriva ett trovärdigt hållbarhetsarbete stöder en levnadslön.

Vi uppmanar globala klädföretag att:

Anta en policy som definierar deras ansvar för mänskliga rättigheter när det gäller levnadslöner. I linje med FN:s vägledande princip nummer 16 bör denna godkännas av högsta ledningen inom företaget. Policyn bör tas fram med hjälp av interna och/eller externa experter och fastställa vilka förväntningar företaget har gällande mänskliga rättigheter, både på sin egen personal och på andra företag med direkt anknytning till dess verksamhet, produkter eller tjänster. Policyn bör göras allmänt tillgänglig och kommuniceras internt och externt.

Genom att anta bestämmelser om levnadslöner visar globala klädföretag inte bara att de erkänner vikten av en anständig lön utan även att minimilöner och rådande löner inom branschen ofta är otillräckliga. Givetvis är antagandet av en policy för levnadslön bara det första steget och detta i sig kommer inte automatiskt att leda till högre löner. För detta krävs en strategi för implementering, vilket vi kommer att ta upp i övriga rekommendationer i det här dokumentet.

Respektera fackföreningsfriheten

Vad är problemet?

Fackföreningsfrihet och kollektiva förhandlingar är två av de grundläggande rättigheterna för alla arbetstagare. De omnämns ofta som så kallade 'enabling rights', eller 'möjliggörande rättigheter'. Det innebär att när dessa rättigheter faktiskt respekteras kan arbetarna använda dem för att se till att andra rättigheter upprätthålls, däribland rätten till en levnadslön. Arbetare möter många hinder när de ska gå med i eller bilda fackföreningar, eller förhandla kollektivt. Många stater begränsar, undergräver, eller till och med förbjuder oberoende fackföreningar. Arbetsgivare har många gånger en fientlig inställning till fackföreningar och använder ofta en hel rad olika taktiker för att förhindra att fackföreningar bildas – däribland hot, diskriminering, avsked, svartlistande och till och med fysiskt våld.

Vår ståndpunkt

CCC och Fair Action anser att en strategi för kollektiva förhandlingar är av största vikt i en bransch som domineras av globala klädföretag. Målsättningen är att uppnå en levnadslön genom förhandlingar. Med andra ord är rätten att organisera sig fackligt och fungerande system för dialog mellan arbetsmarknadens parter en grundförutsättning för att policies om levnadslöner i slutänden ska bli framgångsrika. Arbetstagare och deras ombud ska kunna spela en aktiv roll när det gäller att uppmärksamma och lösa problem på arbetsplatsen och kunna förhandla med sina arbetsgivare för att uppnå högre löner och bättre arbetsvillkor.

Globala klädföretag bör vidta åtgärder för att försäkra sig om att arbetare inte utsätts för avsked, diskriminering, trakasserier, hot eller repressalier när de går med i en fackförening eller deltar i fackliga aktiviteter. Fortsatta oegentligheter på klädfabriker pekar på att det behövs mer aktiva åtgärder för att förebygga missförhållanden, och för att hindra arbetsgivare från att ägna sig åt antifackliga aktiviteter. För detta krävs att arbetsgivarna respekterar arbetarnas rätt att bilda eller bli medlemmar i en fackförening genom att inte vidta några som helst åtgärder som kan avskräcka arbetare från att utöva sin fackföreningsfrihet. Dessutom måste arbetsgivarna respektera arbetarnas rätt till kollektiva förhandlingar genom att inte neka till deltagande i försök som görs för att få kollektivavtalsförhandlingar till stånd.²

Vi uppmanar globala klädföretag att:

- Anta en policy för fackföreningsfrihet och kommunicera den till arbetarna på deras egna språk.
- Se till att alla arbetare känner till bestämmelserna gällande fackföreningsfrihet genom utbildning och kommunikation.
- Se till att leverantörer respekterar arbetarnas rätt till kollektiva förhandlingar.
- Se till att leverantörer ger fackförbund tillträde och möjlighet att sprida information till arbetare om föreningsfriheten. Det här kan åstadkommas genom att underteckna avtal som ger lokala fackföreningar tillträde till företagets lokaler.

