

FAIR TRADE CENTER

Rena Kläder

Clean Clothes
Campaign Sweden



**HAR MODET
MODET ATT HÖJA
LÖNERNA?**

Innehåll

SAMMANFATTNING	4
SYFTE	5
HUR RAPPORTEN HAR GENOMFÖRTS	5
BAKGRUND	7
ARBETARE PÅ SRI LANKA SÖRJER	11
HUR ARBETAR DE NIO STÖRSTA SKANDINAVISKA MODEFÖRETAGEN MED LÖNEFRÅGAN?	15
FEM MODEFÖRETAG SOM ÄR BSCI-DELTAGARE (GINA TRICOT, LINDEX, MQ, RNB RETAIL AND BRANDS, ÅHLÉNS)	16
H&M	21
INDISKA	30
KAPPAHL	32
VARNERGRUPPEN	34
SLUTSATSER	37
REKOMMENDATIONER	40
REFERENSER	41
ENKÄTFRÅGOR OM LÖNER	43

© FAIR TRADE CENTER & RENA KLÄDER November 2011

Christopher Riddselius (huvudförfattare), Ulrika Molin och Catrin Rosquist
Framsidesbild: Klädarbetare i Kambodja på väg från fabriken, Will Baxter

Fair Trade Center är en ideell förening vars övergripande mål är att främja rättvis handel med låglöneländer och därmed ge alla länder möjlighet att uppnå en hållbar utveckling. Föreningen granskar och för dialog med svenska företag och arbetar med konsumentupplysning och kampanjer. www.fairtradecenter.se

Rena Kläder är ett nätverk som arbetar för bättre arbetsvillkor för de som tillverkar våra kläder, skor och textilier. Det består av Svenska Kyrkans Unga, Röda Korsets Ungdomsförbund, IF Metall, Handelsanställdas förbund, Fair Trade Center, Kooperation Utan Gränser, Vision och Emmaus Stockholm. Nätverkets syfte och mål är att förbättra villkoren för de människor som syr våra kläder och skor. www.renaklader.org

Denna rapport har finansierats med stöd från Forum Syd och Sida, som dock ej medverkat vid utformningen och inte tar ställning till skriftens innehåll.

Sammanfattning

Klädarbetare i låglöneländer, som producerar plagg till många av de stora skandinaviska klädföretagen, ser en höjd lön som en viktig åtgärd för att förbättra sin levnadsstandard. Idag är det vanligt att klädföretagen har krav i sina uppförandekoder på att leverantörerna ska betala ut lagstadgad minimilön. I flera av de klädproducerade länderna når dock inte minimilönen upp till FN:s fattigdomsnivå på 2 USD per dag och täcker sällan de grundläggande behov som arbetare har. En följd av att lönen är så låg är att arbetare måste arbeta många dagar i streck, under långa arbetspass, för att klara sig.

Fair Trade Center och Rena Kläder anser att alla klädföretag har ett ansvar för att de som arbetar i företagets leverantörsled ska ha en lön som går att leva på, en levnadslön. Det existerar ingen internationell accepterad definition för vad en levnadslön är, men en vanlig är ”en lön som täcker de grundläggande behov en familj har, såsom mat, rent vatten, husrum, kläder, utbildning för barn, sjukvård samt lite extra för sparande och/eller oförutsedda utgifter.”

I denna granskning har nio modeföretag på den svenska marknaden undersökts: H&M, Lindex, Indiska, KappAhl, Varnergruppen, Gina Tricot, RnB Retail and Brands, MQ och Åhléns. Klädföretagen deltog i början av september 2011 i ett dialogmöte som Fair Trade Center och Rena Kläder arrangerade om företagets förutsättningar för att implementera en lön som går att leva på. Företagen konstaterade att lönerna är för låga men att de inte vet hur de ska gå vidare i frågan.

Denna rapport visar att de granskade modeföretagen arbetar i begränsad utsträckning för att lönerna ska öka för arbetarna som är anställda i deras leverantörsled. I jämförelse med företag från andra länder, exempelvis modeföretag på den brittiska marknaden, ligger skandinaviska efter i arbetet med att implementera en levnadslön i sina leverantörskedjor. Endast två av företagen har påbörjat detta arbete, H&M och Varnergruppen, genomför lönekartläggningar i vissa av sina produktionsländer för att klargöra lönenivåer. Varnergruppen har även påbörjat införandet av ”right to organize”-garantier i Indien.

De nio tillfrågade företagen har olika syn på lönefrågan och visar även olika grad av transparens. Centrala delar för att lönerna ska öka är att företagen arbetar för fackliga rättigheter vilket innebär fri organisering och rätten att förhandla kollektivavtal.

I företagets inköpsmetoder bör lönenivåer ingå som en självklar parameter för val av leverantör och företagen bör gynna leverantörer, där lönerna är högre i förhållande till resten av branschen. H&M och MQ är två av de granskade företagen som har påbörjat arbetet för att inköpsstrategier ska ge positiv effekt på arbetsvillkoren hos deras leverantörer.

Lönefrågan är en av de mest betydelsefulla frågorna för att lyfta arbetare ur ekonomisk fattigdom. Idag finns det få rättfärdiga argument, för att klädföretag inte kan skapa förutsättningar för att arbetare i leverantörsleden får höjda löner.

Syfte

Syftet med denna rapport är undersöka om och i så fall hur skandinaviska modeföretag arbetar för att hitta hållbara, långsiktiga lönesystem som säkerställer goda arbets- och levnadsvillkor för arbetare som är anställda i företagens leverantörskedjor. Rapporten ger även förslag på hur företagen kan arbeta för att påskynda detta arbete.

Rapporten kan utgöra ett underlag för kommunikationen gentemot konsumenter som vill få mer information om vilka åtgärder svenska modeföretag har vidtagit i lönefrågan. Studien ska även uppmärksamma problem som fortfarande kvarstår med syfte att konsumenter ska utöva påtryckningar på svenska modeföretag att stärka sitt arbete i lönefrågan för de anställda i företagens leverantörskedjor.

Att höja lönerna till en nivå som gör att arbetare får en lön som går att leva på ses ofta som högsta prioritet av anställda i i låglöneländer.

Hur rapporten har genomförts

I studien ingår de nio största modeföretagen på svenska marknaden, H&M, Lindex, KappAhl, Gina Tricot, Indiska, Varnergruppen, RnB Retail, MQ och Åhléns¹. H&M och Lindex valdes båda ut till djupintervjuer för denna rapport, dels för att de är två av de största aktörerna på den svenska marknaden, dels för att de uttryckligen, i hållbarhetsredovisningar² de senaste åren har uttryckt sig vilja arbeta mer ingående med lönefrågan. Ytterligare ett motiv är att båda företagen har leverantörer på Sri Lanka, som utgör en fallstudie i rapporten. På Fair Trade Center och Rena Kläders initiativ fick företagen intervjufrågorna en tid innan intervjuerna.

I början av sommaren 2011 fick samtliga nio företag en förfrågan om att besvara en första enkät om företagets lönearbete. Syftet med enkäten var att kartlägga vilka problem företagen identifierat i lönearbetet genom sina kontroller. Några av företagen meddelade efter några dagar att informationen Fair Trade Center och Rena Kläder frågade efter var "för komplex", "för svår att ta fram" och att "Fair Trade Center och Rena Kläder låg före sin tid" och samtliga företag meddelade slutligen i ett gemensamt brev att "vissa uppgifter inte gick att ta fram" och för de uppgifter som gick att ta fram skulle det kräva "ett stort manuellt arbete".

Företagen ville istället ha ett möte för att klargöra för Fair Trade Center och Rena Kläder hur de arbetar i lönefrågan och vad de såg för utmaningar i lönefrågan. I början av september hölls därför ett dialogmöte i Stockholm där samtliga nio modeföretag deltog. Kort innan mötet genomfördes en djupintervju med H&M och samma dag som intervjun ägde rum meddelade samma företag offentligt att det skulle genomföra en lönekartläggning genom Fair Wage Network³. Fair Trade Center och Rena Kläder intervjuade endast H&M då Lindex avböjde. Lindex erbjöds även att svara på frågor via e-post men företaget nekade fortfarande att svara på frågorna. Övriga sju modeföretag fick en enkät med frågor. Endast några av företagen besvarade enstaka frågor av enkäten.

1 Habit nr 9 2010, s. 41

2 Se Lindex hållbarhetsredovisning 2009 och H&M:s hållbarhetsredovisning 2010.

3 H&M Pressmeddelande 2011-09-01, http://about.hm.com/se/press/pressmeddelanden/___prfinance.nhtml?pressreleaseid=596521

Informationen om företagen kommer från dialogmötet i september 2011, intervju, e-post- och telefonkontakt eller från företagens CSR-rapporter. Informationen till avsnittet i rapporten om Sri Lanka är huvudsakligen insamlad genom intervjuer gjorda med frivilligorganisationer och fackföreningar på Sri Lanka under juli 2011. Dessutom bygger rapporten på material från olika fackföreningar, frivilligorganisationer, flerpartsinitiativ och akademiker. Det har inte genomförts några besök hos leverantörer till företagen i arbetet med denna rapport.

