



Skräddarsydda LÖNER

Om behovet av en levnadslön i klädindustrin

© Fair Action och Clean Clothes Campaign 2015

Baserad på rapporten "Tailored Wages - Are the big brands paying the people who make our clothes enough to live on?"

Författare: Anna McMullen, Fair Action

Översättning: Göran Eklöf

Foto: Ellinor Algin (omslaget och sid. 3), Malin Kjellqvist (sid. 15),

Anna McMullen (sid. 23)

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

1. Inledning	2
2. Behovet av en levnadslön	4
3. Vem har ansvaret för att betala levnadslöner	12
4. Debatten om levnadslön idag	14
5. Hur kan levnadslöner förverkligas	24
6. Referenser	29

Inledning

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.

En levnadslön innebär en lön som gör det möjligt för en människa att försörja sig själv och sin familj. De flesta av världens klädarbetare tjänar dock en betydligt lägre lön och genomlever sina liv i fattigdom.

Denna skrift är en översatt kortversion av rapporten Tailored Wages, som publicerades av Clean Clothes Campaign (CCC) 2014. Den kartlägger behovet av en levnadslön i kläindustrin, vem som har ansvar för att levnadslöner betalas ut och hur debatten kring frågan ser ut idag. Hela rapporten Tailored Wages utvärderar 50 europeiska företags arbete med levnadslön. Rapporten och mer information om levnadslön hittar du på www.fairaction.se.



“En levnadslön innebär en lön som gör det möjligt för en människa att försörja sig själv och sin familj.”

Behovet av en levnadslön

Varför fokusera på rätten till en levnadslön?

En levnadslön betyder, per definition, en lön som gör det möjligt för en människa att försörja sig själv och sin familj. Begreppet är väl förankrat i det internationella ramverket för mänskliga rättigheter. Artikel 23 i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna säger:

Var och en som arbetar har rätt till en rättvis och tillfredsställande ersättning som ger honom eller henne och hans eller hennes familj en människovärdig tillvaro och som vid behov kan kompletteras med andra medel för socialt skydd.¹

Men trots denna tydliga definition av rätten till en levnadslön genomlever de flesta av världens textilarbetare sina liv i fattigdom.

I de flesta av världens textilproducerande länder ligger den lagstadgade minimilönen under nivån för en levnadslön, med följden att textilarbetarna inte kan tillgodose de grundläggande behoven för sig och sina familjer. Statistik som Asia Floor Wage Alliance (AFWA), en sammanslutning av asiatiska fackföreningar och arbetarorganisationer, tog fram 2013 visar dessutom att gapet mellan minimilönen och en levnadslön i många länder fortsätter att växa. De svårigheter som arbetare med låga inkomster dagligen ställs inför tar sig många uttryck. Om den vanliga veckolönen inte räcker till för att försörja familjen tillstöter andra fattigdomsproblem: ett för lågt kaloriintag, otillräcklig tillgång till utbildning och hälsovård, bristande social trygghet, undermåliga bostäder och begränsat deltagande i det kulturella och politiska livet.

Under många år har den globala textilindustrin rättfärdigat flytten av sin produktion till fattiga länder med att industrin bidrar med arbetstillfällena, och de har särskilt betonat att kvinnor får del av de jobb som skapas. Och visst är det sant att den stora merparten av världens textilarbetare är kvinnor och att deras arbete utgör en livlina för miljoner människor och deras familjer – men det är en livlina som ofta är väldigt tunn och skör.

Allt fler erfarenheter från fabrikerna visar också att jobben inom textilindustrin inte ger arbetarna det ekonomiska lyft som globaliseringen sägs medföra – tvärtom blir många av de som jobbar där fast i sin fattigdom. Arbetarna, och då särskilt de kvinnor som utgör 80 procent av arbetsstyrkan inom textilindustrin, får inte sin rättmätiga del av de värden som skapas i värdekedjan. De får inte en lön som går att leva på, och än mindre en lön som gör det möjligt att spara och börja bryta sig ut ur fattigdomen. De blir fångar i en ond cirkel av låga löner, alltför mycket övertid, dyra lån och ett extremt beroende som gör dem sårbara i förhållande till arbetsgivarna. Eller som Internationella Arbetsorganisationen, ILO, uttryckte det i en rapport om Bangladesh i november 2013:

Bangladesh har gått igenom en period av stadig ekonomisk tillväxt som till största delen har drivits av textilindustrins export. Nya jobb har i ökande grad tillkommit inom tillverkning och service, samtidigt som sysselsättningen inom jordbruket har minskat. Kvinnorna i Bangladesh har i hög grad varit del av denna omställning och spelat en viktig roll för fattigdomsminskningen och landsbygdsutvecklingen. Men trots de senaste årens starka ekonomiska tillväxt har inga tydliga förbättringar skett av arbetsvillkoren, och särskilt inte för de miljontals arbetarna inom textilsektorn.²

Levnadslön är av avgörande betydelse för att den globala ekonomin ska kunna leva upp till löftena om ekonomiska fördelar och långsiktig utveckling för producentländerna.

Rätten till levnadslön i internationella konventioner

Utöver FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna återfinns begreppet levnadslön även i artikel 7 i FN:s internationella konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (IKESKR, 1966):

Konventionsstaterna erkänner rätten för envar att åtnjuta rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor, som i synnerhet skall säkerställa (...) ersättning vilken som ett minimum skall ge alla arbetstagare (...) en godtagbar tillvaro för dem själva och deras familjer enligt bestämmelserna i denna konvention.³

Rätten till en levnadslön finns dessutom stadfäst i flera av ILO:s deklARATIONER och konventioner⁴:

- ILO:s stadgar, 1919: Inledningen.
- Deklarationen från Internationella arbetskonferensen i Philadelphia, 1944.
- ILO:s Deklaration som social rättvisa för en rättvis globalisering, 2008.
- Konventionerna 131 och 156 (indirekt), och Rekommendationerna 131 och 135 (indirekt).