- Försäkra arbetare, deras ombud och ledningen på fabriker om att företaget inte kommer att minska sina inköp eller avsluta affärsrelationen till följd av krav på högre löner.
- Införa mätbara incitament – till exempel ökade beställningar, stabila och långsiktiga leverantörskontrakt, mätbara premier för kollektivavtal uttryckt i enhetspriser – för fabriker som har ett kollektivavtal med ett oberoende fackförbund.
- Ge information (konfidentiellt) om de enhetspriser som inköparen betalar för varor till arbetarrepresentanten som deltar i kollektiva förhandlingar med leverantörer.

Vad händer om fackföreningsfriheten och kollektiva förhandlingar begränsas av lagstiftningen?

Där fackföreningsfriheten och kollektiva förhandlingar begränsas av lagen bör företag vidta konkreta åtgärder för att främja föreningsfrihet inom landet ifråga. Vissa globala klädföretag har till exempel stöttat bildandet av kommittéer med arbetsmiljöansvar där arbetare väljs in, kommittéer för produktivitet, eller liknande grupper.³ Globala klädföretag bör uppmana alla länder att ratificera ILO:s konventioner 87 och 98 gällande föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar.



“Många stater begränsar, undergräver, eller till och med förbjuder oberoende fackföreningar.”

Påbörja en dialog

Vad är problemet?

Alltför ofta bortser de globala klädföretagen från arbetarnas perspektiv i sitt CSR-arbete, även om det påstås att det är just arbetarna som gynnas av att uppförandekoder och uppföljningsprogram införs. Vissa företag intervjuar arbetare som ett led i deras sociala revisioner eller konsulterar arbetarna ibland. Det är dock svårt att hitta exempel på genuin och fortlöpande dialog – och än mindre på förhandlingar – mellan globala klädföretag och fackföreningar. Många globala klädföretag föredrar att anlita professionella revisionsfirmor för att undersöka arbetsvillkoren på leverantörernas fabriker, vilket riskerar att hålla arbetarnas inflytande på lägsta möjliga nivå. Denna brist på arbetardeltagande undergräver trovärdigheten i företagets CSR-arbete.

Vår ståndpunkt

CCC och Fair Action anser att arbetarnas delaktighet är en grundförutsättning för att lyckas förbättra arbetsvillkoren i allmänhet, och lönerna i synnerhet. Detta innebär att arbetarna och deras organisationer bör vara delaktiga i alla diskussioner kring implementeringen av en levnadslön. De bör spela en aktiv roll i utformandet, genomförandet och utvärderingen av program vars målsättning är att förbättra lönerna. Den här typen av dialog kan organiseras på diverse sätt och på olika nivåer:

- På fabriksnivå kan globala klädföretag delta i, och om nödvändigt, hjälpa till att skapa förutsättningar för en dialog mellan fackförening och ledning om levnadslön (se även rekommendation 1). Detta kan leda till konkreta åtgärder när det gäller genomförandet, till exempel genom pilot-studier, justering av prissättningsmekanismer och så vidare.
(se även rekommendationerna 5 och 6).
- På nationell nivå kan globala klädföretag diskutera strategier för att höja minimilönen med nationella lönekommittéer.
- På regional nivå kan globala inköpare föra dialog med fackliga allianser eller organisationer, som till exempel Asian Brand Bargaining Group, vilken består av asiatiska fackförbund i klädexportsektorn.

Vi uppmanar globala klädföretag att:

Påbörja en dialog med partners på fabriks-, nationell och regional nivå och ta fram konkreta handlingsplaner för införande av levnadslöner i leverantörsledet (se även rekommendation 6 om pilotstudier).

Stöd en metod för uträkning av levnadslön

Vad är problemet?

Globala inköpare har länge hävdats att det inte finns någon allmänt vedertagen definition av levnadslön och att det inte finns något tillförlitligt beräkningssätt. Till följd av detta menar de att det inte finns lönenivåer gentemot vilka de kan jämföra lönerna som leverantörerna erbjuder, förutom den officiella minimilönen. Det här är problematiskt eftersom den lagstadgade minimilönen oftast inte är tillräcklig för att uppfylla grundläggande mänskliga behov baserat på lokala levnadskostnader. Eftersom inköpare betraktar minimilönen som en utgångspunkt när de följer upp efterlevnaden av sina uppförandekoder uppmuntrar de därför inte leverantörerna att betala högre löner. Minimilönen bör utgöra den lägsta tänkbara lönenivån, och inte den högsta. Därför är det föga förvånande att utvärderingar av effekten av uppförandekoder visar att framstegen när det gäller löner varit begränsade⁴.

