



Syr klær for lommerusk

- hvorfor levelønn må erstatte minstelønn i klesproduksjonen

Rapport nr.1/2009

Av Eirik Hovland Steindal

Tittel Syr klær for lommerusk – hvorfor levelønn må erstatte minstelønn i klesproduksjonen
Forfatter Eirik Hovland Steindal
Utgivelse 1/2009 07.10.2009
Utgiver Framtiden i våre hender, Fredensborgveien 24 G, N-0177 Oslo
Ansvarlig redaktør Arild Hermstad
Prosjektstyrer Carin Leffler
Faglig kvalitetssikrer Liv Tørres
Styreansvarlig: Pål Strandbakken
Foto: Taslima Akhter / Clean Clothes Campaign. Portrett av to unge klesarbeidere, Jhmur (16) og Rupa (14), August 2009, Dhaka, Bangladesh.

Det oppfordres til å sitere og bruke opplysninger fra denne rapporten. Framtiden i våre hender oppgis som kilde.

Denne rapporten er godkjent av Framtiden i våre henders forskningsinstitutt. Instituttet har til formål å engasjere eksterne fagfolk med den nødvendige vitenskapelige kompetanse til å utføre prosjekter innen miljø- og utviklingsspørsmål. Prosjektene skal frambringe vitenskapelige utredninger som skal publiseres i Framtiden i våre henders rapportserie og legges ut til offentlig debatt. Rapportene kvalitetssikres og godkjennes av instituttets styre, som består av:

*Arild Skedsmo, styreleder
Tone Smith
Pål Strandbakken
Eva Langslet
Jørn Stave*



Sammendrag

Mange skandinaviske klesselskaper bidrar direkte eller indirekte til grov underbetaling av arbeidere i lavkostland. Selskapene krever at nasjonal minstelønnstandard skal være gjeldene i sine leverandørkjeder. Minstelønnen i mange land er lavere enn FNs fattigdomsgrense på \$ 2 om dagen. Denne rapporten viser hvorfor lønningene til arbeiderne må økes betraktelig og hvordan det kan skje. Kleskjeder kan ikke fortsette å undergrave arbeidernes viktigste veier til et verdig liv: retten til å organisere seg i fagforeninger og en lønn de kan leve av, en levelønn.

Levelønn lite utbredt

En gjennomgang av 25 skandinaviske klesselskaper viser at svært få selskaper i bransjen har tatt innover seg at en minstelønn i de fleste produksjonsland ikke er nok for å kunne leve et verdig liv. Noen av dem krever kun at leverandørene skal betale arbeiderne en minstelønn. De fleste land i verden operer i dag med lovbestemt minstelønn. I en femtedel av disse landene er minstelønnen under \$ 2 om dagen, det vil si langt under den sum som trengs for å dekke en arbeiders og hans/hennes families grunnleggende behov.

Det meste av klesproduksjonen foregår i dag i en håndfull land hvor det sosiale sikkerhetsnettet er svakt eller fraværende. Fattige mennesker lever et usikkert liv; skade eller sykdom hos hovedforsørgeren kan snu hele familiens tilværelse på hodet.

I tekstilsektoren anslår man at lønnskostnadene i produksjonen utgjør mellom 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 prisen til forbrukerne. Til tross for dette presses vareprisene hardt og arbeidernes lønn blir deretter.

Den svenske klesgiganten Hennes & Mauritz og norske Voice AS stiller kun krav til minstelønn i sine etiske retningslinjer og er de to selskapene som kommer dårligst ut i vår undersøkelse. De svenske selskapene KappAhl, Gina Tricot og Lindex stiller heller ikke klare krav om en tilstrekkelig lønn til sine leverandører, men nøyer seg med å "oppmuntre" dem til å betale høyere lønninger.

De få selskapene som gjennom medlemskap i såkalte flerpartsinitiativ har forpliktet seg til å arbeide for implementering av levelønn, kan ennå ikke vise til resultater og/eller progresjon på området. Verdens største klesselskap, spanske Inditex tilhører denne gruppen.

Avant-garden viser vei

Mens de fleste selskaper vegrer seg mot å anerkjenne levelønn og ta ansvar for implementering, prøver noen få bedrifter å forsere hindringene. Det norske fritidstøyselskapet Stormberg og den svenske klesprodusenten Dem Collective har begge satt levelønn som et krav i sine etiske retningslinjer, og enda viktigere, helt eller delvis innført levelønn hos sine leverandører. De to selskapene viser gjennom engasjement, åpen dialog og tett oppfølging, at det er fullt mulig å øke lønningene i leverandørkjeden – tilstrekkelig til at arbeiderne og deres familier kan dekke grunnleggende behov og leve et verdig liv.

Både Stormberg og Dem Collective erkjenner at de som innkjøper (og eier i Dem Collectives tilfelle) har et ansvar for å tilse at arbeiderne får en levelønn. En viktig forutsetning er for eksempel at leverandørfabrikkene får betalt nok av vestlige selskaper til å kunne betale sine arbeidere tilstrekkelig.

Etikkinitiativ uten levelønn

I kontrast til sin britiske søsterorganisasjon, og andre flerpartsinitiativ, har norske Initiativ for etisk handel (IEH) inntil nylig ikke nevnt levelønn med et ord. IEHs retningslinjer spesifiserer at lønnen minst skal være i tråd med nasjonale minstelønnsbestemmelser og "alltid tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov". Problemet med formuleringen er at minstelønnen ofte er langt under det nødvendige for å kunne dekke grunnleggende behov.

Med levelønn menes at lønnen skal kunne dekke flere familiemedlemmers grunnleggende behov, samt at lønnen skal være tilstrekkelig stor til at arbeiderne også kan sette av noe til sparing, som



blant annet skal kunne dekke uforutsette utgifter. IEHs retningslinjer unnlater å nevne disse faktorene, som er helt essensielle for arbeidernes utvikling og for veien til et verdig liv.

Organisasjons- og forhandlingsrett viktig

Fagorganisering og kollektive forhandlinger er viktig for å oppnå levelønn. Andelen fagorganiserte i mange lavkostland er fortsatt svært lav og forhandlingsmuligheten tilsvarende svak. Det må følgelig være en prioritet for klesselskaper å tilrettelegge for organisering og forhandling. Dette kan for eksempel gjøres ved at leverandøren signerer en "organisasjonsrettsgaranti" og andre eksplisitte tilleggsavtaler. Viktig er det også at klesselskapet prioriterer fabrikker hvor organisering er mulig og oppretter langsiktige relasjoner med disse.

Skandinavisk arbeidsliv har i snart ett århundre vært tuftet på at arbeiderne via sine fagforeninger har kunnet påvirke sine arbeids- og lønnsbetingelser. Den samme organisasjonsmulighet må innføres for arbeiderne som syr våre klær.

Ansvarliggjøring av sentrale aktører

Klesselskapene spiller en svært sentral rolle i arbeidet for en levelønn. De må vedta etiske retningslinjer der kravet om en levelønn framgår klart og tydelig. Samtidig må de foreta endringer i sin innkjøpsstrategi slik at den står i samsvar med kravet – blant annet ved å betale en pris for varene som muliggjør en høyere lønn for arbeiderne. Selskapene må også sette i verk tiltak som sikrer at de økte prisene omsettes i høyere lønninger.

Norsk og internasjonal fagbevegelse bør på sin side gå inn for et enda tettere samarbeid med fagforeninger i lavkostland. Dette vil kunne bidra til erkjennelse, synlighet og større gjennomslagskraft hos sistnevnte. Dessuten er norske fagforeningers støtte til enkeltinitiativ som arbeider for levelønn svært viktig. Det kan dreie seg om kampanjer eller aksjoner hvor "nok lønn" står øverst på agendaen.

Flerpartsinitiativene, herunder Initiativ for etisk handel, bør vedta levelønn i sine etiske retningslinjer og forplikte sine medlemmer til implementering innen en bestemt tidsfrist. De kan også bistå sine medlemmer i å utarbeide en "lønnsstige" som inkluderer et levelønnsestimert for arbeidere i ulike sektorer, regioner og land.

Sist men ikke bør norske myndigheter bidra til at levelønn blir satt på den politiske dagsorden. Myndighetene bør sammen med andre land ta rollen som levelønnsambassadører og støtte ILOs fokus på lave lønninger og en utilstrekkelig minstelønn. En redegjørelse for hvilke konkrete skritt man vil ta for å fremme en levelønn for arbeidere i lavkostland bør bli en sentral del av Regjeringens strategi for anstendig arbeid. Norske myndigheter kan dessuten foreslå at konvensjon nr. 131 blir tatt opp som en ny kjernekonvensjon og arbeide politisk for at det skal skje. En naturlig oppfølging vil være å utvide den definisjonen som i dag foreligger, slik at den tilsvarer en levelønn.

Innhold

1.	Levelønn – et alternativ til minstelønn	6
1.1.	Bakgrunn	6
1.2.	Hva er levelønn?	6
1.3.	Hvorfor levelønn?	7
1.4.	Hvordan oppnå levelønn?	8
1.5.	Hvor ligger ansvaret?	9
1.6.	Faglig organisering og kollektive forhandlinger	10
1.7.	Implementering, kontroll og overvåkning	11
1.8.	Forbedret produktivitet – en fornuftig strategi?	12
1.9.	Etiske flerpartsinitiativ og levelønn	12
1.10.	Aktuelle problemstillinger	14
1.10.1.	Bakgårdsfabrikker og uformell sektor	14
1.10.2.	Langsiktig levelønnsarbeid	14
1.10.3.	Hvem betaler?	15
2.	Levelønn – erfaringer og praksis	16
2.1.	Beregning av levelønn	16
2.1.1.	Beregning av levelønn i et utvalg land	16
2.1.2.	Asian Floor Wage – et regionalt levelønnsinitiativ	17
2.2.	Kleskjeder uten levelønn	17
2.3.	Flerpartsinitiativ med levelønn på dagsorden	19
2.4.	”Levelønn avant-garden”	19
2.4.1.	Stormberg AS	19
2.4.2.	Dem Collective AB	20
3.	Diskusjon og anbefalinger	22
3.1.	Levelønn avant-garden viser vei	22
3.2.	Levelønn – veien fremover	22
3.3.	Flerpartinitiativenes rolle	25
3.4.	Fagbevegelsens rolle	25
3.5.	Myndighetenes rolle	26
	Kilder	27



1. Levelønn – et alternativ til minstelønn

1.1. Bakgrunn

Over 90 % av alle land i verden opererer i dag med en lovbestemt minstelønn.¹ Minstelønn er den minste lovregulerte sum en arbeider kan 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. Erfaringene viser imidlertid at minstelønn i svært mange tilfeller ikke er i samsvar med intensjonen om et levelig liv. I mange land ligger minstelønnsnivået i dag under FNs fattigdomsgrense på \$ 2 dagen. Det er i dag liten uenighet om at ekstremt lave lønninger bidrar til å undergrave enkeltindividets og lokalsamfunns velferd og sunne utvikling. Ved å øke lønningene i lavkostland vil man bidra til utvikling av landenes arbeidskraft; arbeidsstyrkens kompetanse, innsatsvilje og styrke (f.eks forbedre helse). En sunn arbeidsstyrke og et levedyktig næringsliv er et viktig fundament for landenes utvikling.

Som et svar på systematisk underbetaling av arbeidere i lavkostland, argumenterer mange internasjonale frivillige organisasjoner nå for å erstatte minstelønnsmålet med en ny lønnsstandard: levelønn – en lønn man faktisk kan leve av. Vi vil nedenfor gi en introduksjon til begrepet levelønn. Vi spør hvordan levelønn kan implementeres og hvilke utfordringer man kan støte på i arbeidet for høyere lønninger i lavkostland.

Vi vil i denne rapporten trekke frem og diskutere eksempler hovedsakelig fra kles- og tekstilsektoren. Denne sektoren har over flere tiår vært konfrontert med et press fra fagbevegelse, frivillige organisasjoner og forbrukere om å bedre arbeidsvilkårene i sine leverandørkjeder. Klessektoren er følgelig en av de sektorene hvor det er arbeidet mest med lønn og arbeidsforhold generelt, og levelønn spesielt.

1.2. Hva er levelønn?

Begrepet levelønn – eller "en lønn å leve av" – brukes om en lønn som er tilstrekkelig til å forsørge en arbeider og dens familie. Levelønn er ment å være en moralsk og økonomisk minstestandard som skal imøtekomme arbeiderens grunnleggende behov og være stor nok til å kunne forbedre arbeiderens 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."*²

Retten til en lønn man kan leve et verdig liv av er ikke en ny oppfinnelse. I 1905 besluttet gründeren av bilselskapet Ford, Henry Ford, å øke arbeidernes lønninger til \$ 5 per dag, slik at også de kunne få råd til å kjøpe biler som selskapet produserte.³ Flere tiår senere, i 1970, reviderte ILO sine kriterier for minstelønn i konvensjon nr. 26 fra 1928, ved å opprette konvensjon nr. 131. Konvensjonen er ikke i seg selv en definisjon av levelønn, men inneholder derimot henvisninger til at en minstelønnsstandard bør være tilstrekkelig til å dekke arbeideren og dens families grunnleggende behov:

*"De forholdene som tas i betraktning når man bestemmer minstelønnsnivået skal, så langt som mulig og i hensiktsmessig forhold til nasjonal praksis og forhold, inkludere (a) arbeidernes og deres familiers behov, tatt i betraktning det generelle lønnsnivået i landet, levekostnader, sosial sikkerhet og velferdsordninger, og den relative levestandarden til andre sosiale grupper; (b) økonomiske faktorer, inkludert forutsetninger for økonomisk utvikling, produktivitetsnivå og ønsket om å oppnå og opprettholde en lav arbeidsledighet."*⁴

ILOs konvensjon nr. 131 er ikke en av de såkalte kjernekonvensjonene, konvensjoner som skal være gjeldende for samtlige av FNs medlemsland, uavhengig om de har undertegnet den gjeldende

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

² Labour Behind the Label. 2007. "Let's clean up fashion".