En indisk klädarbetares kassabok

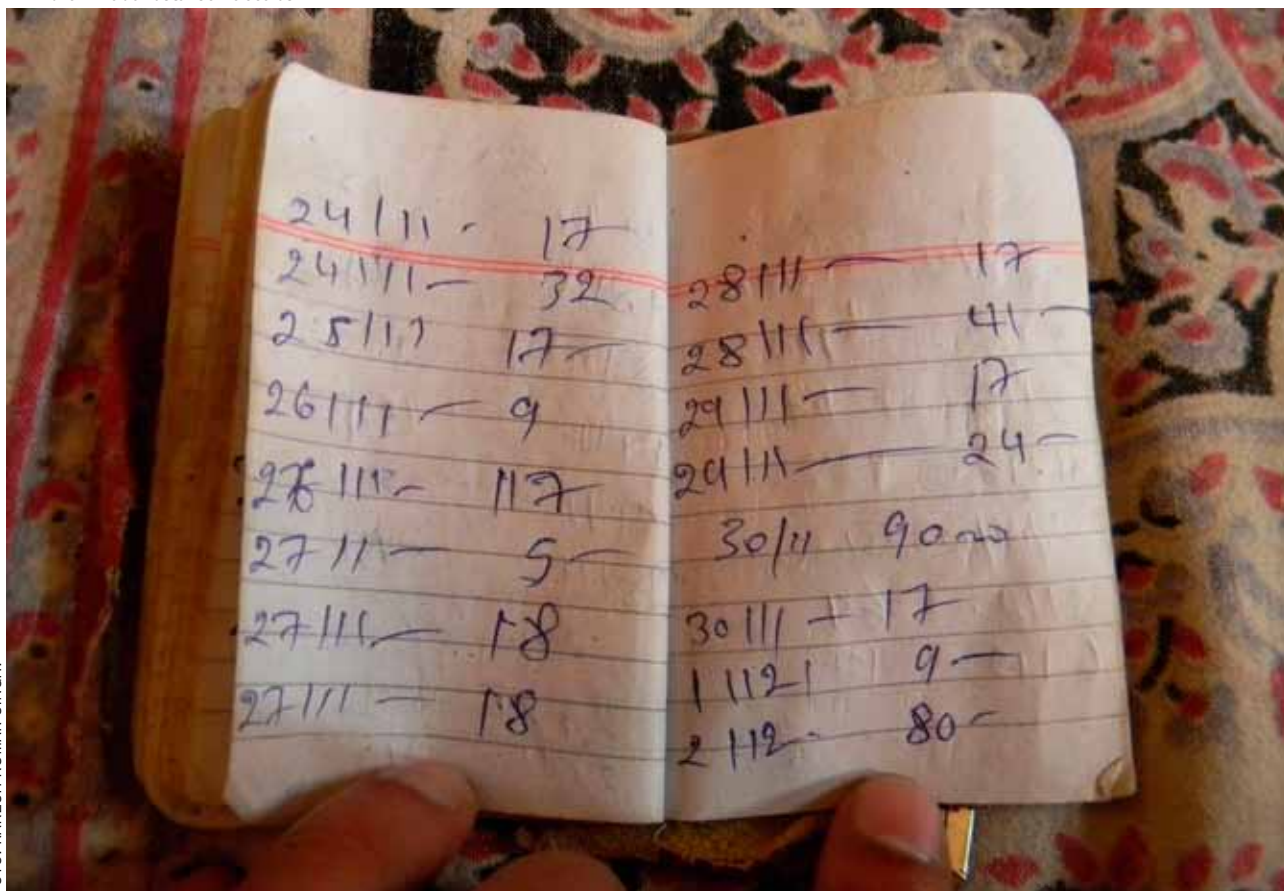


FOTO: RAKESH KUMAR SINGH.

Bakgrund

I många länder där kläder för den svenska marknaden produceras är minimilönen låg och täcker sällan de grundläggande behov som arbetare har. Det medför att arbetare måste arbeta långa arbetspass och många dagar i sträck för att täcka grundläggande behov.⁴ FN-organet för arbetsrätt International Labour Organisation (ILO), som sätter arbetsrättsliga standarder skriver att "minimilön ska bestå av en del i en policy med syfte att överbrygga fattigdom och försäkra behov för arbetare och deras familjer"⁵. Meningen med lagstadgade minimilönen är att de ska täcka ett socialt skydd för sårbara och icke-organiserade kategorier av arbetare. De typiska basbehoven är mat, husrum, kläder, tillgång till offentlig service såsom utbildning, sjukvård och transport.⁶

Den nationella lagstadgade minimilönen i många asiatiska länder är i många fall otillräcklig för att hålla en familj på fyra personer över FN:s fattigdomsgräns på 2 USD per dag, motsvarande cirka 13 SEK⁷. Många regeringar sätter nivån för minimilön under en tillräckligt hög nivå för att försörja en arbetare och dess familj. Löner som ger förutsättningar för en hygglig levnadsstandard ses som ett möjligt hinder för utländska företag att investera i landet.⁸ I flera länder når inte minimilönen upp till internationella fattigdomsnivåer. Dessutom är levnadskostnaderna ofta höga i många produktionsländer⁹. I till exempel Gurgaon i Indien, där den utbetalade lönen är cirka 4 349 INR¹⁰, är de månatliga kostnaderna för en arbetare mellan cirka 3 000 INR och 8 500 INR¹¹ utan att sjukvård, utbildning eller sparande är inräknat.¹²

TRENDER DE SENASTE ÅREN

Inom klädindustrin har det, under de senaste åren, skett en del större förändringar som har påverkat företags produktion och arbetet med företags sociala ansvar. Det pågår ett skifte där många av klädföretagens produktionsländer även håller på att bli länder för försäljning för företagen. Till exempel planerar H&M att expandera i Thailand och Indonesien under 2012¹³. I frågorna om klädföretags sociala ansvarstagande har allt mer fokus riktats mot lönefrågan från såväl frivilligorganisationer, fackföreningar och flerpartsinitiativ. Det gäller exempelvis inom flerpartsinitiativet Fair Labor Association

4 International Textile Garment and Leather Workers' Federation. 2011. An Overview of Working Conditions in Sportswear Factories in Indonesia, Sri Lanka & the Philippines. <http://www.itglwf.org/lang/en/documents/ITGLWFSportswearReport2011.pdf> eller Steindal, E H. 2009. Syr kläder för småpengar - Varför levnadslön måste ersätta minimilön i klädindustrin. <http://www.renaklader.org/sites/default/files/material/Rapport%20levnads%20C3%B6n%20091005.pdf>, eller Maher, S. Taking Liberties: the story behind the UK high street, War on Want, Clean Clothes Campaign, <http://www.waronwant.org/attachments/Taking%20Liberties%20single%20pages%20web.pdf>

5 International Labour Organisation. 1996., p. 439 citerat av Anker, P. (2005). A new methodology for estimating internationally comparable poverty lines and living wage rates. Working Paper No. 72. International Labour Organisation, Geneva. (från Asia FloorWage. 2009. Stitching a decent wage across borders, s. 14. <http://www.cleanclothes.org/resources/recommended/stitching-a-decent-wage-across-borders-the-asia-floor-wage-proposal>

6 För en diskussion se: International Labour Organisation. 1977. World Employment Conference Meeting Basic Needs: Strategies for Eradicating Mass Poverty and Unemployment. Geneva: International Labour Organization

7 Konverterat från USD på <http://www.xe.com> 2011-11-03

8 Asia FloorWage. 2009. Stitching a decent wage across borders, s. 14. <http://www.cleanclothes.org/resources/recommended/stitching-a-decent-wage-across-borders-the-asia-floor-wage-proposal>

9 International Textile Garment and Leather Workers' Federation. 2008. Bargaining for a living wage a trade union guide. Bryssel, Belgien, s. 7. <http://www.itglwf.org/lang/en/documents/BargainingforaLivingWage.pdf>

10 Motsvarande cirka 583 SEK. Konverterat från INR på <http://www.xe.com> 2011-11-03

11 Motsvarande cirka 397 SEK respektive 1125 SEK. Konverterat från INR på <http://www.xe.com> 2011-11-03

12 Maher, S. Taking Liberties: the story behind the UK high street, War on Want, Clean Clothes Campaign, <http://www.waronwant.org/attachments/Taking%20Liberties%20single%20pages%20web.pdf>

13 Habit. 2011. H&M ökar expansionstakten. 2011-09-29, <http://www.habit.se/iuware.aspx?pageid=1780&ssoid=144299>

(FLA) som har arrangerat flera intressentforum med fokus på löner. På det senaste som arrangerades i Turkiet i juni 2011 sa förbundsdirektören Auret van Heerden att det råder konsensus bland företag, civilsamhället, akademiker och andra att lönefrågan utgör en kritisk del i relationen mellan arbetstare och arbetsgivare. Han menar även att frågan är högst upp på CSR-agendan och att de tidigare diskussioner som fokuserat på minimilöner har spruckit. Van Heerden framhåller att lönefrågan inte kan vara en enskild del på audit checklist¹⁴ utan att grundorsakerna till de låga lönerna inom industrin måste utredas. Vid intressentforumet enades deltagarna, som utgjordes av bland annat akademiker, företag, representanter från internationella organisationer och frivilligorganisationer, att samarbeta för att hitta lösningar i lönefrågan.¹⁵

De senaste åren har priset på bomull höjts¹⁶. Det är, precis som lönefrågan, en parameter som kan påverka företagets relation med leverantörer. En annan trend är att vi har sett arbetarprotester i flera asiatiska länder. Förra årets besked om lägre än förväntad höjning av minimilönen i Bangladesh till 3 000 Taka¹⁷ ledde till massdemonstrationer. Flera fabriker stängdes och hundratals arbetare och arbetsrättsaktivister arresterades. I Kambodja deltog tusentals arbetare i en nationell strejk som krävde att minimilönen skulle höjas till 93 USD¹⁸ i månaden. Hundratals arbetare är fortfarande avstängda från sina arbeten som ett resultat av detta.¹⁹



Klädarbetare i Bangladesh på 1:a maj 2011 i demonstration för levnadslön

FOTO: NATIONAL GARMENT WORKERS FEDERATION, BANGLADESH.

I Kina, i de områden där mycket av den kinesiska arbetskraftsintensiva produktionen har varit förlagd, är det sedan några år arbetskraftsbrist. Generellt sett har östra Kina förlorat sin dragningskraft på grund av högre priser på varor och höga levnadskostnader medan mellanvästra områden har blivit mer attraktiva på grund av höjda löner och relativt låga levnadskostnader. Därför har en del fabriker i östra Kina höjt löner och ökat förmåner.²⁰

HUR GÅR LÖNESÄTTNINGEN TILL IDAG? VILKA ÄR PROBLEMEN?

De flesta klädföretag äger inte egna fabriker utan har sin produktion förlagd hos leverantörer och underleverantörer. Vanligast idag är att de företag som säljer varan till konsumenten har krav i sina uppförandekoder på att deras leverantörer ska följa nationella lagar och betala ut minimilön eller förhandlad lön, det alternativ av dessa som är högst. Lönen för de som jobbar på fabriken bestäms av nationell lag och av fabriksledningen där de jobbar. Köparna förhandlar priser om de färdiga produkter som de beställer av leverantörerna. En orsak till att lönerna ibland ligger under minimilönenivåer är att lokala och regionala myndigheter inte vidmakthåller eller följer upp regelverk. Det gör att fabriker kan underbetala de anställda. Revisioner på fabriker visar även att arbetarna ofta inte känner till sina rättigheter, till exempel vilken lön de har rätt till.²¹ I många länder revideras inte minimilönenivån regelbundet i koppling till ekonomiska konjunkturen och prisstigningar.

