



Mye jobb – små marginer - en undersøkelse om tekstilarbeideres kjøpekraft

Av Eirik Hovland Steindal

Sammendrag

“Er lave lønninger i utviklingsland et problem, når prisen på varer og tjenester også tilsynelatende er svært lave?” Svaret er ja. Framtiden i våre hender har sett nærmere på rådende timelønn, lovbestemt minstelønn og kjøpekraft i et utvalg land med stor tekstilproduksjon. Resultatene viser at kjøpekraften til tekstilarbeidere i land som Kambodsja, Bangladesh, Kina og India er svært lav.

Noen eksempler:

- En timelønn i tre av de fire landene rekker ikke engang til å kjøpe et **såpestykke**. I Kina tilsvarer en timelønn ett og et halvt såpestykke. Sammenligningsvis kan en “minstelønnet” norsk tekstilarbeider kjøpe 51 såpestykker for sin timelønn.
- India og Bangladesh må man arbeide i tre timer for å ha råd til én kilo av den kanskje viktigste matvaren, nemlig **ris**. I Kambodsja rekker det med to timers lønn for å ha råd til samme mengde. Den norske tekstilarbeideren kan kjøpe ca 14 kilo ris for sin timelønn.
- For å ha råd til ett kilo **kjøtt** må arbeidere i Kambodsja, India og Bangladesh jobbe henholdsvis 11, 20 og 25 timer. Deres norske kollega kan derimot kjøpe ca 3 kg svinekoteletter for én times arbeid.

Lønningene er lave eller ekstremt lave og arbeidsdagene mange og lange:

- Vår undersøkelse viser at den lovbestemte minstelønnen ligger godt under den anslåtte levelønnen i de respektive landene. Verst står det til i Bangladesh hvor minstelønnen utgjør i underkant av 1/6 av anslått levelønn. En varslet minstelønnsøkning i november d.å. vil redusere forholdet til litt mer enn 1/3. I de andre tre landene – Kambodsja, India og Kina – utgjør minstelønnen i gjennomsnitt 52 % (35-61 %) av levelønnen. Arbeiderne er med andre ord fratatt muligheten til å kunne leve et verdig liv med en enkel, men anstendig levestandard.
- Antall timer en arbeider er på jobb varierer mellom 48 og 72,5 timer pr uke.

I et av landene, India, oppgav vår partner at arbeiderne har en reell timelønn som til og med er lavere enn lovbestemt minstelønn.

Samtidig tviholder mange norske og utenlandske kleskjeder på sin minstelønnsolicy. Ingen av de syv klesselskapene som her er undersøkt stiller et klart krav til at arbeiderne i deres leverandørkjede skal ha en levelønn, en lønn de kan leve av.

Siden arbeidet med dette notatet ble igangsatt har det vært omfattende protester og opptøyer i en rekke land i Asia, med krav om å øke minstelønnen i klesfabrikkene. Det er varslet høyere lønninger i blant annet Bangladesh, i Kambodsja og på Sri Lanka. Problemet, sett fra et arbeiderståsted, er at det ofte tar tid før en lovendring blir satt ut i praksis. En annen utfordring, selv etter en økning, er at lønnen mange steder langt ifra er tilstrekkelig for å sikre en anstendig levestandard.

Våre utregninger (tabell 4) viser at den lønnsøkningen arbeiderne har blitt lovet vil gi seg høyst marginale utslag på arbeidernes kjøpekraft. For eksempel vil den nye timelønnen i Kambodsja kunne gi arbeideren ca 40 gram mer ris og i Bangladesh kan hun kjøpe 165 gram mer av den samme varen.



Framtiden i våre henders krav til kleskjedene: (se utfyllende kommentarer siste side)

- Levelønn må være et eksplisitt krav i selskapenes etiske retningslinjer og det må lages en strategi for implementering.
- De må sikre fagforeningsfrihet og retten til å organisere seg ved fabrikkene de produserer sine varer på. Dette kan gjøres ved at leverandørene undertegner en "organisasjonsrettsgaranti" og at det garanteres fri tilgang for fagforeninger til alle arbeidsplasser og en forpliktelse om å forhandle når fagforeningen er etablert.
- De må signere en global rammeavtale med ITGLWF (Tekstilarbeiderinternasjonalen) og som omfatter ansatte i leverandørkjeden.
- Legge press på lokale myndigheter i produksjonslandet for at minstelønnsatsen til tekstilarbeiderne revideres årlig eller oftere.

Bakgrunn

Nå og da kan vi i norske medier lese om sultelønninger og elendige arbeidsforhold for arbeidere i tekstilindustrien i utviklingsland. Dette er mennesker som produserer varer for norske forbrukere. En ikke uvanlig oppfatning når vi i Norge konfronteres med slike eksempler, er at varer og tjenester koster mindre i utviklingsland - og at lave lønninger derfor ikke nødvendigvis er så kritikkverdig som man først kan få inntrykk av. Stemmer dette med virkeligheten? Framtiden i våre hender har her sett nærmere på lønnsnivå og kjøpekraft blant arbeiderne i et utvalg land, for å finne ut hvor langt lønna strekker til.

De fleste land i verden opererer i dag med lovbestemt minstelønn. Minstelønn er den minste lovregulerte sum en arbeider skal tjene per time, dag eller måned, for et fulltidsarbeid. I utgangspunktet skal den være tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov for arbeideren og hans/hennes familie. Realiteten er imidlertid annerledes. I en femtedel av alle land med minstelønn er den under \$ 2 om dagen¹, det vil si langt under den sum som trengs for å dekke en arbeiders og dens families grunnleggende behov. Det meste av klesproduksjonen foregår dessuten i en håndfull land hvor det sosiale sikkerhetsnettet er svakt eller fraværende. Fattige mennesker i disse landene lever et usikkert liv; skade eller sykdom hos hovedforsørgeren kan snu hele familiens tilværelse på hodet.