³ Athreya and Thys, 1999. Empowering workers towards a living wage – a position paper. International labor rights fund.

⁴ ILO database of international labour standards. Konvensjon 131, 1970. www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm



konvensjonen eller ikke. Det innebærer at nr. 131 kun er gjeldende for de landene som har ratifisert den spesifikke konvensjonen; 51 land hadde gjort dette per 4. juli 2009.⁵

I FNs menneskerettigheter, artikkel 23, del 3, heter det at:

"alle som arbeider har rett til en rettferdig og fordelaktig lønn som kan forsørge han/henne og sin familie en eksistens som er et menneske verdig, og supplert, om nødvendig, med andre former for sosial beskyttelse."

Definisjonen er langt på vei en definisjon av levelønn. Svakheten med artikkel 23 er at den ikke er særlig konkret og derfor ikke gir arbeidere noe forhandlingsgrunnlag ovenfor arbeidsgiver. Levelønnsambassadører kan likevel med rette kreve at kleskjedene og andre vestlige innkjøpere skal følge internasjonale menneskerettigheter og at de skal sikre at arbeiderne nedover i leverandørkjeden betales en levelønn. Det er FNs respektive medlemsland som har ansvar for å påse at leverandørfabrikkene overholder de internasjonale menneskerettighetene og ILO konvensjoner.^{6,7,8}

1.3. Hvorfor levelønn?

Som nevnt innledningsvis operer de fleste land i verden i dag med en lovbestemt minstelønn. En minstelønn kan defineres som et minimumsbeløp som må betales til majoriteten av arbeiderne i et land, for en 100 % stilling. Mange arbeidere i den uformelle sektor faller i praksis utenfor den gjeldende minstelønnslovgivningen, selv om de fleste lønnsmotakere i verden i teorien skal være dekket.^{9,10} Bønder og hjemmearbeidere (for eksempel vaskehjelp, tjenere, barnevakter etc.), ofte blant de mer lavtlønnede og fattige i mange utviklingsland, er to grupper som gjerne står utenfor. Eksempelvis i Indonesia, Korea, Morocco, Tunisia og Sri Lanka er hjemmearbeidere unntatt de respektive landenes minstelønnslovgivning.¹¹ I Chile og Lesotho gjelder en lavere minstelønnsats for denne arbeidsgruppen. Det samme gjelder for bønder i Botswana, Kambodsja og Malaysia, som i følge lokal lovgivning ikke har krav på minstelønn.

I såkalte industrielle eksportsoner (eng: export processing zones (EPZs)), soner med blant annet lave skatter og avgifter og opprettet for å tiltrekke utenlandske investorer og multinasjonale selskaper, har en del myndigheter gjort unntak fra nasjonal minstelønnslovgivning.¹² Selskapene som opererer her trenger med andre ord ikke forholde seg til minstelønnskrevet.

Ideelt sett skal minstelønnen være stor nok til å dekke arbeideren og dens families mest primære behov. Realiteten er imidlertid slik at i gjennomsnitt 20 % av arbeiderne i de land som har lovfestet minstelønn tjener mindre enn FNs fattigdomsgrense på to dollar per dag.¹³ Minstelønnsnivået representerer ofte et politisk kompromiss mellom arbeidernes behov, den økonomiske situasjonen og arbeidsgiverens betalingsevne – eller betalingsvilje. I 10 % av landene med minstelønn fastsettes den utelukkende av myndighetene.¹⁴ Bare i 11 % av landene fastsettes minstelønn gjennom kollektive forhandlinger. I de aller fleste tilfeller (63 % av landene) konsulterer myndighetene en eller flere NGO'er eller interessegrupper og i 18 % av landene bestemmes den alene av en komité bestående av ulike interessegrupper.

⁵ ILO, database of international labour standards, list of conventions. 2009. <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

⁶ Selv om det er de respektive produksjonslandenes juridiske ansvar å påse at leverandørfabrikkene overholder menneskerettighetene og ILO-konvensjonene, er det i dag høy internasjonal aksept for at også kjøperen, eller selskapet, og landet det er lokalisert i, har et betydelig moralsk ansvar for arbeidsforhold og lønnsnivå hos leverandører i andre land.

⁷ ILO. "How international labour standards are used". http://www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/Introduction/use/lang--en/index.htm

⁸ Wikipedia, Menneskerettighetserklæringen. <http://no.wikipedia.org/wiki/Menneskerettighetserkl%C3%A6ringen>

⁹ ILO 2006. Minimum wage policy. Information sheet No. W-1.

¹⁰ ILO 2001. Saget, C. "Is the minimum wage an effective tool to promote decent work and to reduce poverty? The experience of selected developing countries". <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/publ/ep01-13.htm>

¹¹ ILO 2006. Minimum wage policy. Information sheet No. W-1.

¹² Se for eksempel: ILO. Malaysia country report. Wanita, P.S. and Papachan, S. "Dignity in labor". <http://actrav.itcilo.org/actrav-english/telearn/global/ilo/frame/epzphili.htm> ; ILO. Sivananthiran, A. "Promoting decent work in export processing zones (EPZs) in Sri Lanka." <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/download/epzsrilanka.pdf>

¹³ Ibid.

¹⁴ Ibid.



En vanlig problemstilling relatert til minstelønn er at den sjelden justeres i forhold til for eksempel prisstigning. Minstelønnen i tekstilindustrien i Bangladesh var eksempelvis uendret i 12 år, mellom 1994 og 2006, med den følge at den reelle verdien av minstelønnen ble halvert.^{15,16} Kostnadene gikk opp, mens lønnen forble lav. Etter oppjusteringen i 2006 var den likevel fortsatt lavere enn i 1994, i reelle termer. I 60 % av landene med minstelønn finnes det ingen skriftlige bestemmelser om hvor ofte den skal justeres.¹⁷

En annen årsak til at den lovbestemte minstelønnen forblir lav i mange land er et sterkt og kontinuerlig press for å holde lønningene lave. Lavkostlandene konkurrerer seg i mellom om internasjonale ordre og investeringer, en dynamikk som bidrar til å holde minstelønnen nede. Globaliseringen av verdenshandelen har bidratt til å gjøre selskapene langt mer mobile enn de var tidligere. Store selskaper er kapable til raskt å flytte produksjonen mellom regioner og land for å oppnå enda lavere kostnader.

Da minstelønn i svært mange lavkostland befinner seg under terskelen for en lønn man kan leve av, har et økende antall internasjonale NGO'er introdusert et nytt minstelønns mål: levelønn. Intensjonen er å etablere et lønns mål som er oppdatert i henhold til makroøkonomiske endringer – og i samsvar med arbeiderne og deres families reelle, grunnleggende behov. I følge tall fra det britiske flerpartsinitiativet Ethical Trading Initiative (ETI) utgjør en minstelønn i dag normalt bare 20-30 % av en levelønn.¹⁸

1.4. Hvordan oppnå levelønn?

Levelønn har igjennom det siste tiåret vært et viktig krav fra fagbevegelse og frivillige organisasjoner i både produsentland og vestlige land som arbeider for å bedre arbeidsvilkårene i lavkostland. En viktig årsak til at en levelønn for arbeidere ikke er realisert er at kun et fåtall klesselskaper i dag anerkjenner levelønn som et lønns mål. Andre selskaper har valgt å ikke ta stilling til spørsmålet. Noen anerkjenner ikke lønnsstandarder ut i fra praktiske eller prinsipielle årsaker. Som denne rapporten vil vise er det enda færre selskaper som faktisk har implementert levelønn i sine innkjøpsrutiner. Til og med blant de selskapene som anerkjenner lønns målet er det svært få som viser fremgang i retning av å innføre levelønn.

En annen årsak til at levelønn i dag ikke er mer utbredt er lang tids uenighet om hvordan en slik lønn skal beregnes. Debatten har lenge vært låst mellom to tilnærminger:

- 1) Formelmetoden – levelønn skal beregnes ved hjelp av en standard formel for hvert enkelt land og industri.
- 2) Forhandlingsmetoden – levelønn skal bestemmes gjennom forhandlinger mellom eiere/kapital og arbeidere. Her spiller først og fremst fagbevegelsen en avgjørende rolle.

Fordelen med formelmetoden er at det er én standard som de forskjellige industrisektorene i hvert enkelt land må forholde seg til. En formelbasert levelønn vil være enklere å kontrollere ettersom den er en statisk metode. Det er også en av svakhetene med denne metoden; da den er lite dynamisk vil den være vanskeligere å justere etter makroøkonomiske endringer, sammenlignet med forhandlingsmetoden. Formelmetoden er en hierarkisk metode, som bestemmes ovenfra-og-ned, og kan derfor lett komme i konflikt med kollektive forhandlinger. Dessuten finnes det en risiko for at dette blir betraktet som et tak som ikke bør overskrides, heller enn som en minstestandard.

Fordelen med forhandlingsmetoden er at arbeiderne selv, via sine representanter og fagforeninger, kan overvåke og være med på å bestemme lønnsnivået. Denne metoden forutsetter imidlertid at arbeiderne har en reell organisasjons- og forhandlingsmulighet, noe som i mange land og sektorer ikke er tilfellet. Andelen fagorganiserte i for eksempel tekstilbransjen er svært lav.¹⁹ Kanskje spesielt i Kina, landet som i løpet av de nærmeste årene vil produsere mer enn 70 % av klærne i verden og

¹⁵ Labour Behind the Label. 2008. "Let's clean up fashion".

¹⁶ Det er vanlig at minstelønn varierer mellom ulike sektorer, regioner og land. Se f. eks: ILO 2006. Minimum wage policy. Information sheet No. W-1.

¹⁷ ILO. 2006. Ibid.

¹⁸ Peter Williams, ETI, april 2009. Pers. kommunikasjon.

¹⁹ Athrea and Thys, 1999.



som i 2008 produserte 42 % av alle klær importert til Norge. Her vil forhandlingsmetoden være problematisk og kreve alternative tilnærminger (se faktaboks side 9).^{20,21} Videre forutsetter forhandlingsmetoden at de involverte selskapene anerkjenner fagbevegelsens organisasjons- og forhandlingsrett.

Ett av de få flerpartsinitiativene som har krav om levelønn i sine etiske retningslinjer, London-baserte Ethical Trading Initiative (ETI), valgte i 2000, etter en vurdering av de ulike tilnærmingene til levelønn, å støtte forhandlingsmetoden.²² Argumentene var at en slik metode vil gjøre det mulig å skreddersy lønningene til den gjeldende arbeidsstyrken og de faktiske forhold på stedet. ETI betraktet denne metoden som mer stabil og langsiktig, sammenlignet med formelmetoden.

Som svar på en fastlåst debatt mellom to motpoler har stadig flere organisasjoner tatt til orde for en tredje tilnærming:

- 3) Lønnsstige-metoden ("The Wage Ladder") går ut på å identifisere eksisterende lønnsnivåer i gjeldende industrisektor/land og sammenligne disse med eventuelle minstelønnsnivåer og sosiale standarder (for eksempel fattigdomsgrense) beregnet av flerpartsinitiativ, NGO'er og fagforeninger. De ulike grenseverdiene brukes deretter som en veiviser for fremtidige lønnskrav.

Lønnsstigen er ment som et midlertidig verktøy for å snarest øke lønningene, i påvente av en internasjonalt anerkjent definisjon av levelønn.

Mange av de multinasjonale kleskjedene som er blitt konfrontert med sine lave eller ikke-eksisterende lønnsstandarder det siste tiåret, har gjemt seg bak at det ikke finnes en anerkjent definisjon av levelønn. Selskapene har av ulike årsaker en tendens til å følge det siste skipet i en konvoi. For å hindre at arbeidere i lavkostland må leve på ekstremt lave lønninger i enda flere år krever mange NGO'er og fagforeninger nå at selskapene tar i bruk lønnsstigen, kartlegger eksisterende minstelønnsstandarder og umiddelbart starter arbeidet med å heve lønningene. Dette vil naturligvis skje parallelt med arbeidet for å etablere en internasjonalt akseptert metode for å beregne levelønn. Budskapet er klart: vi har ikke mer tid å kaste bort på uenighet. Lønningene må opp. Dette var også et felles krav fra organisasjonene i kampanjen "Play Fair 2008". Målet var å forbedre arbeidsforholdene og øke lønningene til et levelønnsnivå for alle dem som produserte klær, sko og souvenirer til OL i Beijing sommeren 2008.²³

1.5. Hvor ligger ansvaret?

Et vanlig argument blant både nasjonale og multinasjonale merkevareaktører er at det er de respektive produsentlandene som har ansvaret for å heve lønnsnivået. Kanskje et av de viktigste motargumentene til dette argumentet er det kraftige prispresset innkjøpere i industrialiserte land utsetter lavkostland for. I mange sektorer har trenden vært å flytte produksjonen dit produksjonskostnadene er lavest og arbeidskraften billigst. Selv om produksjonslandene ikke har en lovgivning eller et forhandlingssystem for å sikre et akseptabelt lønnsnivå, er det fullt mulig for selskapene, eventuelt i samarbeid med andre produsenter å heve lønnsnivået i sin leverandørkjede. Vi vil i kapittel 3 gå nærmere inn på hvordan selskapene gjennom samarbeid med andre merkevareprodusenter kan arbeide for å øke lønningene ved sine leverandørfabrikker.

