



Syr kläder för småpengar

- Varför levnadslön måste ersätta minimilön i klädindustrin

Rapport nr.1/2009

Av Eirik Hovland Steindal

Titel Syr klær for lommerusk/Syr kläder för småpengar
Författare Eirik Hovland Steindal
Översättare Malin Bülow
Utgivning 1/2009
Utgivare Framtiden i våre hender, Fredensborgveien 24 G, N-0177 Oslo
Ansvarig redaktör Arild Hermstad
Projektledare Carin Leffler
Kvalitetssäkrare Liv Tørres
Styrelseansvarlig Pål Strandbakken

Det oppmuntras till att citera och använda information från denna rapport. Framtiden i våre hender ska då anges som källa.

Denna rapport är godkänd av Framtiden i våre henders forskningsinstitutt. Instituttet har som oppgitt å engagera externa fagkunnskelege personar med den vitenskaplege kompetens som kreves for å utføre prosjekt innan miljø- og utviklingsfrågar. Prosjektene skal leda fram til vitenskaplege utredningar som skal publiceres i Framtiden i våre henders rapportserie og bli føremål for offentlig debatt. Rapportene kvalitetssikres og godkennes av instituttets styrelse, som består av:

*Arild Skedsmo, ordførande Framtiden i våre henders forskningsinstitutt
Tone Smith
Pål Strandbakken
Eva Langslet
Jørn Stave*



Sammanfattning

Många skandinaviska klädföretag bidrar direkt eller indirekt till grov underbetalning av arbetare i låglöneländer. Företagen kräver att nationell minimilönstandard skall vara gällande i sina leverantörskedjor. Minimilönen i många länder är lägre än FN:s fattigdomsgräns på 2 \$ per dag. Denna rapport belyser varför arbetarnas löner måste höjas avsevärt samt hur detta ska kunna ske. Klädföretag kan inte fortsätta att undergräva textilarbetarnas viktigaste vägar till ett fullvärdigt liv: rätten att organisera sig i fackföreningar samt rätten till en lön som det går att leva på; en levnadslön.

Levnadslön inte utbrett

En granskning av 25 skandinaviska klädföretag visar att mycket få företag i branschen har insett att minimilönerna i de flesta produktionsländer inte är tillräckligt höga för att leva ett fullvärdigt liv. Några av dem kräver enbart att leverantörerna skall betala ut en minimilön till arbetarna. De flesta länder i världen idag arbetar idag utifrån lagstadgad minimilön. I en femtedel av dessa länder är minimilönen under 2 \$ per dag, det vill säga långt under den lönenivå som är nödvändig för att täcka en arbetares och dennes familjs grundläggande behov.

Den största delen av klädproduktionen idag försiggår i en handfull länder där det sociala skyddsnätet är svagt eller icke existerande. Fattiga människor lever ett osäkert liv; om huvudförsörjaren skadar sig eller blir sjuk kan det försämra hela familjens situation avsevärt.

Inom textilsektorn beräknas det att lönekostnaderna i produktionen utgör mellan 0,5 – 3 % av de totala omkostnaderna. Eftersom lönekostnader utgör en minimal andel av de totala kostnaderna skulle en betydlig ökning av arbetskostnaderna normalt ge ett litet utslag på de totala kostnaderna. Trots detta pressas varupriserna hårt och arbetarnas löner blir därefter.

Den svenska klädgiganten Hennes & Mauritz samt norska Voice AS ställer enbart krav på minimilön i sina uppförandekoder och är två av företagen som får sämst betyg i granskningen. De svenska företagen KappAhl, Gina Tricot och Lindex ställer heller inga tydliga lönekrav till sina leverantörer, de nöjer sig med att "uppmuntra" sina underleverantörer att betala högre löner.

De få företag, som genom medlemskap i så kallade flerpartsinitiativ har förpliktat sig att arbeta för en implementering av levnadslön, kan ännu inte uppvisa resultat och/eller framgång på området. Världens största klädföretag, spanskägda Inditex tillhör denna grupp.

Föregångare visar vägen

Då de flesta företag har svårt att acceptera levnadslön och ta ansvar för implementering, försöker några få aktörer att förbise hindren. Det norska fritidsklädföretaget Stormberg och det svenska klädföretaget Dem Collective har båda angivit levnadslön som ett krav i sina uppförandekoder, och ännu viktigare, implementerat kravet hos sina leverantörer. Företagen är två exempel som visar att det genom engagemang, öppen dialog och tät uppföljning är möjligt att höja lönerna i leverantörskedjan - så pass att lönerna kan täcka grundläggande behov och arbetarna och deras familjer leva ett fullvärdigt liv.

Både Stormberg och Dem Collective medger att de som inköpare (och ägare i fallet Dem Collective) bär ett ansvar för arbetarnas levnadslön. En viktig förutsättning är till exempel att leverantörsfabriken får tillräckligt betalt för att kunna betala sina arbetare en levnadslön.

Etikinitiativ utan levnadslön

I motsats till sin brittiska systerorganisation och andra flerpartsinitiativ har norska Initiativ for etisk handel (IEH) fram till helt nyligen inte nämnt ordet levnadslön. IEH:s uppförandekod specificerar att lönen ska vara i linje med nationell minimilön och "alltid tillräcklig för att täcka grundläggande behov". Problemet med formuleringen är att minimilönen ofta är långt under det som är nödvändigt för att täcka grundläggande behov.

En levnadslöndefinition består normalt sett av ett krav om att lönen skall kunna försörja flera familjemedlemmar samt vara så hög att arbetarna också kan spara en del. IEH:s uppförandekod låter bli att nämna dessa faktorer, som är helt essentiella för att ge arbetarna ett fullvärdigt liv.

Organiserings- och förhandlingsrätt viktigt



Facklig organisering och kollektiva förhandlingar är centrala premisser för utvecklingen av ett långsiktigt och stabilt levnadslöneprojekt. Dessvärre är andelen fackligt organiserade i många lågkostnadsländer fortfarande väldigt låg och förhandlingsmöjligheten liten. Det måste självklart vara av hög prioritet för det köpande företaget att underlätta för organisering och kollektiva förhandlingar. Detta kan till exempel göras genom att leverantören signerar en "organiseringsrättsgaranti" och andra tydliga tilläggsavtal. Det är också viktigt att klädföretag prioriterar fabriker där det finns organisering är möjlig och upprättat långsiktiga relationer med dessa.

Skandinaviskt arbetsliv har i snart ett århundrade byggt på att de anställda via sina representanter och fackförening(ar) har kunnat påverka sina arbets- och lönevillkor. Detsamma är både möjligt och nödvändigt för att de arbetare som gör våra kläder skall kunna försvara sina rättigheter.

Centrala aktörers ansvar

Företagen spelar en mycket central roll i arbetet för en levnadslön. De bör anta etiska riktlinjer där kravet på en levnadslön framgår klart och tydligt. Samtidigt behöver de göra ändringar i sin inköpsstrategi så att den står i samspel med kravet på levnadslön – bland annat genom att betala ett pris för varorna som möjliggör en högre lön för arbetarna.

Den norska och den internationella fackföreningsrörelsen kan å sin sida samarbeta ännu mer med fackföreningar i låglöneländer. Detta kan bidra till ett erkännande, större synlighet och genomslagskraft för de sistnämnda. Dessutom är norska fackföreningars stöd till initiativ som arbetar för levnadslön mycket viktigt. Det kan röra sig om kampanjer eller aktioner där en lön att leva på står överst på agendan.

Flerpartsinitiativ, som Initiativ for etisk handel, bör föra in levnadslön i sina riktninglinjer och förpliktiga sina medlemmar till implementering inom en bestämd tidsram. De kan också bistå sina medlemmar med att utarbeta en "lönestege" som inkluderar en beräkning av levnadslön för arbetare i olika sektorer, regioner och länder.

Sist men inte minst kan norska staten bidra till att sätta diskussionen om levnadslön på den politiska dagordningen. Norge bör tillsammans med andra länder ta rollen som levnadslönsambassadör och stötta ILO:s fokus på låga löner och en otillräcklig minimilön. En redogörelse för vilka konkreta steg man vill ta för att främja en levnadslön för arbetare i låglöneländer bör vara en central del av den norska regeringens strategi för anständigt arbete. Norska staten kan dessutom föreslå att ILO-konvention nr 131 tas upp som en ny kärnkonvention och arbeta politiskt för att detta skall ske. En naturlig uppföljning vore att utvidga den definition som idag föreligger så att den motsvarar en levnadslön.



Innehållsförteckning

1.	Levnadslön – ett alternativ till minimilön	6
1.1.	Bakgrund	6
1.2.	Vad är en levnadslön?	6
1.3.	Varför levnadslön?	7
1.4.	Hur uppnå en levnadslön?	8
1.5.	Vem bär ansvaret?	9
1.6.	Facklig organisering och kollektiva förhandlingar	10
1.7.	Implementering, kontroll och övervakning	11
1.8.	Förbättrad produktivitet – en förnuftig strategi?	12
1.9.	Etiska flerpartsinitiativ och levnadslön	13
1.10.	Aktuella problemställningar	15
1.10.1.	Bakgårdsfabriker och informell sektor	15
1.10.2.	Långsiktigt levnadslönearbete	15
1.10.3.	Vem betalar?	15
2.	Levnadslön – erfarenhet och praxis	16
2.1.	Beräkning av levnadslön	16
2.1.1.	Beräkning av levnadslön i ett urval länder	16
2.1.2.	Asia Floor Wage – ett regionalt levnadslöneinitiativ	17
2.2.	Klädkedjor utan levnadslön	18
2.3.	Flerpartsinitiativ med levnadslön på dagordningen	20
2.4.	Företag som föregångare	20
2.4.1.	Stormberg AS	20
2.4.2.	Dem Collective AB	21
3.	Diskussion och rekommendationer	23
3.1.	Levnadslön – vägen framåt	23
3.2.	Flerpartsinitiativens roll	26
3.3.	Den fackliga rörelsens roll	26
3.4.	Statens roll	27
Källor	28	



1. Levnadslön – ett alternativ till minimilön

1.1. Bakgrund

Över 90 % av alla länder i världen opererar idag med en lagstadgad minimilön.¹ Minimilönen är den minsta summa en anställd lagligt kan tjäna per timme, dag eller månad, för utfört heltidsarbete. Som utgångspunkt skall den vara tillräckligt stor för att täcka grundläggande behov för den anställda och dennes familj. Erfarenhet visar emellertid att minimilönen vid väldigt många tillfällen inte står i samklang med ändamålet; ett fullvärdigt liv; i många länder ligger minimilönen idag under FN:s fattigdomsgräns på 2 \$ per dag. Det råder idag liten oenighet om att extremt låga löner bidrar till att undergräva enskilda individers och lokalsamhällets välfärd och utveckling. Genom att öka lönenivåerna i låglöneländer skulle man bidra till utveckling av ländernas arbetskraft; arbetsstyrkans kompetens, insatsvilja och styrka (t.ex. förbättrad hälsa). En välmående arbetsstyrka och ett välmående näringsliv är ett viktigt fundament för ländernas utveckling.

Som en reaktion på systematisk underbetalning av arbetare i låglöneländer, argumenterar nu åtskilliga internationella frivilliga organisationer för att ersätta målet om minimilön med en ny standard: levnadslön – en lön man faktiskt skall kunna leva på. Nedan kommer vi att ge en introduktion till begreppet levnadslön. Vi frågar oss hur levnadslön kan implementeras och vilka utmaningar man kan stöta på under arbetet för högre löner i låglöneländer.