Det er i dag liten uenighet om at ekstremt lave lønninger bidrar til å undergrave enkeltindividets og lokalsamfunns velferd og utvikling. Ved å øke lønningene i lavkostland vil man bidra til utvikling av landenes arbeidskraft; arbeidsstyrkens kompetanse, innsatsvilje og styrke (f.eks. forbedret helse). Det blir også rettet økt oppmerksomhet mot viktigheten av en økning i nasjonalt forbruk som "kur" mot økonomiske nedgangstider: Mange økonomer anerkjenner nå at produksjonsland ikke klarer å sikre økt produksjon og høy sysselsetting kun gjennom eksport av varer. Det å sikre arbeiderne en levelønn vil være et sentralt stimuli for å øke nasjonalt konsum, få flere arbeidsplasser og sikre landets økonomiske utvikling.²

Vi vil i dette notatet trekke frem og diskutere eksempler fra kles- og tekstilsektoren. Denne sektoren har over flere tiår vært konfrontert med press fra fagbevegelse, frivillige organisasjoner og forbrukere om å bedre arbeidsvilkårene i sin leverandørkjede. Klesproduksjonen er følgelig et av de områdene hvor det er arbeidet mest med å høye lønningene og bedre arbeidsforholdene. Tidvis har dette gitt ønskede resultater, men fortsatt er uverdige vilkår svært utbredt.

Norge importerte mer enn 73 000 tonn klær i 2009, en økning på 4,3 % fra 2005 (tabell 1). I følge tall fra Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon, Mote og Fritid, ble det omsatt klær, sko og reiseeffekter for 41,5 milliarder kroner inklusiv MVA i Norge i 2009.³ Den absolutt største importandelen av klær kom fra

¹ ILO 2006. Minimum wage policy. Information sheet No. W-1.

² Se bla. "The next China", The Economist, July 31 - August 6 2010 og ITGLWF http://www.itglwf.org/lang/en/documents/ITGWLFPressReleases2009_000.pdf

³ Tekstilforum, "Syv av ti kleskroner til kjøpesentre", 10/3-2010: <http://www.tekstilforum.no/id/41536.0>



Kina (55 %), men også Tyrkia og Bangladesh stod for en betydelig andel av norsk klesimport (begge 7 %)⁴. Tyrkia inngår ikke i vår undersøkelse.

Tabell 1. Import av klær og tilbehør (tonn) i 2009, samt andel av total import av denne varegruppen, fra et utvalg tekstilproduserende land i Asia, sortert i størrelsesorden.⁵

Land	Import 2009	Andel av total import
Kina	40120	55
Bangladesh	5086	7
India	3014	4
Kambodsja	490	< 1

Metode

Informasjon om kjøpekraft er innhentet fra representanter fra fagbevegelse og frivillige organisasjoner i et utvalg land med en betydelig kles- og tekstilproduksjon. En forespørsel ble sendt til våre partnere i syv land - Tyrkia, Sri Lanka, Indonesia, India, Bangladesh, Kambodsja og Kina - hvorav de fire sistnevntes bidrag ble brukt i undersøkelsen. Organisasjonene ble spurt om en eller flere tekstilarbeideres lønnsnivå, om pris på noen varer og tjenester og om antall arbeidstimer. Fra Kina har vi valgt å gjengi informasjon fra to regioner med betydelig produksjon av klær og tekstiler: Shenzhen og Dongguan.

Det understrekes at de opplysningene som her er gjengitt er basert på intervjuer med et utvalg arbeidere, samt erfaringer fra representanter innen fagbevegelse og NGO. Datamaterialet representerer således et øyeblikksbilde av rådende lønn og kjøpekraft i den gjeldende region og industrisektor.

Samtidig er det innhentet informasjon om lovbestemt minstelønn i de respektive landene. Det som omtales som levelønn er basert på utregninger foretatt av institusjonen Asia Floor Wage (AFW). AFW er et internasjonalt nettverk med opprinnelse i India, bestående av fagforeninger og frivillige organisasjoner fra hele verden som arbeider for å etablere en regional levelønnsstandard i Asia, også kalt Asia Floor Wage.⁶ For ytterligere informasjon om AFW henvises leseren til del 3 av dette notatet, "Langt fra levelønn", eller til organisasjonenes hjemmeside, www.asiafloorwage.org.

Norge har ulikt de fleste andre land ikke en lovfestet minstelønn. I Norge bestemmes lønningene gjennom kollektive forhandlinger og tariffavtaler. For å belyse forskjellene mellom kjøpekraft i Norge og andre land, har vi derfor valgt å bruke den norske tekoindustriens laveste lønn i 2010, det vil si timelønn til en ufaglært arbeider over 18 år, uten tidligere arbeidserfaring. Beløpet på 120 kr per time er bestemt i avtale mellom NHO/Norsk Industri og LO/Fellesforbundet.⁷

For å sette opplysningene om lønn og kjøpekraft i produsentland i sør i et større perspektiv, er det også innhentet opplysninger om noen kleskjeders lønnspolicy for arbeidere i leverandørkjeden. Vi dekker syv store kleskjeder med norsk, svensk eller dansk eierskap. Informasjonen er i all hovedsak innhentet fra de respektive selskaperes hjemmesider.

Samtlige vekslingsrater er hentet fra XE – Currency Converter (www.xe.com) i september 2010.

Lav lønn rekker ikke langt

⁴ Utregninger basert på SSBs importstatistikk, 2010.

⁵ Kilde: SSB 2009.

⁶ Asia floor wage; "Stitching a decent wage across borders", chapter 4, step 5, Table 4: <http://www.asiafloorwage.org/Resource-Reports.html>.

⁷ Teko-overenskomsten – overenskomst mellom NHO/Norsk Industri og LO/Fellesforbundet, s. 185, Kap. 2, § 2.1 Normallønn.