Det skal tillegges at i mange tilfeller er ikke hovedproblemet svak lovgivning i produksjonslandet, men derimot at klesselskapene ikke engang presser på for at de lover og regler som allerede eksisterer overholdes. Det første skrittet for vestlige innkjøpere må nødvendigvis være å sørge for at leverandørfabrikken faktisk oppfyller eksisterende nasjonal lovgivning.

Enkelte frykter at lavkostland vil miste sine komparative fortrinn om lønningene økes. Det er mye som tyder på at dette ikke vil være tilfellet. I dag utgjør arbeidskraften generelt en mindre andel av produksjonskostnadene enn tidligere, og vil derfor ikke være like utslagsgivende i forhold til

²⁰ Norges Bank. 2004. Temaartikkel 3 "Investeringer i det kinesiske aksjemarkedet" http://www.norges-bank.no/templates/report___46972.aspx

²¹ SSB, utenrikshandel med varer 2008. "Rekordhøy varehandel med utlandet i 2008". <http://www.ssb.no/muh/arkiv/art-2009-01-15-02.html>

²² Steele, D. 2000. The 'living wage' clause in the ETI base code: how to implement it? Ethical Trading Initiative.

²³ "Clearing the Hurdles. Play Fair 2008. http://www.playfair2008.org/docs/Clearing_the_Hurdles.pdf



lokalisering av produksjon. I tekstilsektoren anslår man at lønnskostnadene (produksjon) utgjør mellom 0,5-3 % av totale kostnader.²⁴ Ettersom lønnskostnader utgjør en minimal andel av samlede kostnader, vil eksempelvis en dobling av arbeidskostnadene normalt gi et lite utslag på de samlede kostnadene. Andre sosioøkonomiske faktorer, slik som arbeidslovgivning, offentlige skatter, logistikk, transportkostnader og valutasvingninger vil i dag være av minst like stor betydning for selskapenes investeringer. Likeså vil politisk stabilitet og tilgang på kvalifisert arbeidskraft spille en avgjørende rolle ved lokalisering av virksomhet.

1.6. Faglig organisering og kollektive forhandlinger

Det viktigste virkemiddelet for å fremme levelønn er faglig organisering og kollektive forhandlinger. Levekostnadene i lavkostland varierer etter forhold som geografi, sektor, frihandelssoner etc. Det er for eksempel generelt langt dyrere å bo i urbane strøk, enn på landsbygden. I tillegg påvirker makroøkonomiske faktorer, som for eksempel inflasjon, også den reelle verdien av arbeidernes lønn. Som følge av slike sammensatte og dels dynamiske faktorer er det normalt arbeiderne selv som best kan avgjøre hva en levelønn tilsvarer, på sin arbeidsplass og på sitt bosted. Mange som støtter arbeidet for betydelig høyere lønninger i klesproduksjonen mener at det optimale er at arbeiderne selv, på lokalt nivå, skal bidra til å bestemme sine lønninger ved hjelp av forhandlinger og kollektive avtaler med sine arbeidsgivere. På denne måten kan man også lettere kontrollere hvorvidt utbyttet av høyere stykkpris på varen eller produktivitetsforbedringer tilbakeføres til arbeiderne.

ILO-konvensjon nr. 26 om minstelønn var opprinnelig ment spesielt for sektorer hvor det ikke allerede eksisterer noen akkord for en effektiv regulering av lønn ved kollektiv avtale eller tilsvarende.²⁵ Faglig organisering er et avgjørende verktøy for å fremme krav om levelønn. For at forhandlingsmetoden (2) og lønnsstigen (3) skal lykkes, er det vesentlig at arbeiderne har en reell forhandlingsmulighet. Det er derfor et betydelig problem at en lav andel av arbeidere i lavkostland er fagorganiserte. Selv om det i dag ikke foreligger nøyaktige beregninger på andelen fagorganiserte, anslås den i tekstilsektoren til under 10 % av arbeidsstyrken.^{26,27}

Organisasjonsrett: tilfellet Kina

En stor og økende andel av verdens tekstiler og bekledningsvarer produseres i Kina. I Kina eksisterer det i dag ingen fri fagbevegelse. Det finnes en fagforening, Den Kinesiske Føderasjonen av Fagforeninger (eng. forkortelse: ACFTU), en enhet organisert under den kinesiske regjeringen. Fagorganisering i frie og uavhengige fagforeninger er ulovlig og kan være forbundet med stor personlig risiko for de involverte.

De siste årene melder lokale NGO'er at handlingsrommet for lokale fagforeninger blitt større. At stadig flere arbeidstvister nå avgjøres i retten, er en indikasjon på denne utviklingen. Samtlige fagforeninger må fortsatt være tilknyttet ACFTU, men kan i praksis ofte operere ganske uberørt og uavhengig.

Til tross for at faglig organisering kan være problematisk i Kina finnes det mulige veier utenom, ved hjelp av såkalte 'parallele virkemidler' (eng.: parallel means) som er tillatt under kinesisk lov. Helse- og sikkerhetskomiteer valgt av arbeiderne og kollektive kontrakter er noen eksempler på verktøy som selskap kan promotere, slik at arbeiderne i større grad kan involvere seg i organisasjonen og ha større innflytelse på sin egen arbeidssituasjon. Andre eksempler på alternative forhandlingsfora er arbeiderkomiteer, velferdskomiteer, klagemålskomiteer og lønnskomiteer.

²⁴ Miller. 2009. "The ITGLWF perspective on the living wage".

²⁵ Athreya and Thys. 1999. Empowering workers towards a living wage – a position paper. International labor rights fund.

²⁶ Miller, D. and Williams, P. 2009. "What price a living wage?"

²⁷ Ibid.



Det finnes flere ulike måter selskaper kan fremme faglig organisering og kollektive forhandlinger på. I en guide for fagforeninger foreslår Tekstilarbeiderinternasjonalen (ITGLWF) følgende tiltak:²⁸

- "Organisasjonsrett-garanti"; leverandørfabrikken gir en skriftlig garanti på at arbeiderne har rett til å organisere seg eller opprette en fagforening, valgt av arbeideren selv.
- "Tilgangsavtale" (eng.: access agreement); en skriftlig avtale mellom leverandørfabrik og fagforening(er) hvor fagforeningene garanteres tilgang til samtlige arbeidsplasser.
- "Forpliktelse til å forhandle"; en skriftlig avtale mellom leverandørfabrik og fagforening(er) hvor leverandørfabrikken forplikter seg til å forhandle i god hensikt når en fagforening er etablert.

I land som Kina, Vietnam og Burma, hvor frie fagforeninger ikke eksisterer, vil det være en utfordring å sikre arbeiderne et forum hvor de kan definere sine grunnleggende behov og promotere lønnsøke. I Kina rapporteres det imidlertid om et større forhandlingsrom og flere muligheter til "fri" forhandling innenfor den statlige fagforeningen, Den Kinesiske Føderasjonen av Fagforeninger (ACFTU).²⁹ Dersom eksisterende mekanismer ikke fungerer kan internasjonale NGO'er, fagforeninger og andre støtte opp under alternative organisasjonsformer (se faktaboks).

For at arbeidere i lavkostland selv skal kunne forhandle om høyere lønn og sikre kontinuitet i arbeidet er det viktig at både arbeidere, selskapene og lokale NGO'er sikres utdanning og opplæring i hvilke rettigheter arbeiderne har og hvordan de best kan fremme sine ønsker og behov.

1.7. Implementering, kontroll og overvåkning

Som et svar på et økende press fra forbrukere om anstendig lønn og arbeidsforhold nedover i leverandørkjeden, foretar en del selskaper i dag regelmessige inspeksjoner av fabrikkene. Undersøkelsene gjøres enten av selskapene selv eller av eksterne kontrollorgan. I løpet av de siste årene har denne typen inspeksjoner utviklet seg til en "storindustri".

Den fremvoksende kontrollindustrien, som primært består av kommersielle selskaper, har fått kritikk fra flere hold.³⁰ Det stilles blant annet spørsmål til den økonomiske avhengigheten kontrollskapet har til oppdragsgiver, og hvordan dette kan påvirke en "uavhengig" og troverdig kontroll. Andre forhold som påpekes er at kontrollene ofte er raske og overfladiske; at arbeiderintervjuer sjelden foretas utenfor fabrikkområdet, hvor arbeiderne trolig vil kunne prate mer fritt om kritikkverdige forhold; og at mange store kontrollskaper mangler innsikt i lokale forhold. Mange stiller i dag spørsmål ved hvorvidt slike kontroller har blitt et mål i seg selv, for å tilfredsstille den økende andelen etisk bevisste forbrukere og for å drive strategisk omdømmebygging.

Parallelt med stadig flere kontroller dukker det jevnlig opp eksempler på kreative metoder for å skjule dårlige arbeidsforhold. Dobbelt bokføring og midlertidig permisjon av for eksempel barn mens inspeksjonen pågår, er to eksempler på denne typen tilpasning. Et annet problem er at underleverandører og hjemmearbeidere som oftest ikke inngår i selskapenes inspeksjoner. For at inspeksjoner av arbeidsforhold skal kunne bidra til bedre forhold, er det derfor viktig at de er hyppige og uanmeldte, samt at inspektørene er spesielt oppmerksomme på kjønnsforskjeller, at tilstrekkelig mange intervjuer fortas utenfor fabrikkområdet og at de konsulterer lokale fagforeninger og NGO'er.

Implementering av levelønn krever en tett oppfølging nedover i leverandørkjeden. Dersom et selskap bestemmer seg for å øke lønningene ved å betale mer for klesplaggene de kjøper, er det viktig å følge opp dette (i hele verdikjeden) slik at prisøkningen faktisk gir utslag i høyere lønninger. Tilsvarende er det viktig at gevinsten av en effektiviseringsprosess faktisk tilfaller arbeiderne.

²⁸ International textile, garment and leather workers association (ITGLWF). 2008. "Bargaining for a living wage – a trade union guide"

²⁹ China Labor Bullentin 2009. Personlig kommunikasjon, august 2009.

³⁰ Se f.eks. Clean Clothes Campaign (CCC). "Looking for a quick fix – how weak social auditing is keeping workers in sweatshops". 2005. http://www.cleanclothes.org/documents/05-quick_fix.pdf



1.8. Forbedret produktivitet – en fornuftig strategi?

Å betale arbeiderne en levelønn innebærer normalt økte kostnader for produsenter, leverandører og innkjøpere. Dette er utgifter som selskapene og deres leverandører vil forsøke å dekke ved å kutte kostnader på andre områder. Forbedret produktivitet er et av de vanligste forslagene fra vestlige selskaper for å imøtekomme økte lønnskostnader.³¹

Mottoet bak er at høyere lønninger driver produktiviteten. Dersom arbeiderne kan produsere mer over en bestemt tidsperiode, så kan fabrikken ta flere oppdrag og tjene mer penger. Disse pengene kan igjen, om vi skal tro selskapene, brukes til å betale arbeiderne mer og samtidig redusere overtidbruk. På denne måten kan innkjøper slippe å betale leverandørene mer for å kompensere for høyere lønninger. Det bør tillegges at gode arbeidsbetingelser og en høyere lønn i seg selv vil kunne bidra til å forbedre produktiviteten på arbeidsplassen.

Det finnes flere studier som har vist til et visst potensial for effektivisering av tekstilproduksjon i lavkostland. I samarbeid med konsultantselskapet Impactt gjennomførte den britiske kleskjeden New Look et prosjekt i Bangladesh i 2008 hvor de så hvorvidt arbeidernes lønninger kunne økes gjennom produktivetsforbedringer.³² I følge selskapet økte lønningene, for de som i utgangspunktet hadde lavest inntekt med 17 %, for en arbeidstid med 27 % mindre overtid. Beklageligvis fantes det ingen uavhengig overvåkning av prosjektet, og resultatene må tolkes med en viss forsiktighet. I en studie av 11 kinesiske fabrikker førte produktivetsendringer til økte lønninger for 45 % av de ansatte.³³ En annen studie av den indiske klessektoren påpekte at det var rom for fordoblet produktivitet i produksjonen av skjorter.³⁴

Det er imidlertid ingen selvfølge at slike effektiviseringer gir arbeiderne bedre arbeidsbetingelser. Dersom effektivisering fører til større press på arbeiderne kan situasjonen ende i status quo, eller til og med forverres. Det finnes en rekke eksempler på at arbeidere under press har sluttet å ta matpause, ikke drikker vann for å unngå å måtte gå på toalettet, eller at de blir straffet for ikke å overholde produksjonsmålene.³⁵ Likevel viser eksemplene ovenfor at høyere produktivitet, forutsatt at prosessen er åpen og gjennomsiktig og følges tett opp, kan være én av bidragene til å "finansiere" høyere lønnsutgifter.