Med denna rapport vill vi lyfta fram och diskutera exempel huvudsakligen från kläd- och textilsektorn. Denna sektor har under flera decennier konfronterats med hårt tryck från fackföreningsrörelsen, frivilliga organisationer och konsumenter om att förbättra arbetsvillkoren i sina leverantörskedjor. Klädsektorn är självklart en av de sektorer där man arbetat mest med löne- och arbetsförhållanden generellt, och levnadslön specifikt.

1.2. Vad är en levnadslön?

Begreppet levnadslön – eller "en lön som går att leva på" – används om en lön som är tillräckligt hög för att försörja en arbetare och dennes familj. Levnadslön avser en moralisk och ekonomisk minimistandard som skall tillmötesgå arbetarens grundläggande behov och vara tillräckligt hög för att kunna förbättra arbetarens levnadsstandard. Levnadslön kan definieras som:

" en lön som täcker de grundläggande behov en familj har, så som mat, rent vatten, husrum, kläder, utbildning för barn, sjukvård samt lite extra för sparande och/eller oförutsedda utgifter." ²

Rätten till en lön som man kan leva ett fullvärdigt liv på är inget nytt påfund. År 1905 beslutade grundaren av bilföretaget Ford, Henry Ford, att höja arbetarnas löner till 5 \$ per dag, så att även de, en dag kunde få råd att köpa bilarna som producerades inom företaget.³ Flera decennier senare; 1970, ändrade ILO sina kriterier för minimilön i konvention nr. 26 från 1928, genom att upprätta konvention nr. 131. Konventionen i sig är ingen definition av levnadslön, men den innehåller däremot hänvisningar till att en minimilönstandard bör vara tillräcklig för att täcka arbetarens och dennes familjs grundläggande behov:

" De förhållanden som tas i beaktning när man bestämmer minimilönenivån ska så långt som möjligt och med hänsyn till nationell praxis, inkludera (a) arbetarnas och deras familjers behov, med hänsynstagande till den generella lönenivån i landet, levnadskostnader, socialt skyddsnät och välfärdssystem, och den relativa levnadsstandarden i förhållande till andra sociala grupper; (b) ekonomiska faktorer, inkluderat ekonomisk utveckling, produktivitetsnivå och förhoppning om att uppnå och upprätthålla en låg arbetslöshet." ⁴

ILO:s konvention nr. 131 är inte en av de så kallade kärnkonventionerna, konventioner som skall gälla för samtliga FN:s medlemsländer, oberoende av om de undertecknat den gällande

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



konventionen eller ej. Det innebär att nr. 131 enbart gäller för de länder som har ratificerat den specifika konventionen; 51 länder hade gjort detta den 4 juli 2009.⁵

I FN:s mänskliga rättigheter, artikel 23, del 3, står det att:

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

Definitionen ligger nära en definition av levnadslön. Svagheten med artikel 23 är dock att den inte är särskilt konkret och ger därför inte arbetarna goda förhandlingsgrundlag gentemot arbetsgivaren. Levnadslöneambassadörer kan ändå med rätt kräva att klädkedjorna och andra västliga inköpare skall följa de internationella mänskliga rättigheterna samt försäkra sig om att arbetarna nedåt i leverantörskedjorna betalas en levnadslön. Det är FN:s respektive medlemsland som ansvarar för att se till att leverantörsfabrikerna i sin tur följer de internationella mänskliga rättigheterna och ILO-konventionerna.^{6,7,8}

1.3. Varför levnadslön?

Som nämnts inledningsvis opererar de flesta länder idag med en lagfästad minimilön. En minimilön kan definieras som den lägsta summa som måste betalas för en 100-procentig anställning till majoriteten av arbetarna i ett land. Många arbetare i den informella sektorn faller i praktiken utanför den rådande lagstadgade minimilönen, trots att de flesta löntagare i världen teoretiskt sett skall vara täckta av denna.^{9,10} Bönder och personer som jobbar i hemmen (till exempel som hushållerska, barnvakter etc.), oftast de lägst avlönade och fattigaste i många utvecklingsländer, är två grupper som hamnar utanför den lagstadgade minimilönen. I länder som Indonesien, Korea, Marocko, Tunisien och Sri Lanka faller personer som jobbar i hemmen utanför respektive lands lagstadgade minimilön.¹¹ I Chile och Lesotho gäller en lägre minimilönenivå för just denna arbetsgrupp. Detsamma gäller för bönder i Botswana, Kambodja och Malaysia, som enligt nationell lag ej kan ställa krav på minimilön.

I så kallade industriella exportzoner (eng: Export Processing Zones (EPZ:s)), zoner som är upprättade för att dra till sig utländska investerare och multinationella företag genom lägre skatter och avgifter, har en del myndigheter gjort undantag från nationellt lagstadgad minimilön.¹² Företag som verkar här behöver med andra ord inte förhålla sig till kravet om minimilön.

Ideellt sett skall minimilönen vara tillräckligt hög för att täcka arbetaren och dennes familjs mest primära behov. I realiteten tjänar emellertid i genomsnitt 20 % av arbetarna i länder med lagstadgad minimilön mindre än FN:s fattigdomsgräns på två dollar per dag.¹³ Minimilönenivån representerar oftast en politisk kompromiss mellan arbetarnas behov, den ekonomiska situationen och arbetsgivarens betalningsförmåga – eller betalningsvilja. I 10 % av länderna med minimilön fastställs den dock uteslutande av myndigheterna.¹⁴ Bara i 11 % av länderna fastställs minimilönen genom kollektiva förhandlingar. I de flesta fall (63 % av länderna) konsulterar myndigheterna en

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

⁶ Även om det är de respektive produktionsländernas juridiska ansvar att påse att leverantörsfabrikerna följer de mänskliga rättigheterna och ILO-konventionerna, är det idag internationellt vedertaget att också köparen, eller företaget, och landet det är lokaliserat i, har ett moraliskt ansvar för arbetsförhållanden och lönenivåer hos leverantörer i andra länder.

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 till exempel: 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.



eller flera NGO:s eller intressegrupper och i 18 % av länderna bestäms den uteslutande av en kommitté bestående av olika intressegrupper.

En vanlig problemställning relaterad till minimilön är att den sällan justeras i förhållande till exempelvis prisökningar. Minimilönen i textilindustrin i Bangladesh var till exempel oförändrad under 12 år, mellan åren 1994 och 2006, med konsekvensen att det reella värdet av minimilönen halverades.^{15,16} Kostnaderna steg medan lönen förblev låg. Efter justeringar 2006 var den i reella termer fortfarande lägre än 1994. I 60 % av länderna finns det inga lagar om hur ofta den skall justeras.¹⁷

Ytterligare en orsak till varför den lagfästade minimilönen förblir låg i många länder är starka och oavbrutna påtryckningar om att hålla lönerna låga. Låglöneländer sinsemellan konkurrerar om internationella order och investeringar, en kraft som bidrar till att hålla minimilönerna nere. Globaliseringen och världshandeln har bidragit till att göra företagen betydligt mer mobila än vad de tidigare har varit. Stora företag är kapabla att snabbt flytta produktionen mellan regioner och länder för att uppnå ännu lägre omkostnader.

Eftersom minimilönen i väldigt många låglöneländer ligger under tröskeln för en lön man kan leva på, har ett ökande antal internationella NGO:s introducerat en ny minimilönestandard: levnadslön. Avsikten är att etablera en lönestandard som håller sig uppdaterat i förhållande till makroekonomiska förändringar – och i överensstämmelse med arbetarna och deras familjers reella, grundläggande behov. Enligt siffror från det brittiska flerpartsinitiativet Ethical Trading Initiative (ETI) utgör en minimilön idag normalt 20-30 % av en levnadslön.¹⁸

1.4. Hur uppnå en levnadslön?

Levnadslön har det senaste decenniet varit ett viktigt krav från fackrörelse och frivilliga organisationer, både i det producerande landet och i länder i väst, som arbetar för att förbättra arbetsvillkoren i låglöneländer. En betydelsefull anledning till att levnadslön för arbetare ej har realiserats är att endast ett fåtal klädföretag idag har godkänt levnadslön som ett lönemått. Andra företag har valt antingen att inte ta ställning i frågan eller att inte legitimera lönestandarden pga. praktiska eller principiella faktorer. Denna rapport kommer att visa att det är ännu färre företag som faktiskt har implementerat levnadslön i sina inköpsrutiner. Till och med bland de företag som accepterat lönemåttet är det mycket få som visar någon framgång i implementeringen av levnadslön.

Ytterligare en orsak till att levnadslön inte är mer utbrett idag är en lång tids oenighet om hur en sådan lön skall beräknas. Debatten har länge varit fastlåst mellan två metoder;

- 1) Formelmetoden – levnadslön skall beräknas med hjälp av en standardformel för varje enskilt land och industri.
- 2) Förhandlingsmetoden – levnadslön skall fastställas genom förhandlingar mellan ägare/kapital och arbetare. Här kommer först och främst fackrörelsen spela en avgörande roll.

Fördelen med formelmetoden är att det är en enhetlig standard som de olika industrisektorerna i vart enskilt land måste förhålla sig till. En formelbaserad levnadslön skulle vara enklare att kontrollera eftersom den är en statisk metod. Detta är samtidigt en av svagheterna med denna metod; då den är mindre dynamisk kommer den att vara svårare att justera efter makroekonomiska förändringar, jämfört med förhandlingsmetoden. Formelmetoden är en hierarkisk metod, som styrs och bestäms ovanifrån och ned, och kan därför lätt komma i konflikt med kollektiva förhandlingar. Dessutom finns en risk för att detta ses som ett tak som ej bör överskridas hellre än som en minsta standard.

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

¹⁶ Det är vanligt att minimilön varierar mellan olika sektorer, regioner och länder. Se till exempel: ILO 2006. Minimum wage policy. Information sheet No. W-1.

¹⁷ ILO. 2006. Ibid.

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



Fördelen med förhandlingsmetoden är att arbetarna själva, via sina representanter och fackföreningar, kan övervaka och vara med och bestämma lönenivåerna. Denna metod förutsätter emellertid att arbetarna har en reell organiserings- och förhandlingsmöjlighet, något som i många länder och sektorer inte är fallet. Andelen fackligt organiserade i exempelvis textilbranschen är mycket låg¹⁹, kanske speciellt i Kina, landet som inom de närmsta åren kommer att producera mer än 70 % av kläderna i världen, och som år 2008 producerade 42 % av alla kläder som importerades till Norge. Här kommer förhandlingsmetoden att bli problematisk och kräva alternativa tillvägagångssätt (se faktaruta sida 9).^{20,21} Vidare förutsätter förhandlingsmetoden att de involverade företagen godkänner fackföreningsrörelsens organiserings- och förhandlingsrätt.

Ett av de få flerpartsinitiativ som har ställt krav på levnadslön i sina uppförandekoder, London-baserade Ethical Trading Initiative (ETI), valde år 2000, efter en värdering av de olika metoderna att beräkna levnadslön att sluta upp bakom förhandlingsmetoden.²² Argumentet var att denna metod kommer att göra det möjligt att skraddarsy lönerna för varje enskild arbetsstyrka och de faktiska förhållandena på stället. ETI bedömde denna metod som mer stabil och långsiktig, i jämförelse med formelmetoden.