I India ligger den reelle månedslønnen (såkalt "ta-hjem-lønn"), det vil si lønn inkludert overtidsbetaling og annen kompensasjon, godt under lovbestemt minstelønn (tabell 2). Det kan være flere årsaker til dette avviket. En vanlig årsak er at lokale og regionale myndigheter ikke håndhever eller følger opp regelverket slik at en varslet lønnsøkning ikke blir implementert.⁸ Fabrikkeiere kan i så fall uforstyrret underbetale sine ansatte. Revisjoner av fabrikker viser samtidig at arbeiderne ofte ikke er klar over sine rettigheter, for eksempel hvilken lønn de har rett på.⁹

I mange land går det mange år mellom hver gang minstelønnen justeres i henhold til økonomiske konjunkturer og prisstigninger. Dette fører ofte til at den lovbestemte minstelønnen i reelle termer (og kjøpekraft) forblir svært lav. I følge de spurte partnerne ligger den reelle lønningen i Kambodsja, Bangladesh og Kina mellom ca 1,4 og 2,5 ganger over den lave lokal minstelønnen (Tabell 2). En årsak til differansen mellom minstelønn og den reelle ta-hjem-lønnen i Bangladesh og Kina er at sistnevnte inkluderer overtid (mellom 12 og 24,5 timer per uke). Ta-hjem-lønn reflekterer den oppgitte uke- eller månedslønnen delt på totalt antall arbeidstimer, altså inklusiv overtidstimer. Den lovbestemte minstelønnen er derimot satt for normal arbeidstid, det vil si 48 timer per uke. I Kambodsja er ta-hjem-lønnen, basert på en normal arbeidsuke, blant arbeiderne som har deltatt i vår undersøkelse, noe høyere enn den lovbestemte minstelønnen.

Tabell 2. Oversikt over reell månedslønn slik den er rapportert av våre partnere og lovbestemt minstelønn i de respektive land - og differansen mellom de to.

Land	Reell månedslønn (RML)	Lovbestemt minstelønn (LM) ¹⁰	Differanse (RML/ML)
Kambodsja	288 144 Riel	210 000 Riel	1,37
Bangladesh	3011 BDTK	1 662 BDTK	1,81
India	3176 Rs.	4 238 Rs.	0,75
Kina - Dongguan	2235 RMB	900 RMB	2,48
Kina - Shenzhen	1625 RMB	920 RMB	1,77

Lange arbeidsdager og ekstrem overtid er hyppig forekommende i tekstilsektoren.¹¹ Overtid og overtidsbetaling er i de fleste tilfeller regulert av nasjonal, regional eller lokal arbeidslovgiving, likevel er det mange som arbeider mer enn det loven tilsier, og/eller som ikke får betalt det de har rett på for overtidsarbeid. Arbeiderne ser seg i mange tilfeller tvunget til å akseptere overtidsarbeid, for å kunne tjene nok penger for å kunne forsørge seg selv og sin familie. Samtidig er det å takke nei til overtid sjelden populært hos arbeidsgiver, og kan føre til færre oppdrag eller timer for arbeideren – eller oppsigelse.

Ser man nærmere på hvor langt timelønnen i disse landene rekker, målt opp mot en håndfull viktige dagligvarer, oppdager man at marginene er svært små (tabell 3). India og Bangladesh må man arbeide i tre timer for å ha råd til én kilo av den kanskje viktigste matvaren, nemlig **ris**. I Kambodsja rekker det med to timers lønn for å ha råd til samme mengde. Den norske tekstilarbeideren kan kjøpe ca 14 kilo ris for sin timelønn.

En timelønn rekker ikke til et såpestykke i noen av disse tre landene. I Kina tilsvarer en timelønn ett og et halvt såpestykke. Til sammenligning kan en norsk "minstelønnet" tekoarbeider kjøpe ca 14 kilo ris for sin

⁸ World Bank/Jan Rutkowski, "The minimum wage: curse or cure?", 1st of July 2003: <http://siteresources.worldbank.org/INTECONEVAL/Resources/MinimumWageNoteJul03v2.pdf>.

Se også: The Straits Times, "Garment workers protest over wages", 30th of April: http://www.straitstimes.com/BreakingNews/Asia/Story/STIStory_521136.html

⁹ Se for eksempel: Asian Floor Wage, "Garment industry subcontracting and workers rights", 2002/2003, s. 19: http://www.asiafloorwage.org/documents/Resources-onwages/Background_reading/onglobalsupplychain/Garment%20Industry%20Subcontracting.pdf

¹⁰ Minstelønnberegninger er gjort i 2008 og er hentet fra Asia Floor Wage, "Stitching a decent wage across borders", chapter 4, step 5, Table 4:

<http://www.asiafloorwage.org/Resource-Reports.html>, med unntak av Kambodsja og Kina hvor tallene er hentet fra henholdsvis en lokal fagforening og en anonymisert researcher.

¹¹ Labour Behind the Label, "Let's Clean Up Fashion 2008": <http://www.cleanclothes.org/documents/06-09-cleanupfashion.pdf>



timelønn eller 51 såpestykker.¹² Rådende tariffestet nybegynnerlønn i den norske tekoindustrien er i dag anslagsvis 120 kr per time, for personer over 18 år.¹³

Utfordringen for tekstilarbeiderne er at lønningen skal rekke til en "kurv" av livsnødvendigheter, som for eksempel tak over hodet, skole, medisiner, mat, drikke, brensel/energi etc. Dette er å betrakte som løpende utgifter. Ekstraordinære utgifter som legebesøk, utgifter for omfattende reparasjoner eller det å dekke opp for plutselig arbeidsledighet må som regel dekkes av en buffer som simpelthen ikke finnes.

Kjøtt er en forholdsmessig dyr råvare for lavtlønnede tekstilarbeidere, og følgelig en sjeldenhet. Mange mennesker, særlig i India og i Bangladesh, er dessuten vegetarianere. Likevel: For å ha råd til ett kg kjøtt må arbeidere i Kambodsja, India og Bangladesh jobbe henholdsvis 11, 20 og 25 timer. Den overnevnte norske tekoarbeideren kan derimot kjøpe ca 3 kg svinekoteletter for én times arbeid.