Foruten en høy grad av gjennomsiktighet, stiller slike endringer høye krav til jevnlig kontroll og verifikasjon, det vil si en bekreftelse på at de etiske retningslinjene etterfølges. Innkjøper må følge opp leverandørkjeden tett for å sikre at arbeiderne faktisk drar nytte av effektiviseringen i form av mindre overtid og/eller høyere lønn. For at arbeiderne selv skal kunne overvåke en produktivetsforbedring, er det dessuten viktig at de har forhandlingsrett og tilstrekkelig informasjon om prosessen.

Forbedret effektivitet kan også medføre færre arbeidsplasser, eller andre typer jobber. Gitt at dette er jobber med rimelige lønns- og arbeidsvilkår, uten ekstra overtid, er ikke færre jobber nødvendigvis et onde. Det er derimot viktig at det forhandles med arbeidernes representanter om slike endringer. Slike forhandlinger bør sikre at eventuelle oppsigelser er jevnt fordelt og at de som mister jobben gis tilstrekkelig kompensasjon.

Som følge av at kvinner ofte befinner seg nederst i leverandørkjeden, altså på "produksjonsgulvet", at de er ansatt på midlertidige kontrakter og har svakere rettigheter enn menn, er de ofte de første som mister jobben. Om en jobb blir høyere verdsatt, både i verdi og status, viser tidligere erfaring at andelen menn øker. Det er i slike situasjoner ekstra viktig å påse at kvinner ikke diskrimineres.

1.9. Etiske flerpartsinitiativ og levelønn

Et etisk flerpartsinitiativ er en sammenslutning av selskaper, institusjoner, fagforeninger og NGO'er, hvor flere av partene (eventuelt samtlige) er med i beslutningsprosessen. Flerpartsinitiativene

³¹ Labour Behind the Label. 2008. "Let's clean up fashion – the state of pay behind the UK high street". 2008 update.

³² Ibid.

³³ Impactt. 2002. Changing overtime: tackling supply chain labour issues through business practice. London.

³⁴ Bheda, R., Narag, A. and Snigla, M.L. 2003. Apparel manufacturing: a strategy for productivity improvement. *Journal of fashion marketing and management*, 7(1): 12-22.

³⁵ Labour Behind the Label. 2008. "Let's clean up fashion – The state of pay behind the UK high street". 2008 update.



Ethical Trading Initiative (ETI), Initiativ for etisk handel (IEH), Fair Wear Foundation (FWF) og Social Accountability International (SAI) har alle representanter fra selskaper, fagforeninger og NGO'er. Engelske ETI og norske IEH fungerer som en plattform hvor medlemmer kan utbytte erfaringer og kunnskap. På lik linje med det Nederland-baserte Fair Wear Foundation (FWF) driver også disse flerpartsinitiativene med aktiv rådgiving og oppfølging av sine medlemmer. SAI er en annen type flerpartsinitiativ. De har utviklet SA8000-standarden som en av de mest anvendte internasjonale etikkstandardene. SAI sertifiserer organisasjoner, deriblant Det Norske Veritas, som igjen kan sertifisere leverandørfabrikker.

Det finnes også en rekke initiativer som ikke regnes som "rene" flerpartsinitiativ og som er sammensatt uten faglig representasjon. Fair Labor Association (FLA) er et initiativ bestående av selskaper, universiteter og NGO'er, men ikke fagforeninger. FLA har utarbeidet en egen etikkstandard, som medlemmene frivillig kan arbeide mot, samt et system for å overvåke, ordne og verifisere overholdelse av standarden.³⁶ Initiativet Worker Rights Consortium (WRC) består av universiteter og NGO'er som overvåker arbeidsforhold ved fabrikker som produserer for det amerikanske markedet. WRC bistår også arbeidere i andre land med å forsvare sine rettigheter.³⁷

Et flerpartsinitiativ er ment å være et verktøy og et forum for å styrke de respektive selskapenes etikkarbeid, og et medlemskap er ikke et mål i seg selv. Et medlemskap er ikke et bevis på at medlemmene arbeider aktivt med etiske problemstillinger, det kommer helt an på hva det respektive selskapene gjør ut av sitt medlemskap. I forhold til implementering av levelønn kan flerpartsinitiativene være spesielt nyttige, for eksempel ved å identifisere felles leverandører og til å fremme samarbeid mellom bedrifter som har satt levelønn på dagsorden.

De ulike (flerparts)initiativene har ulike tilnærminger til lønn i sine etiske retningslinjer. I tabellen nedenfor har vi listet opp og sammenlignet noen av organisasjonenes krav til lønn, hentet fra deres respektive etiske retningslinjer.^{38,39}

Tabell 1. Et utvalg etikkinitiativ og deres respektive posisjoner på lønn.

	IEH	ETI	FLA	FWF	SAI	WRC
Posisjon på lønn	Lønn til arbeiderne skal minst være i tråd med nasjonale minstelønnsbestemmelser eller industriens standard, og alltid tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov.	Lønn og ytelser for en standard arbeidsuke skal som et minimum være i tråd med lovbestemte nasjonale standarder eller industriens rådende minstelønnsstandard. Lønnen skal alltid være tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov og noe ekstra til sparing.	Minstelønn eller industriens rådende standard, hvor den høyeste skal gjelde, samt andre lovbestemte ytelser.	Lønn og ytelser for en standard arbeidsuke skal være tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov for arbeideren og dens familie, og litt ekstra til sparing.	Lønn for standard arbeidsuke skal være tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov og litt ekstra til sparing.	Lønn for en standard arbeidsuke skal være en verdig levelønn, tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov for en gjennomsnittlig familie enhet delt på det gjennomsnittlige antallet av lønnsinntakere. ⁴⁰

IEH – Initiativ for etisk handel; ETI – Ethical Trading Initiative; FLA – Fair Labor Association; FWF – Fair Wear Foundation; Social Accountability International; WRC – Worker Rights Consortium.

³⁶ Fair Labor Association (FLA) 2009. "About us". <http://www.fairlabor.org/aboutus.html>

³⁷ Worker Rights Consortium (WRC) 2009. "About us – Mission". <http://www.workersrights.org/about/>

³⁸ Maquila Solidarity Network. 2008. "Who's got the universal code?" p. 16.

³⁹ Initiativ for etisk handel, "IEHs retningslinjer for etisk handel" <http://www.ieh.no>

⁴⁰ Gjennomsnittlig antall familiemedlemmer hos arbeidere i tekstilsektoren i hvert enkelt land, delt på gjennomsnittlig antall voksne inntektstakere i en familie med lønntakere i tekstilsektoren i det samme landet.



Som det fremkommer av tabellen ovenfor er det små nyanser som skiller de ulike initiativenes posisjoner på lønn. ETI, FWF og WRC formulerer sine lønnskrav eksplisitt som et krav om levelønn, i kontrast til for eksempel IEH som referer til ILOs konvensjon nr. 131 om minstelønn. Denne konvensjonen inneholder riktignok en vag antydning til levelønn, ved å henvise til at den skal være tilstrekkelig til å kunne dekke grunnleggende behov. I IEHs retningslinjer heter det videre at lønnen skal være i tråd med nasjonale minstelønnsbestemmelser eller industriens gjeldende standard. Hovedproblemet med denne formuleringen er at verken den lovbestemte minstelønnsstandard eller industriens rådende minstelønnstandard er i nærheten av å være tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov.

En annen svakhet med IEHs lønnsstandard er at den ikke spesifiserer at lønnen skal tillate arbeideren å spare. 'Litt ekstra til sparing' (eng.: discretionary income), ofte anslått til 10 % av inntekt^{41,42}, er på mange måter også en forutsetning for arbeidernes sikkerhet og velferd. Med en lønn som utelukkende dekker grunnleggende behov vil arbeiderne ikke ha mulighet til å spare til uforutsette utgifter som for eksempel ved plutselig sykdom, ulykke, arbeidsledighet, dødsfall og begravelser etc. Heller ikke FLA og WRC har inkludert sparing i sine etikkkrav.

IEHs retningslinjer presiserer ikke om lønnen bare skal dekke arbeiderens grunnleggende behov eller om den også bør være tilstrekkelig til å forsørge arbeiderens familie. FWF og WRC er de eneste to flerpartsinitiativene som har inkludert dette i sine lønnskrav. En lønn som bare dekker arbeiderens grunnleggende behov, men som arbeideren skal fordele på sin familie, vil ikke være tilstrekkelig til å dekke noen av familiens grunnleggende behov. Fordeles en "levelønn" beregnet på en person på for eksempel tre familiemedlemmer, vil hver person kun ha en tredjedel av en levelønn til rådighet.

Av de ulike initiativene som er listet opp her er ETI og FWF de to som har kommet lengst i arbeidet med levelønn. Samtlige av deres medlemmer er nå forpliktet til å arbeide mot implementering av levelønn. De to initiativenes levelønnsarbeid vil diskuteres mer inngående i kapittel 2.

1.10. Aktuelle problemstillinger

1.10.1. Bakgårdsfabrikker og uformell sektor

En betydelig del av kles- og tekstilproduksjonen foregår utenfor de store fabrikkene, i den uformelle sektor, gjerne i såkalte bakgårdsfabrikker eller hjemme i noens stue. Arbeidere i den uformelle sektor arbeider ofte på provisjon og oppnår derfor sjelden en minstelønn, selv i tilfeller hvor det foreligger en definert og lovbestemt minstelønn. Disse arbeiderne er dessuten ofte isolert, dårlig informert om sine rettigheter og sjelden organisert i fagforeninger. Ved å øke lønningene ved leverandørfabrikkene finnes det en risiko for at arbeidere skyves ut i uformell sektor, hvor arbeidsforholdene normalt er langt dårligere. Her kan arbeidsgiveren fortsette med underbetaling av arbeidere, uten at det oppdages ved inspeksjoner og kontroll, som vanligvis kun forekommer på "hovedfabrikken". Det er derfor essensielt at lønnskrav og etiske retningslinjer gjelder for hele leverandørkjeden og at inspeksjoner, både anmeldte og uanmeldte, inkluderer hjemmearbeidere og den uformelle sektor.

1.10.2. Langsiktig levelønnsarbeid

Ved å etablere langsiktige relasjoner og inngående samarbeid med leverandørfabrikker frykter mange vestlige innkjøpere å bli for "bundet" til disse fabrikkene. Så lenge det finnes en mulighet for selskapene å flytte sin produksjon, har de en sterkere forhandlingsposisjon ovenfor fabrikkene, både med hensyn til pris, kvalitet og leveransetid. På lik linje vil en del vestlige merkevareprodusenter være tilbakeholdne med å engasjere seg for tett med fabrikkene om bedre arbeidsvilkår og lønn. Et langsiktig perspektiv og varige handelsrelasjoner er et viktig premiss for å bedre arbeidsforholdene ved fabrikker i mange lavkostland. Implementering av levelønn og etiske retningslinjene er en kontinuerlig prosess. Svakheter og mangler i arbeidsmiljøet må utbedres og følges opp over tid. Her spiller både store og små kleskjeder en avgjørende rolle.

⁴¹ Mandelbaum, R. CATA. "Living wages", 1999.

⁴² Yanz, L. and Jeffcott, B. 1999. Maquila Solidarity Network. "Codes of conduct: from corporate responsibility to social accountability".



1.10.3. Hvem betaler?

Å øke arbeidernes lønninger til en levelønn vil kunne innebære en, om enn marginal, økning i kostnader for fabrikken, underleverandører, kleskjeden (og dens aksjonærer), forbrukeren og andre involverte aktører. Et vanlig spørsmål fra industrien er følgelig hvem som skal dekke de økte produksjonskostnadene.

Vi har i dette kapitlet vist at lønnskostnadene i dag utgjør en svært liten andel av produksjonskostnadene, spesielt innenfor kles- og tekstilsektoren. Å øke lønningene mot en levelønnsstandard vil også normalt gi kun et lite utslag på utsalgsprisen og derfor "belaste" forbrukerne i liten grad.⁴³ I en studie av fremstillingen av en strikket genser, verd ca. 275 kr, ble det beregnet at en dobling av lønnskostnadene ville øke utsalgsprisen med 6,8 %.⁴⁴ Det er da tatt hensyn til at en lønnsøkning vil forsterkes oppover i leverandørkjeden på grunn av faktorer som skatt og marginer i "mellomleddene". I enkelte sektorer vil en kostnadsøkning knyttet til økte lønnsutgifter dels kunne dekkes av forbedret effektivitet og bedre samarbeid mellom vestlige innkjøpere og deres leverandørfabrikker. Flere NGO'er advarer imidlertid mot en overdreven tro på at produktivetsforbedringer er svaret på problemet; det er sannsynlig at noe av kostnadene vil måtte dekkes av høyere utsalgspris. En annen mulighet som industrien sjelden snakker om er å dekke økte lønnskostnader med midler fra andre utgiftsposter, for eksempel industriens enorme administrasjons- og reklameutgifter.

⁴³ Miller, D. and Williams, P. 2009. "What price a living wage?". p. 105.