Som ett svar på debatten mellan de två motpolerna har stadigt fler organisationer slutit upp bakom en tredje metod:

- 3) Lönestegemetoden ("The Wage Ladder") går ut på att identifiera existerande lönenivåer i gällande industrisektor/land och jämföra dessa med eventuella minimilöner och sociala standarder (till exempel fattigdomsgränsen) beräknat av flerpartsinitiativ, NGO:s och fackföreningar. De olika gränsvärdena användes därefter som en vägvisare för framtida lönekrav.

Lönestegen är avsedd som ett provisoriskt verktyg för att snarast öka lönerna, i väntan på en internationellt erkänd definition av levnadslön.

Många av de multinationella klädföretagen, som har konfronterats med sina låga löner eller icke-existerande lönestandarder det sista decenniet har gömt sig bakom att det inte finns en erkänd definition av levnadslön. För att förhindra att arbetarna i låglöneländer måste leva på extremt låga löner i flera år till kräver NGO:s och fackföreningar nu att företagen börjar använda lönestegen, kartlägger existerande minimilönestandarder och omedelbart drar igång arbetet med att höja lönerna. Detta kommer naturligtvis att ske parallellt med arbetet att etablera en internationellt accepterad metod för att beräkna levnadslön. Budskapet är klart och tydligt: Vi har inte mer tid att kasta bort i oenighet. Lönerna måste stiga. Detta var också ett gemensamt krav från organisationerna i kampanjen "Play Fair 2008" med målet att förbättra arbetsförhållandena och öka lönerna till en levnadslönenivå för alla de som producerade kläder, skor och souvenirer till OS i Beijing sommaren 2008.²³

1.5. Vem bär ansvaret?

Ett vanligt argument både bland nationella och multinationella aktörer i märkesvarusektorn är att det är de respektive produktionsländerna som bär ansvaret för att höja lönenivåerna. Kanske ett av de viktigaste motargumenten till denna ståndpunkt är den kraftiga prispress som inköpare i industrialiserade länder utsätter lågkostnadsländer för. I många sektorer har trenden varit att flytta produktionen dit produktionskostnaden är lägst och arbetskraften billigast. Även om produktionsländerna inte har en lagstiftning eller ett förhandlingssystem som säkrar en acceptabel lönenivå, är det fullt möjligt för företagen, eventuellt i samarbete med andra producenter att höja lönenivån i sina leverantörskedjor. I kapitel 3 går vi närmare in på hur företag genom samarbete med andra företag kan verka för att höja lönerna vid sina leverantörsfabriker.

¹⁹ Athrea and Thys, 1999

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



Det bör tilläggas att i många tillfällen är inte huvudproblemet svag lagstiftning i produktionslandet, utan snarare att klädföretagen inte ser till att de lagar och regler som redan existerar följs. Det första steget för inköpare i väst måste naturligtvis vara att se till att leverantörsfabrikerna faktiskt uppfyller existerande nationell lagstiftning.

Vissa fruktar att låglöneländer kommer att förlora sitt försprång i förhållande till andra länder om lönerna höjs. Det är dock mycket som tyder på att så inte skulle vara fallet. Idag utgör arbetskraften generellt en mindre andel av produktionskostnaderna än tidigare. Därför blir det heller inte lika utslagsgivande i valet av var produktionen skall förläggas. Inom textilsektorn beräknas löneutgifterna (i produktionen) utgöra mellan 0,5 och 3 % av de totala omkostnaderna.²⁴ Eftersom löneutgifterna utgör en minimal andel av de totala kostnaderna kommer exempelvis en fördubbling av arbetsutgifterna normalt ge ett mindre utslag på de totala kostnaderna. Andra socioekonomiska faktorer, så som arbetslagstiftning, offentliga skatter, logistik och transportkostnader, och valutasvängningar är idag av minst lika stor betydelse för företagets investeringar. Likaså kommer politisk stabilitet och tillgång på kvalificerad arbetskraft att spela en avgörande roll vid lokalisering av verksamhet.

1.6. Facklig organisering och kollektiva förhandlingar

Det viktigaste verktyget för att främja levnadslön är facklig organisering och kollektiva förhandlingar. Levnadskostnaderna i låglöneländer varierar efter förhållanden som geografi, sektor, frihandelszoner etc. Det är till exempel betydligt dyrare att bo i urbana områden jämfört med på landsbygden. Dessutom påverkar makroekonomiska faktorer, så som exempelvis inflation, det reella värdet av arbetarnas lön. Som en konsekvens av sammansatta och dynamiska faktorer är det normalt arbetaren själv som bäst kan avgöra vad en levnadslön motsvarar, på sin arbetsplats och utifrån var de bor. Många som stödjer arbetet för betydligt högre löner inom klädproduktionen menar att det mest optimala vore om arbetarna själva, på lokal nivå, bestämmer sina löner med hjälp av förhandlingar och kollektiva avtal med sina arbetsgivare. På detta sätt är det dessutom lättare att kontrollera hur ett högre styckpris på varan eller produktivitetsförbättringar direkt kan komma att gynna arbetarna.

ILO-konvention nr. 26, som handlar om minimilön, var ursprungligen ämnad speciellt för sektorer där det inte redan existerar någon samstämmighet för en effektiv reglering av lön via kollektiva avtal eller liknande.²⁵ Facklig organisering är ett avgörande verktyg för att främja kravet om levnadslön. För att förhandlingsmetoden (2) och lönestegen (3) ska lyckas är det nödvändigt att arbetarna har en reell förhandlingsmöjlighet. Det är därför ett klart problem att enbart en liten andel av arbetarna i låglöneländer är fackligt organiserade. Även om det idag inte finns några noggranna beräkningar på andelen fackligt organiserade, beräknas den i textilsektorn ligga under 10 % av den totala arbetsstyrkan.^{26,27}

Det finns flera sätt för företag att främja facklig organisering och kollektiva förhandlingar. I en guide för fackföreningar föreslår Textilarbetarinternationalen (ITGLWF) följande åtgärder:²⁸

- "Organiseringsrättsgaranti"; leverantörsfabriken ger en skriftlig garanti på att arbetarna har rätt att organisera sig eller upprätta en fackförening, utsedd av arbetarna själva.
- "Tillgänglighetsavtal" (eng: access agreement); ett skriftligt avtal mellan leverantörsfabriken och fackförening(ar) där fackföreningarna garanteras tillgång till samtliga arbetsplatser.
- "Förpliktelse att förhandla"; ett skriftligt avtal mellan leverantörsfabrik och fackförening(ar) där leverantörsfabriken förpliktar sig att förhandla med goda avsikter när en fackförening har etablerats.

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.

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



I länder som Kina, Vietnam och Burma, där fria fackföreningar ej existerar, blir det en utmaning att garantera arbetarna ett forum där de kan precisera sina grundläggande behov och tala för löneförhöjningar. I Kina rapporterades det emellertid om ett större förhandlingsrum och flera möjligheter till "fria" förhandlingar inom den statliga fackföreningen, All-China Federation of Trade Unions (ACFTU).²⁹ Om existerande mekanismer inte fungerar kan internationella NGO:s, fackföreningar och andra sluta upp under alternativa organisationsformer (se faktaruta).

Organiseringsrätt: fallet Kina

En stor och stadigt ökande andel av världens textilier och kläder produceras i Kina. I Kina existerar det idag ingen fri fackförening. Det finns en fackförening, All-China Federation of Trade Unions (ACFTU), en enhet organiserad under den kinesiska regeringen. Facklig organisering i fria och självständiga fackföreningar är olagligt och kan vara förenat med stor personlig risk för dem som är involverade.

De sista åren meddelar lokala NGO:s att handlingsutrymmet för lokala fackföreningar har blivit större. Att stadigt fler tvister nu avgörs i rätten är en indikation på denna utveckling. Samtliga fackföreningar måste fortfarande vara knutna till ACTFU, men i praktiken kan de ofta operera relativt oberört och självständigt.

Trots att facklig organisering kan vara problematiskt i Kina finns det möjliga vägar förbi det, med hjälp av så kallade "parallella medel" (eng.: parallel means) som är tillåtet enligt kinesisk lagstiftning. Hälso- och säkerhetskommittéer utsedda av arbetarna och kollektivavtal är några exempel på verktyg som företag kan främja för att arbetarna i större grad ska kunna involvera sig och ha större inflytelse över sin egen arbetssituation. Ytterligare exempel på alternativa förhandlingsforum är arbetarkommittéer, välfärdskommittéer, klagomålskommittéer och lönekommittéer.

För att arbetare i låglöneländer själva ska kunna förhandla om högre löner och säkra kontinuitet i arbetet är det viktigt att både arbetare, företag och lokala NGO:s ges utbildning och upplärning i vilka rättigheter arbetarna har och hur de bäst kan främja sina önsknings och behov.

1.7. Implementering, kontroll och övervakning

Som svar på det ökade trycket från konsumenter om anständiga löne- och arbetsförhållanden nedåt i leverantörskedjan, gör en del företag idag rutinmässiga inspektioner av fabriker. Inspektionerna görs antingen av företagen själva eller av externa kontrollorgan. Under loppet av de sista åren har denna typ av inspektioner utvecklats till en stor industri.

Den snabbt växande kontrollindustrin, vilken primärt består av kommersiella företag har fått kritik från flera håll.³⁰ Det ställs bland annat frågor rörande det ekonomiska beroendet kontrollföretag har i förhållande till uppdragsgivaren, och hur detta påverkar en "oberoende" och trovärdig kontroll. Andra förfaranden som påpekas är att kontrollerna ofta är snabbt avklarade och ytliga och att arbetarintervjuer sällan företas utanför fabriksområdet, där arbetarna förmodligen kan prata friare om kritiska omständigheter. Dessutom saknar många stora kontrollföretag insikt i de lokala förhållandena. Många ifrågasätter idag om denna typ av kontroller har blivit ett mål i sig själv, för att tillfredsställa den ökande andel medvetna konsumenter och för att strategiskt styrka sitt företagsansende.

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



Parallellt med det ökade antalet kontroller dyker det hela tiden upp kreativa metoder att dölja dåliga arbetsförhållanden. Dubbel bokföring och tillfällig permission av barn under tiden inspektionen pågår, är två exempel på denna typ av anpassning. Ett annat problem är att underleverantörer och arbetare som jobbar i hemmet inte ingår i företagets inspektioner. För att inspektioner ska kunna bidra till bättre arbetsförhållanden och ha en reell effekt är det därför viktigt att de genomförs ofta och kommer oanmälda. Inspektörerna bör vara speciellt uppmärksamma på kvinnliga arbetares villkor, eftersom de inte sällan diskrimineras. Dessutom måste tillräckligt många intervjuer genomföras och de bör ske utanför fabriksområdet. Det är också viktigt att konsultera lokala fackföreningar och NGO:s.

Implementering av levnadslön kräver en tät uppföljning neråt i leverantörskedjan. Om ett företag bestämmer sig för att höja lönerna genom att betala mer för klädesplaggen de köper, är det viktigt att följa upp detta (i hela kedjan), så att prisökningen faktiskt ger utslag i högre löner. På samma sätt är det viktigt att vinsten av en effektiviseringsprocess faktiskt tillfaller arbetarna.