FN:s vägledande principer fastställer att företag måste känna till och visa att de respekterar de mänskliga rättigheterna. Detta innebär att företag måste identifiera och utvärdera sin faktiska och potentiella negativa påverkan på de mänskliga rättigheterna.

När det gäller löner innebär detta att de måste utvärdera om och i hur stor utsträckning nuvarande löner räcker till för att uppfylla arbetares och deras familjers grundläggande behov. För att kunna göra detta måste man slå fast vilken lönenivå som motsvarar en levnadslön.

Vår ståndpunkt

Argumentet att det inte finns en vedertagen definition eller ett sätt att beräkna levnadslön är inte längre gångbart. Det har tagits många initiativ för att definiera och beräkna levnadslöner. Ett exempel på det är Asia Floor Wage som ger en definition och metodologi för beräkning av levnadslöner i flera länder i Asien⁵. Men även i många andra länder har levnadslönenivåer tagits fram som företag skulle kunna använda sig av. CCC och Fair Action uppmanar de globala klädföretagen att fastställa nivåer för levnadslöner för varje land de köper från. Som ett första steg bör de samla information om lönerna som leverantörer betalar, rådande löner i branschen, förhandlade löner, och eventuella könsskillnader i lönenivåer – allt i relation till lokala nivåer för levnadslöner. Informationen som samlas in om lönenivåer kan användas för att kartlägga lönerna på en så kallad lönestege.⁶

Fair Wear Foundation har tagit fram ett innovativt webbaserat verktyg som hjälper inköpande företag, fabriker, fackföreningar och ideella organisationer att arbeta för levnadslöner för klädarbetare och andra arbetstagare.⁷ I det andra steget används den här informationen som ett verktyg för att "lyfta" fabriken högre upp på stegen i riktning mot nivåerna för levnadslöner.

Leverantörer som lever upp till normerna för levnadslönerna belönas, till exempel genom att de får fördelar gentemot leverantörer som betalar lägre löner. I slutändan bör globala klädföretag kommunicera att införandet av levnadslöner är ett villkor för att en viss leverantör ska anlitas. Den här informationen kan även användas i diskussioner med samarbetspartners inom fackföreningarna om hur fabrikslöner kan förbättras (se rekommendation 3) eller som ett underlag i pilotstudier (rekommendation 6).

Vi uppmanar globala klädföretag att:

- Offentligt stödja en metod för uträkning av levnadslönsnivåer, som till exempel Asia Floor Wage.
- Jämföra lönerna som leverantörer betalar till både manliga och kvinnliga arbetare gentemot respektive lands levnadslönenivå.
- Kommunicera budskapet till leverantörer att införandet av levnadslöner inom en överskådlig tidsperiod kommer att bli ett villkor för framtida beställningar.
- Införa mätbara incitament – till exempel preferensbeställningar/företrädesrätt, stabila och långsiktiga leverantörskontrakt, premier uttryckt i enhetspriser – för fabriker som betalar levnadslöner.

**“Minimilönen bör
utgöra den lägsta
tänkbara lönenivån,
och inte den högsta“**

016 744
4
1-2-3
you



Anpassa inköpsmetoder

Vad är problemet?

Klädföretag har stort inflytande över hur produktionen organiseras i den globala leverantörskedjan. Till exempel sätter de priser, väljer leverantörer och beslutar om leveranstider för beställningar. Många av dessa aktiviteter påverkar arbetsvillkoren och lönerna negativt. Inköpsstrategierna hos globala klädföretag och pressen att minska kostnaderna bidrar till lägre löner, att lönenivåer inte respekteras, kränkningar av arbetsrättsliga normer, och långa arbetsdagar för de anställda.⁸ Leverantörerna lever under intensiv prispress, vilket gör det allt svårare att kräva och arbeta för bättre löner även i de fabriker där det finns fackföreningar.

Vår ståndpunkt

CCC och Fair Action anser därför att leverantörerna måste kompenseras för kostnaderna som uppstår om de ska möta kraven på levnadslön. För detta krävs att prissättningsstrategierna inte hindrar leverantörerna från att vara anständiga arbetsgivare. Globala klädföretag bör därför försäkra leverantörer om att priserna de kommer att betala som ett absolut minimum kommer att täcka utbetalning av levnadslöner. Detta innebär också att globala klädföretag bör göra research om hur de ska fördela resurserna på ett sätt som garanterar att summorna de betalar till sina leverantörer räcker till för att levnadslöner ska kunna införas. På så vis kan globala klädföretag vidta åtgärder för att lindra den negativa påverkan som inköpspraxis normalt har på arbetsförhållandena.