⁴⁴ Merk, J. 2003. "Birnbau's global guide to winning the great garment war: a critical review". www.cleanclothes.org/ftp/birnbau.pdf



2. Levelønn – erfaringer og praksis

2.1. Beregning av levelønn

I 1907 ble en av Australias største arbeidsgivere dømt til å betale sine arbeidere en lønn som garanterte de en akseptabel levestandard "for et menneske i et sivilisert samfunn", uavhengig av arbeidsgiverens betalingsevne.⁴⁵ Selv om den påfølgende anken senere fikk medhold, er dette et av de første eksemplene på en form for levelønn. Det finnes per dags dato ingen felles og internasjonalt anerkjent definisjon av levelønn. Likevel er det foretatt beregninger i en rekke land av hva en levelønn vil tilsvare i ulike sektorer og regioner.

Vi vil nedenfor gi en kort innføring i et utvalg pilotprosjekter med mål om å etablere en nasjonal eller regional minstelønnstandard. Videre vil vi se nærmere på i hvilken grad de etiske retningslinjene til et utvalg klesselskaper kan knyttes til en lønn å leve av. Vi vil også redegjøre for de ulike flerpartsinitiativenes posisjon på temaet.

2.1.1. Beregning av levelønn i et utvalg land

Siden tidlig på 1990-tallet har mer enn 130 amerikanske kommuner og stater implementert en eller annen form for levelønn.⁴⁶ Som følge av kampanjer drevet av NGO'er og fagforeninger er leverandører til offentlige institusjoner med denne typen lovgivning, forpliktet til å betale sine arbeidere en levelønn. En fulltidslønn skal være tilstrekkelig til å dekke de grunnleggende behovene til en familie på tre, som bestemt av det amerikanske helsedepartementet. Levelønnslovgivningen i USA skiller seg fra levelønnskampanjer i lavkostland, ettersom den utelukkende retter seg mot leverandører til offentlig sektor.

I de landene hvor det er foretatt beregning av levelønn, utgjør den lovbestemte minstelønnen i gjennomsnitt 30 % av en tilsvarende levelønn (tabell 1).⁴⁷ Selv om disse levelønnstallene stammer fra diverse pilot- og forprosjekter, basert på ulike beregningsmetoder, underbygger tallene opplysninger om systematisk underbetaling i kles- og tekstilsektoren. Samtidig viser disse beregningene, og stadig flere dertil, at det er fullt mulig å beregne levelønn for ulike land og ulike sektorer.

Tabell 1. Minstelønn i tekstilbransjen sammenlignet med levelønnsberegninger i et utvalg lavkostland.⁴⁸

Land	Minstelønn ^a	Levelønn ^a	Kurs ^b	Minstelønn kr.	Levelønn kr.	ML/LL ^c
Bangladesh	BDT 1662	BDT 4800	BDT 10,86	153	442	35 %
Brasil	BRL 350	BRL 1613	BRL 0,31	1129	5203	22 %
Kambodsja	KHR 189 000-210 000	USD 100-150	KHR 605/USD 0,16	312-347	625-938	37-50 %
El Salvador	USD 163	USD 483	USD 0,16	1019	3019	34 %
India - Kerala	INR 3484	INR 5590	INR 7,52	463	743	62 %
Indonesia	USD 82	USD 229	USD 0,16	513	1431	36 %
Sri Lanka ^d	LKR 3620	LKR 10183	LKR 18,07	200	564	36 %
Tyrkia	YTL 489	YTL 1299-1897	YTL 2,43	201	535-781	26-38 %

- a) Per måned
- b) Norske kroner per 1. juli 2008
- c) Minstelønn som andel (%) av levelønn
- d) Frihandelsone

⁴⁵ Higgins, H.B. 1907. Harvester Case. Law internet resources. Parliament of Australia. <http://www.aph.gov.au/library/intguide/law/harvester.pdf>

⁴⁶ Miller, D and Williams, P. 2009. "What price a living wage?"

⁴⁷ Miller, D and Williams, P. 2009. "What price a living wage?" Table 3.

⁴⁸ Ibid.



Levelønnsberegningene i tabell 1 er utarbeidet av NGO'er og flerpartsinitiativ i perioden 2005-2006, og gjengitt i Miller and Williams (2009).⁴⁹ Tall på minstelønn er innhentet fra de respektive lands myndigheter.

2.1.2. Asian Floor Wage – et regionalt levelønnsinitiativ

Asian Floor Wage-alliansen (AFW) er det nyeste og kanskje et av de mest ambisiøse initiativene til utarbeidelsen av et levelønnsmål.⁵⁰ AFW er et internasjonalt nettverk med opprinnelse i India, bestående av fagforeninger og NGO'er fra hele verden som arbeider for å etablere en regional levelønn i Asia, også kalt Asia Floor Wage. Den regionale kampanjen er en respons på trusselen om at store multinasjonale selskaper flytter, eller truer med å flytte, produksjonen til et annet land med lavere produksjonskostnader når arbeidere og fagforeninger kjemper for å oppnå høyere lønninger og bedre arbeidsbetingelser. I tekstilsektoren, som AFW tar utgangspunkt i, er slik mobilitet utbredt. AFW-kampanjen er fortsatt i en innledende fase, hvor alliansen har samlet internasjonal støttespillere og partnere. Arbeidet med å sette lønnsmålet ut i praksis lanseres høsten 2009. I første omgang vil arbeidet fokuseres rundt de største leverandørfabrikkene, i de seks viktigste eksportlandene av klær og tekstiler: Kina, India, Bangladesh, Sri Lanka, Indonesia og Thailand.

Asian Floor Wage (AFW)

AFW er ment å være et "gulv", en terskel, for den minste lønnen en tekstilarbeider i Asia bør ha for en fulltids arbeidsuke (maks 48 timer). På lik linje med en levelønn skal den dekke grunnleggende behov og litt ekstra til sparing. AFW er estimert ut i fra to utgiftskategorier (1:1): matutgifter, beregnet ut i fra kaloribehov, det vil si et beløp tilstrekkelig for å dekke mat tilsvarende 3000 kalorier. Den andre delen består av andre utgifter som for eksempel bolig, klær, helseutgifter etc. En AFW skal være tilstrekkelig til å dekke en arbeider og hans/hennes families (en forsørger og to familiemedlemmer) grunnleggende behov. For å tilpasse de respektive landenes utviklingsnivå er det en mulighet 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.¹ Ved hjelp av PPP kan man for eksempel sammenligne hvor mye som må betales for en bestemt "kurv" med varer i et land, sammenlignet med et annet. Fordelen med denne regionale fremgangsmåten er at man i møtekommer argumentet om at å øke lønnsnivået vil svekke landets konkurransefortrinn, ettersom samtlige land i regionen er involvert.

2.2. Kleskjeder uten levelønn

Svært få klesselskaper stiller i dag krav om en levelønn i sine etiske retningslinjer. En undersøkelse av 25 skandinaviske og ett spansk klesselskap i februar 2009, viste at ingen av selskapene stilte klare krav til sine leverandører om at arbeiderne skal ha en levelønn (tabell 2).^{51,52}

Blant de 25 selskapene som ble gjennomgått er det den svenske klesgiganten Hennes & Mauritz (H&M) som har den svakeste lønnspolicyen, sett fra et arbeiderståsted. I deres etiske retningslinjer heter det at minstelønn skal være gjeldende. H&M er et av verdens største klesselskaper og har i dag over 1700 butikker i 33 land. Selskapet eier ikke fabrikker selv, men kjøper inn klær fra rundt 800 leverandører med til sammen 2700 produksjonssteder.⁵³

⁴⁹ Ibid.

⁵⁰ Asian Floor Wage (AFW), <http://www.asianfloorwage.org>

⁵¹ "Neppe en lønn å leve av". Arbeidsnotat, Framtiden i våre hender, 2009. <http://www.framtiden.no/200902162525/arbeidsnotater/etikk-og-naringsliv/neppe-en-lonn-a-leve-av.html>

⁵² Utvalget inkluderer 17 norske, 4 svenske, 7 danske og en spansk kleskjede.

⁵³ H&M Sustainability Report 2008, http://www.hm.com/no/corporateresponsibility/sustainabilityreporting__csrreporting2.nhtml



Et annet selskap som kommer dårlig ut i undersøkelsen er det norske selskapet Voice AS, som driver kleskjedene Voice of Europe, Boys of Europe, Vic og Match. Selskapet oppgir på lik linje med H&M og det danske selskapet Bestseller AS (med blant annet kleskjedene Vero moda, Jack & Jones, name it og Only) at den laveste lønnen skal være i tråd med landets lovbestemte minstelønn, eller tilsvarende "rådende lønnsnivå" i den respektive sektoren.

Tabell 2. Oversikt over et utvalg internasjonale klesselskaper og deres posisjon på lønn.

	H&M Voice Bestseller	Varner-gruppen	KappAhl Gina Tricot Lindex	Ricco Vero	Zara/Inditex
Posisjon på lønn	Minstelønn eller rådende minstelønnsstandard.	Lønnen skal være i tråd med nasjonal minstelønnstandard eller industriens rådende minstelønn og dekke grunnleggende "nødvendigheter" og noe til sparing.	<i>Oppmuntrer sine leverandører til å betale lønn som dekker levekostnader og noe til sparing.</i>	"Skal være forsvarlige lønns- og arbeidsforhold i leverandørkjeden".	Har forpliktet seg til å arbeide for implementering av levelønn gjennom ETI. Inngått rammeavtale med ITGLWF.

Lønnskravene til den norske Varner-gruppen, som eier kleskjedene Bik Bok, Carlings, Cubus, Dressmann, Solo, Urban, VOLT, Vivikes, Warehouse og WOW, er noe mer uklare. I sine etiske retningslinjer oppgir selskapet at lønnen skal være tilstrekkelig til å dekke "grunnleggende nødvendigheter" (eng. basic necessities) og noe til sparing. I samme avsnitt heter det at en minstelønn skal være i overensstemmelse med nasjonal lovgivning eller den gjeldende minstelønnsstandard innenfor industrisektoren. Som tidligere nevnt er problemet med denne formuleringen at den lovbestemte minstelønnen eller rådende lønnsnivå i industrien sjelden er tilstrekkelig til å dekke arbeidernes grunnleggende behov.⁵⁴ På bakgrunn av den vage formuleringen, er det likevel rimelig å anta at minstelønn vil være gjeldende lønns mål blant Varners leverandører.

De svenske selskapene KappAhl, Gina Tricot og Lindex nøyer seg med å "oppmuntre" sine leverandører til å betale en lønn som er tilstrekkelig til å dekke levekostnader og noe sparing. Norskeide Ricco Vero er enda mer abstrakte i sin ordbruk; og skriver at det skal være "forsvarlige lønns- og arbeidsforhold" i leverandørkjeden.

Selskapet som kommer best ut av undersøkelsen er den spanske kleskjeden Zara, som eies av verdens største klesaktør: Inditex Group.⁵⁵ Selv om Inditex ikke spesifikt kaller det levelønn i sine etiske retningslinjer, er de forpliktet til å arbeide for implementering av levelønnsstandard i tråd med selskapets medlemskap i flerpartsinitiativet Ethical Trading Initiative (ETI). Samtlige ETI-medlemmer er forpliktet til å arbeide aktivt mot implementering av levelønn, men per i dag er det få konkrete resultater å vise til.

Et annet medlem, klesselskapet Levi Strauss & Co., ble i 2007 ekskludert av organisasjonen da det ble klart at selskapet ikke ville anerkjenne lønns målet.⁵⁶ Foruten medlemskapet i ETI har Inditex inngått en såkalt global rammeavtale med Tekstilarbeiderinternasjonalen (ITGLWF) om grunnleggende arbeiderrettigheter.⁵⁷ I denne avtalen forplikter Inditex seg til å innarbeide en lønn som dekker "grunnleggende behov" for arbeideren og dens familie, samt støtte opp om kollektive forhandlinger og fagorganisasjon. Den ambisiøse avtalen omfatter hele selskapets leverandørkjede. Inditex's levelønnsarbeid er i en tidlig fase og det gjenstår å se om selskapet følger opp sine forpliktelser med implementering. I selskapets egne etiske retningslinjer heter det fortsatt at selskapet skal sikre en minstelønn.⁵⁸

⁵⁴ Labour Behind the Label. 2008. Let's clean up fashion – the state of pay behind the UK high street. 2008 update.

⁵⁵ Inditex er det eneste av selskapene som er gjennomgått som ikke er skandinavisk. Det har spansk eierskap.

⁵⁶ Miller, D. and Williams P. 2009. "What price a living wage?"

⁵⁷ ITGLWF. 2007. International framework agreement between Inditex SA and ITGLWF. <http://www.itglwf.org/DisplayDocument.aspx?idarticle=15382&langue=2>

⁵⁸ INDITEX Group 2009. Code of conduct. "Wages are paid". http://www.inditex.com/en/corporate_responsibility/social_dimension/code_conduct



2.3. Flerpartsinitiativ med levelønn på dagsorden

Som det fremkom i gjennomgangen av de ulike flerpartsinitiativenes posisjon på levelønn i kapittel 1.9, er det tre av disse som har nedfelt levelønn i sine etiske retningslinjer: det britiske flerpartsinitiativet Ethical Trading Initiative (ETI), Fair Wear Foundation (FWF) og Workers Rights Consortium (WRC). Initiativ for etisk handel (IEH) krever kun at "lønnen til arbeiderne skal minst være i tråd med nasjonale minstelønns-bestemmelser eller industriens standard, og alltid tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov", altså ingen krav til levelønn. Social Accountability International (SAI) har krav⁵⁹ som grenser opp til en levelønn, men verken SAI eller IEH strekker seg like langt som de to førstnevnte.