Vad är en levnadslön?

CCC är ett nätverk som arbetar för bättre arbetsvillkor i klädindustrin och som ingår i AFWA. De definierar en levnadslön så här:

Den lön och de förmåner som utgår för en normal arbetsvecka ska vara minst lika stora som den lagstadgade minimilönen, vara tillräckliga för att tillgodose behoven för arbetaren och dess familj, och därutöver ge lite ytterligare inkomst.

Mer specifikt måste en levnadslön:

- Tillämpas för alla arbetare, vilket betyder att det inte ska förekomma några löner under levnadslönensnivå.
- Kunna intjänas under en normal arbetsvecka på högst 48 timmar.
- Utgöra grundnettolönen efter skatt och, när så är tillämpligt, exklusive bonusar, tillägg och övertid.
- Täcka grundbehoven för en familj.
- Inkludera 10 procent utöver kostnaderna för basbehoven som disponibel inkomst.

Lili, en kvinnlig arbetare från Kambodja, berättar:

"Mina utgifter ökar hela tiden. Hur ska jag kunna ha råd med ett bröllop, eller om jag har morföräldrar, föräldrar eller barn att försörja? Även om vi bor och äter tillsammans i ett litet rum, och om jag samlar in pengar från dem, så kan var och en ändå bara spendera väldigt lite pengar. Hela tiden tänker alla på hur de ska kunna skicka hem några pengar till sina familjer."

Asia Floor Wage (AFW)

CCC ingår i AFWA, en sammanslutning av asiatiska fackföreningar och arbetarorganisationer. AFWA har tagit fram en formel för att beräkna levnadslönerna i Asien, Asia Floor Wage (AFW).

Metoden bygger på samma utgångspunkter som vi menar alltid måste gälla för en levnadslön:

- En levnadslön är alltid en lön för en familj. I de flesta av producentländerna är pensions- och försäkringssystemen otillräckliga och de sociala skyddsnetten obefintliga. En genuin levnadslön måste ta hänsyn till det, och till åtminstone en del täcka behoven hos dem som utan ersättning svarar för omsorgen inom hushållen.
- En levnadslön måste möjliggöra sparande. Utan sparande förblir arbetarna sårbara. De kan inte planera sina liv på medellång eller lång sikt och riskerar att hamna i skuld så snart någon oförutsedd extra utgift blir nödvändig.
- En levnadslön måste utgöra ett golv – inte ett tak – för lönenivåerna och garantera en minimilön för alla arbetare. Allra helst ska en levnadslön tillämpas på regional nivå så att den inte ökar lönekonkurrensen mellan länder, utan tvärtom bidrar till att höja nivån för alla arbetares grundlöner.

AFWA bygger sina beräkningar på följande antaganden:

- En arbetare måste kunna försörja sig själv och två andra "konsumtionsenheter" (en konsumtionsenhet = en vuxen eller två barn).
- En arbetare behöver 3 000 kalorier om dagen för att kunna arbeta.
- I Asien svarar maten för hälften av en arbetares månatliga utgifter.

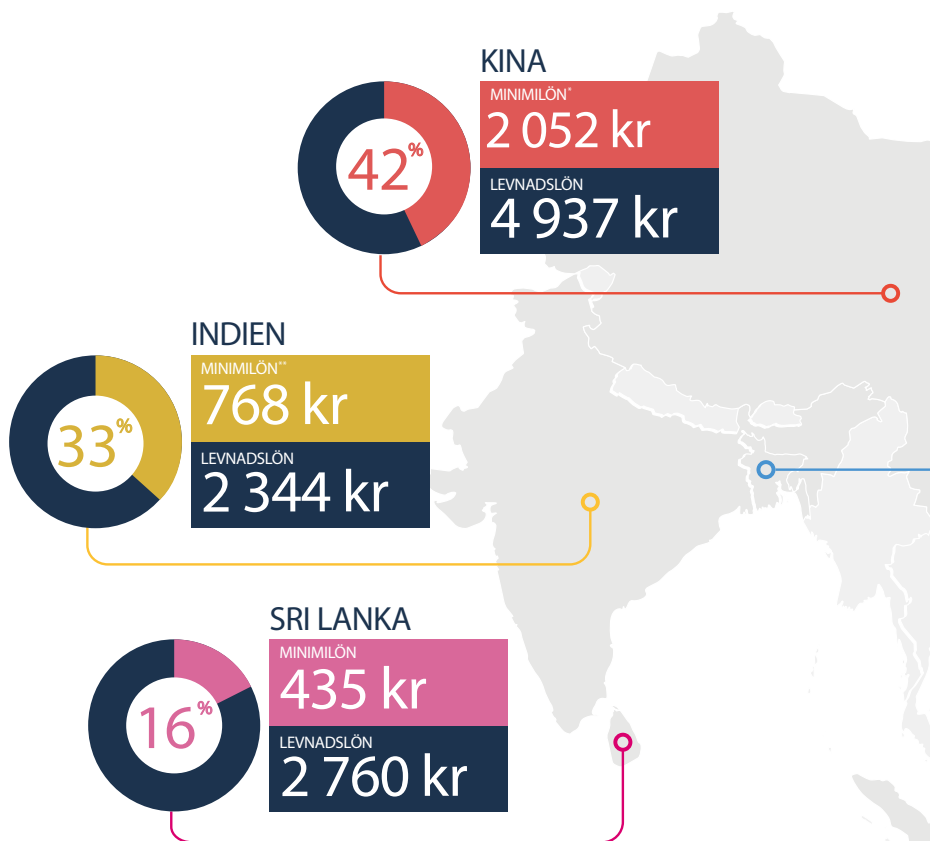
Levnadslönen för Asien, AFW, anges i köpkraftsjusterade dollar, PPP\$ (Purchasing Power Parity \$). Det är en hypotetisk valuta som Världsbanken räknar fram och som gör det möjligt att jämföra prisnivån på varor och tjänster i olika länder oavsett värdet på deras nationella valutor.