Samtidigt bör globala klädföretag bygga långvariga relationer med sina leverantörer. Det är trots allt så att om globala klädföretag ofta byter leverantörer, kan leverantörerna känna att det inte finns något incitament för att göra de förbättringar som krävs.

Vi uppmanar globala klädföretag att:

- Erkänna att inköpsmetoder och prissättningsstrategier påverkar lönerna (och arbetsförhållandena i bredare mening).
- Utvärdera hur inköpsmetoder måste ändras för att möjliggöra utbetalningen av levnadslöner.
- Skapa incitament både för inköpsavdelningen såväl som för leverantörer att sträva mot levnadslöner.
- Fastställa utbetalningen av levnadslöner som ett nyckelkriterium när leverantörer väljs – tillsammans med indikatorer för pris, tid och kvalitet.
- Skapa stabila, hållbara relationer med leverantörerna.
- Avsätta tid och resurser till att räkna ut arbetskostnaden för inköparens varor för att se till att priserna, som minst, möjliggör betalningen av levnadslöner. Detta innebär att "freight on board"-priset⁹ bör täcka arbetskostnader som motsvarar levnadslönen. Med andra ord bör köparen separera och lyfta fram arbetskostnaden under prisförhandlingar.

Genomför pilotprogram där leverantörer, fackföreningar och/eller arbetsrättsorganisationer är delaktiga

Vad är problemet?

Vissa klädföretag hävdar att det är svårt att införa levnadslöner i praktiken, trots att de i princip står bakom tanken. Till exempel påstår de att leverantörer kan vara motvilliga till att samarbeta eller att det är svårt att utforma en mekanism som ser till att prisökningar faktiskt förs vidare till arbetarna.¹⁰

Vår ståndpunkt

Trots att det finns praktiska svårigheter med att införa levnadslöner är behovet av levnadslöner helt enkelt för stort för att bortses ifrån. Globala klädföretag borde inte använda praktiska svårigheter som en ursäkt för att inte engagera sig. Istället bör de genom att pröva sig fram utforma program som kan skapa lösningar för alla typer av hinder. Vi uppmuntrar inköpare att visa eller testa olika mekanismer som kan underlätta införandet av levnadslöner. För att projekten ska vara trovärdiga bör lokala fackföreningar och arbetsrättsorganisationer vara delaktiga i utformningen, utförandet och i utvärderingsfasen av projekten (se även rekommendation 3).

Kort om produktivetsprojekt

Vissa klädföretag har påbörjat pilotprojekt för levnadslöner på leverantörsfabrikerna. Flera av dessa studier fokuserar på ökad produktivitet som ett sätt att uppnå högre löner. Resonemanget är att förbättrad produktivitet leder till lägre enhetskostnader, och att besparingarna som sker som ett resultat av dessa kan användas för att höja lönerna. Argumentet för att förbättra arbetsförhållandena är oftast ett företagsekonomiskt sådant. Trots att ökad produktivitet kan ha en roll att spela, bör det inte ses som en universallösning. Faktum är att dessa typer av projekt faktiskt kan ha en negativ påverkan på arbetsförhållandena. Till exempel kan detta ta sig uttryck i bonussystem som uppmuntrar arbetare att jobba ännu hårdare, och som då leder till en ökning av redan höga stressnivåer samt andra hälsofaror. Dessutom är det fortfarande oklart om och hur effektivitetsvinster kommer att användas för att förbättra lönerna (snarare än att till exempel bara öka vinsterna). Ett annat problem är att dessa projekt förskjuter ansvaret för att lösa problemet med låga löner till tillverkaren, vilket bortser från frågan om (rättvis) prissättning (se rekommendation 5). Slutligen, och trots att produktivetsstrategier kan ha en roll att spela, så bör lika mycket vikt ges till alternativa sätt att höja lönerna, som till exempel kollektiva förhandlingar och justering av priserna som inköpare betalar.

Vi uppmanar globala klädföretag att:

- Genomföra pilotprojekt för att hitta konkreta sätt att införa levnadslöner.
- Involvera fackföreningar och arbetsrättsorganisationer i utformandet, genomförandet och utvärderingen av pilotprojekt.
- Fastställa tydliga riktlinjer och mål för hur produktivetsprojekt kommer att bidra till förbättrade löner.