Det finns flera problem kopplade till löner inom textilindustrin men dessa skiljer sig mellan leverantörer och länder. Istället för att arbetare får en lön som går att leva på är det vanligt att de får tillägg till

14 Audit är de kontroller som företag genomför utifrån företags uppförandekod.

15 Fair Labour Association. 2011. Wages Along the Supply Chain: Trends, Progress and Looking Ahead, Stakeholderforum on living wage, Turkiet, http://www.fairlabor.org/fla/Public/pub/Images_XFile/R489/WageForumReport_final.pdf

16 Se exempelvis: <http://www.independent.co.uk/news/business/news/rising-cotton-price-puts-pressure-on-retailers-2303321.html>

17 Motsvarande cirka 259 SEK. Konverterat via www.xe.com 2011-11-03

18 Motsvarande cirka 613 SEK. Konverterat via www.xe.com 2011-11-03

19 Label Behind the Label. 2011. Let's Clean up Fashion 2011: The state of play behind the UK high street. Clean Clothes Campaign, s. 3

20 Business for Social Responsibility. 2011. A Study on the Labor Shortage and Employment Guidelines for Manufacturers in China, s. 5, http://www.bsr.org/reports/Labor_Shortage_and_Employment_Practices_in_China_Final.pdf

21 Steindal, E. H. 2010. Mye jobb – små marginer – en undersøkelse om tekstilarbeideres kjøpekraft. Framtiden i våre hender, s. 4, <http://www.framtiden.no/view-document/436-mye-arbeid-sma-marginer.html>

grundlönen (minimilönen) i form av exempelvis bonusar eller övertidsersättning. Övertid är ett stort problem eftersom arbetarna ofta arbetar på ackord som leverantörer har satt upp för att de ska klara order till köparna i tid. Det kan kräva att arbetarna många gånger måste jobba över orimligt mycket. En del arbetare upplever sig också tvingade att arbeta övertid eftersom grundlönen är otillräcklig för att klara sig på.²² I Fair Trade Centers rapport "Har modet modet?" från 2010 där nio modeföretag ingick svarade majoriteten att de såg övertid som en utmaning inom sitt CSR-arbete.²³ I flera fall är den reella månadslönen (så kallad "ta-hem-lön") högre än den lagstadgade minimilönen, eftersom den inkluderar övertid och ersättning²⁴.

Det är också vanligt förekommande att leverantörer inte betalar in pension, social-/sjukförsäkring, lagstadgad semesterersättning, inte ger lönebesked, inte har anställningsbevis för anställda, inte har dokument för löner och förmåner för tillfälligt anställda (till exempel contracted workers, migrant workers, homeworkers). I faktarutan illustreras några av de avvikelser som identifierats av Fair Wage Network i Fair Labor Associations kontroller under 2009. Avvikelserna visar att lönenivån inte är den enda aspekten att beakta i lönefrågan.



KÄLLA: FAIR WAGE NETWORK 2011²⁵

DEFINITIONER AV LEVNADSLÖN

Det existerar ingen internationell accepterad definition för vad en levnadslön är. En vanlig definition för levnadslön är "en lön som täcker de grundläggande behov en familj har, såsom mat, rent vatten, husrum, kläder, utbildning för barn, sjukvård samt lite extra för sparande och/eller oförutsedda utgifter."²⁶ Nedan presenteras några av de mest uppmärksammade modellerna:

Asia Floor Wage Campaign (AFWC) har gjort uträkningar på vad en lägsta levnadslön bör ligga på. Asia Floor Wage Campaign utgår i sina uträkningar bland annat från en familj på fyra personer, varje

22 Alam, K., Blanch, L., & Smith, A. 2011. Stitched Up: Women workers in the Bangladeshi garment sector. War on Want, <http://www.waronwant.org/attachments/Stitched%20Up.pdf>

23 Riddselius, C., De Verdier, M. & Chudy, S. 2010. Har modet modet? En rapport om nio klädföretags arbete med etik och miljö i leverantörsleden. Fair Trade Center, http://www.fairtradecenter.se/sites/default/files/MODET_1.pdf

24 Steindal, E H. 2009. Mye jobb – små marginer – en undersøkelse om tekstilarbeideres kjøpekraft. Framtiden i våre hender, s. 4, <http://www.framtiden.no/view-document/436-mye-arbeid-sma-marginer.html>

25 Fair Labour Association. 2011. Wages Along the Supply Chain: Trends, Progress and Looking Ahead. Stakeholderforum on living wage, Turkiet, http://www.fairlabor.org/fla/Public/pub/Images_XFile/R489/WageForumReport_final.pdf

26 Steindal, E H. 2009. Syr kläder för småpengar - Varför levnadslön måste ersätta minimilön i klädindustrin, s. 6, <http://www.renaklader.org/sites/default/files/material/Rapport%20levnadslo%C3%B6n%20091005.pdf>



Klädarbetare i Kambodja samlas för att äta
FOTO: WILL BAXTER

lands högsta lagstadgade arbetsvecka men inte högre än 48 timmar och ett dagligt matintag på 3000 kalorier ²⁷. Under våren 2011 presenterade Asia Floor Wage Campaign reviderade siffror för levnadslönenivåer för de länder som är inkluderade i kampanjen. Siffrorna är baserade på de från 2009, men har nu justerats för inflation med hjälp av konsumentprisindex. ²⁸ Enligt beräkningar på lönesiffror från 2011 utgör en minimilön i snitt cirka 44% av en lägsta levnadslön i sex länder med stor textilproduktion. Av dessa utgjorde minimilönen inte ens 25% av en lägsta levnadslön i Bangladesh medan motsvarande siffra för Kambodja är cirka 37%. ²⁹ Detta kan ställas mot att arbetarnas lönekostnader brukar utgöra ca 0,5%–3% av de totala produktionskostnaderna för ett klädesplagg. ³⁰

Frågor som debatteras är om en person i ett hushåll ska förväntas försörja en hel familj, hur många personer som ska vara ekonomiskt beroende av den personen, vad som ingår i ”grundläggande behov”, hur icke-lönerelaterade förmåner ska beaktas och hur regionala skillnader ska hanteras i fall där levnadskostnader kan variera från ett land till ett annat.

ITGLWF menar att arbetare i varje land ska bestämma hur mycket de och deras familjer behöver för att klara sig. Vidare menar ITGLWF att fackföreningar i land efter land bör ta initiativ och fastställa vad en levnadslön ska ligga på, baserat på en behovsanalys som inkluderar baslivsmedel, husrum, transport, utbildning, sjukvårdskostnader med mera. Den ska också inkludera tio procent till sparande eller oförutsedda utgifter. ³¹

27 För mer information om Asia Floor Wage se Asia Floor Wage, *Stitching a decent wage across borders*. <http://www.asiafloor-wage.org/documents/Reports/Stitching%20a%20Decent%20Wage%20Across%20Borders.pdf>

28 Asia Floor Wage. 2011. *Revision of the Asia Floor Wage*, http://www.asiafloor-wage.org/documents/AFW_Annual_Revision_Six_Steps.pdf

29 Genomsnitt beräknat utifrån siffror på sid 3 i *Label Behind the Label*. 2011. *Let's Clean up Fashion 2011: The state of play behind the UK high street*. Clean Clothes Campaign

30 Miller, D. 2009. *The ITGLWF perspective on the living wage*. FES Levnadslöns-workshop Jakarta, 19–20 augusti

31 International Textile Garment and Leather Workers' Federation. 2008. *Bargaining for a living wage a trade union guide*. Bryssel, Belgien, s. 7, <http://www.itglwf.org/lang/en/documents/BargainingforaLivingWage.pdf>

Arbetare på Sri Lanka sörjer

Sri Lanka är ett land med stor textilindustri och har ungefär 250 klädfabriker³². 2009 bidrog sektorn till 46,2% av landets totala ekonomi³³. Av Sri Lankas över 200 textilfabriker är det bara fyra som har kollektivavtal³⁴.

Undersökningar visar att lönerna på Sri Lanka baseras på ackord, trots att lagen i landet tydligt stipulerar att arbetarnas löner ska baseras på antalet arbetsdagar och inte på antal produkter³⁵. Innan 2004 fanns cirka 830 textilfabriker på Sri Lanka med mer än 1 000 000 direkt anställda. Efter avskaffandet av Multi Fibre Agreement, har de flesta av de småskaliga och mellanstora fabriker lagts ned och idag finns cirka 150 000 arbetare i industrin.³⁶

Flera fackföreningar på Sri Lanka är anslutna till ITGLWF, en av dem är FTZGSEU³⁷. Det finns också en allians för arbetarnas rättigheter vid namn The Apparel-industry Labour Rights Movement (ALaRM)³⁸. I mars 2011 arrangerade ALaRM den första People's Tribunal på Sri Lanka tillsammans med Committee for Asian Women. Evenemanget genomfördes genom kampanjen Asia Floor Wage Campaign.³⁹

KRÄNKNINGAR AV FÖRENINGSFRIHETEN FORTFARANDE ETT STORT PROBLEM

Sri Lanka har ratificerat ILO:s kärnkonventioner 87 och 98 angående föreningsfrihet och förhandlingsrätt. Trots detta är mycket få arbetare i textilindustrin anställda i en miljö, där deras rättigheter respekteras. Sri Lankas system för arbetsrätt består av Employee Council (ECs) i ekonomiska frihandelszoner (Export Processing Zone – EPZ) som grundades i mitten av 1990-talet. Modellen baseras på ett antal riktlinjer uppsatta av Sri Lankas Investeringsdepartement (BOI). Riktlinjerna togs fram av BOI med synpunkter enbart från arbetsgivare baserade i de ekonomiska frihandelszonerna. Inga samtal har förts med fackföreningar angående dessa riktlinjer.⁴⁰

Arbetsgivare och BOI hävdar att dessa ECs täcker de kriterier som beslutades i ILO-konvention 87 angående föreningsfrihet. Klagomål från ITGLWF har ignorerats och detta trots att Sri Lankas myndigheter har fortsatt erkänna ECs som en erkänd form av arbetarrepresentation.⁴¹

32 International Textile Garment and Leather Workers' Federation. 2011. An Overview of Working Conditions in Sportswear Factories in Indonesia, Sri Lanka & the Philippines, <http://www.itglwf.org/lang/en/documents/ITGLWFSportswearReport2011.pdf>

33 Asia Floor Wage, Tribunal on minimum living wage and decent working conditions as fundamental human rights, Sri Lanka 27–28 March 2011, s. 3, http://www.cleanclothes.org/images/stories/Tribunal_judgement_Summary-1.pdf

34 International Textile Garment and Leather Workers' Federation. 2011. An Overview of Working Conditions in Sportswear Factories in Indonesia, Sri Lanka & the Philippines, <http://www.itglwf.org/lang/en/documents/ITGLWFSportswearReport2011.pdf>

35 Ibid

36 Intervju med Anton Marcus, Free Trade Zones and General Services Employees' Union, 25 juli 2011, Sri Lanka

37 Free Trade Zones & General Services Employees Union, <http://www.ftzunionlanka.org/>

38 Apparel-industry Labour Rights Movement (ALaRM) är en sammanslutning med 12 fackföreningar och frivilligorganisationer, som har arbetat för kvinnliga arbetares rättigheter i Sri Lankas textilindustri sedan 2003. Syftet är att föra arbetarnas röst och perspektiv såväl som tydliggöra och föra kampanjer kring arbetsrättsliga överträdelser. Ett av kampanjmålen är levnadslön och sammanslutningen har gjort omfattande research på ämnet och är en del av nationella och regionala allianser för levnadslön.