AFWA genomför regelbundna undersökningar av kostnaderna för en varukorg i regionen för att uppdatera nivån för AFW. Utifrån dessa mätningar fastställs ett genomsnittligt köpkraftsjusterat belopp genom förhandlingar mellan fackliga organisationer inom AFWA. De senaste varukorgsstudierna genomfördes i Indien, Indonesien, Kambodja och Sri Lanka 2013. Levnadslönerna som baserar sig på de varukorgsstudierna inflationsjusterades senast under 2015.

Lönenivåer som gör att arbetare lever i fattigdom finns förstås inte bara i Asiens klädindustri. De lagstadgade minimilönerna i östeuropeiska länder är ibland lägre än lönerna i Asien, och i vissa fall ligger de även under de nivåer för lägsta nödvändiga inkomst som det egna landets regering har fastställt.

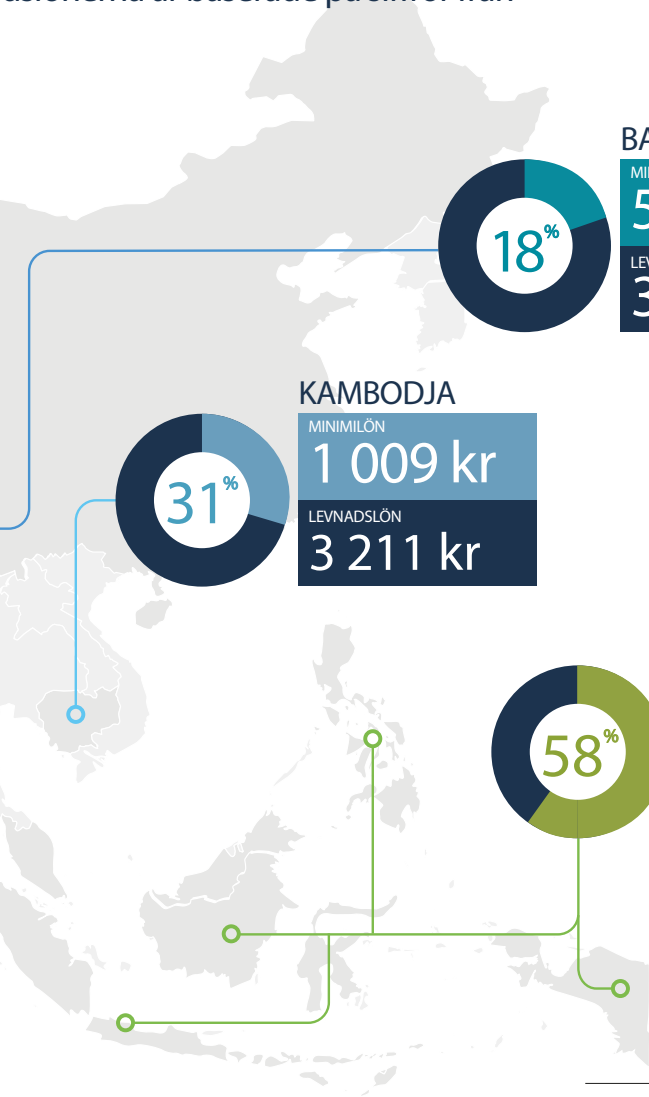
MINIMILÖN VS LEVNADSLÖN

Skillnaden mellan minimilön och levnadslön i olika länder. Levnadslöner baserade på Asia Floor Wage Alliance 2015.



DSLÖN

dslönerna är baserade på siffror från



BANGLADESH

MINIMILÖN

544 kr

LEVNADSLÖN

3 021 kr

18%

KAMBODJA

MINIMILÖN

1 009 kr

LEVNADSLÖN

3 211 kr

31%

INDONESIEN

MINIMILÖN***

1 620 kr

LEVNADSLÖN

2 811 kr

58%

* Minimilön i provinsen Guangdong

** Minimilön i delstaten Hararyana

*** Minimilön i regionen Jakarta

Vem har ansvar för att betala levnadslöner?

FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter antogs enhälligt av FN:s råd för mänskliga rättigheter 2011. Dokumentet slår tydligt fast företagens och staternas respektive roller och ansvar.

FN:s vägledande principer bygger på tre pelare:

1. Statens skyldighet att skydda de mänskliga rättigheterna
2. Företagens skyldighet att respektera de mänskliga rättigheterna, och
3. Tillgång till effektiva rättsmedel för dem som anser sig drabbade av kränkningar av de mänskliga rättigheterna

Däriigenom fastställs principen om ett delat ansvar för stater och företag. Det innebär till exempel att staterna för att skydda den mänskliga rättigheten till en levnadslön har en skyldighet att sätta den lagstadgade minimilönen på en tillräckligt hög nivå och företagen är skyldiga att respektera de mänskliga rättigheterna genom att betala levnadslöner.