Tabell 3. Oversikt over reell timelønn, et utvalg indikatorer på kjøpekraft og antall timer i en normal uke, i et utvalg asiatiske land med betydelig tekstilproduksjon.

Land	Reell timelønn ¹⁴	Hva langt rekker en timelønn? Én av de følgende varene/tjenestene	Timer per uke
Kambodsja	1334 Riel	0,09 kg svinekjøtt <i>eller</i> 0,64 kg Ris 0,44 kg bønner 0,67 kg tomater Nesten et helt stykke såpe (1500 Riel) Nesten en 5 min lokal telefonsamtale (1500 Riel)	48
Bangladesh	11,15 BDTK ¹⁵	0,04 kg kjøtt (uspesifisert) <i>eller</i> 0,37 kg ris 0,10 kg linser 0,45 kg løk 2/3 deler av et lite såpestykke 1-2 billetter med offentlig transport til jobben 2-6 % av en time hos legen (inkl. ikke medisiner) En 5 min lokal telefonsamtale (10-15 BDTK)	60 ¹⁶
India	13,07 Rs ¹⁷	0,05 kg kjøtt (uspesifisert) <i>eller</i> 0,38 kg ris (medium kvalitet) ¹⁸ 0,17 kg gule linser 0,82 kg løk En halv såpe (25 Rs.) 0,02 månedskort med offentlig transport	54

¹² Prisene er innhentet fra matvarekjeden Bunnpris, 10. september 2010.

¹³ Teko-overenskomsten – overenskomst mellom NHO/Norsk Industri og LO/Fellesforbundet, s. 185, Kap. 2, § 2.1 Normallønn.

¹⁴ Timelønn er beregnet ved å dele oppgitt uke eller månedslønn på antallet oppgitte arbeidstimer per uke, inkl. overtid. Månedslønn er delt på 4,5 for å komme frem til antall timer per uke.

¹⁵ En tekstilarbeider tjener mellom 9,3 og 13 BDTK per time. For å forenkle fremstillingen har vi her benyttet gjennomsnittet.

¹⁶ 60 timer består av 48 normaluke og 12 timer fast overtid.



		13 % av en time hos legen ¹⁹	
		13 min. lang telefonsamtale	
Kina – Dongguan	6.85 RMB	0,34 kg svinekjøtt <i>eller</i>	72,5
		0,87 kg egg	
		1.37 kg ris	
		1,66 kg soyabønner	
		0,86 kg tomater	
		Vel ett og et halvt såpestykke	
		2/3 av en pakke vaskepulver	
		Ca. 3 billetter med kollektiv transport til jobb	
		Ca. tre legebesøk	
		Litt over 9 min lang lokal telefonsamtale	
Kina - Shenzhen	4.98 RMB	0,18 kg svinekjøtt <i>eller</i>	72,5
		0,84 kg egg	
		0,96 kg ris	
		1,66 kg soyabønner	
		0,76 kg tomater	
		Nesten ett og et halvt såpestykke	
		Vel en halv pakke vaskepulver	
		Ca. 2,5 billetter med kollektiv transport til jobb	
		Ca. ett legebesøk	
		En nesten 7 min lang lokal telefonsamtale	

Siden arbeidet med dette notatet ble igangsatt har det vært omfattende protester og opptøyer i en rekke land i Asia, med krav om å øke minstelønnen i klesfabrikkene.

I **Bangladesh** ble det nylig bestemt å øke minstelønnen for tekstilarbeidere fra 1662 til 3000 taka.²⁰ Arbeidernes opprinnelige krav var 5000 taka per måned. Økningen, som først vil tre i kraft 1. november 2010²¹, berører 2,5 millioner arbeidere.²² Tekstilsektoren i Bangladesh genererer 80 % av landets eksportinntekter.

Kambodsja har de siste månedene også vært preget av protester og uro, som følge av at tusenvis av arbeidere har streiket for en høyere lønn.²³ Nylig inngikk myndighetene i landet en avtale med en gruppe fagforeninger i tekstilindustrien om å øke minstelønnen med 9 % fra og med 1. oktober 2010.²⁴ Flere

¹⁷ Timelønn er beregnet ut ifra at arbeiderne arbeider mellom 52 og 54 timer i uken. Vi har her benyttet oss av gjennomsnittet 53 timer for å forenkle fremstillingen.

¹⁸ Ris koster mellom 32 og 36 Rs per kilo. Vi har benyttet gjennomsnittet for å forenkle sammenligningen.

¹⁹ Indiske myndigheter dekker helsetjenester for arbeidere med familie.

²⁰ BBC, "Bangladesh increases garment workers' minimum wage", 27. juli 2010: <http://www.guardian.co.uk/world/2010/jul/29/bangladesh-garment-minimum-wage>

²¹ Reuters, "Bangladesh doubles minimum wage for garment workers", 29. juli 2010: <http://www.alertnet.org/thenews/newsdesk/SGE66S0J0.htm>

²² BBC, "Bangladesh increases garment workers' minimum wage", 27. juli 2010: <http://www.guardian.co.uk/world/2010/jul/29/bangladesh-garment-minimum-wage>

²³ Daily Mail, "Striking female workers paid just £1 a day at factory which makes clothes for Gap and Adidas are beaten by riot police", 27. juli 2010:

<http://www.dailymail.co.uk/news/worldnews/article-1298020/Cambodian-garment-workers-injured-clash-riot-police-Gap-Adidas-factory.html>

²⁴ Alibaba News, "Cambodia Govt. and unions agree to 9 % rise in garment wages", 8. juli 2010: <http://news.alibaba.com/article/detail/markets/100355882-1-cambodia-govt%252C-unions-agree-9%2525.html>



fagforeninger har ikke anerkjent beslutningen ettersom de mener at økningen fra \$56 (236 000 Riel) til \$61 (258 000 Riel) ikke er tilstrekkelig. De står fast på sitt krav om en økning til \$93 (393 000 Riel) som anses for å være en levelønn. En studie fra 2009, i regi av ulike arbeiderrettighetsorganisasjoner som undersøkte tekstilarbeidernes primære behov og levekostnader, underbygger dette. En levelønn ble i studien anslått til det som nå er fagbevegelsens krav.²⁵ De truer nå med nye streiker.