39 Asia Floor Wage, Tribunal on minimum living wage and decent working conditions as fundamental human rights. Sri Lanka 27–28 March 2011, s. 3, http://www.cleanclothes.org/images/stories/Tribunal_judgement_Summary-1.pdf

40 International Textile Garment and Leather Workers' Federation. 2011. An Overview of Working Conditions in Sportswear Factories in Indonesia, Sri Lanka & the Philippines, <http://www.itglwf.org/lang/en/documents/ITGLWFSportswearReport2011.pdf>

41 Ibid

NÄSTAN DUBBELT SÅ HÖGA LÖNER I DEN OFFENTLIGA SEKTORN

Medelinkomsten i Sri Lankas textilindustri är 9 000 lankesiska rupees (LKR)⁴² (vilket motsvarar cirka 537 SEK⁴³). Minimilönen på Sri Lanka är 6 950 LKR plus 1 000 LKR i bonus⁴⁴. Anton Marcus från fackföreningen FTZ&GSEU säger att ”Textilarbetare får inga bidrag som täcker levnadskostnader, jämfört med utbildade arbetare i den offentliga sektorn, vars löner ligger på 11 730 LKR plus att de får 5 750 LKR i bidrag”⁴⁵. Han säger att utbildade textilarbetare tjänar lite mer än 9 000 LKR⁴⁶.

BOI utfärdar varje år en rekommendation för lankesiska företag i EPZs. FTZ&GSEU trycker på för att beslut om lönenivåer ska göras av företag och fackföreningar tillsammans. FTZ&GSEU:s kampanjer har nått framgång och sedan 2010 har facket inbjudits av BOI att delta i gemensamma diskussioner angående lönejusteringar. BOI och Arbetsdepartementet har lovat högre löner, fast detta har ännu inte implementerats. Vid en av FTZ&GSEU:s protestaktioner deltog ett hundratal arbetare i vita kläder, symboliserande att arbetarna hade sorg.

ARBETSKRAFTSBRIST – ETT RESULTAT AV OATTRAKTIVA ARBETSVILLKOR

Liksom förhållandet är i många andra länder inom klädindustrin, är det brist på arbetskraft på Sri Lanka. Alla fackföreningar och frivilligorganisationer som Fair Trade Center och Rena Kläder har talat med säger, att det finns många lediga platser i Sri Lankas klädindustri idag, mellan 15 000 och 30 000. Gemensamt för representanterna är, att de anser att detta beror på de låga lönerna. En representant för facket som Fair Trade Center och Rena Kläder talade med sa att arbetsgivarna hade bett honom att hjälpa dem att rekrytera nya arbetare.

Anton Marcus från fackföreningen FTZ&GSEU säger att för några år sedan, innan graderingssystemet infördes gjorde varje arbetare bara ett moment, men nu är tanken att arbetare ska vara kvalificerade för att utföra en mängd olika saker och att arbetsgivarna efterfrågar det. Istället för att sköta en maskin ombads arbetarna att sköta flera maskiner och arbetsgivarna tog bort personal, så att maskinoperatörerna måste ta över även deras arbeten. Följden blev strejker och för att uppmuntra arbetarna

Klädarbetare på Sri Lanka sörjer

FOTO: FTZ&GSEU



42 Asia Floor Wage, Tribunal on minimum living wage and decent working conditions as fundamental human rights. Sri Lanka 27–28 March 2011, http://www.cleanclothes.org/images/stories/Tribunal_judgement_Summary-1.pdf

43 Konverterat från lankesiska rupees på <http://www.xe.com> 2011-11-03.

44 Vilket motsvarar cirka 415 SEK respektive 60 SEK. Konverterat från lankesiska rupees på <http://www.xe.com> 2011-11-03

45 Vilket motsvarar cirka 700 SEK respektive 344 SEK. Konverterat från lankesiska rupees på <http://www.xe.com> 2011-11-03

46 Vilket motsvarar cirka 538 SEK. Konverterat från lankesiska rupees på <http://www.xe.com> 2011-11-03

införde arbetsgivarna extra bidrag. Efter en tid kopplades det till produktiviteten och arbetarna blev tvungna att vara mer produktiva för att få ut sina bidrag.

Efterfrågan är särskilt hög på utbildad arbetskraft och Anton Marcus säger att ”En del arbetare, även de som arbetat i 10 år, åker till en annan plats under helgerna för att lära sig hur man tillverkar kläder.”

VANLIGT MED PRISPRESS FRÅN KÖPARE

Anton Marcus från FTZ&GSEU säger att när han talar med arbetsgivare, säger de att det stora problemet är, att de kämpar med de priser som köparna vill ha ned. När FTZ&GSEU förhandlade med en av cheferna för en textilleverantör, som har sju leverantörer på Sri Lanka, frågade chefen öppet facket varför han skulle höja lönerna och sa att det kunde göra att arbetarna arbetade sämre än de gjorde med minimilöner. Då hänvisade facket till köparnas uppförandekod och att detta gick emot den. Då sa chefen: ”Vet ni vad, vem bryr sig om deras uppförandekod? Missförstå mig inte Mr Marcus. Ingen köpare frågar mig om jag följer uppförandekoden, han bryr sig bara om priset.”

”Ingen köpare frågar mig om jag följer uppförandekoden, han bryr sig bara om priset.” – chef för en textilleverantör på Sri Lanka

ÖVERTID SOM TVÅNGSARBETE

Flera rapporter har visat hur påtvingad och omåttlig övertid är ett ökande arbetsrättsligt problem på Sri Lanka⁴⁷. Internationella arbetsrättsliga standarder fastslår att övertid måste vara frivilligt och efter ett regeringsbyte 2001 på Sri Lanka fastslogs detta lagligt angående övertid. 2002 togs ordet ”frivilligt” bort från förordningen angående övertid.⁴⁸ Anton Marcus från FTZ&GSEU säger att det finns fall där leverantörer har mer övertid än lagen tillåter och att leverantörer använder två olika rapportkort för övertid. Ett officiellt som leverantören visar när revisorer kommer och det andra som leverantören har och betalar med kuponger och inte genom lönebesked. Han säger att det händer hos stora leverantörer som Brandix och Mas Holdings.

Chamila Thushari från frivilligorganisationen Dabindu Collective och Lalitha Ranjani från National Workers Union kommenterar så här: ”Arbetarna arbetar övertid under hela dygnet, mer än en normal arbetsdag. Det är på så sätt de får ihop en lön som de kan leva på, därför att de arbetar övertid, men vi verkar för att de ska ha en lön som de kan leva på, även om de arbetar åtta timmar. Vad de får utöver åtta timmar ska vara bonus.” Chamila Thushari från Dabindu Collective säger att om arbetarna får en levnadslön genom att arbeta åtta timmar, kan de koncentrera sig mer på sin hälsa, välfärd och levnadsförhållanden. De säger också, att arbetsgivarna mer och mer driver på arbetarna för att de ska öka sin prestation för att nå upp till ackorden och ge företagen en hög produktionsnivå. Chamila Thushari från Dabindu Collective ger också ett annat exempel på speciella fabriksregler, nämligen att arbetarna får en speciell premie på 1 500 rupees om de arbetar en hel månad utan en enda frånvarodag, annars uteblir deras bonus.

Anton Marcus från FTZ&GSEU säger att, även om lagen säger att arbetarna inte ska arbeta mer än 60 timmars övertid per månad för kvinnliga arbetare, finns det fabriker där arbetarna arbetar mer än 100 timmars övertid varje månad. Han fortsätter: ”De [arbetsgivarna] säger att tvångsarbete inte

47 International Textile Garment and Leather Workers' Federation. 2011. An Overview of Working Conditions in Sportswear Factories in Indonesia, Sri Lanka & the Philippines. <http://www.itglwf.org/lang/en/documents/ITGLWFSportswearReport2011.pdf>, Asia Floor Wage, Tribunal on minimum living wage and decent working conditions as fundamental human rights. Sri Lanka 27-28 March 2011, http://www.cleanclothes.org/images/stories/Tribunal_judgement_Summary-1.pdf

48 International Textile Garment and Leather Workers' Federation. 2011. An Overview of Working Conditions in Sportswear Factories in Indonesia, Sri Lanka & the Philippines. <http://www.itglwf.org/lang/en/documents/ITGLWFSportswearReport2011.pdf>

existerar på Sri Lanka. Det är fel. Vi säger att det visst finns tvångsarbete eftersom tvånget på övertid är obligatoriskt för alla arbetare.” En kampanj som genomfördes av internationella Clean Clothes Campaign satte press på regeringen och de ändrade lagen. Det brittiska klädmärket Marks and Spencer var bland annat föremål för kampanjen och resultatet blev att märket bidrog till att regeringen ändrade lagen, efter att det hotat med att de skulle flytta sin produktion någon annanstans om inte lagen om övertid ändrades. Resultatet blev att lagen ändrades till max 60 timmars övertid i månaden.

”De [arbetsgivarna] säger att tvångsarbete inte existerar på Sri Lanka. Det är fel. Vi säger att det visst finns tvångsarbete eftersom tvånget på övertid är obligatoriskt för alla arbetare.” säger Anton Marcus från fackföreningen FTZGSEU.

SVENSKA MÄRKEN MED LEVERANTÖRER PÅ SRI LANKA

Lindex och H&M är två svenska modemärken som har leverantörer på Sri Lanka. Lindex vill inte svara på Fair Trade Center och Rena Kläders frågor om deras produktion på Sri Lanka.

Lars-Åke Bergqvist på H&M säger, att H&M inte hade några leverantörer innan inbördeskriget tog slut och att de idag har ”en handfull leverantörer” sedan våren 2011. H&M har nyligen öppnat ett produktionskontor på Sri Lanka med fem anställda. Maritha Lorentzon säger: ”Det är möjligt att med de kontakter som gjorts, att Sri Lanka kan ses som en intressant marknad i framtiden”. Maritha Lorentzon fortsätter: ”Eftersom vi har haft mycket lite produktion på Sri Lanka, har vi inget fokus där. Vi skulle inte starta ett projekt där, eftersom vi har mycket större marknader som är viktigare för oss. Men vi vet inte vad som kan hända på Sri Lanka. Utvecklingen kan ske mycket snabbt och öka till en större marknadsandel för oss”.

Just nu samarbetar inte H&M med någon fackförening eller frivilligorganisation på Sri Lanka. Innan företaget öppnade sitt produktionskontor, gjorde H&M en undersökning och kontaktade det lokala Brands Forumet samt frivilligorganisationer och fackföreningar. En av fackföreningarna som H&M var i kontakt med var FTZ&GSEU.

De lokala organisationerna på Sri Lanka beskriver sina krav på svenska märken. Palitha Atukorale från Progress Union föreslår att H&M och Lindex bör inleda flerpartsdialog med fackföreningar och arbetsrättsorganisationer på Sri Lanka. Han understryker också vikten av att till exempel H&M ska stå för ett ökat pristillägg till förmån för arbetarna och att arbetarna ska informeras om detta. Palitha Atukorale från Progress Union vill att de svenska märkena ska använda den siffran (19077 LKR⁴⁹) som togs fram av ALaRM på löner i paritet med levnadskostnader och att företagen ska ha en plan där de beskriver hur de stegvis kan öka lönerna och säkerställa att arbetarna betalas en lön de kan leva på. Chamila Thushari från Dabindu Collective och Lalitha Ranjani från National Workers Union undrar om köparna kan vara transparenta med sina order, varifrån ordern kommer, vad köparen väntar sig av leverantörerna och vilken nivå köparna förväntar sig att leverantörerna ska hålla, när det gäller löner, genusaspekt och att organisera en bättre arbetsplats.