Yrka på att regeringar i leverantörsländer stödjer levnadslöner

Vad är problemet?

Stater bör försäkra sig om att minimilöner sätts på en nivå som gör att lönen går att leva på och att de regelbundet justeras för att se till att arbetares köpkraft bibehålls. Regeringar sätter dock tyvärr ofta en minimilön som ligger under gällande fattigdomströskel. De fruktar att löneökningar eller starkare arbetskyddslagstiftning kommer att leda till att globala klädföretag drar sig ur landet, och tar tusentals arbetstillfällen med sig. Hot om fabriksstängningar och flytt fortsätter att vara mycket avskräckande faktorer mot att införa lagstiftning om minimilöner som går att leva på. Dessa uppfattas även som ett hinder för att locka globala företag. Vissa globala företag är motsägelsefulla: å ena sidan kan de förbinda sig att följa etiska normer, medan de å andra sidan kan fortsätta att utöva stor press på regeringar – ibland via branschorganisationer – att hålla lönerna så låga som möjligt.

Vår ståndpunkt

CCC och Fair Action uppmanar globala inköpare att utnyttja sitt inflytande för att kräva att regeringar justerar lönerna för klädindustrin så att de uppfyller normerna för levnadslöner. För länder i Asien kan Asia Floor Wage fungera som ett riktmärke för uppskattning av levnadslönenivåer. Globala klädföretag bör uttala sitt missnöje med nuvarande lönenivåer och dessutom tydligt kommunicera att löneökningar inte kommer att leda till att de istället köper in från andra länder. De bör även uttrycka stöd för nationella ökningar av minimilöner och andra specifika inkomststöd - som till exempel program för barnomsorg - som ett steg mot att nå fram till levnadslöner. Ett bra exempel här är en grupp varumärken och

detaljhandlare (bland dem H&M, Levi's och Tesco) som 2010 skickade ett gemensamt brev till Bangladeshs regering där de uppmanade till en omedelbar höjning av minimilönen och att den borde ses över regelbundet.

Vi uppmanar globala inköpare att:

- Erkänna att lagstadgade minimilöner ofta inte uppfyller normerna för levnadslöner.
- Offentligt uttala att de inte kommer att flytta produktionen till följd av att nationella minimilöner höjs som garanterar levnadslöner.

Var transparent

Vad är problemet?

Trovärdigt arbete med hållbart företagande bör kännetecknas av transparens och möjligheter för intressenter att utkräva ansvar. För närvarande finns det dock mycket utrymme för förbättringar inom åtminstone tre områden.

- Många klädföretag talar om företagsansvar på sina hemsidor men informationen som ges är ofta mycket kortfattad. Våldigt få årsredovisningar och hållbarhetsrapporter ger insyn i målsättningar, åtgärder, tidsplaner och faktiska framsteg när det gäller att uppnå levnadslöner.
- Många klädföretag uppger inte vilka deras leverantörer är. Det är då omöjligt för fackföreningsombud, konsumenter och offentliga institutioner att fastställa var deras produkter tillverkas. Detta gör det svårt att länka klädföretagen till fabrikena där deras kläder tillverkas. Det begränsar möjligheten för fackförbund att organisera arbetarna som är anställda på en viss fabrik, och gör det svårt att kontrollera om ett visst företags rapporter om arbetsförhållanden återspeglar verkligheten.
- Arbetare ombes ofta att samarbeta när kontroller av arbetsförhållande utförs men får sedan ingen information om resultaten och eventuella insatser för att åtgärda de problem som identifierats.

Vår ståndpunkt

För att kunna utvärdera klädföretagens åtgärder när det gäller löner måste de genomföras på ett transparent sätt. Detta innebär att klädföretagen bör rapportera om sina strategier, målsättningar, åtgärder, tidsplaner och framsteg.

Vi uppmanar globala klädföretag att:

- Öppet redovisa sina strategier och åtgärder för att uppnå levnadslöner.
- Öppet redovisa vilken påverkan dessa strategier haft när det gäller att uppnå levnadslöner och eventuella skillnader i effekt som upplevts av manliga och kvinnliga arbetare.
- Årligen redovisa sina leverantörslistor.

Samarbeta med andra

Vad är problemet?