Også på **Sri Lanka** har myndighetene etter press fra fagforeninger og arbeidere besluttet å øke minstelønnen med 20 % fra og med 1. september 2010.²⁶

Spørsmålet som nå reiser seg er hvor mye disse lønnsøkningene utgjør i praksis? Som vist i tabell 5 vil den nye oppjusterte minstelønnen fortsatt utgjøre under halvparten av en levelønn. En levelønn, slik den defineres av blant annet AFW, er det en arbeider trenger for å dekke sine grunnleggende behov og nok til en buffer for uforutsette utgifter. Økningen i de tre ovenfor nevnte landene vil med andre ord utgjøre en marginal forskjell for arbeidernes mulighet til å dekke sine behov. Hvordan vil så minstelønnsøkningen slå ut i kjøpekraft?

I tabell 4 har vi anslått ut hvor mye ekstra en arbeider i Bangladesh og Kambodsja teoretisk sett kan kjøpe av de enkelte varene for selve økningen.

Tabell 4. Oversikt over økning i lovbestemt minstelønn i Kambodsja og Bangladesh og et estimert utslag i kjøpekraft.²⁷

Land	Ny minstelønn pr mnd	Økning 2010	Hvor mye ekstra kjøpekraft per time gir økningen? Én av de følgende varene/tjenestene
Kambodsja	228 900 Riel	9 %	6 gr. svinekjøtt <i>eller</i> 40 gr. ris 30 gr. bønner 40 gr. tomater 6 % av et stykke såpe 17,5 sekunder lokal telefonsamtale
Bangladesh	3000 BDTK	80 %	19 gr. kjøtt (uspesifisert) <i>eller</i> 165 gr. ris 45 gr. linser 198 gr. løk 33 % av et litet såpestykke Mellom halvparten og en hel reise med offentlig transport til jobben 1-2,5 % av en time hos legen (inkl. ikke medisiner) 1,5-3 min lang lokal telefonsamtale

²⁵ Cambodia Institute of Development Study, "Living wage survey for Cambodia's garment industry", februar 2009:

http://www.fes.or.id/fes/download/Survey_Result_Cambodia.pdf

²⁶ Colombo Today, "20 % wage hike for garment sector workers", 1. september 2010: <http://colombotoday.com/english/articles/Lite/20-pc-wage-hike-garment-sector-workers/14677.htm>

²⁷ Utslag i kjøpekraft er beregnet ved å dele minstelønnsøkningen per måned på 4,5, for å få økningen på ukeshasis, for deretter å dele på antall timer per uke gitt i tabell 3. Det understrekes at selv om minstelønnen økes, gjenspeiler ikke det seg nødvendigvis i reell "ta-med-hjem" lønn. Sistnevnte kan inkludere overtidstimer, bonuser og andre ytelser, og økningen i reelle termer vil etter all sannsynlighet være mindre.



Det fremkommer av tabell 4 at økningen i minstelønn gir høyst marginale utslag på arbeidernes kjøpekraft. Arbeiderne i Bangladesh vil for eksempel har råd til 165 gram mer ris for den nye timelønnen mens deres kollegaer i Kambodsja har råd til 40 gram mer ris. Dess mindre kjøpekraft man hadde i utgangspunktet, dess mindre reelt utslag vil økningen gi.

Langt fra levelønn

Den lovbestemte minstelønnen ligger langt under en levelønnsnivå i samtlige av de fire landene som her er undersøkt (tabell 5). Verst står det til i Bangladesh hvor minstelønnen utgjør i underkant av 1/6 av anslått levelønn. En varslet minstelønnsøkning i november d.å. vil redusere forholdet til litt mer enn 1/3. I de andre tre landene – Kambodsja, India og Kina – utgjør minstelønnen i gjennomsnitt 52 % (35-61 %) av levelønnen. Dette er noe høyere enn tall fra det britiske flerpartsinitiativet Ethical Trading Initiative (ETI) som anslår at en minstelønn i tekstilsektoren normalt bare utgjør 20-30 % av en levelønn.²⁸

Tabell 5. Oversikt over minstelønn (ML) og levelønn (LL) /Asia Floor Wage (AFW) sitt estimat for en ukes arbeid i et utvalg asiatiske land med betydelig tekstilproduksjon.²⁹

Land	Lovbestemt minstelønn (ML) ³⁰	Oppjustert ML	Levelønn/AFW (LL)	ML/LL
Kambodsja	210 000 Riel	228 900 Riel	607 525 Riel	0,35
Bangladesh	1 662 BDTK	3000 BDTK	10 754 BDTK	0,16
India	4 238 Rs.	-	6 968 Rs.	0,61
Kina - Dongguan	900 RMB	-	1 639 RMB	0,55
Kina - Shenzhen	920 RMB	-	1 639 RMB	0,56

Levelønn er nå et etablert og anerkjent begrep og et kampanjemål for organisasjoner verden over. Levelønn er ment å være en økonomisk og moralsk minstestandard. Overgangen til levelønn skal imøtekomme arbeiderens grunnleggende behov og være stor nok til å forbedre hans/hennes levestandard. Levelønn kan defineres som:

“En lønn som dekker de grunnleggende behov en familie har slik som mat, rent vann, husrom, klær, utdanning for barna, grunnleggende helsetjenester og litt ekstra til sparing og/eller uforutsette utgifter.”