Men ramverket slår även fast att ansvaret för att respektera de mänskliga rättigheterna "gäller oberoende av staternas förmåga och/eller vilja att fullgöra sina egna skyldigheter i fråga om mänskliga rättigheter, och innebär inte att företagen på något sätt fråntas dessa skyldigheter. Och det gäller utöver nationella lagar och andra författningar till skydd för de mänskliga rättigheterna som företagen förväntas följa." ⁵

Det innebär, med andra ord, att företagen är skyldiga att respektera rätten till en levnadslön även när staten misslyckas med att skydda denna mänskliga rättighet (exempelvis genom att lagstadga om en minimilön på tillräckligt hög nivå), och att inte utnyttja statens misslyckande i sådana lägen.

FN:s vägledande principer slår fast att företag har ett ansvar för sin påverkan på mänskliga rättigheter genom hela värdekedjan, oavsett var i kedjan de mänskliga rättigheterna påverkas negativt (till exempel i deras egna anläggningar, hos deras direkta leverantörer, hos dessas underleverantörer, eller bland hemarbetare). Även om klädföretagen ofta lägger ut sin produktion på andra företag ligger alltså ansvaret kvar hos klädföretagen – det kan inte delegeras eller outsourcas nedåt i värdekedjan:

Princip 13: Företagens ansvar att respektera de mänskliga rättigheterna innebär att de ska:

- a) undvika att orsaka eller bidra till en negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna genom sin egen verksamhet och åtgärda sådan påverkan om den uppstår.
- b) försöka förhindra eller begränsa en negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna som genom affärsförbindelserna står i direkt samband med företagets verksamhet, produkter eller tjänster, även om de inte själva har bidragit till denna negativa påverkan.

Det framgår av detta helt klart att företagens ansvar för att betala levnadslöner - som så ofta ifrågasätts eller bortförklaras som statens ansvar av modeföretagen och detaljhandeln - inte är förhandlingsbart.

Debatten om levnadslön idag

Under de senaste tre decennierna har allt fler länder börjat konkurrera om exportmöjligheterna på den globala marknaden för mode, textilier och skor. Det har lett till ett globalt överutbud och stadigt sjunkande priser på kläder och skor. "Survival of the cheapest" har blivit regeln både i producentländerna och på konsumentmarknaderna. Blotta hotet om omlokalisering av produktionen räcker för att producentländer ska anpassa sin arbetsmarknads- och handelspolitik efter de globala köparnas förväntningar och krav. I praktiken innebär det exempelvis att fackföreningarnas aktiviteter kraftigt begränsas, eller att den lagliga minimilönen sätts långt under nivån för en levnadslön och inte justeras upp i takt med inflationen.⁶

Under och efter finanskrisen förvärrades situationen för textilarbetarna. Kraftigt ökande priser på ris och olja slog särskilt hårt mot arbetarna, eftersom kostnaderna för mat står för en så stor andel av deras hushållsutgifter. De redan extremt låga lönerna justerades inte upp i takt med inflationen, vilket innebar att reallönerna sjönk ännu lägre.

Resultaten syns i den svåra undernäring som förekommer bland textilarbetare i Bangladesh, och i vågen av svimningar i Kambodjas klädfabriker till följd av otillräcklig och dålig mat. I desperation över sina villkor har tusentals arbetare i många producentländer de senaste åren gått ut i gatuprotester och organiserat strejker för högre löner.

A photograph of a narrow, cluttered alleyway in a slum area. The buildings are makeshift, with walls made of mud or concrete and roofs made of corrugated metal or wood. The ground is dirt and covered with debris, including a wooden chair and a large metal container. The lighting is bright, suggesting daytime. The overall atmosphere is one of poverty and overcrowding.

***”Survival of the cheapest
har blivit regeln både i
producentländerna och på
konsumentmarknaderna.”***

Revisioner räcker inte

Det har under det senaste årtiondet blivit allt tydligare att företagens traditionella revisionsrutiner inte lyckas fånga upp hur verkligheten ser ut i Asiens fabriker, och att revisionerna inte driver fram några systematiska förändringar inom industrin. De traditionella revisionerna lägger vanligen ansvaret för efterlevnaden av sociala villkor på leverantörerna, och underlåter att ta ställning till effekterna av köparnas agerande – trots att låga priser och korta leveranstider ofta är orsaken till den omfattade övertiden och de låga lönerna i fabrikena.

Köpare kommer med alla möjliga ursäkter för att inte ta ställning för levnadslöner: att ansvaret ligger hos producentländernas regeringar, att priskonkurrensen gör det omöjligt att betala levnadslöner, att konsumenterna inte vill betala högre priser, att det inte finns någon samsyn om hur levnadslönen ska beräknas, och så vidare. Men som har förklarats här ovan: även om tjänster kan outsourcas så ligger ansvaret hos köparen för att respektera de mänskliga rättigheterna genom att betala levnadslön.

Som en reaktion mot de vanliga revisionernas tillkortakommanden har vissa företag anslutit sig till initiativ som exempelvis Fair Wear Foundation (FWF) eller Ethical Trading Initiative (ETI). Dessa två initiativ - som är samarbeten mellan företag, ideella organisationer och fackföreningar - driver på för att införa levnadslöner och ett villkor för företagens medverkan är att de införlivar principen om levnadslöner i sina riktlinjer. Likväl måste mycket mer göras för att driva på implementeringen av levnadslöner mer effektivt, och här kan initiativ som dessa spela en mycket större roll.