För att få till stånd en levnadslön krävs att de inköpande företagen samarbetar med diverse intressenter såsom fackföreningar och arbetsrättsorganisationer (se rekommendationerna 2 och 3). Många av de grundläggande orsakerna till låga löner är fortfarande svåra att tackla för enskilda företag. Det krävs ett tillvägagångssätt som omfattar samarbete med andra företag i branschen. Eftersom de flesta klädtillverkare levererar till flera olika företag krävs det ofta samarbete mellan inköparna för att göra framsteg.

Vår ståndpunkt

CCC och Fair Action uppmuntrar globala klädföretag att tillsammans diskutera hur levnadslöner kan uppnås på delade leverantörsfabriker. Om två märken kommer överens om att ta kontakt med leverantörer där de båda har andelar om 20 procent så blir det en andel på 40 procent totalt som ger dem större möjligheter att påverka leverantören. Olika typer av forum kan användas för att få till stånd sådana samarbeten. Det kan till exempel vara värdefullt för företag att ansluta sig till ett så kallade flerpartsinitiativ. Olika typer av forum kan användas för att få till stånd samarbeten, det kan till exempel vara värdefullt för företag att ansluta sig till ett så kallat flerpartsinitiativ (multi-stakeholder initiative, MSI). Dessa initiativ innebär att företag, fackförbund och ideella organisationer samarbetar för att främja förbättrade arbetsvillkor genom uppförandekoder och uppföljning, såväl som genom projekt för att tackla strukturella problem. Ethical Trading Initiative (ETI) i Storbritannien och Fair Wear Foundation (FWF) i Nederländerna är exempel på



**För att få till stånd en levnadslön
krävs att de inköpande
företagen samarbetar med diverse
intressenter såsom fackföreningar
och arbetsrättsorganisationer**

sådana initiativ. Dessa flerpartsinitiativ har tagit upp levnadslöner i sina uppförandekoder och skapar förutsättningar för utbyte av best practice, främjar samarbetsinitiativ och hjälper till att bana väg för en öppen diskussion om löner bland olika intressenter.

Kort om konkurrenslagstiftning

Vissa globala klädföretag har motsatt sig kraven på levnadslön för att de säger sig vara rädda att det skulle innebära ett brott mot antitrust- eller konkurrenslagstiftningen. Alla aktiviteter företag emellan som skulle kunna leda till höjda konsumentpriser eller att begränsa konkurrensen skulle kunna anses förbjudna av lagen. Det finns dock inga kända fall av aktiviteter med anknytning till socialt företagsansvar som faktiskt lett till att rättslig klagan väckts av konkurrensmyndigheter mot något inblandat företag, och faktum är att vissa aktiviteter där förbättring av löner ingått godkänts i förväg av USA:s justitiedepartement. Trots detta så används fortfarande antitrust-argumentet ibland när företag ombes vidta vissa åtgärder – som att dela information inköpare emellan gällande vilka priser de betalar hos leverantörerna. CCC och Fair Action anser dock att det finns lösningar på dessa problem. Flerpartsinitiativ som Fair Wear Foundation eller Ethical Trading Initiative har en roll att spela när det gäller att lösa den här frågan.

Vi uppmanar globala klädföretag att:

- Utforska möjligheter för samarbete med andra inköpare för att få till stånd en levnadslön, till exempel genom att identifiera de leverantörer hos vilka deltagande företag tillsammans köper över 75 procent av produktionen.
- Ansluta sig till ett flerpartsinitiativ som inkluderar en standard för levnadslön i sin uppförandekod.

Presentera en handlingsplan med en tydlig tidsram för införandet av levnadslöner

Vad är problemet?

Avsaknaden av en övergripande strategi när det gäller införandet av levnadslöner är fortfarande ett hinder för att åstadkomma framsteg. Vissa företag har redan antagit en standard för levnadslöner som en del av sina uppförandekoder men tyvärr har väldigt få globala klädföretag tagit fram en övergripande plan för införandet av levnadslöner hos deras leverantörer. Vissa företag har börjat att försöka tackla lönefrågan men det finns sällan ett uttalat mål att göra levnadslöner till verklighet inom en rimlig tidsram. I andra fall ser vi företag som försäkrar att de arbetar med frågan men som fortsätter att vara mycket vaga när det gäller att redovisa vilka konkreta åtgärder som vidtagits.

Vår ståndpunkt

CCC och Fair Action vill att klädföretagen ska anta handlingsplaner som innehåller tydliga mål och tidsramar för att uppnå levnadslöner samt redovisa vilka steg de redan tagit.