En levelønn, slik den er definert av Asia Floor Wage (AFW), er ment å være et “gulv”, en terskel, det vil si den minste lønnen en tekstilarbeider i Asia bør ha for en fulltids arbeidsuke (maks 48 timer). Den skal dekke grunnleggende behov og litt ekstra til sparing, og er beregnet ut i fra to utgiftskategorier³¹: *matutgifter*, beregnet ut i fra kaloribehov, det vil si et beløp tilstrekkelig for å dekke mat tilsvarende 3000 kalorier per voksen og 1500 per barn. Det relativt høye kaloribehovet skyldes i all hovedsak det harde arbeidet i

²⁸ Peter Williams, ETI, april 2009. Pers. kommunikasjon.

²⁹ Utregning av levelønn er gjort i 2009 og er hentet fra: Asia Floor Wage, “Stitching a decent wage across borders”, chapter 4, step 5, Table 4: <http://www.asiafloorwage.org/Resource-Reports.html>. Levelønnen for Kina er regnet ut for landet som helhet og tar ikke høyde for lokale/regionale variasjoner.

³⁰ Minstelønnsberegninger er gjort i 2008 og er hentet fra Asia Floor Wage, “Stitching a decent wage across borders”, chapter 4, step 5, Table 4: <http://www.asiafloorwage.org/Resource-Reports.html>, med unntak av Kambodsja og Kina hvor tallene er hentet fra henholdsvis en lokal fagforening og en anonymisert researcher.

³¹ De to utgiftskategoriene matutgifter og andre utgifter vektet like mye i beregningen av AFW, dvs. 1:1.



tekstilsektoren.³² Den andre kategorien består av *andre utgifter* som for eksempel bolig, klær, helseutgifter etc. En levelønn skal i følge AFW skal være tilstrekkelig til å dekke en arbeider og hans/hennes familie (en forsørger og to familiemedlemmer) sine grunnleggende behov. For å tilpasse de respektive landenes utviklingsnivå er det åpnet for å justere ratio mellom matutgifter og andre utgifter med +/-10 %.

For å kunne sammenligne de ulike asiatiske landene regnes AFW, som er beregnet for hvert enkelt land, om ved hjelp av Verdensbankens kjøpekraftparitet ("purchasing power parity", PPP). PPP er en hypotetisk valuta, hvorpå \$1 PPP har den samme kjøpekraft som \$1 USD. En PPP har følgelig en ulik verdi i hvert enkelt land, ettersom levekostnadene varierer fra land til land. Med hjelp av PPP korrigeres AFW for forskjeller i kjøpekraft mellom landene.

Tviholder på minstelønnskrav

I begynnelsen av 2009 undersøkte Framtiden i våre hender lønnspolicyen til 25 store, hovedsakelig skandinaviske, kleskjeder.³³ Disse begrenset seg da til å stille krav om at arbeiderne i leverandørkjeden skal ha lovbestemt minstelønn eller industriens rådende lønnstandard. Nå, snart to år senere, er status uendret (tabell 6).

De norske kjedene **Voice AS** og Varner-gruppen opererer med samme retningslinjer. Førstnevnte sier at arbeiderne skal sikres en minstelønn, mens **Varner-gruppens** etiske retningslinjer fortsatt er uklare i lønnskravet: retningslinjene snakker både om minstelønn og noe som kan tolkes som en levelønn; "... Lovbestemt minstelønn eller industriens rådende standard. Lønnen skal dessuten dekke grunnleggende behov og rekke til noe sparing."

Danske **Bestseller AS** mener i likhet med Voice AS at en minstelønn er tilstrekkelig for arbeiderne.

De tre svenske selskapene **Gina Tricot**, **KappAhl** og **Lindex** er alle medlemmer av Business Social Compliance Initiative (BSCI), et selskapsdrevet etikkinisiativ som har som mål å bedre arbeidsforhold i medlemmenes leverandørkjede. BSCI tilbyr seg å overvåke og kvalitetssikre produksjonen for sine medlemmer. Gjennom dette samarbeidet har de tre selskapene vedtatt et sett etiske retningslinjer (Code of conduct), som også inneholder krav om lønn til arbeiderne. Ifølge BSCIs retningslinjer skal leverandørene "oppmuntres" til å betale tilstrekkelig lønn til å dekke "levestandarder og [...] noe ekstra disponibel inntekt".³⁴ Mange års arbeid med å øke lønningene i produksjonsland har gjentatte ganger vist at en "oppmuntring" ikke er nok for at hardt pressede leverandørfabrikker skal sette opp lønningene. Formuleringen i BSCIs etiske retningslinjer fremstår følgelig mer som honnørord enn som et forpliktende steg for å bedre lønningene i medlemmenes leverandørkjede.

Tabell 6. Oversikt over lønnspolicy, produksjonsland og etiske retningslinjer (Code of conduct, CoC) i de største kleskjedene i Norden.

Selskap	CoC	Lønnspolicy	Produksjonsland
H&M www.hm.com	Ja	Minstelønn, industriens rådende standard eller lønn faststilt gjennom kollektivavtale; hvorav den høyeste gjelder. ³⁵	Kina (inkl. Hong Kong), Sør Korea, Indonesia, Kambodsja, Vietnam, Thailand, India, Bangladesh, Pakistan, Sri Lanka, Tyrkia, Italia, Bulgaria, Romania, Portugal, Hellas, Tunisia, Egypt, Litauen, Polen, Ukraina, Latvia, Ungarn, Moldova, Frankrike, Storbritannia, Marokko, Sverige, Nederland, Australia og Brasil.

³² Enkelte tekstilproduserende land har satt sine egne ernæringsbehov-terskler for å definere minstelønn. Mens Bangladesh bruker 1700 kalorier, har Indonesia, med støtte fra ILO, satt den høyeste standarden på 3000 kalorier. AFW har lagt sistnevnte til grunn ved beregning av levelønn. Kilde: CCC, "Stitching a decent wage across borders: the Asian Floor Wage proposal 2009". http://www.jwj.org/campaigns/global/tools/asia_floor_wage.pdf

³³ Framtiden i våre hender, arbeidsnotat 3/2009, "Neppe en lønn å leve av": <http://www.framtiden.no/view-document/313-neppe-en-lonn-a-leve-av.html>

³⁴ Business Social Compliance Initiative (BSCI), Code of conduct, versjon 3, november 2009, s. 1, pkt. 4. Kompensasjon.