Tragedier - som den när fabriken Rana Plaza rasade samman - har otvetydigt visat vad jakten på de billigaste kläderna kan leda till, och även att revisioner inte är nog. Märk väl att Rana Plaza hade kontrollerats flera gånger innan fabriken kollapsade den 24 april 2013 och dödade mer än 1 100 människor, men byggnadens

allt sämre skick hade inte upptäckts vid någon av kontrollerna. Det juridiskt bindande avtalet Bangladesh Accord on Fire and Building Safety, som slutits mellan globala fackföreningar och mer än 100 modemarken, visar en viktig ny väg framåt i fråga om hur ansvarstagande och samarbete kan se ut.

Vad betyder företagens jargong?

Den internationella debatten om levnadslöner har tagit ordentlig fart under de senaste två åren. Olika aktörer har försökt omformulera begreppen i riktning mot lägre krav och en mindre stringent definition av en levnadslön. Företag har även börjat kommentera konsumenternas och organisationernas krav på levnadslön offentligt. Vissa svar har varit konstruktiva och fört debatten framåt, medan andra har försökt flytta fokus från frågan eller spridit dimridåer. Till hjälp för dem som vill sätta sig in i debatten om levnadslöner, försöker vi här reda ut de vanligaste begreppen och kort förklara hur CCC och Fair Action bedömer några av de olika initiativens effektivitet.

Flerpartsinitiativ (Multi-stakeholder initiatives, MSI:s)

Inom dessa flerpartsinitiativ samarbetar företag, ideella organisationer och fackföreningar kring frågor som rör leverantörsledet. Några av dem, exempelvis Fair Wear Foundation, fungerar som oberoende kontrollanter av arbetsvillkor. Andra, som till exempel Ethical Trading Initiative, är forum för att utbyta erfarenheter och goda exempel.

- Fair Wear Foundation (FWF): FWF kräver att alla medlemmar ska åta sig att betala levnadslöner och bedriver intressanta projekt kring metoder för att förverkliga detta. Stiftelsen har utvecklat ett relevant och transparent uppföljningsverktyg som används för att fastställa nivån på levnadslönen och bedöma lönenivåerna i fabrikena (se avsnittet om lönestegen nedan). Däremot har FWF ännu inte någon handlingsplan med klara mål och tidsramar för medlemmarnas arbete med att systematiskt införa levnadslöner.

- Ethical Trading Initiative (ETI): Medlemmarna i ETI måste åta sig att betala levnadslöner men har ingen tydlig definition när det gäller hur många familjemedlemmar en levnadslön ska räcka till. Under de senaste åren har alltför lite gjorts inom initiativet för att formulera mål och utveckla gemensamma projekt för att hjälpa företagen att faktiskt betala levnadslöner, även om vissa medlemmar har varit ganska aktiva i att dela med sig av erfarenheter från sina egna projekt.
- Fair Labor Association (FLA): FLA slår fast i sin uppförandekod att lönerna ska vara "tillräckliga för att täcka arbetarnas grundläggande behov" men det finns ingen referens till termen levnadslön. FLA har även ett kontrollsystem, men det finns inget som tyder på att revisionerna följer upp skillnaderna mellan de faktiska lönerna och levnadslöner eller löner som utgår från behoven. Det framgår heller inte att det pågår något arbete för att förmå företagen att betala levnadslöner.

Företagsledda initiativ

The Business Social Compliance Initiative (BSCI) skiljer sig från flerpartsinitiativen genom att inga ideella organisationer eller fackföreningar finns med i de beslutsfattande strukturerna. BSCI har en gemensam plattform för social revision och fungerar som ett rådgivande organ i policyfrågor. Initiativet anordnar även rundabordsdiskussioner och utbildningar i producentländer. Men även om en skrivning om "grundläggande behov" fördes in i BSCI uppförandekod när den uppdaterades i februari 2014, ställs inget krav på att medlemmarna ska betala levnadslöner. BSCI kräver inte heller att medlemmarna ska anpassa sina inköpsriktlinjer och -rutiner så att det blir möjligt för fabriksägarna att betala levnadslöner till arbetarna. Initiativet förlitar sig främst på vanliga revisioner för att driva fram förändringar och har inte tagit några konkreta initiativ för att få medlemsföretagen att driva igenom levnadslöner i sina leverantörskedjor.

Fair Wage Network

The Fair Wage Network (FWN) bildades av personer som arbetade med lönefrågor inom FN:s Internationella arbetsorganisation (ILO) och en tidigare ordförande för FLA (men varken ILO eller FLA står bakom initiativet). FWN kom till för att arbeta jämsides med företagen och tillsammans med dem komma fram till vad de kan göra för att höja lönerna. Genom en serie pilotprojekt och studier utforskar FWN "den rättvisa lörens dimensioner" (the fair wage dimensions), vilket definieras som "åtgärder inom företagen som leder till en hållbar löneutveckling". Inom ramen för konceptet "rättvis lön" (fair wage) tillhandahåller FWN ett antal verktyg och system som företag kan använda i fabrikena för att höja lönerna till hållbara nivåer. En levnadslön definieras som bara en av "12 dimensioner av en rättvis lön".

Vad som bekymrar oss med detta initiativ är att företag använder sitt deltagande för att avleda uppmärksamheten från behovet av att arbeta i riktning mot att betala levnadslöner.