1.8. Förbättrad produktivitet – en förnuftig strategi?

Att betala arbetarna en levnadslön innebär normalt ökade kostnader för producenter, leverantörer och inköpare. Detta är utgifter som företagen och deras leverantörer kan täcka genom att skära ner kostnaderna på andra områden. Förbättrad produktivitet är ett av de vanligaste förslagen från företag i väst för att försöka tillmötesgå ökade lönekostnader.³¹

Motiveringen är att högre löner driver upp produktiviteten. Om arbetarna kan producera mer över en bestämd tidsperiod, så kan fabriken ta fler uppdrag och tjäna mer pengar. Dessa pengar kan återigen, om vi skall tro företagen, användas för att betala arbetarna högre lön samtidigt som övertidsarbete reduceras. På detta sätt kan inköpare slippa att betala leverantörerna mer för att kompensera de högre lönerna. Det bör tilläggas att goda arbetsförhållanden och högre lön i sig själv kan bidra till att förbättra produktiviteten på arbetsplatsen.

Det finns flera studier som har kunnat visa till en viss potential för effektivisering av textilproduktion i låglöneländer. Under ett samarbete med konsultföretaget Impactt genomförde den brittiska klädkedjan New Look ett projekt i Bangladesh 2008 där de undersökte hur arbetarnas löner kunde höjas med hjälp av produktivitetsförbättringar.³² Enligt företaget höjdes lönerna för dem som från början hade lägst inkomst, med 17 %, för en arbetstid med 27 % mindre övertid. Dessvärre finns ingen oberoende övervakning av projektet och resultaten måste tolkas med viss försiktighet. I en studie av 11 kinesiska fabriker ledde produktivitetsförändringar till höjda löner för 45 % av de anställda.³³ En annan studie av den indiska klädsektorn menade att det fanns rum för en fördubblad produktivitet i produktionen av skjortor.³⁴

Det är emellertid ingen självklarhet att sådana effektiviseringar ger arbetarna bättre arbetsförhållanden. Om effektivisering leder till större press på arbetarna kan situationen sluta i status quo, eller till och med förvärras. Det finns en rad exempel på att arbetare under press har slutat att ta matpaus, dricker inget vatten för att slippa gå på toaletten, eller att de blir straffade för att inte nå upp till produktionsmålen.³⁵ Likväl visar exemplen ovan att en högre produktivitet, förutsatt att processen är transparent och följs upp ofta, kan bidra till att finansiera större löneutgifter.

Förutom en hög grad av transparens, ställer sådana ändringar högre krav på regelbundna kontroller och verifikationer, det vill säga en bekräftelse på att uppförandekoderna efterföljs. Inköpare måste ha en tät uppföljning av leverantörskedjan för att säkra att arbetarna faktiskt drar nytta av effektiviseringen i form av mindre övertid och/eller högre lön. För att arbetarna själva ska kunna övervaka en produktivitetsförbättring är det dessutom viktigt att de har förhandlingsrätt och tillfredsställande information om processen.

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.



Förbättrad effektivitet kan också leda till färre arbeten, alternativt andra typer av jobb. Givet att detta är jobb med rimliga löne- och arbetsvillkor, utan övertid, behöver färre jobb inte vara av ondo. Det är däremot viktigt att förhandlingar om sådana förändringar sker med de anställdas representanter. Denna typ av förhandlingar bör säkra att eventuella uppsägningar är jämnt fördelad och att de som mister jobbet ges en tillräcklig kompensation.

Som följd av att kvinnor ofta befinner sig underst i leverantörskedjan, alltså på "produktionsgolvet", att de har tillfälliga arbetskontrakt och har mindre rättigheter jämfört med män, är de oftast de första som mister jobbet. Om ett jobb värdesätts högre, både avseende lön och status, visar tidigare erfarenhet att andelen män ökar. Det är i sådana situationer viktigt att se till att kvinnor inte diskrimineras.

1.9. Etiska flerpartsinitiativ och levnadslön

Ett etiskt flerpartsinitiativ är en sammanslutning av företag, institutioner, fackföreningar och NGO:s, där flera av parterna (eventuellt samtliga) är med i beslutsprocessen. Flerpartsinitiativen Ethical Trading Initiative (ETI), Initiativ för etisk handel (IEH), Fair Wear Foundation (FWF) och Social Accountability International (SAI) har representanter från företag, fackföreningar och NGO:s. Engelska ETI och norska IEH fungerar som en plattform där medlemmarna kan utbyta erfarenheter och kunskap. Det nederländskt baserade Fair Wear Foundation (FWF) erbjuder aktiv rådgivning och uppföljning av sina medlemmars arbete. SAI är en annan typ av flerpartsinitiativ. De har utvecklat SA8000-standarden, vilken är en av de mest använda internationella etikstandarder. SAI certifierar organisationer, däribland Det Norske Veritas, som i sin tur kan certifiera leverantörsfabriker.

Det finns också en rad initiativ som inte räknas som "rena" flerpartsinitiativ och som är sammansatta utan representanter från fackföreningar. Fair Labor Association (FLA) är ett initiativ bestående av företag, universitet och NGO:s, men ej fackföreningar. FLA har utarbetat en egen etikstandard, som medlemmarna frivilligt kan arbeta mot, samt ett system för att övervaka, ordna och verifiera överträdelser av standarden.³⁶ Initiativet Worker Rights Consortium (WRC) består av universitet och NGO:s som övervakar arbetsförhållanden vid fabriker som producerar för den amerikanska marknaden. WRC bistår också arbetarna i andra länder med att försvara sina rättigheter.³⁷

Ett flerpartsinitiativ är menat som ett verktyg och ett forum för att styrka de respektive medlemsföretagens etikarbete. Ett medlemskap skall inte vara ett mål i sig själv. Ett medlemskap är inte ett bevis på att medlemmarna arbetar aktivt med etiska problemställningar, det beror helt på vad respektive företag gör av sitt medlemskap. I förhållande till implementering av levnadslön kan flerpartsinitiativen vara speciellt nyttiga, till exempel genom att identifiera gemensamma leverantörer och för att främja samarbetet mellan företag som satt levnadslön på dagordningen.

De olika (flerparts)initiativen har olika sätt att förhålla sig till lön i sina uppförandekoder. I tabellen nedan har vi listat och sammanställt några av organisationernas krav på lön, hämtat från deras respektive uppförandekoder.^{38,39}

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 för etisk handel, "IEHs retningslinjer för etisk handel" <http://www.ieh.no>



	IEH	ETI	FLA	FWF	SAI	WRC
Lönepolicy	Lön till arbetaren skall minst vara i linje med nationella minimilönebestämmelser eller industrins standard, och alltid tillräcklig för att tillgodose grundläggande behov.	Lön och rättigheter för en normal arbetsvecka skall minst vara i linje med nationell lagstiftning eller industrins rådande minimilönestandard. Lönen skall alltid tillgodose grundläggande behov och något extra till sparande.	Minimilön eller industrins rådande standard, där den högsta skall gälla, samt andra lagstadgade rättigheter.	Lön och rättigheter för en normal arbetsvecka skall tillgodose arbetarens och dennes familjs grundläggande behov, samt lite extra till sparande.	Lön för en normal arbetsvecka skall vara tillräckligt för att täcka grundläggande behov och lite extra till sparande.	Lön för en normal arbetsvecka skall vara en fullvärdig levnadslön, tillräcklig för att täcka grundläggande behov för en genomsnittlig familjeenhet delat med det genomsnittliga antalet lönemottagare. ⁴⁰

Tabell 1. Ett urval etikinitiativ och deras respektive lönepolicy.

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

Vilket framkommer av tabellen ovan är det små nyanser som skiljer de olika initiativens lönepolicy. ETI, FWF och WRC formulerar sina lönekrav explicit som ett krav om levnadslön, i motsats till exempelvis IEH som refererar till ILO:s konvention nr. 131 om minimilön. Denna konvention innehåller dock en vag antydning till levnadslön, genom att hänvisa till att den ska vara tillräcklig för att täcka grundläggande behov. I IEH:s uppförandekoder står det att lönen skall vara i linje med nationella minimilönebestämmelser eller industrins gällande standard. Det huvudsakliga problemet med denna formulering är att varken den lagfästade minimilönestandarden eller industrins rådande minimilönestandard är i närheten av att täcka grundläggande behov.

En annan svaghet med IEH:s lönestandard är att den inte specificerar att lönen ska ge utrymme för en liten del sparande. "Något extra till sparande" (eng.: discretionary income), ofta beräknat som 10 % av inkomsten,^{41,42} är på många sätt en förutsättning för arbetarens säkerhet och välfärd. Med en lön som uteslutande täcker grundläggande behov, kommer den anställda inte ha möjlighet att spara till oförutsedda utgifter som till exempel plötslig sjukdom, olycka, arbetslöshet, dödfall och begravning kan komma att leda till. Inte heller FLA och WRC har inkluderat sparande i sina uppförandekoder.

IEH:s uppförandekod preciserar inte om lönen bara skall täcka arbetarens grundläggande behov eller om den också bör vara tillräckligt hög för att också försörja arbetarens familj. FWF och WRC är de enda två flerpartsinitiativen som har inkluderat detta i sina lönekrav. En lön som bara täcker arbetarens grundläggande behov, men som arbetaren ska fördela på sin familj, kommer inte att vara tillräckligt för att täcka någon av familjens grundläggande behov. Fördelas en levnadslön beräknat för en person på exempelvis tre familjemedlemmar, kommer var och en bara ha en tredjedel av levnadslönen att förfoga över.

Av de olika initiativ som har listats ovan är ETI och FWF de två som kommit längst i arbetet med levnadslön. Samtliga av deras medlemmar är bundna till att arbeta för en implementering av levnadslön. De båda initiativens levnadslönearbete kommer att diskuteras mer ingående i kapitel 2.

⁴⁰ Genomsnittligt antal familjemedlemmar till arbetare i textilsektorn i vart enskilt land, delat på genomsnittligt antal vuxna i en familj med löntagare i textilsektorn i samma land.

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. Aktuella problemställningar

1.10.1. Bakgårdsfabriker och informell sektor

En betydande del av kläd- och textilproduktionen försiggår utanför de stora fabrikena, i den informella sektorn, t.ex. i så kallade bakgårdsfabriker eller hemma i någons vardagsrum. Arbetare i den informella sektorn arbetar ofta på provision och uppnår därför sällan en minimilön, även i de tillfällen då en definierad och lagstadgad minimilön föreligger. Dessa arbetare är dessutom ofta isolerade, dåligt informerade om sina rättigheter och sällan organiserade i fackföreningar. Genom att höja lönerna vid leverantörsfabrikerna finns det en risk att arbetare förflyttas ut i den informella sektorn där arbetsförhållandena vanligtvis är långt sämre. Här kan arbetsgivaren fortsätta att underbetala arbetare, utan att det upptäcks vid inspektioner och kontroller, som vanligtvis endast förekommer på "huvudfabriken". Det är därför av stor vikt att lönekrav och uppförandekoder gäller för hela leverantörskedjan och att inspektioner, både anmälda och oanmälda, inkluderar arbetare i hemmet och den informella sektorn.

1.10.2. Långsiktigt levnadslönearbete

Genom att etablera långsiktiga relationer och ingående samarbeten med leverantörsfabrikerna fruktar många inköpare i väst att bli för "bundna" till sina leverantörsfabriker. Så länge det finns en möjlighet för företag att flytta sin produktion har de en starkare förhandlingsposition gentemot fabrikena, med hänsyn till pris, kvalitet och leveranstid. På samma sätt kommer en del klädföretag från väst vara försiktiga med att gå i för tät dialog med fabrikena gällande bättre arbets- och lönevillkor. Ett långsiktigt perspektiv och varaktiga handelsrelationer är en viktig premis för att förbättra arbetsförhållandena vid fabrikena i många låglöneländer. Implementering av uppförandekoder är en kontinuerlig process. Svagheter och brister i arbetsmiljön måste rättas till och följas upp över tid. Här spelar både stora och små klädkedjor en avgörande roll.