Vi uppmanar globala klädföre tag att:

- Ta fram en övergripande handlingsplan för införandet av levnadslöner.
- Sätta upp ett mål för hur många fabriker som måste nå ett riktvärde för levnadslöner inom fem respektive tio år.

Referenser

1. Se till exempel: Setrini G., och R. Locke (2005), 'Wages in the Apparel Industry: What Constitutes A Decent Standard?', konferensrapport: 'Exploring Common Approaches to Corporate Accountability and Workers' Rights' på Massachusetts Institute of Technology, 10-11 juli 2005; se även: US Department of Labor (2000), 'Wages, Benefits, Poverty Line, and Meeting Workers' Needs in the Apparel and Footwear Industries of Selected Countries', Bureau of International Labor Affairs.
2. De internationella fackliga konfederationerna ITUC, Industriall Global Union och UNI Global Union har tillsammans med kampanjen Rena kläder gett ut en rapport som i detalj anger vad som förväntas av företag när det gäller fackföreningsfrihet och kollektiva förhandlingar: 'The UN Guiding Principles on Business and Human Rights and the human rights of workers to form or join trade unions and to bargain collectively' (2012) <http://www.ituc-csi.org/the-un-guiding-principles-on?lang=en>
3. För en utförligare diskussion om hur man hanterar detta i praktiken se: Clean Clothes Campaign, (september 2005) 'Freedom of Association and the Right to Collective Bargaining: A Clean Clothes Campaign Primer Focussing on the Global Apparel Industry' (2005) https://cleanclothes.org/codes/docs/CCC_FoA_Primer.pdf.
4. Barrientos, S., och S. Smith, 'The ETI Code of Labour Practice: Do workers really benefit?' (2006), Institute of Development Studies, University of Sussex, sid. 16.
5. Kapitel fyra i Clean Clothes Campaigns rapport 'Stitching a Decent Wage Across Borders' (2009) beskriver Asia Floor Wages beräkningsmodell för levnadslöner. <http://www.cleanclothes.org/resources/publications/afw.pdf>
6. För exempel på hur lönestegen kan användas: JO-IN, 'Jo-In Explanatory Note on the Treatment of the Living Wage Common Code Element during the Jo-In Pilot Project in Turkey's Garment Industry 2006-2007' (2008) <http://www.jo-in.org/pub/docs/Jo-In-%20Explanatory%20Note%20for%20Living%20Wages.pdf>, se även: http://www.jo-in.org/english/resimler/Wage_ladder.pdf
7. Se detta dokument från Fair Wear Foundation för en utförlig diskussion om hur lönestegen fungerar: http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/fwpublications_reports/wage-ladderbackgroundstudy.pdf
8. Det forskas allt mer om hur inköpsmetoder påverkar arbetsvillkor. Se till exempel: Insight Investment (2004) 'Buying your way into trouble? The challenge of responsible supply Chain Management' Lillywhite, Serena (oktober 2004) 'Responsible supply chain management Ethical purchasing in practice', Brotherhood of St Laurence's.
9. Freight on Board (FOB) är priset för ett plagg som inköpande företag betalar till leverantören.
10. För en översikt av ursäkterna som ofta används av globala inköpare för att inte betala levnadslöner, se <http://livingwage.cleanclothes.org/top-10-excuses/>

En levnadslön är en av hörnstenarna för anständiga arbetsvillkor. Därför måste alla företag som köper in kläder från låglöneländer arbeta för att höja lönerna hos sina leverantörer. Clean Clothes Campaign har i samarbete med den fackliga alliansen Asia Floor Wage utarbetat tio rekommendationer till klädföretagen. En väg till levnadslön beskriver dessa rekommendationer, lyfter fram aktuella problem samt vilka steg klädföretagen kan ta för att övervinna dem.

Clean Clothes Campaign är en allians av olika organisationer i 15 europeiska länder som arbetar för att förbättra arbetsvillkoren och ge makt åt arbetare inom den globala klädindustrin.

www.cleanclothes.org

Fair Action är en ideell förening som arbetar för att få företag att ta ansvar för sin påverkan på människor och miljö. Vi granskar hur varor och tjänster är producerade och sätter press på företag att förbättra arbetsvillkor och betala levnadslöner. Vårt mål är en hållbar värld där mänskliga rättigheter respekteras.

www.fairaction.se