I det stora hela kan Fair Wage Network visa sig användbart för att hjälpa företagen att få en bild av lönerna i deras leverantörskedjor och hjälpa till att identifiera problem som behöver åtgärdas. Men om dessa analyser sedan leder fram till att man kommer att betala levnadslöner blir helt och hållet avhängigt av de medverkande företagens och leverantörernas vilja och fortsatta engagemang. Att bara "vara med i FWN" innebär ingen garanti för att levnadslöner kommer att betalas.

Produktivitet

Ett antal företag hänvisar till sin medverkan i olika produktivitetshöjande projekt. Dessa projekt förekommer i olika skepnader, både bra och dåliga. Vissa går ut på att förbättra maskiner och det sätt som produkterna rör sig genom fabrikena, för att på så sätt kunna minimera det arbete och den tid som krävs för att

producera varorna. Andra handlar om att se över personal- och ledningsstrukturerna och att utbilda arbetarna så att de kan utföra mer varierande arbetsuppgifter – för att på så sätt minimera antalet anställda som deltar i produktionen. En produktivetsfilosofi som kallas "lean manufacturing" fokuserar på att effektivisera produktionen genom att engagera alla anställda i att identifiera problem och ineffektiva metoder och att utveckla lösningar. Tanken är att om fabriker blir effektivare så kan mer vinst produceras på kortare tid, vilket är bra för fabrikeras kunder och för ägarna, som då kan minska de anställdas veckoarbetstid eller höja deras löner. Vår erfarenhet av produktivetsförhöjande projekt är att även om de ibland leder till begränsade förbättringar och mindre lönehöjningar, så är de små förbättringar som kan förväntas otillräckliga för att lyfta minimilöner till nivån för en levnadslön. Risken är också att arbetarna blir än mer pressade än de redan är under sina ackord, och det finns ingen garanti för att de ekonomiska vinsterna kommer arbetarna tillgodo i form av högre löner.

Lönestegen

Fair Wear Foundation har drivit fram en idé som nu har anammats av ett antal företag som en metod för att få en överblick över lönerna i ett enskilt land. Lönestegen består av ett antal olika mått för löner såsom minimilönernas nivå, genomsnittet i branschen, de lokala fackföreningarnas krav och AFW. Företagen kan använda informationen för att jämföra de löner som betalas hos deras leverantörer och som ett verktyg för att driva fabrikeras uppför stegen i riktning mot att anpassa sig till miniminivåerna för levnadslöner. Vissa företag använder nu lönestegen i sina revisioner för att signalera till sina leverantörer på vilken nivå de vill att lönerna så småningom ska ligga. Vi anser att lönestegen är ett användbart verktyg.

SA8000

SA8000, en standard för socialt ansvar som används av flera av de företag som omnämns i denna rapport, innehåller skrivningar om att certifierade fabriker måste betala levnadslöner. Levnadslöner definieras här som tillräckliga "för att täcka hälften av en genomsnittlig familjs behov, beräknade utifrån lokala priser i närheten av fabriken". Standarden slår även fast att "den SA8000-certifierade anläggningen måste nå målet att betala levnadslöner inom 18-24 månader efter certifieringen, beroende på företagets storlek och skillnaden mellan de nuvarande lönerna och levnadslönen".

Även om dessa bestämmelser låter bra, så beror systemets effektivitet på hur levnadslönen beräknas och vilka riktmärken som används. Såvitt vi kan förstå bygger SA8000 sina beräkningar på intervjuer med arbetare om deras grundläggande behov. Intervju-svaren används sedan för att bedöma hushållens kostnader och levnadslönen. Själva metoden för att beräkna levnadslönen är offentlig, men de fastställda nivåerna redovisas bara i revisions-rapporter som endast är tillgängliga för det certifierade företaget.

I praktiken medför bristen på offentligt tillgängliga data i den här metoden att arbetare inte kan kräva sin rätt till en levnadslön i de fall när en sådan inte betalas. Det finns inga möjligheter till ansvars-utkrävande eller demokratisk kontroll över hur rättvisande beräkningarna av levnadslöner är, eller om levnadslöner tillämpas.

Pressen på revisorerna att hålla ner tidsåtgången och sina kostnader kan också den inverka negativt på kvaliteten på de beräkningar som görs. SA8000-metoden är starkt beroende av revisorernas förmåga att beräkna levnadslönen och jämföra informationen på regional nivå. Ett exempel på en levnadslön som beräknats med hjälp av SA8000, och som CCC och Fair Action i hemlighet fått tillgång till, visade att den beräknade "levnadslönen" till och med låg under nivåerna för den lagstadgade minimilönen i den berörda regionen.

Dessutom täcker levnadslönen enligt SA8000 bara hälften av behoven för den standardfamilj som ska kunna försörjas på en levnadslön. I praktiken innebär det att lönen bara ska räcka till arbetaren själv och ytterligare en person. I verkligheten är familjer i producentländerna betydligt större, många lever i arbetslöshet eller i otrygga jobb, och pensions- och socialförsäkringssystemen är obefintliga eller alltför svaga. I det fåtal fall där båda föräldrar i en familj har ett fast jobb finns ofta en oavlönad person med i bilden, som tar hand om barnen eller vårdar äldre och sjuka familjemedlemmar. En korrekt beräkning av levnadslönen måste ta hänsyn till alla dessa faktorer. Det är, som vi ser det, absolut nödvändigt att levnadslönen sätter en lägsta nivå som kan säkerställa att arbetare i alla typer av familjer kan tillgodose sina grundläggande behov. Det gäller ensamstående mödrar såväl som arbetare utan makar som försörjer två äldre släktingar på en enda lön.