ETI har i dag mer enn 60 medlemmer, med en samlet omsetning på rundt 1100 milliarder kroner. I tillegg til klesselskaper som Inditex og Gap, finnes det mange typer selskaper på ETIs medlemsliste, deriblant Body Shop, samt de britiske supermarkedkjedene Marks & Spencer, Sainsbury og ASDA (eid av Wal-Mart), for å nevne noen. I ETIs etiske retningslinjer er levelønn et eksplisitt krav.⁶⁰ ETI operer ikke med en tidsfrist for implementering av de etiske retningslinjene, og det er følgelig vanskelig å presse medlemsselskapene til progresjon.

FWF med til sammen 67 medlemmer og base i Nederland, har på lik linje med ETI levelønn i sine etiske retningslinjer.⁶¹ Det er i dag flere skandinaviske selskaper som er medlem av FWF: Kwintet, Filippa K, Acne, Odd Molly og det svenske selskapet Weekday, som produserer klesmerket Cheap Monday. Weekday ble i 2008 kjøpt opp av Hennes & Mauritz konsernet. H&M er derimot ikke medlem i ETI og har som tidligere nevnt kun minstelønn som krav til sine leverandører. Det er ikke uvanlig at ett eller flere datterselskap er medlem i etiske flerpartsinitiativ uten at moderselskapet, eller eventuelt andre søsterselskap er det. To datterselskap av verdens største leverandør av arbeidstøy, Kwintet Group, er for eksempel medlem i FWF, mens to norske selskap i gruppen, Sverre W Monsen og Wenaas har valgt å stå utenfor. Sverre W Monsen er imidlertid ett av IEHs 90 medlemmer.

2.4. "Levelønn avant-garden"

I Skandinavia er det særlig to selskaper som har utmerket seg i arbeidet med levelønn; norske Stormberg AS og svenske Dem Collective. Begge selskapene har i sin bedriftspolicy vedtatt at en levelønn skal være gjeldende minstelønns mål for arbeidere nedover i leverandørkjeden. Selskapene arbeider tett med sine leverandørfabrikker/kjeder for å sikre at selskapenes etiske retningslinjer følges opp. De to selskapene utmerker seg også fordi de viser en tydelig bevissthet om hvordan de selv kan bidra til å forbedre lønningene; eksempelvis betaler de en høyere produktpris for å gi leverandørfabrikkene en reell mulighet til å betale levelønn. Vi vil nedenfor gjøre rede for hvor langt de to selskapene selv oppgir å ha kommet i sitt levelønnsarbeid og hvilke utfordringer de står ovenfor.

2.4.1. Stormberg AS

Det norske klesselskapet Stormberg AS har siden det ble etablert i 1998 arbeidet aktivt for å sikre gode arbeidsforhold nedover i selskapets leverandørkjede. Stormberg, IEH-medlem siden 2002, produserer hovedsakelig fritidstøy og rekvisita. Omsetningen var i 2008 på 152 millioner kroner og har økt med 67 prosent siden 2006.^{62,63} Stormberg produserer sine klær utelukkende i Kina, hos 17 ulike leverandører, som hver har mellom 4 og 12 underleverandører.⁶⁴ I selskapets etiske retningslinjer heter det at alle arbeidere skal minst tjene en levelønn:

⁵⁹ "Lønn for standard arbeidsuke skal være tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov og litt ekstra til sparing".

⁶⁰ ETI base code, www.ethicaltrade.org

⁶¹ Fair Wear Foundation. 2009. The Fair Wear Code of Labour Practices. <http://en.fairwear.nl/>

⁶² Steinars blogg. Steinar Olsen. 3. juli 2009. "Stormberg klar for ruskevær". <http://blogg.stormberg.no/post/Stormberg-i-medvind>

⁶³ Regnskap hentet fra databasen www.ravninfo.no

⁶⁴ Framtiden i våre hender. Arbeidsnotat 2009, "Etikk – en fritidsbeskjeftigelse?". <http://www.framtiden.no/200902202522/arbeidsnotater/etikk-og-naringsliv/etikk-en-fritidsbeskjeftigelse.html>



*"Wages and benefits paid must enable workers and their dependents to meet their needs for nutritious food and clean water, shelter, clothes, education, health care and transport, as well as allowing for some discretionary income."*⁶⁵

Siden Stormberg startet sitt levelønnsarbeid har selskapet innsett at de må betale en høyere innkjøpspris til fabrikkene, for at de igjen skal kunne betale sine arbeidere en levelønn. For å sikre at arbeidsforholdene og lønninger er i tråd med selskapets etiske retningslinjer, gjennomfører Stormberg jevnlig både anmeldte og uanmeldte inspeksjoner. Ved slike fabrikkinspeksjoner foretas det intervju med arbeidere, hvor selskapet gjør en vurdering av hvorvidt den økte innkjøpsprisen faktisk kommer arbeiderne til gode. Stormberg medgir at det har vært tilfeller hvor pengene ikke har nådd frem til arbeiderne, men eksempelvis i stedet er brukt til å dekke andre kostnader ved produksjonsstedet. Målet er at de uanmeldte inspeksjonene skal fange opp slike tilfeller, og at selskapet og deres underleverandør skal justere sin bedriftspolitik for å unngå denne typen avvik. Lønningene justeres normalt en gang i året, i henhold til for eksempel inflasjon.

Produksjon i Kina innebærer at varene ikke produseres innenfor rammen av fri fagorganisering eller kollektive avtaler.⁶⁶ I et forsøk på å imøtekomme denne utfordringen innhenter Stormberg informasjon fra arbeiderne under intervjuer for å bestemme hvor mye en levelønn tilsvarer ved hver enkelt fabrikk.

Stormberg oppgir at selskapets levelønnstrategi er basert på et langsiktig samarbeid med leverandørfabrikkene. Dersom selskapet oppdager at deres etiske retningslinjer ikke overholdes, trekker ikke selskapet seg ut, men legger en innsats i å få leverandørfabrikkene til å forbedre forholdene. Selskapet har en tett og kontinuerlig dialog med sine leverandører om lønninger og arbeidsforhold. I et forsøk på å få bukt med utstrakt bruk av overtid arbeider selskapet med å forbedre sin innkjøpsplanlegging, slik at man unngår ordretopper og får mer forutsigbare bestillinger.⁶⁷

2.4.2. Dem Collective AB

Dem Collective AB er et svensk klesselskap som ble etablert i 2003/2004. Bakgrunnen for oppstart av dette lille, men toneangivende selskapet var at gründerne ikke kunne få tak i klesplagg produsert fullt og helt i tråd med etiske og økologiske prinsipper.⁶⁸ Da gründerne ikke kunne finne en fabrikk på Sri Lanka som betalte arbeiderne en lønn tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov, besluttet de selv å starte opp en fabrikk i landet. Dem Collective er i dag deleier i en fabrikk på Sri Lanka hvor de produserer egne merkevarer, hovedsakelig t-skjorter og singleter.⁶⁹ Denne fabrikk produsere også klær for andre svenske klesmerker. I tillegg til å være medeier i en fabrikk har Dem Collective bidratt til etableringen av en annen fabrikk vest i landet, i en landsdel som ble hardt rammet av tsunamikatastrofen i 2004. Denne fabrikk leverer foreløpig bare til det innenlandske markedet. Hver av de to fabrikkene har ca. 20-25 ansatte.

I fabrikk som Dem Collective eier får arbeiderne en levelønn etter følgende definisjon:

*"En levnadslön innebär att en heltidsanställd ska kunna äta tre mål om dagen, betala hyra och el för bostad, skolavgifter till sina barn, sjukvård, transport till och från jobbet, samt ha möjlighet att avsätta ett sparkapital varje månad..."*⁷⁰

En minstelønn i tekstilsektoren på Sri Lanka var i 2004 på 3200 rupies i måneden, eller ca 190 norske kroner.⁷¹ Ut i fra selskapets egen definisjon av levelønn og i samråd med ansatte ble det

⁶⁵ Stormberg, Etiske retningslinjer for Stormberg A/S, del 7. Levelønn. <https://www.stormberg.no/no/Om-Stormberg/Samfunnsansvar/Etisk-handel/>

⁶⁶ Kinesiske myndigheter har de seneste årene myknet opp muligheten til å organisere seg i grupper som er knyttet til den statlige fagforeningen, men som i praksis opererer svært frittstående. Kilde: China Labor Bulletin, pers. kommunikasjon. August 2009.

⁶⁷ Olsen, S 2009. Årsrapportering til IEH for 2008 Stormberg AS. <https://www.stormberg.no/Global/Dokument%20linker%20p%C3%A5%20nettsiden/IEH%20rapport%20Stormberg%20AS%202008.pdf>

⁶⁸ Annika Axelsson, Dem Collective, 7. august 2009. Personlig kommunikasjon.

⁶⁹ Fabrikk eies i sammen med adm.dir. ved fabrikk. De andre ansatte har blitt forespurt som medeiere, men takket nei.

⁷⁰ Dem Collective, "Goda arbetsförhållanden, <http://www.demcollective.com>

⁷¹ Utblick nr 2:07 "Schyssta kläder", s. 17.



besluttet at lønnen skulle være 11 000 rupies, ca. 775 kr. per måned. Siden den gang har lønnen vært justert flere ganger årlig, i tråd med prisutviklingen i landet.

De ansatte på Dem Collectives fabrikk arbeider i gjennomsnitt 37,5 timer i uken. Arbeidstiden er mandag til fredag, fra kl åtte til fem og halv dag på lørdager. Overtidsarbeid skal i følge eierne forekomme svært sjelden og lønnen utbetales på en fast dato, noe som gjør det mulig for arbeiderne å planlegge sin egen økonomi. Lønnen reforhandles med ledelsen årlig og i dag har alle ansatte en egen sparekonto.

Per dags dato er ingen av de ansatte ved Dem Collectives fabrikk fagorganiserte. Ledelsen i selskapet opplyser at en av de viktigste årsakene til det er at arbeiderne anser flere av fagforeningene som korruperte og upålitelige.⁷² Dessuten mener de ansatte at kommunikasjonen mellom arbeidere og fabrikkledelse, blant annet ved medarbeidersamtaler hver tredje uke, hvor arbeiderne får fremføre sine synspunkter uten fare for noen form for reprimande, gjør at de ikke ser behovet for faglig organisering; arbeiderne føler at de kan kommunisere åpent med ledelsen. På bakgrunn av jevnlig medarbeidersamtaler ble lønnen justert opp fire ganger i 2008 for å imøtekomme inflasjonen og økte matvarepriser i landet.

Dem Collective utvider nå sin virksomhet gjennom å inngå samarbeid med produsenter i andre lavkostland. I samarbeid med en indisk partner har selskapet investert penger i etableringen av en fabrikk i India. I tillegg planlegger Dem Collective produksjon ved fabrikk i Tunisia og Egypt. Sistnevnte fabrikk er sertifisert av Fairtrade Labelling Organizations International (FLO). Ved etablering av nye produksjonssamarbeid foretar Dem Collective i hvert enkelt tilfelle en vurdering av hva en levelønn vil tilsvare. Ingen av disse fabrikkene betaler per i dag sine arbeidere en levelønn. Dem Collective medgir at lønningene ved noen av disse fabrikkene er for lave, men arbeider aktivt for å innføre en levelønnsstandard og mener det på sikt kan oppnås med en tett kommunikasjon og med utgangspunkt i at fabrikkledelsen deler selskapets verdigrunnlag.⁷³

Bomullsråvaren Dem Collective bruker er økologisk og produseres av et SKAL⁷⁴ (økologisk) og FLO⁷⁵ (etisk) sertifisert selskap med navn Agrocel i India. Heller ikke dette selskapet betaler i dag en levelønn. I FLOs retningslinjer heter det at det skal betales en sum 8 % over verdensmarkedsprisen for bomullen. Det er derimot ingen garanti for at denne marginen vil tilfalle arbeiderne direkte; pengene kan også brukes til investering i produksjon. Dem Collective opplyser selv at de arbeider aktivt for at lønningene ved Agrocel skal tilsvare en levelønn. Parallelt har selskapet satt i gang forsøk med egen bomullsproduksjon på Sri Lanka.

Dem Collective er i dag ikke FLO-sertifisert, men vurderer i følge eierne å søke om å bli det, for å kunne ha medbestemmelsesrett i organisasjonen. Kanskje den viktigste årsaken til at selskapet ikke har søkt om en FLO- sertifisering er at standarden er langt svakere enn den Dem Collective selv legger til grunn.

Dem Collective vokser langsomt og har en langsiktig planlegging. I følge selskapet selv bygger deres strategi i levelønnsarbeidet på denne langsiktigheten, på tett oppfølging og på jevnlig tilstedeværelse ved produksjonsenhetene. De vil være på plass og "se med egne øyne", hvordan arbeidsforholdene og lønnsforholdene er og hvordan de kan forbedres.