Anton Marcus från FTZ&GSEU anser, att köparna måste ha goda inköpskoder och uppmontra leverantörerna att betala löner som arbetarna kan leva på eller åtminstone högre än minimilöner. Han säger: ”Genom uppmuntran med bonus, kan leverantörerna göra det. Vi vet att några fabriker ville göra det och om de vill och önskar det, varför kan då inte också andra göra det?”. Han säger också att köparna borde ha en enda uppförandekod som även omfattar rimliga löner som arbetarna kan leva på. Om så var fallet, kan inte leverantörerna påstå att köparna har olika krav i fabriker, där det finns ett stort antal köpare.

49 Label Behind the Label. 2011. Let's Clean up Fashion 2011: The state of play behind the UK high street. Clean Clothes Campaign, s. 3

Hur arbetar de nio största skandinaviska modeföretagen med lönefrågan?

Samtliga nio modeföretag som ingår i denna studie deltog på Fair Trade Center och Rena Kläders dialogmöte om löner i början av september 2011. På mötet konstaterades att företagen har kommit förbi försvarspositionen om att det inte skulle vara deras ansvar att påverka lönenivåerna i deras produktionsländer. Företagen menade att det är praktiskt svårt hur de ska påverka att lönerna höjs, att det behövs mer samarbete och erfarenhetsutbyte mellan olika bransch- och flerpartsinitiativ.

Här följer information om hur de nio modeföretagen arbetar med lönefrågan.



Klädfabrik i Kina

FOTO: INKOTA-NETZWERK, CCC-GERMANY

FEM MODEFÖRETAG SOM ÄR BSCI-DELTAGARE

LINDEX

OMSÄTTNING 2010: Sverige: cirka 3,3 miljarder SEK⁵⁰, Stockmann-koncernen där Lindex ingår: 16,6 miljarder SEK.⁵¹

ANTAL DIREKTLEVERANTÖRER: 230 st.⁵²

GEOGRAFISK SPRIDNING AV LEVERANTÖRER 2011: Kina/Hong Kong (96 st), Bangladesh (25 stycken), Indien (23 st), Turkiet (22 st), Danmark (15 st), Italien (12 st), Sverige (12 st), Pakistan (8 st), Sydkorea (5 st), Nederländerna (4 st), Indonesien (1 st), Sri Lanka (1 st), Grekland (1 st), Polen (1 st), Portugal (1 st), Taiwan (1 st), Förenade Arabemiraten (1 st), Storbritannien (1 st).⁵³

MEDLEM I FLERPARTSINITIATIV:⁵⁴ Nej, endast deltagare i branschinitiativet BSCI.

I DIALOG MED ITGLWF: Kontakt håller på att upprättas under hösten 2011.

I DIALOG MED AFWC: Nej.

RNB RETAIL AND BRANDS (JC, BROTHERS, SISTERS, POLARN O PYRET)

OMSÄTTNING 2010: 3 miljarder SEK.⁵⁵

ANTAL DIREKTLEVERANTÖRER: ca 116 st.⁵⁶

GEOGRAFISK SPRIDNING AV LEVERANTÖRER: Brothers&Sisters, JC: Kina 55%, Turkiet 22%, Bangladesh 9%, Indien 5%, Litauen 1,7%, Pakistan 1,6%, övriga länder 5,7% (Marocko, Egypten, Portugal, Rumänien, Sydkorea, Vietnamn, Ukraina).

POLARN O. PYRET: Kina 44,9%, Litauen 23,7%, Turkiet 20%, Thailand 7,5%, Sydkorea 3%, Indien 0,8%.⁵⁷

MEDLEM I FLERPARTSINITIATIV:⁵⁸ Nej, endast deltagare i branschinitiativet BSCI.

I DIALOG MED ITGLWF: Nej.

I DIALOG MED AFWC: Nej.

50 Gäller enbart Lindex Sverige AB, <http://allabolag.se/5560688565>

51 Stockmann årsredovisning 2010 från <http://stockmanngroup.fi/>, Konverterat från euro på <http://www.xe.com> 2011-10-24.

52 Mail från Ann Åström, Lindex, 3 november 2011.

53 Mail från Ann Åström, Lindex, 3 november 2011.

54 I flerpartsinitiativ, exempelvis FWF (Fair Wear Foundation), samarbetar både företag, fackföreningar och icke statliga enskilda organisationer (frivilligorganisationer), och här har fler parter än företag beslutande poster. För mer information se: <http://www.fairtradecenter.se/initiativ>

55 RNB Retail and Brands AB, <http://allabolag.se/5564954682>

56 Riddselius, C., De Verdier, M. & Chudy, S. 2010. Har modet modet? En rapport om nio klädföretags arbete med etik och miljö i leverantörsleden. Fair Trade Center, s. 26, http://www.fairtradecenter.se/sites/default/files/MODET_1.pdf

57 Ibid.

58 I flerpartsinitiativ, exempelvis FWF (Fair Wear Foundation), samarbetar både företag, fackföreningar och icke statliga enskilda organisationer (frivilligorganisationer), och här har fler parter än företag beslutande poster. För mer information se: <http://www.fairtradecenter.se/initiativ>

GINA TRICOT

OMSÄTTNING 2010: cirka 2,2 miljarder SEK.⁵⁹

ANTAL DIREKTLEVERANTÖRER: cirka 100 st.⁶⁰

GEOGRAFISK SPRIDNING AV LEVERANTÖRER: Turkiet och Kina (står tillsammans för ca 85% av produktionen), Indien, Bangladesh. Dessutom Pakistan och Italien, andelen varierar mellan säsongerna.⁶¹

MEDLEM I FLERPARTSINITIATIV:⁶² Nej, endast deltagare i branschinitiativet BSCI.

I DIALOG MED ITGLWF: Nej.

I DIALOG MED AFWC: Nej.

ÅHLÉNS

OMSÄTTNING 2010: cirka 4,7 miljarder SEK.⁶³

ANTAL DIREKTLEVERANTÖRER: ca 500 st.⁶⁴

PRODUKTIONSLÄNDER: Kina, Indien, Turkiet, Bangladesh, Indonesien, Bulgarien, Sydkorea, Moldavien, Taiwan, Pakistan, Thailand, Vietnam, Sverige, Danmark, Portugal och Italien.⁶⁵

MEDLEM I FLERPARTSINITIATIV:⁶⁶ Nej, endast deltagare i branschinitiativet BSCI.

I DIALOG MED ITGLWF: Nej.

I DIALOG MED AFWC: Nej.

MQ

OMSÄTTNING 2010/2011: cirka 1,5 miljarder SEK.⁶⁷

ANTAL DIREKTLEVERANTÖRER: 74 leverantörer.⁶⁸

GEOGRAFISK SPRIDNING AV LEVERANTÖRER: Kina (66%), Bangladesh (15%), Turkiet (7%), Indien (5%) och övriga länder (Egypten, Thailand, Pakistan, Italien och Litauen) som tillsammans utgör 7% av leverantörsbasen.⁶⁹

MEDLEM I FLERPARTSINITIATIV:⁷⁰ Nej, endast deltagare i branschinitiativet BSCI.

I DIALOG MED ITGLWF: Kontakt håller på att upprättas under hösten 2011.

I DIALOG MED AFWC: Nej.

59 Gina Tricot AB, <http://allabolag.se/5565348843>

60 Riddselius, C., De Verdier, M. & Chudy, S. 2010. Har modet modet? En rapport om nio klädföretags arbete med etik och miljö i leverantörsleden. Fair Trade Center, s. 17, http://www.fairtradecenter.se/sites/default/files/MODET_1.pdf

61 Riddselius, C., De Verdier, M. & Chudy, S. 2010. Har modet modet? En rapport om nio klädföretags arbete med etik och miljö i leverantörsleden. Fair Trade Center, s. 17, http://www.fairtradecenter.se/sites/default/files/MODET_1.pdf

62 I flerpartsinitiativ, exempelvis FWF (Fair Wear Foundation), samarbetar både företag, fackföreningar och icke statliga enskilda organisationer (frivilligorganisationer), och här har fler parter än företag beslutande poster. För mer information se: <http://www.fairtradecenter.se/initiativ>

63 Åhléns hemsida, http://www.ah lens.se/om_oss/ah lens_i_kor th et.html

64 Mail från Caroline Gunterberg, Åhléns 31 oktober 2011.

65 Åhléns. 2010. På rätt väg. Hållbarhetsberättelse 2010, s. 17, http://www.ah lens.se/vart_ans var/hallbarhetsberattelse/hallbarhetsberattelse_2010.pdf

66 I flerpartsinitiativ, exempelvis FWF (Fair Wear Foundation), samarbetar både företag, fackföreningar och icke statliga enskilda organisationer (frivilligorganisationer), och här har fler parter än företag beslutande poster. För mer information se: <http://www.fairtradecenter.se/initiativ>

67 Mail från Helen Johansson, MQ, 1 november 2011.

68 Ibid

69 Ibid

70 I flerpartsinitiativ, exempelvis FWF (Fair Wear Foundation), samarbetar både företag, fackföreningar och icke statliga enskilda organisationer (frivilligorganisationer), och här har fler parter än företag beslutande poster. För mer information se: <http://www.fairtradecenter.se/initiativ>

Samtliga fem modeföretag som är deltagare i BSCI (Gina Tricot, Lindex, MQ, RnB Retail and Brands och Åhléns) deltog på dialogmötet om löner i september 2011. Utav dessa valde endast några av företagen⁷¹ att svara på den efterföljande enkäten. (se sida 43 för enkäten)

Åhléns, Gina Tricot, MQ, Lindex och RnB Retail and Brands deltar i branschinitiativet Business Social Compliance Initiative (BSCI)⁷² och arbetar med leverantörskontroll utifrån organisationens riktlinjer. Genom BSCIs uppförandekod arbetar företagen för att säkerställa att deras leverantörer uppfyller respektive lands/regions lagstadgade minimilöner eller den lokala industrilönen om den existerar och är högre än den lagstadgade minimilönen.

BSCI uppmuntrar även leverantörer att arbeta för att utbetala en levnadslön. Målet är att diskutera levnadslön med leverantörerna och hjälpa arbetsgivare att se fördelar med att höja lönerna.⁷³ I varje fabriksgranskning görs också en jämförelse mot standarden SA8000 som strävar mot högre löner än minimilönerna. De krav som SA8000 ställer (om bland annat levnadslön) ingår i BSCI:s revisioner men på en "högre nivå" än ordinarie krav i fabrikskontroller med syfte att uppmuntra leverantörer till förbättringar som är frivilliga att implementera. I samband med att en ny BSCI-databas lanseras under våren 2012 blir det möjligt att föra in mer detaljer i databasen och på så sätt efter en period ha möjlighet att få ut mer utförlig lönestatistik.