Vi menar att en levnadslön måste:

- vara transparent i fråga om metoder och resultat.
- revideras fortlöpande för att säkerställa att hänsyn tas till inflationen.
- fastställas genom förhandlingar med nationella och regionala fackliga organisationer.
- vara tillräcklig för att täcka en familjs alla grundläggande behov, och därutöver göra ett visst sparande möjligt (se den tidigare definitionen av en levnadslön).

SA8000 lever inte upp till tre av dessa fyra kriterier.

A black and white photograph of a crowded truck, likely a public transport vehicle, with several passengers visible in the back. The truck is moving, as indicated by the blurred background and the motion blur of the passengers. The scene is set against a backdrop of a dense network of overhead power lines. The overall tone is somber and documentary.

*”En levnadslön måste
vara transparent i fråga
om metoder och resultat.”*

Hur kan levnadslöner förverkligas?

Behovet av riktmärken

Om levnadslöner ska kunna införas måste företagen gå på tvärs emot den rådande utvecklingen. Även om många företag bejakar levnadslöner, ligger de flesta löner inom hela sektorn i verkligheten bara strax över minimilönen eftersom ingen är villig att gå före.

Modedeföretagen säger att det är leverantörernas och producentländernas regeringars ansvar att höja lönerna så att arbetarna får tillräckligt betalt. Leverantörerna, å sin sida, säger att de inte har tillräckliga marginaler för att göra det, och regeringarna säger att de inte kan höja minimilönerna något nämnvärt eftersom tillverkningen då bara skulle flytta någon annanstans. Detta dödläge kan bara brytas genom att modedeföretagen ställer krav på en bestämd lönenivå.

Det finns många skäl till varför modedeföretagen måste driva på för definierade levnadslöner. När en nivå för levnadslönen anges kan lönekostnaderna förutses och tas med i beräkningen av priserna, och företagen kan försäkra sig om att leverantörerna får tillräckligt betalt för att kunna betala ut levnadslöner. Om tillräckligt många företag gör detta får regeringarna i producentländerna en tydlig signal om att de inte riskerar att förlora exportmöjligheter om de höjer minimilönerna till nivån för en levnadslön. Ett åtagande från företagen om att betala en specificerad levnadslön öppnar också upp för nya möjligheter i förhandlingarna mellan arbetare och fabriksägare. Dessa förhandlingar leder i nuläget sällan någon vart eftersom fabriksägarna säger att de inte kan betala mer på grund av att köparna betalar så

låga priser. Men om fackföreningar och arbetargrupper vet att de företag som fabriken levererar till har lovat att betala en specificerad levnadslön, ändras förutsättningarna för förhandlingarna och levnadslöner blir möjliga.

Våra krav på företagen

AFWA publicerade 2011 en första version av skriften "En väg till levnadslön" (Roadmap to a living wage). Den fastställer tio steg som vi menar att modeföretagen och återförsäljarna måste ta för att leva upp till sitt ansvar att säkerställa att levnadslöner betalas till arbetarna. Dessa rekommendationer ska inte bedömas var för sig, utan ses tillsammans som en samlad färdplan. Det finns tyvärr ingen enkel väg till att förverkliga levnadslöner, det måste tvärtom bli resultatet av ett uppriktigt engagemang för att genomföra ett flertal av (eller alla) dessa rekommendationer.

Tio stegen mot en levnadslön; företagen måste:

- Skriva in principen om levnadslöner i företagets policy.
- Respektera organisationsrätten.
- Påbörja en dialog med fackföreningar och arbetarrättsorganisationer.
- Offentligt ta ställning för en metod för uträkning av levnadslöner.
- Anpassa sina inköpsmetoder.
- Genomföra pilotprogram där leverantörer, fackföreningar och/eller arbetarrättsorganisationer är delaktiga.
- Verka för att regeringar i leverantörsländerna stödjer levnadslöner.
- Vara transparenta.
- Samarbeta med andra intressenter.
- Presentera en plan för implementering med en konkret tidplan för införandet av levnadslöner.

Dessa krav faller inom ramen för de fyra nyckelområden som CCC och dess partners samt Fair Action menar måste åtgärdas:

1. Ökat inflytande för arbetarna

Organisationsrätten och rätten till kollektiva förhandlingar är centrala för att ge arbetarna inflytande. När dessa rättigheter respekteras kan arbetarna använda dem för att försäkra sig om att andra rättigheter, exempelvis rätten till en levnadslön, upprätthålls. Nivån på levnadslönen måste alltid vara resultatet av en förhandling. Att ge arbetarna inflytande är därför centralt. Tyvärr hindras många arbetare från att gå med i eller bilda fackföreningar och att förhandla kollektivt. Många regeringar inskränker, underminerar, motarbetar eller förbjuder oberoende fackföreningar. Arbetsgivare ger ofta uttryck för en fientlig inställning till fackföreningar och använder en rad olika medel – hot, diskriminering, avskedanden, svartlistningar, till och med fysiskt våld – för att förhindra fackföreningar från att bildas. Modeföretagen måste aktivt verka för att motarbeta sådana tendenser och säkerställa att organisationsrätten respekteras i praktiken.