³⁵ H&M, Uppförandekod versjon 2 - 2010, s. 3, pkt. 4.2.1. Nettside besøkt 6. September 2010.



Gina Tricot www.ginatricot.com	Ja, BSCI	Minstelønn eller industriens rådende standard. Dersom dette ikke dekker "levekostnader og gir noe ekstra disponibel inntekt", oppmuntres leverandørselskapene til å gi sine ansatte tilstrekkelig lønn til å dekke disse behovene. ³⁶	Tyrkia, Kina, Bangladesh og India. ³⁷
KappAhl www.kappahl.com	Ja, BSCI	Minstelønn eller industriens rådende standard. Dersom dette ikke dekker "levekostnader og gir noe ekstra disponibel inntekt", oppmuntres leverandørselskapene til å gi sine ansatte tilstrekkelig lønn til å dekke disse behovene. ³⁸	Kina/Hong Kong, Bangladesh, India, Tyrkia, Litauen, Ukraina, Korea.
Lindex www.lindex.com	Ja, BSCI	Minstelønn eller industriens rådende standard. Dersom dette ikke dekker "levekostnader og gir noe ekstra disponibel inntekt", oppmuntres leverandørselskapene til å gi sine ansatte tilstrekkelig lønn til å dekke disse behovene. ³⁹	Kina, Bangladesh, Italia, India, Tyrkia, Sør Korea, Pakistan, Tyskland, Polen, Sverige, Sri Lanka, Portugal, Romania, Ukraina, Latvia.
Varner-gruppen Bik Bok Carlings Cubus Dressmann Dressmann XL Levi's Store Solo Urban Vivikes Volt Wearhouse WOW www.varner.no	Ja	Lovbestemt minstelønn eller industriens rådende standard. Lønnen skal dessuten dekke grunnleggende behov og rekke til noe sparing. Dersom sistnevnte krav ikke er møtt skal fabrikken arbeide mot implementering av kravet. ⁴⁰	Kina, Tyrkia, India, EU, Bangladesh, Korea, Laos, Pakistan, Sri Lanka, Thailand, Vietnam og Egypt.
Voice AS Boys of Europe Vic Match www.voice.no	Ja	Minstelønn eller industriens rådende standard, hvorav den høyeste gjelder. ⁴¹	Kina/Hong Kong, Bangladesh, Portugal Romania, India. (Informasjon innhentet i 2008).
Bestseller AS Jack Jones Vero Moda mama licious name it Only Object Collectors Item Outfitters Nation Aieces Accessories Selected VILA www.bestseller.com	Ja	Minstelønn eller industriens rådende standard, hvorav den høyeste gjelder. ⁴²	Kina, Tyrkia, Bangladesh, India, Italia, Romania, Egypt, Vietnam, Portugal, Albania, De Arabiske Emiratene, Litauen, Kambodsja, Marokko, Ukraina, Polen, Indonesia, Makedonia, Latvia, Tunisia.

³⁶ Gina Tricot, Code of conduct, pkt. 4. Lønn.

³⁷ Selskapet oppgir at produksjonsland varierer i henhold til sesong, men at disse fire er de landene hvor det meste av produksjonen foregår.

³⁸ Business Social Compliance Initiative (BSCI), Code of conduct, versjon 3, november 2009, s. 1, pkt. 4. Kompensasjon.

³⁹ Business Social Compliance Initiative (BSCI), Code of conduct, versjon 3, november 2009, s. 1, pkt. 4. Kompensasjon.

⁴⁰ The Varner Group, Code of conduct 2008, s. 5, pkt. 7.1.

⁴¹ Voice, Code of conduct 2008, s. 5., pkt. 7.1 og 7.2. Teksten er oversatt fra engelsk.

⁴² Bestseller, Code of conduct 2008, s. 8, pkt. 3.3.0.



En av verdens største klesaktører, **Hennes & Mauritz**, har nylig forsøkt seg med en lignende formulering. I forordet til selskapets etiske retningslinjer (versjon 2 i 2010) er det nå lagt inn følgende tekst:

Følgende sitat fra artikkel 23.3 i FNs allmenne deklarasjon om menneskerettigheter gir en bra oppfatning om H&Ms mål for sine leverandører og businesspartnere i denne sammenheng: "Enhver, som arbeider, har rett til rettferdig og tilfredsstillende lønn, som sikrer han/henne og hans/hennes familie en menneskeverdig tilværelse..."

Vakre ord, om enn en vag formulering – selskapets lønnskrav overfor sine leverandører er i stor grad som de var i 2009.⁴³ Det heter nå at arbeidsgiver skal betale minstelønn, industriens rådende minstelønnsstandard eller lønn faststilt i tariffavtale (den høyeste gjelder). Momentet om tariffavtale er riktignok nytt, og utgjør ideelt sett en forbedring. Dog vil dette trolig gjøre liten forskjell i praksis hvis man ikke også inkluderer et eller flere tilleggsmomenter.

Under anbefales tre sentrale tiltak:

1. Organisasjonsrettsgaranti; leverandøren gir en skriftlig garanti på at arbeiderne har rett til å organisere seg etter eget ønske og/eller opprette en fagforening, valgt av arbeideren selv.
2. Tilgangsavtale (eng.: access agreement); en skriftlig avtale mellom fabrikkens ledelse og fagforening(er) hvor sistnevnte garanteres tilgang til samtlige arbeidsplasser.
3. "Forpliktelse til å forhandle"; en skriftlig avtale mellom leverandørfabrikk og fagforening(er) hvor leverandørfabrikken forplikter seg til å drive forhandlinger i god hensikt ("in good faith") når en fagforening er etablert.

Mange av arbeiderne i H&Ms og andre selskapers leverandørkjede er dessuten ikke fagorganisert, eller mangler tilgang til en fri fagorganisasjon (for eksempel i Kina og Vietnam), og faller følgelig utenfor denne kategorien.