1.10.3. Vem betalar?

Att höja arbetarnas löner till en levnadslön kommer att innebära en, om än marginell, ökad kostnad för fabriken, underleverantörer, klädkedjan (och dennes aktieägare), konsumenten och andra involverade aktörer. En vanlig frågeställning från industrin är självklart vem som ska täcka de ökade produktionskostnaderna.

Vi har i detta kapitel visat att lönekostnader idag utgör en ytterst liten andel av produktionskostnaderna, speciellt inom kläd- och textilsektorn. Att höja lönerna till en levnadslönestandard kommer också normalt ge ett litet utslag på utförsäljningspriset och därför belastas konsumenterna i liten utsträckning.⁴³ I en studie av tillverkningen av en stickad tröja, värd 275 kr, beräknades att en fördubbling av lönekostnaderna skulle komma att öka försäljningspriset med 6,8 %.⁴⁴ Då har hänsyn tagits till att en löneförhöjning kommer att förstärkas uppåt i leverantörskedjan på grund av faktorer som skatt och marginaler i "mellanleden". I vissa sektorer kommer en kostnadsökning knuten till ökade löneutgifter dels kunna täckas av förbättrad effektivitet och bättre samarbete mellan inköpare i väst och deras leverantörsfabriker. Flera NGO:s varnar emellertid för att en överdriven tro på produktivitetsförbättringar är svaret på problemet; det är sannolikt att delar av kostnaderna kommer att kunna täckas av ett högre försäljningspris. En annan möjlighet som industrin sällan pratar om är att täcka högre lönekostnader med medel från andra utgiftsposter, till exempel industrins enorma administrations- och reklamutgifter.

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

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



2. Levnadslön – erfarenhet och praxis

2.1. Beräkning av levnadslön

År 1907 dömdes Australiens största arbetsgivare att betala sina anställda en lön som garanterade dem en acceptabel levnadsstandard "för en människa i ett civiliserat samhälle", beroende på arbetsgivarens betalningsduglighet.⁴⁵ Även om de fick medhåll i den påföljande överklagan, är detta ett av de första exemplen på en form av levnadslön. Det finns i dagsläget ingen gemensam och internationellt accepterad definition av levnadslön. Ändå har det, i en rad länder, utförts beräkningar av vad en levnadslön motsvarar i olika sektorer och regioner.

Nedan följer en kortare presentation av ett urval pilotprojekt med målet att etablera en nationell eller regional minimilönstandard. Vidare kommer vi att se närmare på i vilken grad uppförandekoderna för ett urval klädföretag kan knytas till en lön att leva på. Vi kommer också att redogöra för olika flerpartsinitiativs hållning kring temat.

2.1.1. Beräkning av levnadslön i ett urval länder

Sedan tidigt 1990-tal har fler än 130 amerikanska kommuner och stater implementerat en eller annan form av levnadslön.⁴⁶ Som ett resultat av kampanjer drivna av NGO:s och fackföreningar är leverantörer till offentliga institutioner, med rådande lagstiftning, förpliktade att betala sina anställda en levnadslön. En heltidslön ska vara så hög att den täcker grundläggande behov för en familj på tre, i enlighet med bestämmelser av det amerikanska hälsodepartementet. Levnadslönelagstiftning i USA skiljer sig från levnadslönekampanjer i lågkostnadsländer, eftersom den uteslutande riktar sig mot leverantörer i offentlig sektor.

I de länder där man vidtagit beräkningar av levnadslön, utgör den lagstadgade minimilönen i genomsnitt 30 % av en motsvarande levnadslön, (tabell 1).⁴⁷ Trots att dessa siffror härstammar från diverse pilotprojekt, baserade på olika uträkningsmetoder, styrker de informationen om systematisk underbetalning i kläd- och textilsektorn. Samtidigt visar dessa beräkningar, och ständigt fler, att det är fullt möjligt att beräkna levnadslön för olika länder och olika sektorer.

Tabell 1. Minimilön i textilbranschen jämfört med levnadslöneberäkningar i ett urval låglöneländer.⁴⁸

- a) Per månad
- b) Genomsnittliga svenska kronor 2008
- c) Minimilön som andel (%) av levnadslön
- d) Frihandelzon

Levnadslöneberäkningarna i tabell 1 har utarbetats av NGR:s och flerpartsinitiativ under perioden 2005 – 2006, och uppgetts i Miller and Williams (2009).⁴⁹ Tal för minimilön har hämtats in från respektive lands myndighet.

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.

⁴⁹ Ibid.



Land	Minimilön ^a	Levnadslön ^a	Kurs ^b	Minimilön kr	Levnadslön kr	ML/LL ^c
Bangladesh	BDT 1662	BDT 4800	BDT 10,72	155	448	35 %
Brasilien	BRL 350	BRL 1613	BRL 0,28	1250	5761	22 %
Kambodja	KHR 189 000-210 000	USD 100-150	KHR 628/USD 0,15	301-334	667-1000	33-45 %
El Salvador	USD 163	USD 483	USD 0,15	1087	3220	34 %
Indien - Kerala	INR 3484	INR 5590	INR 6.68	522	837	62 %
Indonesien	USD 82	USD 229	USD 0,15	547	1527	36 %
Sri Lanka ^d	LKR 3620	LKR 10183	LKR 16.67	217	611	36 %
Turkiet	YTL 489	YTL 1299-1897	YTL 1.99	246	653-953	26-38 %

2.1.2. Asia Floor Wage – ett regionalt levnadslöneinitiativ

Asia Floor Wage-alliansen (AFW) är det nyaste och kanske ett av de mest ambitiösa initiativen i utarbetandet av en levnadslön.⁵⁰ AFW är ett internationellt nätverk som startade i Indien. Det består av fackföreningar och NGO:s från hela världen. De arbetar för att etablera en regional levnadslön i Asien, också kallad Asia Floor Wage. Den regionala kampanjen är en respons på hot om att stora multinationella företag flyttar eller hotar med att flytta produktionen till ett annat land med lägre produktionskostnader, när arbetare och fackföreningar kämpar för att uppnå högre löner och bättre arbetsbetingelser. Inom textilsektorn, där AFW tar sin utgångspunkt, är sådan mobilitet utbredd.

AFW-kampanjen är fortfarande i en inledande fas, under vilken alliansen har samlat internationellt stöd och partners. Arbetet med att använda lönestandarden lanseras hösten 2009. I första omgången kommer arbetet att fokuseras runt de största leverantörsfabrikerna i de sex viktigaste exportländerna av kläder och textilier: Kina, Indien, Bangladesh, Sri Lanka, Indonesien och Thailand.

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



Asia Floor Wage (AFW)

AFW är tänkt att vara ett "golv", en tröskel, för den lägsta lönen en textilarbetare i Asien bör ha för en heltidsarbetsvecka (max 48 timmar). På samma sätt som en levnadslön ska den täcka grundläggande behov och lite extra för sparande. AFW har uppskattat lönen utifrån två utgiftskategorier (1:1): matutgifter, beräknat utifrån kaloribehov, det vill säga ett belopp tillräckligt stort för att täcka mat motsvarande 3000 kalorier. Den andra delen består av andra utgifter som till exempel, bostad, kläder, sjukvård etc. En AFW skall vara tillräcklig för att täcka en arbetare och dennes familjs (en försörjare och två familjemedlemmar) grundläggande behov. För att anpassa respektive lands utvecklingsnivå finns det möjlighet att justera ration mellan matutgifter och andra utgifter med +/- 10 %.

För att kunna jämföra mellan de olika asiatiska länderna, räknas AFW, som är beräknat för vart enskilt land, om med hjälp av Världsbankens köpkraftsparitet ("purchasing power parity", PPP). PPP är en hypotetisk valuta där 1 \$ PPP har samma köpkraft om 1 \$ USD. En PPP har självfallet olika värde i vart enskilt land, eftersom levnadskostnaderna varierar från land till land. Med hjälp av PPP korrigeras AFW för olikheter i köpkraft mellan länderna.¹ Med hjälp av PPP kan man till exempel jämföra hur mycket man måste betala för en bestämd "korg" varor, i ett land jämfört med ett annat. Fördelen med detta regionala tillvägagångssätt är att man tillmötesgår argumentet om att höjd lönenivå kommer att försvaga landets konkurrensfördelar, eftersom samtliga länder i regionen är involverade.

2.2. Klädkedjor utan levnadslön

Mycket få klädföretag ställer idag krav på levnadslön i sina uppförandekoder. En undersökning av 25 skandinaviska och ett spanskt klädföretag visade i februari 2009 att ingen av företagen ställde några klara krav på levnadslön till sina leverantörer (tabell 2).^{51,52}

Bland de 25 företag som granskades är det den svenska klädgiganten Hennes & Mauritz (H&M) som, ur en arbetares synvinkel, har den svagaste lönepolicyn. I deras uppförandekoder står det att minimilön skall gälla. H&M är ett av världens största klädföretag och har idag över 1700 butiker i 33 länder. Företaget äger inte fabrikerna själva, men köper in kläder från omkring 800 leverantörer med tillsammans 2700 produktionsställen.⁵³

Ett annat företag som uppvisade svag lönepolicy i undersökningen är det norska företaget Voice AS, som driver klädkedjan Voice of Europe, Boys of Europe, Vic och Match. Företaget uppger i linje med H&M och det danska företaget Bestseller AS (med bland andra klädkedjorna Vero Moda, Jack & Jones, Name It och Only) att den lägsta lönen skall vara på nivå med landets lagfästade minimilön, eller motsvarande "rådande lönenivå" i den respektive sektorn.

Tabell 2. Översikt av ett urval internationella klädföretag och deras lönepolicy.

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

⁵² Urvalet inkluderar 17 norska, 4 svenska, 7 danska och ett spanskt klädföretag.

⁵³ H&M Sustainability Report 2008, http://www.hm.com/no/corporateresponsibility/sustainabilityreporting___csrreporting2.nhtml



	H&M Voice Bestseller	Varner-gruppen	KappAhl Gina Tricot Lindex	Ricco Vero	Zara/Inditex
Lönepolicy	Minimilön eller rådande minimilönestandard.	Lönen skall vara i linje med nationell minimilönestandard eller industrins rådande minimilön och täcka grundläggande "behov" och lite för sparande	Uppmuntrar sina leverantörer att betala en lön som täcker levnadskostnader och lite för sparande	"Det skall vara försvarbara löne- och arbetsförhållanden i leverantörskedjan".	Har förpliktat sig att arbeta för en implementering av levnadslön genom ETI. Har ingått ramavtal med ITGLWF.

Lönekraven hos norska Varner-gruppen, som äger klädkedjorna Bik Bok, Carlings, Cubus, Dressman, Solo, Urban, VOLT, Vivekes, Warehouse och WOW, är något mer oklara. I sin uppförandekod uppger företaget att lönen skall vara tillräcklig för att täcka "grundläggande behov" (eng. basic necessities) och lite för sparande. I samma stycke står det vidare att en minimilön skall vara i överensstämmelse med nationell lagstiftning eller den gällande minimilönestandarden inom industrisektorn. Som tidigare nämnts är problemet med denna formulering att den lagstadgade minimilönen eller rådande lönenivån inom industrin sällan är tillräcklig för att täcka arbetarnas grundläggande behov.⁵⁴ Mot bakgrund av den vaga formuleringen, är det likväl rimligt att anta att minimilönen är det gällande lönestandarden bland Varners leverantörer.