BSCI anordnar rundabordsamtal i produktionsländerna Kina, Indien, Turkiet, Vietnam och Bangladesh för att öka förståelsen och driva specifika frågor kring arbetsförhållanden. Det har även hållits intressentmöten. Vid rundabordsamtalen i produktionsländerna är fackföreningar, frivilligorganisationer, leverantörer, inköpare, akademiker och myndigheter närvarande. På frågan hur klimatet är i rundabordsamtalet svarar Helen Johansson från MQ att "i Bangladesh förs livliga diskussioner och det är högt i tak medan det i Kina är mer byråkrati men ändå bra diskussioner". Lönefrågan har diskuterats vid rundabordsamtalen i Bangladesh⁷⁴, Kina och Indien.⁷⁵ BSCI anordnar också utbildningar, bland annat görs workshops för att öka kunskapen och kompetensen hos leverantörer när det gäller kollektiva förhandlingar, arbetstider och löner. Eftersom Kina är det produktionsland som företagen köper in mest ifrån så utbildas också flest i Kina. Utbildningarna omfattar endast företagsledare och leverantörer, inte arbetare. Helen Johansson från MQ säger att företagen, i dagsläget, inte har system för att mäta effekterna av utbildningarna i siffror och att det är svårt att se vilken direkt effekt utbildningarna har⁷⁶. Hon säger vidare att BSCI diskuterar också om att starta ett pilotprojekt "för att få till någonting praktiskt som handlar om kommunikationen mellan arbetare och arbetsgivare"⁷⁷. Projektet är i planeringsstadiet och det finns i dagsläget ingen officiell information om detta⁷⁸.

Caroline Gunterberg, Koordinator Hållbarhet/Ansvarig för leverantörskontroll på Åhléns säger att de fem modeföretagen som deltar i BSCI träffas i möten 3–4 gånger per år för att diskutera aktuella frå-

71 Gina Tricot, Åhléns, MQ och RnB Retail and Brands.

72 För mer information om BSCI, se initiativets hemsida <http://www.bsci-intl.org/> och Fair Trade Centers jämförelse mellan olika initiativ <http://www.fairtradecenter.se/initiativ>

73 Business Social Compliance Initiative. 2009. BSCI Position on wages, http://www.bsci-intl.org/system/files/bsci_position_living_wage.pdf

74 Vid rundabordsamtalen i Bangladesh har bland annat följande aktörer deltagit: International Textile, Garment and Leather Workers Federation (ITGLWF), National Garment Workers Federation (NGWF), Bangladesh Apparel Workers Federation, Bangladesh Trade Union Congress, Palli Karma Sahayak Foundation, Solidaridad, BGMEA, BKMEA, ILO, Ministry of Labour, företag anknutna till BSCI och andra internationella klädföretag.

75 Mail från Helen Johansson, MQ, 1 november 2011.

76 Mail från Helen Johansson, MQ, 1 november 2011.

77 Dialogmöte med Rena Kläder och Fair Trade Center 7 september 2011, presentation BSCI Helen Johansson, MQ.

78 Mail från Ingrid Porss, Lindex, 1 november 2011.

gor, bland annat lönefrågan. Utöver det har företagen kontakt med varandra i det dagliga arbete och stöttar varandra. Caroline Gunterberg säger att när företagen delar leverantörer går de ibland ihop och försöker påverka tillsammans.⁷⁹ Det har förekommit i exempelvis Kina, Indien och Bangladesh. Företagen har vid tillfällen även genomfört leverantörsbesök gemensamt.⁸⁰

Caroline Gunterberg, på Åhléns säger att i Kina där Åhléns har stora delar av produktionen upplever företaget att lönerna går upp i och med den ökande levnadsstandarden, vilket innebär att lönerna regleras automatiskt över de lagstadgade minimilönerna i många områden. "I Bangladesh där fokus ofta hamnar när det gäller låga löner har vi idag en begränsad produktion. Dock tror vi att vi tillsammans med andra företag och BSCI kan påverka den lokala regeringen i Bangladesh att höja minimilönerna ytterligare om vi är många som går samman och ställer detta krav och vi bjuder gärna in till samarbeten kring dessa frågor för att kunna påverka mer".

Caroline Gunterberg säger "Vi har ofta svårt att påverka enskilda fabrikers arbetares löner utöver de lagstadgade minimilönerna då vi nästan alltid är en liten köpare i mängden hos våra leverantörer."

Åhléns, Gina Tricot, MQ och RnB Retail and Brands valde att svara på enstaka frågor i Fair Trade Center och Rena Kläders enkät om löner. Mimmi Brodin på RnB Retail and Brands säger att företaget inte använder "open book costing"⁸¹. Anna-Karin Wårfors på Gina Tricot svarar på frågan om företaget har identifierat hur stor del arbetskostnaden (lönen) utgör i de produktkostnadspriser som förhandlas med leverantörer. Anna-Karin Wårfors från Gina Tricot säger "Vad gäller prispförhandlingar är det flera faktorer som styr, bla ett lands löneutveckling som tex i Kina där vi sett en prisuppgång. Vi har ingen statistik som visar hur stor del arbetskostnaden utgör av produktionskostnaden, det varierar för olika sorters varor".⁸²

"Vi har ingen statistik som visar hur stor del arbetskostnaden utgör av produktionskostnaden", säger Anna-Karin Wårfors från Gina Tricot

Caroline Gunterberg på Åhléns säger att företaget arbetar med internutbildning inom inköpsorganisationen för att öka förståelsen för CSR-frågorna för att på det sättet kunna påverka leverantörerna mer⁸³. Mimmi Brodin på RnB Retail and Brands säger att företaget genomför internutbildningar samt att företaget söker långsiktiga relationer med leverantörer. Helen Johansson på MQ säger att företaget har genomfört förändringar i företagets inköpsprocesser och att MQ arbetar med kompetensutveckling internt och hos leverantörer. MQ har infört en intern planeringskalender som ska säkerställa tidsplan för de olika stegen i design och inköpsarbetet. Syftet med kalendern är bland annat att skapa förutsättningar för att MQ:s leverantörer ska kunna "planera sin produktion i god tid och på det sättet undvika oplanerat övertidsarbete". MQ har valt att etablera djupare långsiktiga relationer, partnerskap, med ett begränsat antal huvudleverantörer (18 av totalt 74 stycken leverantörer som står för 55% av MQ:s totala inköpsvärde). För dessa har MQ genomfört en undersökning för att få fram ett index över hur nöjda de leverantörerna är med partnerskapet. Resultatet från undersökningen kommer att publiceras i MQ:s hållbarhetsredovisning som släpps under hösten 2011.⁸⁴

79 Mail från Caroline Gunterberg, Åhléns, 28 september 2011.

80 Mail från Caroline Gunterberg, Åhléns, 26 oktober 2011.

81 Mail från Mimmi Brodin, RnB Retail and Brands, 30 september 2011.

82 Mail från Anna-Karin Wårfors, Gina Tricot 30 september 2011

83 Mail från Caroline Gunterberg, Åhléns, 28 september 2011.

84 Mail från Helen Johansson, MQ, 1 november 2011.

Inget av företagen (Gina Tricot, Lindex, MQ, RnB Retail and Brands och Åhléns) har besvarat följande frågor: hur prisförhandlingar i allmänhet går till, om och i så fall hur företaget ger utrymme för löneökningar för leverantörers anställda i prisförhandlingar eller om och i så fall hur något av företagen har höjt priserna på sina produkter till konsumenter för att skapa utrymme för att arbetarnas löner höjs hos deras leverantörer. Lindex och Gina Tricot har inte svarat om och i så fall hur företagen arbetar för att inköpsstrategier ska gynna arbetsvillkoren i deras produktion. Av de fem tillfrågade BSCI-företagen har endast RnB Retail and Brands besvarat frågan om de använder transparenta kostnadsmodeller med leverantörer. Gina Tricot är det enda av företagsrepresentanterna som svarar på frågan om företaget har identifierat hur stor del arbetskostnaden (lönen) utgör i de produktkostnadspriser som förhandlas med leverantörer.

► FAIR TRADE CENTER OCH RENA KLÄDERS KOMMENTARER:

BSCI-företagen (Gina Tricot, Lindex, MQ, RnB Retail and Brands och Åhléns) bör påskynda arbetet för att hitta hållbara, långsiktiga lönesystem som säkerställer goda arbets- och levnadsvillkor för arbetare hos de anställda i företagens leverantörskedjor. Det är positivt att BSCI-företagen samarbetar inom sitt CSR-arbete. Det är också positivt att företagen genomför utbildningar hos sina leverantörer men företagen bör även utbilda arbetare och ta fram system för att mäta effekterna av utbildningarna. BSCI:s uppförandekod bör inkludera krav om att leverantörer ska betala en lägsta levnadslön. Företagen bör upprätta graderingssystem av leverantörer där lönenivåer ingår som en parameter när de väljer vilka leverantörer de bör samarbeta med. Fair Trade Center och Rena Kläder ser även positivt på att BSCI är i startfasen med ett pilotprojekt om kommunikationen mellan arbetare och arbetsgivare. Det är dock viktigt att företagen involverar ITGLWF i detta arbete och offentliggör tidsplan inklusive mål, delmål och resultat för projektet. Det är positivt att MQ och Lindex söker kontakt med ITGLWF. Det bör även Åhléns, RnB Retail and Brands och Gina Tricot göra. Företagen bör erkänna de anställdas fackliga organisationer på olika nivåer genom att teckna ett globalt ramavtal med ITGLWF som gäller leverantörskedjan. Företagen bör även inleda dialog med AFWC. Företagen bör ingå i ett trovärdigt flerpartsinitiativ, där fackföreningar och frivilligorganisationer ingår, för att stärka sitt CSR-arbete. BSCI-företagen bör bli mer transparenta med hur de arbetar i lönefrågan och svara på frågor från konsument- och intresseorganisationer såsom Fair Trade Center och Rena Kläder.

H&M

OMSÄTTNING 2010: cirka 6,7 miljarder SEK; totalt cirka 127 miljarder SEK.⁸⁵

ANTAL DIREKTLEVERANTÖRER: cirka 675 stycken och cirka 1700 fabriker⁸⁶

GEOGRAFISK SPRIDNING AV LEVERANTÖRER: 30 produktionsländer; Kina (inkl. Hongkong), Sydkorea, Indonesien, Kambodja, Vietnam, Thailand, Indien, Bangladesh, Pakistan, Sri Lanka, Turkiet, Italien, Bulgarien, Rumänien, Portugal, Grekland, Tunisien, Egypten, Litauen, Polen, Ukraina, Litauen, Ungern, Frankrike, Storbritannien, Marocko, Sverige, och Nederländerna.⁸⁷ 44% av leverantörerna finns i östra Asien, 26% i södra Asien och 28% i EMEA-länderna (Europa, Mellanöstern samt Afrika).⁸⁸

MEDLEM I FLERPARTSINITIATIV:⁸⁹ Medlem i Fair Labor Association (FLA) sedan 2006. Medlemskapet gäller i dagsläget endast för H&M:s produktion i Turkiet och Kina.