Några konkreta åtgärder som företag kan vidta är: en tydligt kommunicerad policy till stöd för organisationsrätten och alla intressenters rätt att förhandla kollektivt; utbildning om dessa rättigheter för en betydande andel av arbetarna och ledningen; utfärdade garantier till arbetarna för deras rätt att organisera sig, och överenskommelser med leverantörer om att fackföreningar har tillträde till fabriken; trovärdiga och väl fungerande mekanismer för att hantera klagomål; och initiativ för att begränsa användningen av korttidsanställningar, som ofta utgör hinder för fackföreningarnas frihet.

2. Inköpsmetoder och riktmärken

De globala köparnas inköpsstrategier och trycket på att sänka kostnaderna bidrar ofta till trenden mot lägre löner, övergrepp från arbetsledningen och långa arbetsdagar för arbetarna. Prispressen på leverantörerna är hård, vilket gör det allt svårare att begära och förhandla fram löneökningar även där det redan finns fackföreningar.

CCC och Fair Action anser att leverantörerna måste få rimlig ersättning för de kostnader som krävs för att uppfylla kraven på goda arbetsvillkor. Prissättningen får inte göra det omöjligt för leverantörer att agera som anständiga arbetsgivare. Globala uppköpare måste försäkra sig om att de priser de betalar räcker till att – allra minst – täcka kostnaderna för levnadslöner. Samtidigt måste de visa sig villiga att etablera långsiktiga relationer med sina leverantörer. Hänsyn måste tas till ledtider och till fabrikenas kapacitet för att försäkra sig om att övertidsarbete inte blir det normala. Ett ytterligare positivt steg som köpare kan ta för att driva fram förändringar är att belöna de leverantörer som ligger i framkant.

Några konkreta åtgärder som företag kan vidta är: fastställa riktmärken för levnadslöner i de främsta producentländerna och bevis för att de tillämpas; inköpssystem som specificerar lönekostnaderna inom ramen för priserna free-on-board (FOB); öppen redovisning av leverantörernas kostnader (open costing); inköpsmetoder som prioriterar fabriker med höga lönenivåer och fabriker som stödjer att oberoende fackföreningar bildas och får verka; och initiativ för att konsolidera leverantörskedjorna.

3. Samarbete

Lösningen på problemet med låga löner måste bygga på att ett antal nyckelspelare i värdekedjan är villiga att arbeta tillsammans: modedeföretag, leverantörer, fackföreningar (lokala, nationella och globala), företagarföreningar och regeringar. Det kommer att kräva att det undan för undan byggs tillit och partnerskap mellan alla parter. Viljan att vara transparenta är också av central betydelse. Det är viktigt att modedeföretagen tar på sig rollen att initiera partnerskap med intressenter inom näringslivet och fackföreningsrörelsen. Att arbetarna och deras organisationer engageras i att utforma och genomföra alla projekt som syftar till att höja lönerna är av största betydelse. Alltför ofta blir dessa partners förbigångna, eller bara hastigt konsulterade.

Några konkreta åtgärder som företag kan vidta är: gemensamma projekt tillsammans med oberoende lokala och internationella fackföreningar; genuint deltagande av arbetare i alla projekt; samarbeten med andra modeföretag; medlemskap i trovärdiga flerpartsinitiativ (MSI:s); offentligt stöd till nationella krav på höjda minimilöner som riktas mot regeringar i producentländer; offentliggjorda listor på leverantörer och löften om transparens.

4. Strategier för att förverkliga levnadslöner

Medan fler och fler företag skriver in levnadslöner i sina uppförandekoder har fortfarande mycket få köpare tagit fram övergripande planer för att få till stånd löneökningar. Om något mer ska hända måste företagen ta fram transparenta och trovärdiga strategier för att förverkliga sina åtaganden om levnadslöner. Ett klart formulerat mål möjliggör en tydlig kommunikation mellan alla aktörer i leverantörskedjan om vilka förändringar som är på gång, och hur och när de kommer.

Sådana konkreta åtgärder som företag kan vidta är: offentliga åtaganden om att införa levnadslöner inom en angiven tidsperiod, och en detaljerad strategi för hur det ska gå till; konsultationer och förhandlingar om strategin med fackföreningar och arbetargrupper; medverkan från särskilt utsatta arbetare; och pilotprojekt med reallöneökningar som kan skalas upp och bli till modeller som kan tillämpas i andra fabriker.

Referenser

1. FN:s Allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, artikel 23.3
<http://www.fn.se/pagefiles/7177/allmanforklaringomdemanskligarattigheterna.pdf>
2. Bangladesh –
Seeking better employment conditions for better socioeconomic outcomes, ILO, 2013
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_229105.pdf
3. "FN:s internationella konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, artikel 7"
<http://www.humanrights.se/wp-content/uploads/2012/01/IKESKR.pdf>
4. Fair Wages: Strengthening Corporate Social Responsibility, sid. 203.
Daniel Vaughan-Whitehead, 2010
5. " FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter":
<http://www.regeringen.se/content/1/c6/20/90/82/feab2346.pdf>
6. Stitching a Decent Wage Across Borders –
the Asia Floor Wage Proposal 2009, Asia Floor Wage Alliance, 2009
<https://www.cleanclothes.org/resources/publications/afw.pdf>

En levnadslön betyder, per definition, en lön som gör det möjligt för en människa att försörja sig själv och sin familj. De flesta av världens klädarbetare tjänar dock en betydligt lägre lön och genomlever sina liv i fattigdom. Denna skrift är en översatt och uppdaterad kortversion av rapporten Tailored Wages, som publicerades av Clean Clothes Campaign 2014. Den kartlägger behovet av en levnadslön, vem som har ansvar för att levnadslöner betalas ut och hur debatten kring frågan ser ut idag.

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