⁷² Annika Axelsson, Dem Collective, 7. august 2009. Personlig kommunikasjon.

⁷³ Annika Axelsson, Dem Collective, 7. august 2009. Personlig kommunikasjon.

⁷⁴ SKAL er et nederlandsk sertifiserings- og inspeksjonsorgan, <http://www.skal.nl>

⁷⁵ Fair Trade Labelling Organizations International (FLO), <http://www.fairtrade.net>



3. Diskusjon og anbefalinger

Økende matvarepriser, parallelt med at lønningene forblir lave, har ført til at lønningene i lavkostland synker i reell verdi. Samtidig bidrar en vakkende verdensøkonomi til en vanskelig situasjon for mange arbeidere i Sør. Presset på arbeidsforhold og lønninger i lavkostland er derfor større enn tidligere. Mange vestlige klesselskaper har fått lavere omsetning og har måttet kutte i utsalgsprisen for å tiltrekke forbrukerne. Samtidig har flere lavkostkjeder økt omsetningen, på bekostningen av nisjeprodukter og merkevarer.⁷⁶ Dette bidrar til at marginene presses og som en konsekvens øker presset på arbeidernes lønninger nedover i leverandørkjeden. Om lønningene var uakseptabelt lave før matvareprisene steg og finanskrisen slo inn, er det nå enda flere grunner til å rope varsku. Lønningene i mange land er ekstremt lave, men selskaper, forbrukere, innkjøpere og politiske institusjoner kan alle bidra til å snu dagens situasjon ved å anerkjenne målet om at lønningene må økes betraktelig.

3.1. Levelønn avant-garden viser vei

Norske Stormberg og svenske Dem Collective arbeider begge aktivt med implementering av levelønn i sine leverandørkjeder. Et fellestrekk med deres levelønnsarbeid er en åpen og kontinuerlig dialog med deres respektive leverandørfabrikker, parallelt med en tett oppfølging av arbeidet. Selskapene har imidlertid ulike tilnærminger til arbeidet: Stormberg er et mellomstort selskap, som ikke selv har eierskap i produksjonen. De baserer seg på så kalte "audits", anmeldte og uanmeldte inspeksjoner. På denne måten søker selskapet å kontrollere om lønningene faktisk tilsvarer en levelønn, slik de stiller krav om i sine etiske retningslinjer. Skulle det ved intervjuer med arbeiderne fremkomme uregelmessigheter tas dette opp med fabrikkledelsen, som blir bedt om å iverksette tiltak for å sikre at fabrikken overholder Stormbergs etiske retningslinjer.

Dem Collective har inntil nylig hatt fordelen av å være en relativt liten produsent med en fabrikk de selv eier. De har kommunisert sine synspunkter og etiske standarder med fabrikkssjef (og deleier), og fulgt dette tett opp ved fabrikkene, blant annet ved lange opphold og flittige besøk. De siste årene har selskapet dog ekspandert sin virksomhet og er i ferd med å etablere produksjon i flere andre land. Utfordringene relatert til arbeidsforhold og lønn, som utvidelsen innebærer, vil de også i fremtiden søke å løse ved tilstedeværelse og dialog.

Begge selskapene erkjenner likevel at deres arbeid med å etablere en levelønn ikke er fullstendig og legger vekt på at det er en kontinuerlig prosess. Stormberg justerer for eksempel bare lønningene en gang årlig, mens inflasjonen kan endre realverdien av fabrikkarbeidernes lønninger betydelig, på langt kortere tid. Dem Collective på den andre siden justerte opp lønningene til sine arbeidere på Sri Lanka fire ganger i 2008 for å imøtekomme prisendringene der. Selv om arbeiderne på Dem Collectives fabrikk får en lønn de kan leve av, og parallelt med at selskapet ekspanderer sin virksomhet, har selskapet utfordringer med å sørge for at underleverandører, kontraktører og samarbeidspartnere betaler sine arbeidere en levelønn.

Sammenlignet med de 25 klesselskapene som her er gjennomgått, som enten ikke har en policy på levelønn, eller som passivt baserer seg på at deres medlemskap i et flerpartsinitiativ i seg selv skal være nok, er Stormberg og Dem Collective "levelønn avant-garden". De har gjennom sitt engasjement over flere år, vist at det er mulig helt eller delvis å få implementert en levelønnsstandard, uansett om man er en liten eller litt større aktør. En viktig forutsetning er dog at man er villig til å ta inn over seg sitt eget ansvar for å høye lønningene, samt at man mener alvor og viser dette ovenfor sine samarbeidspartnere.

3.2. Levelønn – veien fremover

Undersøkelsen av lønnspolicyen i skandinaviske klesselskaper viser betydelige forskjeller i lønnspolicy i selskapenes retningslinjer. Stadig flere selskaper opererer i dag med etiske retningslinjer, imidlertid begrenser lønnskravene seg normalt til å stille krav om minstelønn eller "gjeldene lønnsstandard for industrien". Vi vil her liste opp fem anbefalinger til selskaper for en snarlig økning av lønningene i deres respektive leverandørkjeder:

⁷⁶ <http://www.dn.no/privatokonomi/article1652783.ece>, <http://e24.no/makro-og-politikk/article3136125.ece>



1. Vedta etiske retningslinjer

Etiske retningslinjer er en etisk standard som et selskap oppretter for å tydeliggjøre hvilke vilkår som skal være gjeldende på leverandørfabrikker man kjøper varer fra. For de selskapene som i dag ikke har etiske retningslinjer, er det første åpenbare skrittet mot bedre arbeidsbetingelser nedover i leverandørkjeden å utarbeide og vedta etiske retningslinjer. Samtidig må de bygge opp kompetansen rundt etikk og arbeidsforhold internt i egen organisasjon. Et medlemskap i et etisk flerpartsinitiativ, som for eksempel det norske Initiativ for etisk handel (IEH) eller det nederlandske Fairwear Foundation (FWF), med spesiell kompetanse og erfaring på området, kan være et godt redskap for selskaper som ikke tidligere har berørt denne typen problemstillinger.

2. Samarbeid og flerpartsinitiativ

Ansvar for høyere lønninger i lavkostland ligger selvsagt ikke alene på vestlige merkevareprodusenter. Selv om kles- og tekstilsektoren er et kjøpers marked, har selskapene sjelden en fullstendig innflytelse over alle ledd og prosesser hos sine leverandører. De færreste leverandørfabrikker leverer eksempelvis utelukkende til én merkevareprodusent, med unntak av når selskapet eier fabrikken eller deler av den. For å oppnå stabile og langvarige endringer i form av høyere lønn og bedre arbeidsvilkår er det derfor svært viktig med land- eller sektorbasert samarbeid mellom merkevareprodusenter. Selskapene bør samtidig arbeide for en kontinuerlig bedring av nasjonal lovgiving og avtaler, samt støtte opp under etablering av et internasjonalt rammeverk og en etisk minstestandard, for å stoppe "kappløpet mot bunnen".

Lønninger og faglige rettingheter bør være en nøkkelfaktor i valg av leverandører. Vestlige merkevareselskaper bør derfor identifisere felles leverandører og initiere et samarbeid for sammen å øke lønningene ved fabrikkene. En løsning kan være å etablere en "pool" eller et utvalg fabrikker med akseptable arbeids- og lønnsforhold, som får status som "foretrukket".⁷⁷ Et slikt grep forutsetter imidlertid at normal konkurranse opprettholdes.

Et flerpartsinitiativ kan være et godt verktøy for å koordinere denne typen samarbeid mellom klesselskapene. Det er viktig å understreke at vi her snakker om et samarbeid om arbeidernes minstelønnsats og anstendige arbeidsvilkår, og ikke om produksjonskostnader – noe som ville kunne være i konflikt med internasjonal konkurranselovgivning.

3. Implementere levelønn

Levelønn må være et eksplisitt krav i selskapets etiske retningslinjer. Det bør settes ned en konkret plan for implementering av levelønn nedover i leverandørkjeden. I påvente av en internasjonalt akseptert definisjon av levelønn, bør selskapene ta i bruk "lønnsstigen": man bør kartlegge eksisterende lønnsstandarder, samt sosiale indikatorer som for eksempel fattigdomsgrense, og ut i fra disse fastsette et nytt siktemål, en ny minstelønnsstandard. På denne måten kan lønningene økes, og gapet mellom en utilstrekkelig lønn og levelønn minske. Parallelt bør det utarbeides et levelønnsestimert på en av følgende måter:

- nasjonale, regionale eller lokale forhandlinger mellom representanter for arbeiderne og industrien
- forhandlinger på fabrikken
- forskningsbaserte beregninger av "grunnleggende behov" i samarbeid med flerpartsinitiativ

Selskapene bør etablere effektive og troverdige måter å overvåke lønningene på, for å sikre at arbeiderne mottar det de har rett på. Et spesielt fokus bør rettes mot arbeidere utenfor fabrikkene, det vil si hjemmearbeidere og arbeidere i den uformelle sektor. En levelønn må også gjelde for disse arbeiderne.

En levelønn skal:

- dekke grunnleggende behov og litt ekstra til sparing
- være basert på standard arbeidstid, uten ekstra overtid (standard uke = 48 timer)

⁷⁷ Peter Williams. April 2009. Pers. kommunikasjon.



- ta hensyn til forsørgerbyrde og dekke familiemedlemmers grunnleggende behov
- [implementering må] starte med de lavest betalte arbeiderne
- dekke arbeidere på underkontrakter, kortidskontrakter, provisjonsarbeidere, midlertidige kontrakter, hjemmearbeidere og arbeidere i uformell sektor.

Det er viktig å understreke at "lønnsstigen" er en ad hoc løsning for snarest å øke lønningene. Det er samtidig viktig å holde fast ved målet, en levelønn, og arbeide aktivt for en realisering av denne.

4. Fokuserer på faglige rettigheter

Selskapene må helhjertet, klart og tydelig stille krav til organisasjons- og forhandlingsrett nedover i leverandørkjeden; et helt sentralt premiss for et langvarig og stabilt levelønnsprosjekt. En reell forhandlingsmulighet for fabrikkarbeiderne er en forutsetning for et vellykket levelønnsarbeid. Representanter for arbeiderne må være involvert i utviklingen og implementeringen av prosjektet for å sikre kontinuitet og langsiktighet i arbeidet. Vestlige innkjøpere har et ansvar for å tilrettelegge for fri fagorganisering og kollektive forhandlinger hos sine leverandørfabrikker. Nye leverandørfabrikker, og helst også eksesterende, bør undertegne en "organisasjonsrettsgaranti", samt en avtale om fri tilgang for fagforeninger til alle arbeidsplasser og en forpliktelse om å forhandle når fagforeningen er etablert. Samtidig bør det settes opp klagemekanismer⁷⁸ og gis tilbud til arbeidere, lokale frivillige organisasjoner og fagforeninger om å få opplæring/utdanning i fagorganisering og kollektive forhandlinger.

Innkjøper bør understreke ovenfor underleverandører betydningen av at disse kravene etterleves, legge vekt på at gode arbeidsforhold utgjør et konkurransefortrinn, og signalisere at fri fagorganisering er et viktig premiss for et videre samarbeid i fremtiden.

Ved å produsere i land som Kina og Vietnam, hvor de overnevnte rettighetene er begrenset, vil det være mer problematisk å fremme fri organisasjonsrett og kollektive forhandlinger. Det finnes dog alternative fremgangsmåter, blant annet kan selskapet opprette alternative kanaler (eng.: 'parallel means') hvor arbeiderne gis mulighet til å forme egne arbeidsbetingelser for eksempel gjennom etablering av helse- og sikkerhetskomiteer.

5. Endre innkjøpsstrategi

Ved å stille etiske krav, men samtidig beholde gamle innkjøpsmetoder, risikerer selskapene å undergrave sine egne etiske retningslinjer. Et vedvarende press på pris og krav om raskere leveransetider vil etter all sannsynlighet bidra til mer overtid, lavere lønn og generelt dårligere arbeidsforhold i leverandørkjeden. Krav fra vestlige selskaper om høyere lønninger og bedre arbeidsvilkår må skje i pakt med at selskapene også korrigerer egen innkjøpspolitikk. Følgende tiltak bør iverksettes:

- Langsiktige kontrakter; vestlige selskaper bør inngå langsiktige samarbeid og avtaler med sine leverandørfabrikker. Å forbedre arbeidsforhold er en kontinuerlig prosess, og for at leverandørene skal investere i etikk må de ha en forsikring om at selskapet ikke flytter produksjonen etter noen måneder.
- Kartlegge priser og lønnsnivå; selskapene bør forsikre seg om at det faktisk er mulig for leverandørfabrikkene å betale en levelønn med den prisen de får for produksjonen. Selskapene må være beredt på å betale høyere stykkpris for sine varer.
- Produktivitetsforbedringer og bedre planlegging; selskapet kan bidra til å redusere overtid og effektivisering av produksjon ved å forbedre egen produksjonsplanlegging. Dette vil også redusere eventuell bruk av underleverandører og arbeidere i den uformelle sektor. I tillegg bør man tilby leverandørfabrikken støtte til bedre produksjonsplanlegging og utvikling av menneskelige resurssystemer (HR-systemer), en bonus/insentiv-plan, velferdsordninger og arbeiderkonsultasjon. Det er samtidig viktig å oppmuntre leverandørfabrikkene og gi dem insentiver til åpenhet rundt overtid.