I DIALOG MED ITGLWF: Ja

I DIALOG MED AFWC: Nej

H&M deltog på dialogmötet om löner som Fair Trade Center och Rena Kläder arrangerade i september 2011. Fair Trade Center och Rena Kläder genomförde även en intervju med H&M.

H&M är sedan 2006 medlem i flerpartsinitiativet Fair Labor Association (FLA). Lars-Åke Bergqvist, Code of Conduct Global Coordinator, på H&M säger att när företaget gick med i FLA ville de prova sig fram och att de därför skapade en överenskommelse att utöka sitt medlemskap successivt att gälla fler länder av deras leverantörskedja. I dagsläget är det endast företagens leverantörer i Turkiet och Kina som ingår i de oberoende granskningar som görs av FLA. Det är ännu inte officiellt vilket/vilka land som H&M kommer att utöka sitt medlemskap till.

H&M STÄLLER KRAV OM MINIMILÖN

H&M arbetar utifrån betalning av lagstadgad minimilön. H&M diskuterar inte levnadslön med leverantörer utan endast minimilön.

Ur H&M:s uppförandekod: "H&M:s minimikrav är att arbetsgivaren minst betalar lagstadgad minimilön, sedvanlig branschlön eller lön som fastställts genom kollektivavtal (högsta nivån gäller)." ⁹⁰

I FLA:s kod, som reviderades i juni 2011 är skrivelsen annorlunda. FLA inkluderar utöver basic needs även "discretionary income". "Discretionary income" är något man kan disponera utöver grundläggande behov, det vill säga till sparande, resor, skolpengar.

85 H&M. 2011. H&M Årsredovisning 2011, http://about.hm.com/filearea/corporate/fileobjects/pdf/sv/ANNUAL_REPORT_ARCHIVE2010__ITEM_4_1300958280257.pdf

86 H&M. 2010. H&M Conscious Sustainability, s. 109, http://www.hm.com/filearea/corporate/fileobjects/pdf/en/CSR_REPORT2010_PDF_1302846254219.pdf

87 Riddselius, C., De Verdier, M. & Chudy, S. 2010. Har modet modet? En rapport om nio klädföretags arbete med etik och miljö i leverantörsleden. Fair Trade Center, s. 19, http://www.fairtradecenter.se/sites/default/files/MODET_1.pdf

88 H&M. 2010. H&M Conscious Sustainability, s. 109, http://www.hm.com/filearea/corporate/fileobjects/pdf/en/CSR_REPORT2010_PDF_1302846254219.pdf

89 I flerpartsinitiativ, exempelvis FWF (Fair Wear Foundation), samarbetar både företag, fackföreningar och icke statliga enskilda organisationer (frivilligorganisationer), och här har fler parter än företag beslutande poster. För mer information se: <http://www.fairtradecenter.se/initiativ>

90 H&M:s uppförandekod Version 2, 2010. http://about.hm.com/filearea/corporate/fileobjects/pdf/en/RM_DOWNLOAD_CODEOFCONDUCT_PDF_SWEDISH_1150270229189.pdf

Dessutom står det i FLA:s kod att "Where compensation does not meet workers' basic needs and provide some discretionary income, each employer shall work with the FLA to take appropriate actions that seek to progressively realize a level of compensation that does."

Lars-Åke Bergqvist säger att "varje arbetsgivare ska arbeta med FLA för att kunna hitta vägar till att progressivt under tid komma upp till en kompensationsnivå och här kommer Fair Wage in som jag, tror jag utan att veta säkert, för medlemmarna i FLA kommer att använda. I dagsläget är det inte obligatoriskt."

UTMANINGAR MED NUVARANDE LÖNEUTBETALNINGAR

I praktiken analyserar H&M att nuvarande lönenivå betalas ut korrekt genom att företaget i sitt kontrollsystem av leverantörer i kontroller tittar på de administrativa system, om tidsrapporteringsystemet är korrekt, att leverantören betalar ut lön i förhållande till arbetstimmar och att man kommer upp till en minimilön på normal arbetstid och att leverantören betalar ut lön och övertidsersättning. Lars-Åke Bergqvist, Code of Conduct Global Coordinator, exemplifierar:

"Det kan ta en dag att verifiera det, beroende på hur lönestrukturen ser ut. Det kan vara så komplicerat att de nästan inte själva vet hur de räknar ut lönerna. Allt från ekonomiska tidsrapporteringsystem som går in i en dator och som skriver ut en lönespecifikation till handskrivna dokument som kan vara lika adekvata som ett sofistikerat datoriserat lönesystem."

Han säger att det ultimata är ett datoriserat tidsrapporteringsystem förutsatt att leverantören inte har manipulerat systemet på något sätt. I kontroller verifieras löneutbetalningarna med arbetarintervjuer för att auditören ska få en uppfattning om att informationen stämmer.

Lars-Åke Bergqvist säger vidare att den stora utmaningen i de nuvarande löneutbetalningarna är transparens, att leverantörerna är transparenta med antalet arbetstimmar, hur mycket leverantören betalar ut i lön till sina anställda samt att man de facto betalar ut lönen.

Han menar vidare att det i grunden handlar om ett förtroende mellan fabrikerna och H&M. Han säger att det finns en risk att leverantören har fabricerat dokumenten.

"Det kan ju då finnas en risk att man har fabricerat dokumenten. Det kan finnas i värsta fall kanske fem uppsättningar beroende på vem som kommer dit, om det är några amerikanska brands eller några europeiska brands eller om det är vi. Så transparensen är grunden så att man kan göra en revision som är rätt." säger Lars-Åke Bergqvist.

På frågan hur H&M hanterar detta svarar företaget att det finns olika metoder. Maritha Lorentzon, Code of Conduct Global Coordinator på H&M, förklarar:

"Jag tror att våra auditörer har en sådan enorm erfarenhet att de inom fem minuter kan säga att det här är inte rätt. De har också stor kunskap och vetskap om hur marknaden ser ut, till exempel vad som förväntas i övertidstimmar. Får man se orealistiska siffror som säger 'Här jobbar vi ingen övertid' är det uppenbart att det knappast är troligt att det är så."

H&M:S FAIR WAGE-PROJEKT

Genom H&M:s medlemskap i FLA har företaget gått med i projektet "Fair Wage Network". Projektet är inte obligatoriskt för alla FLA:s medlemmar och i dagsläget är det endast Puma och H&M som är med i projektet.

I september 2011, samma dag som H&M genomförde intervjun med Fair Trade Center och Rena Kläder, gick företaget ut offentligt med sitt deltagande i "Fair Wage Network". Det första steget för H&M:s del i projektet är att FLA kommer att oberoende analysera lönestrukturer vid cirka 200 av företagets nyckelleverantörer i Kina, Indien, Kambodja och i Bangladesh. Dessa leverantörer står för mer än hälften av H&M:s totala produktion. Maritha Lorentzon säger att en annan anledning till

THE 12 FAIR WAGE DIMENSIONS⁹¹

A fair wage could be defined as:

1. PAYMENT OF WAGES

A wage which is regularly and formally paid in full to the workers.

2. LIVING WAGE

A wage that ensures minimum acceptable living standards.

3. MINIMUM WAGE

A wage which respects the minimum wage regulations.

4. PREVAILING WAGE

A wage which is comparable to wages in similar enterprises in the same sector.

5. PAYMENT OF WORKING HOURS

A wage that does not generate excessive working hours and properly rewards normal working hours and overtime.

6. PAY SYSTEMS

A wage that leads to a balanced wage structure/composition between the basic wage and additional bonuses and benefits.

A wage that reflects different levels of education, skills and professional experience, as well as rewarding individual and collective performance.

A wage that complies with regulations on social insurance payments and paid holidays and is not dominated by disciplinary wage sanctions.

7. COMMUNICATION AND SOCIAL DIALOGUE

A wage on which workers receive sufficient information in advance (through an individual work contract), in the course of the production process (through regular communication channels) and at the time of the wage payment (with a detailed pay slip).

A wage that is negotiated individually (with individual employers) and collectively – notably through collective bargaining – between the employer and the workers' representatives who are freely accepted in the company.

8. WAGE DISCRIMINATION AND WAGE DISPARITY

A system of equal wages for equal work that does not lead to wage discrimination and does not generate unjustified, too high and too rapidly growing wage differentials within the company.

9. REAL WAGES

A wage that progresses at least in proportion to price increases.

10. WAGE SHARE

A wage that progresses proportionally along with enterprise sales and profit growth and which does not lead to a fall in the wage share in enterprise performance growth.

11. WAGE COSTS

A wage whose progression does not lead to a dramatic reduction in wage costs within total production costs and as a percentage of employment.

12. WORK INTENSITY, TECHNOLOGY AND UP-SKILLING

A wage that progresses along with changes in intensity at work, technological contents and the evolving skills and tasks of the labour force.

⁹¹ Då det i dagsläget inte existerar en svensk översättning hänvisas till den engelska versionen av de 12 dimensionerna. För mer information om Fair Wage Network se <http://www.fair-wage.com>

att de marknaderna valdes ut var för att diskussionerna om Asia Floor Wage är starka i dessa länder⁹². Urvalet av leverantörer till Fair Wage-projektet har också valts utifrån geografisk spridning uppdelat på Nord och Syd i Kina och Indien⁹³, produkttyper, storlek på fabrik, antal anställda på fabrik och utgör sammantaget ett statistiskt representativt urval. Hänsyn har inte tagits till graden av fri organisering på fabrikerna utan är endast ett tvärsnitt av H&M:s nyckelleverantörer i fyra av H&M:s viktigaste produktionsländer.⁹⁴

”En Fair Wage är då inte samma som Asia Floor Wage. De jobbar utifrån åtta dimensioner och Fair Wage jobbar utifrån tolv dimensioner. Fair Wage sätter ju inte en siffra på samma sätt som Asia Floor Wage. Där säger man att lägsta levnadslön i Bangladesh är 10 500 Taka och i Kina 1575 eller mer baserat på normal arbetstid och inte övertid. Och det ska täcka en tvåbarnsfamilj om jag inte minns fel beräknat på ett visst kaloriintag osv. Det tar inte hänsyn till inflation, ekonomisk bärkraft, inte kanske mikro-makroekonomiska aspekter. Som jag har uppfattat det.”

Lars-Åke Bergqvist säger att när de tolv dimensionerna är uppfyllda då har man nått en Fair Wage och till skillnad från Asia Floor Wage sätter man inte en siffra först. Istället kommer man fram till en siffra genom att följa upp de tolv dimensionerna.

”Då kommer det bli intressant att se, vad är skillnaden mellan en Fair Wage och en Living wage. Det kanske blir samma eller också skiljer det sig.” säger Lars-Åke Bergqvist.