De svenska företagen KappAhl, Gina Tricot och Lindex nöjer sig med att "uppmuntra" sina leverantörer att betala en lön tillräcklig för att täcka levnadskostnader och lite för sparande. Norskägda Ricco Vero är ännu mer abstrakt i sitt ordval och skriver att det skall vara "försvarbara löne- och arbetsförhållanden" i leverantörskedjan.

Företaget som uppvisade bäst lönepolicy i undersökningen är den spanska klädkedjan Zara, som ägs av världens största klädaktör: Inditex Group.⁵⁵ Även om Inditex inte specifikt kallar det för levnadslön i sin uppförandekod, är de förpliktade att arbeta för en implementering av levnadslönestandarden i linje med företagets medlemskap i flerpartsinitiativet Ethical Trading Initiative (ETI). Samtliga ETI-medlemmar är förpliktade att aktivt arbeta för en implementering av levnadslön, men fram till idag finns det få konkreta resultat att peka på.

En annan medlem, klädföretaget Levi Strauss & Co. blev 2007 exkluderade ur organisationen då det framkom att företaget inte ville godkänna lönestandarden.⁵⁶ Förutom medlemskap i ETI har Inditex ingått ett så kallat globalt ramavtal med Textilarbetarinternationalen (ITGLWF) om grundläggande arbetsrättigheter.⁵⁷ I detta avtal förpliktar sig Inditex att inarbeta en lön som täcker "grundläggande behov" för arbetare och dennes familj, samt stödja kollektiva förhandlingar och facklig organisering. Det ambitiösa avtalet omfattar hela företagets leverantörskedja. Inditex levnadslönearbete är i ett tidigt skede och det återstår att se om företaget följer upp sina förpliktelser med implementering. I företagets egen uppförandekod står det fortfarande att företaget skall säkra en minimilön.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 är det enda av företagen som granskats som inte är skandinaviskt. Det är spanskt.

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 levnadslön på dagordningen

Som framgick vid genomgång av de olika flerpartsinitiativens levnadslönspolicy i kapitel 1.9, har tre av flerpartsinitiativen implementerat levnadslön i sina uppförandekoder: brittiska flerpartsinitiativet Ethical Trading Initiative (ETI), Fair Wear Foundation (FWF) och Workers Rights Consortium (WRC). Initiativ för etisk handel (IEH) kräver enbart att "arbetarnas löner skall vara i linje med nationella minimilönebestämmelser eller industrins standard, och alltid tillräcklig för att täcka grundläggande behov", alltså inga krav på levnadslön. Social Accountability International (SAI) har krav⁵⁹ som närmar sig levnadslön, men varken SAI eller IEH sträcker sig lika långt som de två förstnämnda.

ETI har idag mer än 60 medlemmar och en total omsättning på runt 1100 miljarder kronor. Förutom klädföretag som Inditex och Gap, finns det en rad olika typer av företag på ETI:s medlemslista, däribland Body Shop, samt brittiska livsmedelskedjan Marks & Spencer, Sainsbury och ASDA (ägd av Wal-Mart), för att bara nämna några. I ETI:s uppförandekod är levnadslön ett explicit krav.⁶⁰ ETI arbetar inte med en tidsgräns för implementering av uppförandekoden, och det är självfallet svårt att pressa fram progression bland medlemsföretagen.

FWF baserat i Nederländerna och med sammanlagt 67 medlemmar, har i linje med ETI levnadslön i sin uppförandekod.⁶¹ Det är idag fler skandinaviska företag som är medlemmar i FWF: Kwintet, Filippa K, Acne, Odd Molly och det svenska företaget Weekday, som producerar klädmärket Cheap Monday. Weekday blev 2008 uppköpt av Hennes & Mauritz-koncernen. H&M är däremot inte medlem i ETI och har som nämnts tidigare enbart minimilön som krav hos sina leverantörer. Det är inte ovanligt att ett eller flera dotterbolag är medlem i etiska flerpartsinitiativ utan att moderbolaget, eller eventuellt andra syskonbolag är det. Två dotterbolag till världens största leverantör av arbetskläder, Kwintet Group, är till exempel medlemmar i FWF, medan två norska företag i gruppen, Sverre W Monsen och Wenaas har valt att stå utanför. Sverre W Monsen är emellertid en av IEH:s 90 medlemmar.

2.4. Företag som föregångare

I Skandinavien är det speciellt två företag som har utmärkt sig i arbetet med levnadslön; norska Stormberg AS och svenska Dem Collective. Båda företag har i sin företagspolicy gjort levnadslön till den gällande minimilönestandarden för anställda neråt i leverantörskedjan. Företagen har nära samarbete med sina leverantörsfabriker/kedjor för att försäkra att uppförandekoderna följs upp. De två företagen utmärker sig också genom att vara medvetna om hur de själva kan bidra till att förbättra lönerna; exempelvis genom att betala ett högre produktpris, för att ge leverantörsfabrikerna en reell möjlighet att utbetala levnadslöner. Nedan redogörs för hur långt de båda företagen själva menar sig ha kommit i sitt arbete med levnadslön och vilka utmaningar de står inför.

2.4.1. Stormberg AS

Det norska klädföretaget Stormberg AS har sedan det blev etablerat 1998 arbetat aktivt för att säkra goda arbetsförhållanden neråt i företagets leverantörskedja. Stormberg, IEH-medlem sedan 2002, producerar huvudsakligen fritidskläder och skor. Omsättningen 2008 låg på 178 miljoner SEK. Sedan 2006 har omsättningen ökat med 67 %.^{62,63} Stormbergs produktion är uteslutande förlagd i Kina, hos 17 olika leverantörer, som var och en har mellan 4 och 12 underleverantörer.⁶⁴ Enligt företagets uppförandekod skall alla anställda tjäna minst en levnadslön:

⁵⁹ "Lönen för en normal arbetsvecka skall vara tillräckligt stor för att täcka grundläggande behov samt lite extra sparkapital".

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 Siffror hämtade från databasen www.ravninfo.no

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

Allt sedan Stormberg startade sitt levnadslönearbete har företaget insett att de måste betala ett högre inköpspris till fabrikena. Detta för att leverantörsfabrikerna skall ha kapacitet att betala sina anställda en levnadslön. För att säkra att arbetsförhållanden och löner är i överensstämmelse med företagets uppförandekod, genomför Stormberg täta inspektioner, både anmälda och oanmälda. Vid denna typ av fabriksinspektioner görs intervjuer med arbetarna, där företaget undersöker att det ökade inköpspriset faktiskt kommer dem till godo. Stormberg medger att det har funnits tillfällen där pengarna inte har nått fram till arbetarna, utan istället exempelvis använts för att täcka andra kostnader vid produktionsstället. Tanken med de oanmälda inspektionerna är att fånga upp denna typ av missförhållanden, och att företaget och deras underleverantörer skall justera sin företagspolicy för att undgå denna sorts avvik. Lönerna justeras normalt en gång per år, med hänsyn till exempelvis inflation.

Produktion i Kina innebär att varorna inte produceras inom ramen av fri facklig organisering eller kollektivavtal.⁶⁶ I ett försök att tackla denna problematik inhämtar Stormberg information från arbetarna vid intervjuer. På detta sätt bestämmer de hur mycket en levnadslön motsvarar vid varje enskild fabrik.

Stormberg uppger att deras levnadslönestrategi är baserad på ett långsiktigt samarbete med leverantörsfabrikerna. Om företaget upptäcker att deras uppförandekod inte efterföljs, drar det sig inte ur, men gör vad de kan för att leverantörsfabriken skall förbättra förhållandena. Företaget har en nära och kontinuerlig dialog med sina leverantörer om löner och arbetsförhållanden. I ett försök att få kontroll över utbrett övertidsarbete arbetar företaget med att förbättra sin inköpsplanering, så att de undviker ordertoppar och istället får mer förutsägbara beställningar.⁶⁷

2.4.2. Dem Collective AB

Dem Collective AB är ett svenskt klädföretag som etablerades 2003/2004. Skälet till att starta detta lilla men tongivande företaget var, enligt grundarna, bristen på klädesplagg som fullt ut producerats enligt etiska och ekologiska principer.⁶⁸ Då grundarna inte fann någon fabrik på Sri Lanka som betalade arbetarna en lön tillräckligt stor för att täcka grundläggande behov, beslöt de att själva starta upp en. Dem Collective är idag delägare i en fabrik på Sri Lanka där de producerar sina egna märkesvaror, huvudsakligen t-shirts och linnen.⁶⁹ Denna fabrik producerar även kläder för andra svenska klädmärken. Förutom delägarskap i en fabrik har Dem Collective bidragit till etablering av en annan fabrik i västra Sri Lanka, i en landsdel som drabbades hårt av Tsunamikatastrofen 2004. Denna fabrik levererar fortfarande bara till den inländska marknaden. Varje fabrik har cirka 20-25 anställda.

I fabriken som Dem Collective äger får arbetarna en levnadslön efter följande definition:

"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 minimilön i textilsektorn på Sri Lanka var 2004 3200 rupies per månad, eller ca 207 svenska kronor.⁷¹ Utifrån företagets egen definition av levnadslön och i samråd med anställda beslutades det att lönen skulle vara 11 000 rupies, ca 775 norska kronor per månad. Sedan dess har lönen justerats flera gånger årligen, i linje med landets prisutveckling.

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

⁶⁶ Kinesiska myndigheter har de senaste möjliggjort organisering i grupper som är knutna till statliga fackföreningar, men som i praxis opererar mycket fritt. Kilde: China Labor Bulletin, personligt samtal. August 2009.

⁶⁷ Olsen, S. 2009. Årsrapportering til IEH for 2008 Stormberg AS.

⁶⁸ Annika Axelsson, Dem Collective, 7. august 2009. Personligt samtal.

⁶⁹ Fabriken ägs tillsammans med administrativ direktör vid fabriken. De antsälda har förfrågats om de vill bli delägare, men tackat nej.

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

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



De anställda på Dem Collectives fabriker arbetar i genomsnitt 37,5 timmar i veckan.⁷² Arbetstiden är måndag till fredag, från klockan åtta till fem och halv dag på lördagar. Övertidsarbete ska enligt ägarna förekomma mycket sällan och lönen utbetalas på fast tid, något som tillåter de anställda att planlägga sin egen ekonomi. Löneförhandlingar äger rum årligen och idag har alla anställda ett eget sparkonto.

Idag är ingen av de anställda på Dem Collectives fabrik fackligt organiserade. Företagets ledning menar en av de viktigaste orsakerna till detta är att de anställda anser flera av fackföreningarna vara korrupta och opålitliga.⁷³ Dessutom menar de anställda att de kan kommunicera öppet med fabriksledningen. Detta bland annat genom medarbetarsamtal var tredje vecka, där den anställde får framföra sina synpunkter utan fara för någon form av reprimand. Därmed ter sig inte behovet för facklig organisering särskilt stor. De kontinuerliga medarbetarsamtalen bidrog till att lönen justerades upp fyra gånger under 2008 på grund av inflation och stigande matpriser i landet.