Samtlige av de syv kleskjedene som her er undersøkt produserer klær i Kina, Bangladesh og India. Selskapet Bestseller produserer også klær i Kambodsja, mens Varner-gruppen og Lindex produserer deler av kolleksjonen på Sri Lanka. H&M produserer i samtlige av de fire landene hvor vi har undersøkt lønnsforhold og kjøpekraft.

En myte står for fall

Som denne undersøkelsen så tydelig illustrerer, og i kontrast til manges oppfatning om at alt er "billigere" i utviklingsland, er virkeligheten en helt annen. Mange viktige matvarer viser seg å være langt dyrere - relativt til inntekt - enn de er i Norge. En annen viktig forskjell er at vi her i Norge (som i andre rike land), ved nedgangstider har muligheten til å prioritere annerledes. Fordi vi bruker kun rundt 10% av disponibel inntekt på mat og drikke, kan vi bruke mer av husholdningsbudsjettet disse varekategoriene samtidig som vi setter inn sparekniven på inntekt som brukes på fritidsaktiviteter og underholdning. Svært mange av de menneskene som produserer våre klær har ikke dette handlingsrommet - de bruker mesteparten av sitt husholdningsbudsjett på mat - og vil i slike situasjoner tvinges til å kjøpe mindre av dette, eller i verste fall ingenting.

I tekstilsektoren anslås det at lønnskostnadene i produksjonen utgjør fra 0,5-3 % av samlede kostnader. Ettersom lønnen utgjør en minimal andel av kostnadene, vil en betydelig økning av disse normalt gi et lite utslag på de samlede kostnadene og på prisen til forbrukerne. Til tross for dette presses vareprisene hardt og arbeidernes lønn blir deretter.

⁴³ H&Ms etiske retningslinjer fra 2009: http://www.hm.com/filearea/corporate/fileobjects/pdf/en/COMMON_CODEOFCONDUCT_SWEDISH_PDF_1124202374647_1150270229189.pdf



Da det i juli ble klart at minstelønnen for tekstilarbeidere i Bangladesh ville øke fra 1662 taka til 3000 taka slo pressen det opp stort. Lønnsøkningen ble noen steder omtalt som en dobling av den eksisterende, mens andre refererte mer spesifikt til hvor stor økningen var i prosent, mellom 70 og 80 %. Dette var mer eller mindre korrekt, men skapte likevel en slagside: Felles for mange av overskriftene var at de ga inntrykk av at lønnsøkningen var formidabel, ekstraordinær, og at Bangladeshiske myndigheter og dem som satt på arbeidsgiversiden hadde vært nødt til å gi mye i forhandlingene med fagbevegelsen.

Lønningene til en del av de arbeiderne som her er diskutert ligger langt under lovbestemt minstelønn. En viktig prioritering for kleskjedene må være å tilse at lokale regler og selskapenes egne etiske retningslinjer overholdes, også hos underleverandører. Men arbeidet kan ikke stoppe der. Beregninger foretatt av AFW og en rekke andre organisasjoner som arbeider med minstelønnsproblematikken, har gjentatte ganger påpekt at minstelønn ikke er tilstrekkelig til å kunne leve et anstendig liv og til å dekke grunnleggende behov for arbeideren og hans/hennes familie.⁴⁴ Det er et stort gap mellom de lønningene som her er rapportert og en levelønn slik den er beregnet av AFW. Det er også et stort gap mellom landenes lovbestemte minstelønn og en levelønn slik den er beregnet av AFW.

Framtiden i våre henders krav:

Gapet mellom minstelønn og levelønn er og forblir stort hvis ikke kleskjedene tar et langt større ansvar; de har stor makt og må bruke den for å legge press på at arbeidernes lønninger økes. Kleskjedene må legge fra seg samlebåndsetikken om "minstelønn og industriens rådende standard" – og snarest igangsetter arbeidet for levelønn i sine leverandørkjeder.

- Innføre levelønn som del av sine etiske retningslinjer: Levelønn må være et eksplisitt krav i selskapets etiske retningslinjer. Dette for å vise klart for omverden hvilke ambisjoner selskapet har mht. lønnsnivå for ansatte i leverandørkjeden. Det bør settes ned en konkret plan for implementering av levelønn ved produksjonsstedene.
- Kleskjedene må sikre fagforeningsfrihet og retten til å organisere seg ved fabrikkene de produserer sine varer på.
 - Nye og eksisterende leverandørfabrikker bør undertegne en "organisasjonsrettsgaranti", en skriftlig garanti på at arbeiderne har rett til å organisere seg eller opprette en fagforening som er valgt av arbeideren selv.
 - Samtidig bør det garanteres fri tilgang for fagforeninger til alle arbeidsplasser og en forpliktelse om å forhandle når fagforeningen er etablert.
 - "Forpliktelse til å forhandle"; en skriftlig avtale mellom leverandørfabrikk og fagforening(er) hvor leverandørfabrikken forplikter seg til å drive forhandlinger i god hensikt ("in good faith") når en fagforening er etablert.
- Kleskjedene bør ha et strategisk samarbeid med fagforeninger (lokalt/nasjonal/ internasjonalt) og frivillige organisasjoner med mål om å øke lønningene til arbeiderne som produserer selskapets varer. Å signere en global rammeavtale med ITGLWF (Tekstilarbeiderinternasjonalen) og som omfatter ansatte i leverandørkjeden vil være et svært viktig skritt i riktig retning.
- Parallelt, og i tett samarbeid med andre kleskjeder, må det legges press på lokale myndigheter i produksjonslandet for at minstelønnsatsen til tekstilarbeiderne revideres årlig eller oftere.

⁴⁴ Mange institusjoner, heriblant ITGLWF, SAI, Fair Wear Foundation, ETI, Clean Clothes Campaign, Asia Floor Wage, fremholder viktigheten av at en del av lønnen må kunne settes til siden for uforutsette utgifter.