⁷⁸ En klagemekanisme er et forum/kanal hvor arbeiderne og deres representanter kan føre frem sine synspunkter til (flerparts) overvåking- og kontrollorgan eller innkjøpende selskap. Klagemekanismer er ment å fungere som en kontinuerlig "termometer" på arbeidsforhold, fra arbeidernes og deres representanters ståsted. Kilde: SOMO, 2003. "Considering complaint mechanisms – an important tool for code monitoring and verification". http://somo.nl/publications-en/Publication_350/at_download/fullfile



- Selskapene bør gjøre sine leverandørlistene offentlig tilgjengelige; på den måten vil det være lettere for lokale fagforeninger og arbeidsrettsorganisasjoner å få tilgang til fabrikkene. Samtidig vil det gi høyere troverdighet når selskapet arbeider for åpenhet og gjennomsiktighet nedover leverandørkjeden.

6. Andre forhold

Ved implementering av levelønn er det viktig å passe på at det ikke går på bekostning av andre velferdsgoder. Innkjøper må se til at velferdsordninger som barselspermisjon, pensjonsrettigheter, subsidiert mat etc. opprettholdes. Arbeidstiden bør overvåkes nøye, slik at høyere lønn ikke "kompenseres" for ved bruk av mer overtid. En levelønn skal betales for en standard arbeidsuke, det vil si 48 timer per uke.

3.3. Flerpartinitiativenes rolle

Flerpartsinitiativ er et viktig verktøy for selskaper til å adressere de arbeidsrettigheter og lønnskrav som her er gjennomgått. For de initiativene som enda ikke har vedtatt levelønn som en del av sine etiske retningslinjer er et viktig første steg å konkretisere dette, for å så sette det ut i praksis. Levelønn må bli en satsningssak. ETI, FWF og WRC har vist at det er fullt mulig å få selskapene til å vedta slike krav, selv om størstedelen av jobben er å sette ordene ut i praksis hos initiativenes medlemmer. Likevel, det er verdt å nevne at bare et selskap, Levi Strauss & Co., forlot ETI da de besluttet å fokusere på levelønn.

De ulike flerpartsinitiativene har en viktig rolle med å tilrettelegge og bistå sine medlemmer i å komme over de hindringene de møter i arbeidet med implementering av levelønn. Det innebærer blant annet å sørge for transparens og åpenhet rundt rapporteringer, samt å bistå selskapene med å tilrettelegge for fagorganisering og opprettelse av kollektive avtaler.

For å bidra til å sikre at deres medlemmer snart setter levelønn på dagsorden og igangsetter arbeidet med implementering av lønnsmålet bør flerpartsinitiativene:

1. Vedta levelønn i sine etiske retningslinjer og forplikte sine medlemmer til implementering innen en bestemt tidsfrist.
2. Bistå medlemmer i å utarbeide en lønnsstige som inkluderer et levelønnsestimat for arbeidere i ulike sektorer, regioner og land.
3. Tilrettelegge for samarbeid mellom innkjøpere for å kunne identifisere felles leverandører/leverandørfabrikker, slik at disse kan gå sammen og øke lønningene.
4. Utarbeide et godt verifikasjonssystem til sine medlemmer, for eksempel for å sikre at en økt produktpris og/eller produktionsforbedring gjenspeiler seg i økte lønninger for arbeiderne.
5. Tilrettelegge for etablering av en forhandlingsstruktur slik at fabrikkledelse og fagforening(er) kan integrere levelønnselementet i eksisterende lønnsystemer.
6. Bestille en eller flere uavhengige studier av smale produktionsmetoder ("lean production") for å vurdere hvorvidt de kan bidra til å dekke kostnadsøkning relatert til høyere lønninger, uten at dette går utover arbeidernes vel.

3.4. Fagbevegelsens rolle

Lokal, nasjonal og internasjonal fagbevegelse må i årene framover spille en sentral rolle i arbeidet for en lønn å leve av. Dersom arbeiderne gis tilgang til fri fagorganisering, etter egne valg, vil det bidra til varige endringer.

Klesselskaper kan riktignok presse på for bedre arbeidsforhold, til tider med gode resultater. Likevel: Uten fagforeninger er de ansatte prisgitt selskapets gode intensjoner og atferd.

Tilstedeværelse av fagforeninger i produsentland er et resultat av en demokratisk prosess. De bidrar til åpenhet på arbeidsplassen, gir handlingsalternativer mot et felles mål og styrker troen på at det er mulig for å få til forandringer i de ansattes favør.

Her følger en håndfull forslag til hva fagbevegelse i Skandinavia og andre steder kan gjøre for å støtte opp om arbeidet for en levelønn:



- Fagbevegelsen i mange produsentland har dårlige levekår. En enda større satsing på samarbeid mellom fagforeninger i rike land og fagforeninger i lavkostland vil kunne bidra til erkjennelse, synlighet og større gjennomslagskraft hos sistnevnte.
- I alle "ekte" flerpartsinitiativ, som for eksempel Initiativ for etisk handel, Ethical Trading Initiative og FairWear Foundation, er fagbevegelse representert i styret. Dette er en sammenheng hvor fagbevegelsens fokus på en lønn å leve av vil kunne få svært positive ringvirkninger. Fagforening bør stille krav til at initiativets etiske retningslinjer skal omfatte en levelønn – og en handlingsplan for implementering innenfor et nærmere definert tidsrom. Det vil legge et viktig grunnlag for mer rettferdige lønnsvilkår hos leverandørene.
- I noen av de større kleskjedene har fagforeningsrepresentanter fast plass i selskapets styre. Dette kan gi en unik mulighet til å påvirke bedriften med hensyn til hvilken lønnspolicy som gjelder for leverandørkjeden og anledning til å knytte direkte kontakt med fagbevegelse ved leverandørfabrikken og/eller på nasjonalt nivå.
- Fagbevegelsens muligheter for å påvirke selskaper til å inngå en global rammeavtale, og som derigjennom gjøres gjeldende for hele selskapets virksomhet, må benyttes der det er mulig. Dette gjelder ikke minst selskaper hvor den norske stat er representert på eiersiden.
- Norske fagforeningers støtte til enkeltinitiativ som arbeider for levelønn er svært viktig. Dette kan dreie seg om kampanjer eller aksjoner hvor "nok lønn" står øverst på agendaen. Asian Floor Wage Campaign er det siste og kanskje hittil det mest ambisiøse eksemplet, og vil oppnå større gjennomslag for sine krav hvis internasjonal fagbevegelse støtter opp om kampanjen.
- Prioritere levelønn som tema og politisk mål innenfor trepartssamarbeidet for Regjeringens strategi for anstendig arbeid (Decent Work Strategy).
- Støtte opp om en endring av ILOs konvensjon 131 til eksplisitt å gjelde levelønn - og på sikt å gjøre den til en ny kjernekonvensjon, se nærmere forklaring kapittel 3.5.

3.5. Myndighetenes rolle

Hvordan kan offentlige myndigheter tilrettelegge for levelønn? Selv om levelønn er berørt i ILO konvensjon nr. 131 er ikke paragrafen eksplisitt nok til at fagforeninger kan forhandle seg til en levelønn på grunnlag av den. En annen svakhet ved denne konvensjonen er at den ikke er del av de åtte kjernekonvensjonene, og derfor bare er gjeldende for de av FN's medlemsland som har undertegnet den spesifikke konvensjonen.

ILO har i senere tid satt et større fokus på lave lønninger og en utilstrekkelig minstelønn. Norske myndigheter bør sammen med andre land ta rollen som levelønnsambassadører og oppmuntre dette arbeidet. Dette gjelder særlig i forhold til Regjeringens strategi for anstendig arbeid hvor konkrete skritt for arbeidet for en lønn å leve av kan skisseres.

Norske myndigheter bør dessuten foreslå at konvensjon nr. 131 blir tatt opp som en ny kjernekonvensjon og arbeide politisk for at det skal skje. En naturlig oppfølging vil være å utvide den definisjonen som i dag foreligger slik at den tilsvarer en levelønn.

Myndighetene kan på lik linje fronte samme posisjon ovenfor OECD og arbeide for at lønn generelt, og levelønn spesifikt, blir et sentralt tema i henhold til revisjon av OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper.

Videre bør arbeidsinnsatsen trappes opp mot myndigheter i land som Kina, Burma og Vietnam, hvor retten til fri fagorganisering og kollektive forhandlinger er begrenset. Landene bør oppfordres til å innta en åpen og positiv innstilling til frie fagforeninger og tillate kollektive forhandlinger. Parallelt med oppfordringer og politisk press, bør norske myndigheter i samarbeid med andre land også støtte opp under utvikling av alternative organisasjonsformer med et langsiktig mål om at alle arbeidere skal sikres retten til å organisere seg og danne frie fagforeninger.



Kilder

- Athreya, B and Thys, N 1999: *Empowering workers towards a living wage – a position paper*. International Labour Rights Fund. <http://www.cleanclothes.org/codes-of-conduct/861>
- Bheda R, Narag A and Snigla ML 2003: *Apparel manufacturing: a strategy for productivity improvement*. Journal of fashion marketing and management, 7(1): 12-22.
- CCC 2005: *Looking for a quick fix – how weak social auditing is keeping workers in sweatshops*. Clean Clothes Campaign. http://www.cleanclothes.org/documents/05-quick_fix.pdf
- Hearson, M 2007: *Let's clean up fashion – 2007 update*. Labour Behind the Label and War on Want. <http://www.ifwea.org/resources/PDF/ResourceLibrary/CaseStudies/2007LetsCleanupFashion.pdf>
- Hearson, M 2008: *Let's clean up fashion – 2008 update. The state of pay behind the UK fashion street*. Labour Behind the Label. <http://www.labourbehindthelabel.org/images/pdf/letscleanupfashion2008.pdf>
- Higgins, HB 1907: *Harvester Case*. Law internet resources. Parliament of Australia. <http://www.aph.gov.au/library/intguide/law/harvester.pdf>
- ILO 2006: *Minimum wage policy*. Information sheet No. W-1. <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/infosheets/w-1.pdf>
- ILO 2009: Database of international labour standards. List of conventions. www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm
- ILO 2009: *How international labour standards are used*. http://www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/Introduction/use/lang-en/index.htm
- Impactt 2002: *Changing overtime: tackling supply chain labour issues through business practice*. The Impactt overtime project. London. <http://www.impacttlimited.com/wp-content/uploads/2007/12/impactt-overtime-report.pdf>
- ITGLWF 2007: *International framework agreement between Inditex SA and ITGLWF*. <http://www.itglwf.org/DisplayDocument.aspx?idarticle=15382&langue=2>
- ITGLWF 2008: *Bargaining for a living wage – a trade union guide*. International textile, garment and leather workers association (ITGLWF), 2008. <http://www.itglwf.org/pdf/Bargaining%20for%20a%20Living%20Wage.pdf>
- Leffler og Kristiansen, 2009: *Neppe en lønn å leve av*. Arbeidsnotat, Framtiden i våre hender. <http://www.framtiden.no/200902162525/arbeidsnotater/etikk-og-naringsliv/neppe-en-lonn-a-leve-av.html>
- Mandelbaum, R 1999: *Living wages*. El Comité de Apoyo a los Trabajadores Agrícolas. <http://www.rafiusa.org/programs/Bangkok%20proceedings/07living%20wages.pdf>
- Merk, J. 2003: *Birnbaum's global guide to winning the great garment war: a critical review*. Written for seminar on pricing in the global garment industry. Clean Clothes Campaign. <http://www.cleanclothes.org/documents/Birnbaum.pdf>
- Miller, D and Williams, P 2009: *What price a living wage? Implementation issues in the quest for decent wages in the global apparel sector*. Global Social Policy 2009; 9; 99. <http://gsp.sagepub.com/cgi/reprint/9/1/99>
- MSN 2008: *Clearing the Hurdles. Steps to improving wages and working conditions in the global sportswear industry*. Maquila Solidarity Network. Play Fair Campaign 2008. http://www.playfair2008.org/docs/Clearing_the_Hurdles.pdf
- MSN 2008: *Who's got the universal code?* Codes memo 23. Maquila Solidarity Network. <http://en.maquilasolidarity.org/sites/maquilasolidarity.org/files/MSN-CodesMemo23-ENG.pdf>



- Saget, C 2001: *Is the minimum wage an effective tool to promote decent work and to reduce poverty? The experience of selected developing countries*. ILO.
<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/publ/ep01-13.htm>
- SSB 2008: *Rekordhøy varehandel med utlandet i 2008*. Utenrikshandel med varer 2008.
<http://www.ssb.no/muh/arkiv/art-2009-01-15-02.html>
- Steele, D 2000: *The 'living wage' clause in the ETI base code: how to implement it?* Ethical Trading Initiative. <http://www.cleanclothes.org/codes/monitoring/initiatives/eti-lw1.htm>
- Steindal 2009: *Etikk – en fritidsbeskjeftigelse?* Arbeidsnotat. Framtiden i våre hender.
<http://www.framtiden.no/200902202522/arbeidsnotater/etikk-og-naringsliv/etikk-en-fritidsbeskjeftigelse.html>
- Yanz, L and Jeffcott B 1999: *Codes of conduct: from corporate responsibility to social accountability*. Maquila Solidarity Network.