Dem Collective utvidgar nu sin verksamhet genom att ingå ett samarbete med producenter i andra låglöneländer. I samarbete med en indisk partner har företaget investerat i etableringen av en fabrik i Indien. Dessutom planerar Dem Collective produktion på fabriker i Tunisien och Egypten. Den sistnämnda fabriken är certifierad av Fairtrade Labelling Organizations International (FLO). Vid etablering av nya produktionssamarbeten företar Dem Collective i vart enskilt fall en värdering av vad en levnadslön motsvarar. Ingen av dessa fabriker betalar idag sina anställda en levnadslön. Dem Collective medger att lönerna vid någon av dessa fabriker är för låga. De arbetar dock aktivt med implementering av levnadslönstandard och menar att det på sikt skall kunna uppnås med nära kommunikation och med den utgångspunkten att fabriksledningen delar företagets värderingar.⁷⁴

Den bomullsråvara som Dem Collective använder är ekologisk och produceras av ett SKAL-⁷⁵ (ekologisk) och FLO-⁷⁶ (etisk) certifierat företag vid namn Agrocel i Indien. Inte heller detta företag betalar idag en levnadslön. I FLO:s uppförandekod står det att en summa på 8 % över världsmarknadspriset på bomull skall betalas. Däremot finns ingen garanti för att denna marginal tillfaller arbetarna direkt; pengarna kan också användas till investering i produktion. Dem Collective säger själva att de arbetar aktivt för att lönerna vid Agrocel ska motsvara en levnadslön. Parallellt har företaget satt igång försök att producera bomull på Sri Lanka.

Dem Collective är idag inte FLO-certifierat, men värderar enligt ägarna att ansöka om att få bli det, för att kunna få medbestämmanderätt i organisationen. Den kanske viktigaste anledningen till att Dem Collective inte ansökt om FLO-certifiering är att standarden är långt svagare än den Dem Collective själv lägger som grund.

Dem Collective växer långsamt och har en långsiktig planering. Enligt dem själva bygger deras strategi kring levnadslönearbetet på denna långsiktighet, på nära uppföljning och kontinuerlig kontakt med produktionsenheterna. De vill vara på plats och med egna ögon se hur arbets- och löneförhållanden är och hur de kan förbättras.

⁷² Dem Collective, 2009. "Goda Arbetsförhållanden".
http://www.demcollective.com/visa.lasso?ukat_id=8000000000031831&kat_id=8450000000009107&mall=utskick.lasso

⁷³ Annika Axelsson, Dem Collective, 7. august 2009. Personligt samtal.

⁷⁴ Annika Axelsson, Dem Collective, 7. august 2009. Personligt samtal.

⁷⁵ SKAL är ett holländskt certifierings- och inspektionsorgan, <http://www.skal.nl>

⁷⁶ Fair Trade Labelling Organizations International (FLO), <http://www.fairtrade.net>



3. Diskussion och rekommendationer

Stigande matvarupriser, parallellt med att lönerna förblir låga, har medfört att lönerna i låglöneländer sjunker i reellt värde. Samtidigt bidrar en osäker världsekonomi till en komplicerad situation för många arbetare i syd. Pressen på arbetare och deras löner är därför större än tidigare. Många klädföretag i väst har haft minskad omsättning och har tvingats sänka priserna för att locka konsumenter. Samtidigt är det flera lågpriskedjor som ökat sin omsättning, på bekostnad av specialprodukter och märkesvaror.⁷⁷ Detta bidrar till att marginalerna pressas och konsekvensen blir en ökad press på arbetarnas löner längre ned i leverantörskedjan. Om lönerna var oacceptabelt låga innan matvarupriserna steg och finanskrisen slog in, finns det nu ännu fler anledningar till att läget har förvärrats. Lönerna i många länder är extremt låga, men företag, konsumenter, inköpare och politiska institutioner kan alla bidra till att vända dagens situation.

Föregångarna visar vägen

Norska Stormberg och svenska Dem Collective arbetar båda aktivt med implementering av levnadslön i sina leverantörskedjor. Ett gemensamt drag i deras arbete med levnadslön är en öppen och kontinuerlig dialog med deras respektive leverantörsfabriker, parallellt med tät uppföljning av arbetet. Företagen har emellertid olika tillvägagångssätt: Som ett mellanstort företag, som inte själva äger produktionen, baserar Stormberg sig på så kallade "audits"; förannmälda eller oanmälda inspektioner. På detta sätt kontrollerar företaget om lönerna faktiskt motsvarar en levnadslön, i linje med de krav som finns deklarerade i uppförandekoden. Om det vid intervjuer skulle framkomma oegentligheter tas detta upp med fabriksledningen som måste utföra åtgärder för att försäkra sig om att de håller sig till Stormbergs uppförandekod.

Dem Collective har fram till idag dragit fördel av att vara en relativt liten producent, med en fabrik som de äger själva. De har diskuterat sina synpunkter och sin uppförandekod med fabrikschefen (och delägaren), och hållit tät kontakt med fabriken, bland annat med långa och flitiga besök. De sista åren har företaget dock expanderat sin verksamhet och är i färd med att etablera produktion i flera andra länder. Utmaningarna en utvidgning skulle innebära, relaterade till arbetsförhållanden och lön, kommer de också i framtiden lösa genom dialog.

Båda företagen erkänner dock att deras arbete med att etablera en levnadslön inte är fullständig och lägger tonvikt på att det är en kontinuerlig process. Stormberg justerar till exempel bara lönerna en gång om året, medan inflation kan förändra realvärdet av fabriksarbetarnas löner på betydligt kortare tid. Dem Collective å andra sidan justerade upp arbetarnas löner på Sri Lanka fyra gånger 2008 för att tillmötesgå prisförändringar där. Arbetarna på Dem Collectives fabriker erhåller en levnadslön, men i takt med att företaget expanderar har det blivit en utmaning att se till att underleverantörer och samarbetspartner betalar ut en levnadslön till sina anställda.

Jämfört med de 25 klädföretag som har gått igenom i denna undersökning är Stormberg och Dem Collective föregångare när det gäller levnadslön. De andra har antingen ingen levnadslönepolicy alls, eller så förlitar de sig på att medlemskap i ett flerpartersinitiativ skall vara tillräckligt. Stormberg och Dem Collective däremot, har genom sitt engagemang över flera år, visat att det är fullt möjligt att helt eller delvis implementera en levnadslönstandard, oavsett om man är en liten eller större aktör. En viktig förutsättning är dock att inse det egna ansvaret för att höja lönerna och att man gentemot sina samarbetspartner visar att man menar allvar.

3.1. Levnadslön – vägen framåt

Granskningen av skandinaviska klädföretag visar att lönepolicyn i uppförandekoderna skiljer sig markant mellan de olika företagen. Fler och fler företag arbetar idag med uppförandekoder. Emellertid är lönekraven begränsade på det sättet att de normalt endast ställer krav på minimilön eller "rådande lönstandard för industrin". Nedan listas fem rekommendationer för en snabb höjning av lönerna i företagens respektive leverantörskedjor:

1. *Anta en uppförandekod*

⁷⁷ <http://www.dn.no/privatokonomi/article1652783.ece>, <http://e24.no/makro-og-politikk/article3136125.ece>



En uppförandekod är en etisk standard som ett företag upprättar för att tydliggöra vilka villkor som skall vara gällande på leverantörsfabrikerna som man köper varan ifrån. För de företag som idag inte har en uppförandekod, är det första uppenbara steget mot bättre arbetsvillkor nedåt i leverantörskedjan att utarbeta och anta en uppförandekod. Samtidigt måste de bygga upp kompetens runt etik och arbetsförhållanden internt i den egna organisationen. Ett medlemskap i ett etiskt flerpartsinitiativ, som exempelvis det norska Initiativ för etisk handel (IEH) eller det nederländska Fair Wear Foundation (FWF), med speciell kompetens och erfarenhet inom området, kan vara ett bra redskap för företag som inte tidigare har berört denna typ av problemställningar.

2. *Samarbete och flerpartsinitiativ*

Ansvaret för högre löner i låglöneländer ligger självfallet inte uteslutande på företag i väst. Även om kläd- och textilsektorn är en köparens marknad, har företagen sällan ensam inflytande över alla led och processer hos sina leverantörer. Det är mycket få leverantörsfabriker som levererar uteslutande till ett beställande företag, med undantag från företag som äger hela eller delar av fabriken. För att uppnå stabila och långvariga förändringar i form av högre löner och bättre arbetsvillkor är det därför mycket viktigt med land- eller sektorbaserade samarbeten mellan klädföretag. Företagen bör samtidigt arbeta för en kontinuerlig förbättring av nationell lagstiftning och avtal, samt stödja en etablering av ett internationellt ramverk och en etisk minimistandard för att stoppa "kapplöpning mot botten".

Löner samt fackliga rättigheter bör vara nyckelfaktorer vid val av leverantörer. Företag i väst bör därför identifiera gemensamma leverantörer och initiera ett samarbete för att tillsammans höja lönerna vid fabrikerna. En lösning kan vara att etablera en "pool" eller ett urval fabriker med acceptabla arbets- och löneförhållanden, som får agera föredömen.⁷⁸ Ett sådant grepp förutsätter emellertid att normal konkurrens upprätthålls.

Ett flerpartsinitiativ kan vara ett bra verktyg för att koordinera denna typ av samarbete mellan klädföretagen. Det är viktigt att understryka att vi här diskuterar ett samarbete kring arbetarnas minimilöner och anständiga arbetsvillkor, inte om produktionskostnader – något som skulle strida med internationell konkurrenslovgivning.

3. *Implementera levnadslön*

Levnadslön måste vara ett explicit krav i företagets uppförandekoder. Det bör göras en konkret plan för implementering av levnadslön nedåt i leverantörskedjan. Under inväntande av en internationellt accepterad definition av levnadslön, bör företagen börja använda sig av "lönestegen". Man bör kartlägga existerande lönestandarder, samt sociala indikationer som till exempel fattigdomsgräns, och utifrån dessa fastställa ett nytt mål, en ny minimilönestandard. På detta sätt kan lönerna öka och gapet mellan en otillräcklig lön och en levnadslön minska. Parallellt bör det utarbetas ett sätt på vilket levnadslön kan beräknas. Ett av följande sätt är att föredra:

- Nationella, regionala eller lokala förhandlingar mellan representanter för arbetarna och industrin
- Förhandlingar på fabriken
- Forskningsbaserade beräkningar av "grundläggande behov" i samarbete med flerpartsinitiativ

Företagen bör etablera effektiva och trovärdiga sätt att övervaka lönerna på, för att kontrollera att arbetarna får den lön som de har rätt till. Speciellt fokus bör riktas mot arbetarna utanför fabrikerna, det vill säga hemarbetare och arbetare inom den informella sektorn. En levnadslön måste också gälla för dessa arbetare.

En levnadslön skall:

- täcka de grundläggande behoven samt lite extra till sparande
- vara baserad på normal arbetstid, utan övertid (normal arbetsvecka = 48 timmar)
- ta hänsyn till försörjningsbördan och täcka familjemedlemmars grundläggande behov

⁷⁸ Peter Williams. April 2009. Personligt samtal.



- [implementering skall] börja med de lägst avlönade arbetarna
- täcka också arbetare med korttidskontrakt, provisionsarbetare, tillfälliga kontrakt, hemarbetare och arbetare i informell sektor

Det är viktigt att understryka att "lönestegen" är en tillfällig lösning för att snarast höja lönerna. Det är samtidigt viktigt att hålla fast vid målet, en levnadslön, och aktivt arbeta för en realisering av denna.

4. *Fokusera på fackliga rättigheter*

Företagen måste klart och tydligt kräva organiserings- och förhandlingsrätt längre ned i leverantörskedjan; en central faktor för ett långvarigt och stabilt levnadslöneprojekt. En reell förhandlingsmöjlighet för fabriksarbetarna är en förutsättning för ett vällyckat levnadslönearbete. Representanter för arbetarna måste vara involverade i utvecklingen och implementeringen av projektet för att säkra kontinuitet och långsiktighet i arbetet. Inköpare i väst har ett ansvar för att underlätta för fri facklig organisering och kollektiva förhandlingar hos sina leverantörsfabriker. Nya leverantörsfabriker, och helst också existerande, bör teckna en "organiseringsrättsgaranti", samt ett avtal om fri tillgång på alla arbetsplatser för fackföreningar. Dessutom bör de förplikta sig att förhandla när fackföreningar finns på plats. Samtidigt bör det finnas klagomålsmekanismer och möjlighet för anställda, lokala frivilliga organisationer och fackföreningar, utbildas om och i facklig organisering och kollektiva förhandlingar.

Inköpare bör gentemot underleverantörer understryka vikten av att dessa krav efterlevs, lägga vikt på att goda arbetsförhållanden utgör ett försprång konkurrensmässigt, samt signalera att fri facklig organisering är en viktig faktor för ett framtida samarbete.

Genom att producera i länder som Kina och Vietnam, där ovan nämnda rättigheter är begränsade, blir det mer problematiskt att främja fri organiseringsrätt och kollektiva förhandlingar. Det finns dock alternativa framgångssätt, bland annat kan företag upprätta alternativa kanaler (eng.: "parallell means") där arbetarna ges utrymme att forma egna arbetsbetingelser, till exempel genom etablering av hälso- och säkerhetskommittéer.

5. *Förändra inköpsstrategin*

Genom att ställa etiska krav, men samtidigt behålla gamla inköpsmetoder, riskerar företagen att undergräva sina egna uppförandekoder. I hållande press på pris och krav på snabbare leveranstider kommer sannolikt att bidra till mer övertid, lägre lön och generellt sämre arbetsförhållanden i leverantörskedjan. Krav från företag i väst om högre löner och bättre arbetsvillkor måste ske i takt med att företagen också ändrar sin egen inköpsstrategi. Följande tilltag bör göras:

- Långsiktiga kontrakt; företag i väst bör ingå långsiktiga samarbeten och avtal med sina leverantörsfabriker. Att förbättra arbetsförhållanden är en kontinuerlig process, och för att leverantörerna skall investera i etik måste de ha en försäkring om att företaget inte förflyttar produktionen efter några månader.
- Kartlägga priser och lönenivå; företag bör försäkra sig om att det faktiskt är möjligt för leverantörsfabrikerna att betala en levnadslön med den summa de får för produktionen. Företagen måste vara beredda på att betala högre styckpris för sina varor.
- Produktivitetsförbättringar och bättre planering; företaget kan bidra till att reducera övertid och effektivisera produktion genom att förbättra den egna produktionsplaneringen. Detta skulle också reducera eventuellt användande av underleverantörer och arbetare i den informella sektorn. Dessutom bör man erbjuda leverantörsfabriken bidrag till bättre produktionsplanering och utveckling av HR-system, välfärdssystem och arbetskonsultation. Det är samtidigt viktigt att uppmuntra leverantörsfabrikerna och ge dem incitament för upptriktighet om t.ex. övertid.
- Företagen bör offentlighetsgöra sina leverantörslistor; på detta sätt kommer det bli lättare för lokala fackföreningar och arbetsrättsorganisationer att få tillgång till fabrikerna. Samtidigt kommer en transparens nedåt i leverantörskedjan inge större trovärdighet.



6. Andra förhållanden

Vid implementering av levnadslön är det viktigt att vara uppmärksam på att det inte går till kostnader av andra typer av välfärdsförmåner. Inköpare måste se till att välfärdssystem som föräldraledighet, pensionsrättigheter, subsidierad mat etc. upprätthålls. Arbetstiden bör övervakas noggrant, så att högre lön inte kompenseras med mer övertid. En levnadslön skall utbetalas för en normal arbetsvecka, det vill säga högst 48 timmar arbete per vecka.

3.2. Flerpartsinitiativens roll

Flerpartsinitiativen är ett viktigt verktyg för företag att adressera de arbetsrättigheter och lönekrav som har diskuterats ovan. För de företag som ännu inte har infört levnadslön som en del av sin uppförandekod, är ett viktigt första steg att konkretisera detta, för att sedan kunna sätta det i praxis. Det måste satsas på levnadslön. ETI, FWF och WRC har visat att det är fullt möjligt att få företag att vidta åtgärder och ställa krav, även om den största delen av jobbet är att få initiativens medlemmar att arbeta praktiskt med frågan. Ändå är det värt att nämna att bara ett företag, Levi Strauss & Co., lämnade ETI då initiativet beslutade sig för att fokusera på levnadslön.

De olika flerpartsinitiativen spelar en viktig roll vad gäller att underlätta och bistå sina medlemmar i de hinder de stöter på i arbetet med implementering av levnadslön. Det innebär bland annat att se till att det råder transparens och öppenhet runt rapporteringar, och att bistå företagen med underlättande för facklig organisering och upprättelse av kollektivavtal.

För att bidra till att deras medlemmar snarast sätter levnadslön på dagordningen och sätter igång arbetet med en implementering av lönestandarder bör flerpartsinitiativen:

1. Implementera levnadslön i sina uppförandekoder och binda sina medlemmar att implementera levnadslön inom en viss avgränsad tidsperiod.
2. Bistå medlemmarna i att utarbeta en lönestege som inkluderar en levnadslönstandard för arbetare i olika sektorer, regioner och länder.
3. Underlätta samarbete mellan inköpare för att kunna identifiera gemensamma leverantörer/leverantörsfabriker, så att dessa tillsammans kan höja lönerna.
4. Utarbeta ett bra verifikationssystem för sina medlemmar, till exempel för att säkra att ett höjt produktpris och/eller en produktionsförbättring speglar sig i höjda löner för arbetarna.
5. Underlätta etablering av en förhandlingsstruktur så att fabriksledningen och fackföreningar kan integrera levnadslöneelementet i existerande lönesystem.
6. Beställa en eller flera fristående studier av smala produktionsmetoder ("lean production") för att värdera hur de kan bidra till att täcka kostnadsökning relaterat till högre löner, utan att detta går ut över arbetarnas välfärd.

3.3. Den fackliga rörelsens roll

Lokal, nationell och internationell fackföreningsrörelse kommer framöver att spela en central roll i arbetet med en lön att leva på. Där arbetarna ges möjlighet till fri facklig organisering kommer det att bidra till långsiktiga förändringar.

Klädföretag kan pressa på för bättre arbetsvillkor med goda resultat. Men utan fackföreningar är de anställda beroende av företagets goda intentioner och åtgärder.

Närvaron av fackföreningar i producentländerna är ett resultat av en demokratisk process. De bidrar till öppenhet på arbetsplatsen, ger handlingsmöjligheter mot ett gemensamt mål och styrker tron på att det är möjligt att få till förändringar till de anställdas fördel.

Här följer några förslag till vad fackföreningsrörelsen i Skandinavien och på andra ställen kan göra för att stötta arbetet för en levnadslön:

1. Fackföreningsrörelsen i många låglöneländer har knappa resurser. En enda större satsning på samarbete mellan fackföreningar i rikare länder och fackföreningar i låglöneländer kan bidra till erkännande, synlighet och genomslagskraft hos de sistnämnda.



2. I många flerpartsinitiativ, som till exempel Initiativ for etisk handel, Ethical Trading Initiative och Fair Wear Foundation, är fackförbund representerade i styrelsen. Detta är ett sammanhang där fackförbundens fokus på en lön som går att leva av kan ge mycket positiva ringar på vattnet. Fackföreningar bör ställa krav på att initiativets etiska riktlinjer ska omfatta en levnadslön – och en plan för implementering inom en klart definierad tidsram. Detta kommer att lägga en viktig grund för mer rättvisa lönevillkor hos leverantörerna.
3. I några av de större klädföretagen har fackföreningsrepresentanter en fast plats i företagets styrelse. Detta kan ge en unik möjlighet att påverka företaget med hänsyn till vilken lönepolicy som gäller för leverantörskedjan och en anledning till att knyta direkta kontakter med fackföreningar på leverantörsfabriken och/eller på nationell nivå.
4. Den fackliga rörelsens möjlighet att påverka företag till att ingå globala ramavtal, som därigenom gäller hela företagets verksamhet, bör nyttjas där det är möjligt. Detta gäller inte minst företag där den norska staten finns representerade på ägarsidan.
5. Norska fackföreningars stöd till initiativ som arbetar för levnadslön är mycket viktigt. Detta kan röra sig om kampanjer eller aktioner där levnadslön står överst på agendan. Asia Floor Wage Campaign är det senaste och kanske mest ambitiösa exemplet, och kommer få större genomslag för sina krav om internationell fackföreningsrörelse stöttar kampanjen.
6. Prioritera levnadslön som tema och politiskt mål inom trepartssamarbetet för den norska regeringens strategi för anständigt arbete. (Decent Work Strategy)
7. Sluta upp kring en ändring av ILO:s konvention 131 till att explicit gälla en levnadslön – och på sikt göra den till en ny kärnkonvention, se punkt 3.5

3.4. Statens roll

Hur kan stater arbeta för en levnadslön? Även om en levnadslön berörs i ILO konvention nr. 131 är inte paragrafen tillräckligt explicit för att anställda och fackföreningar kan förhandla sig till en levnadslön med den som utgångspunkt. En annan nackdel med denna konvention är att den inte är en del av de åtta kärnkonventionerna, och därför enbart gäller i de, av FN:s medlemsländer, som undertecknat den specifika konventionen.

ILO har senare riktat mer fokus på låga löner och en otillräcklig minimilön. Norska staten bör tillsammans med andra länder ta rollen som levnadslönsambassadör och uppmuntra detta arbete. Detta gäller särskilt i förhållande till regeringens strategi för anständigt arbete där konkreta steg för arbetet med en lön som går att leva av kan tas fram.

De bör föreslå att konvention nr. 131 blir en kärnkonvention och arbeta politiskt för att detta ska ske. En naturlig uppföljning vore att utvidga den definition som idag föreligger så att den motsvarar en levnadslön.

Norska staten bör på samma linje framföra samma hållning gentemot OECD och arbeta för att lön generellt och levnadslön specifikt blir ett centralt tema med hänsyn till revision av OECD:s riktlinjer för multinationella företag.

Staten bör vidare stärka insatsen uppemot länder som Kina, Burma och Vietnam, där rätten till fri organisering och kollektiva förhandlingar är begränsade. Dessa länder bör uppfordras till att inta en öppen och positiv inställning till fria fackföreningar och tillåta kollektiva förhandlingar. Parallellt med uppfordringar och politisk press, bör norska staten i samarbete med andra länder också stödja utveckling av alternativa organisationsformer med ett långsiktigt mål om att alla arbetare skall säkras rätten till att organisera sig och bilda fria fackföreningar.



Källor

- 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.