I praktiken kommer alla leverantörerna som ingår i projektet att online fylla i data som kommer att analyseras av Daniel Vaughan-Whitehead, en av grundarna till Fair Wage Network-konceptet som arbetar för International Labour Organization (ILO) och är professor vid Sciences Po-universitetet i Paris. Maritha Lorentzon säger att det man framför allt tittar på i analysen är om leverantörens utveckling med lönerna har gått i linje med företagets omsättning och vinst och om detta gynnar arbetarna. Det är det lönegapet som Fair Wage-konceptet ska identifiera och som ska minskas och ”följas åt”. Hon fortsätter och säger att denna analys också kan betyda att det kan se olika ut för olika leverantörer beroende på hur det ekonomiskt står till med ekonomin hos leverantören.

FLA har haft webbseminarier för H&M:s anställda på produktionskontoren och introduktionsworkshops för leverantörerna⁹⁵. I slutet av januari kommer H&M att få en nulägesanalys av projektet från Daniel Vaughan-Whitehead i Fair Wage Network. Analysen för lönekartläggningen kommer att färdigställas och levereras internt till H&M i april 2012.⁹⁶ H&M gör projektet själva och tidigare har Puma gjort ett liknande lönekartläggning. H&M hoppas nu att flera företag ska följa efter. H&M kan inte svara på om informationen från kartläggningen kommer att bli offentlig.⁹⁷

Maritha Lorentzon säger att när analysen är klar ska H&M titta på direkta förslag och önskemål om hur en leverantör kan jobba med sin lönestruktur. Projektet innebär inte att H&M förbinder sig till något utan det är ett frivilligt åtagande.

En av dimensionerna i Fair Wage-konceptet är ”living wage” som kommer att analyseras genom dels en fråga till management om de anser att de betalar deras arbetare en lön som går att leva på, dels kommer arbetarna att få en liknande fråga, om det kan leva på den lön de får och i så fall hur mycket den lönen skulle vara? Lars-Åke Bergqvist säger att en central del i Fair Wage-konceptet är kommunikation och social dialog. Han säger att om man ska komma till löneförhandling i ett företag så måste

92 Intervju med Lars-Åke Bergqvist och Maritha Lorentzon, H&M, 1 september 2011.

93 Den geografiska spridningen på Nord och Syd gäller inte de utvalda leverantörerna i Kambodja och Bangladesh.

94 Dialogmöte om löner med Rena Kläder och Fair Trade Center, 7 september 2011.

95 Mail från Lars-Åke Bergqvist, H&M, 25 oktober 2011.

96 Dialogmöte om löner med Rena Kläder och Fair Trade Center 7 september 2011.

97 Dialogmöte om löner med Rena Kläder och Fair Trade Center 7 september 2011.

den delen finnas med⁹⁸. Intervjuerna med arbetare kommer att ske i grupp och anledningen till detta är för att få med en stor mängd arbetare. H&M kan i november 2011 inte meddela vilka lokala organisationer som företaget eventuellt kommer att samarbeta med i produktionsländerna i projektet. För att testa verktyget för Fair Wage-kartläggningen, genomförde H&M/FLA under våren 2011 lönekartläggning i Kina hos sex stycken av H&M:s leverantörer.

Maritha Lorentzon säger att H&M, innan de åtog sig Fair Wage-projektet, även själva har samlat in lönedata under en längre tid. Insamlingen av lönestatistik har visat att leverantörerna behöver hjälp med att strukturera sina löner eftersom det inte finns någon god struktur för detta på många ställen i många länder, t.ex. kan man i dagsläget inte med den data koppla ihop kostnad för löner med kostnad för vad en order kostar att producera. Inte heller kan data visa om ordern gav någon vinst för leverantören och det var även otillräcklig information om antal arbetade övertidstimmar. Maritha Lorentzon säger även att hon tror att genom de arbetarintervjuer som H&M har genomfört så har det visat sig att få av arbetarna vet hur man får sin lön uträknad.

Lars-Åke Bergqvist utvecklar detta och säger att det förmodligen i många fabriker finns en dold kostnads massa som man inte ser och inte kan identifiera.

Lars-Åke Bergqvist säger: ”Jag hörde kommentarer från en leverantör i ett hyfsat utvecklat land som sa att jag förstår inte varför jag måste ha övertid i min fabrik? Han hade haft fabriken i 15 år. Alltså hade han en massa problem på sina lines som han inte förstod själv vad det var. Vi hade väldigt öppen dialog med honom och han sa att han själv inte förstod varför det blev så mycket övertidstimmar i slutet av månaden och han betalade faktiskt övertid också så det blev ganska dyrt för honom. Och det pekar ju någonstans på att det finns kostnader dolda som man inte riktigt ser. Det säger man till exempel i Kina för olika branscher att det finns mycket dolda kostnader som industrin inte ser och där någonstans måste man identifiera de kostnaderna och sätta verktyg i händerna på leverantörskedjan så att man kan hitta de här kostnaderna. Och försöka rätta till det. Som förmodligen också kan bidra till en löneutvecklingen.”

Maritha Lorentzon säger att det inte går för en leverantör att se, utifrån vinstmarginalen för leverantören, hur mycket den kan avsätta för lönehöjningar på grund av en okunskap om hur strukturen och systemen sitter ihop. Hon säger att för många leverantörer ”går det från dag till dag och så länge man har pengar i kassan så går det bra. Man kan nog bli ganska förvånad över hur det drivs.” Lars-Åke Bergqvist säger att för en del leverantörer som idag har till exempel 2000–3000 anställda och som kanske startade för 5–8 år sedan med 20 anställda har det gått mycket bra för. Företaget har expanderat och man har köpt nya symaskiner, bytt till nya lokaler och man bara kör på. Lars-Åke Bergqvist säger att leverantören sedan kommer till en punkt där saker och ting börjar hända i produktionen som man inte riktigt förstår. Han ger ett exempel på en fabrik i Kina med lägre effektivitet, där arbetsmomenten inte är organiserade i logisk följd och där leverantören fortfarande arbetar utifrån rutiner som användes i företagets start utifrån små order och inte anpassat efter de ”jätteorder” som leverantören får idag.

”Man kan förvånas över att en del leverantörer har vag uppfattning över hur lång tid det tar att producera plagg X” säger Lars-Åke Bergqvist och Maritha Lorentzon säger att leverantören baserar sina uträkningar utifrån historik och att det inte alltid finns en teknisk avdelning. Hon poängterar också att det finns leverantörer som är oerhört proffsiga.

STRUKTURER EN FÖRUTSÄTTNING FÖR FRI ORGANISERING

H&M har inte tecknat ett globalt ramavtal med ITGWLF för de anställda i företagets leverantörskedja men för dialog med ITGLWF på global nivå och på lokal nivå i de länder där det finns lokala

98 Intervju med Lars-Åke Bergqvist och Maritha Lorentzon, H&M, 1 september 2011.

fackföreningar. I en sådan diskussion är det inte enbart fokus på lönefrågan utan det kan vara allting från att diskutera brandsäkerhet till rätten att organisera sig i fackföreningar.

Maritha Lorentzon säger att Bangladesh är det land där H&M har mest kommunikation med alla intressenter – med fackföreningar, frivilligorganisationer, regeringen och så vidare. H&M är medlem i ILO:s Better Work-program som gjort en förstudie om möjligheterna att verka i landet. I dagsläget har inget beslut om detta tagits⁹⁹. Maritha Lorentzon säger att medlemsföretagen i Better Work har tryckt på hårt för att programmet skulle gå in och börja jobba i Bangladesh men att en förutsättning för att Better Work ska fungera är att det är 100%-igt åtagande från alla intressenter och att alla ställer upp på Better Works långsiktiga mål med att bygga upp strukturer och institutioner för fackföreningar och för föreningsfrihet.

Hon säger att hon tycker att Better Works arbete är mycket grundläggande och att det kan få större påverkan på industrin i ett land än om ett individuellt företag agerar eftersom Better Work är ett stort och brett forum. Hon säger vidare att det krävs att alla aktörer arbetar i samma riktning och att man som individuellt företag fortfarande i ett land kan stå för sin sak i dialog med andra.

Enligt Maritha Lorentzon är Kambodja och Indonesien de av H&M:s produktionsländer med störst fackföreningsrepresentation i fabrikena. Hon säger att i Kambodja ligger fackföreningsrepresentationen på 96% och genom hög fackföreningsrepresentation kan Kambodjas arbetare lättare göra sig hörda och har kontaktnät för att informera omvärlden om de problem som finns i landet. Maritha Lorentzon säger att samma möjlighet inte finns för arbetarna i till exempel Bangladesh där fackföreningsrepresentationen inte är så hög. I H&M:s index för fabrikscompliance (ICOC) är fackföreningsfrågan och kollektivavtalsfrågan högt viktade och H&M:s leverantörer i Kambodja får höga betyg.

UTMANINGAR MED PRISSÄTTNING OCH KOSTNADSMODELLER

”To be able to negotiate prices with us, our suppliers need to have a clear picture of H&M’s expectations. In return, we make sure that our merchandisers have good knowledge of both reasonable market prices and our suppliers’ costs in order to agree a fair price. We follow the ethos of ‘negotiating, not bargaining’. Payment procedures for our chosen suppliers are clearly agreed in advance and our policy is that we will pay all invoices on time. Regardless of the price that might be offered, however, we would not consider a supplier that does not comply with the minimum requirements of our Code of Conduct or our quality standards.” (från H&M:s hållbarhetsredovisning 2010, s. 53)

H&M bryter inte ned Freight on Board (FOB)¹⁰⁰ och förhandlar lönekostnaden separat på fabriksnivå utan förhandlar hela FOB med leverantören. Priser på likvärdig vara jämförs från år till år och det ges inget ”luftutrymme” för löneökningar utöver minimilönen i förhandlingarna.

”Man kan ju ha en uppfattning om att det ska ta 18 minuter att sy ett par jeans. Men vi vet ju inte om det tar 18 min för fabrik X och fabrik Y.” säger Lars-Åke Bergqvist. Maritha Lorentzon fyller i och fortsätter och säger ”Mycket av det här är konfidentiellt och vi diskuterar inte hur prissättning och hur våra affärer går till.”

Lars-Åke Bergqvist säger att leverantörer till H&M måste redovisa de olika kostnadsbitarna i pris för material och cut, make, trim (CMT) men att olika leverantörer kan ha olika priser på overheadkostnader. Han säger att det till exempel beror på om leverantören har ett bra cash flow och kan finansiera

99 Mail från Lars-Åke Bergqvist, H&M, 25 oktober 2011.

100 Freight on Board(FOB)är priset för ett plagg. För att bestämma FOB görs en kostnadsberäkning som inkluderar kostnader för råmaterial, total direkt arbetskostnader och fabriken overhead. FOB inkluderar kostnad för ett plagg, fabriken marginaler och skatt. Källa: <http://www.onlineclothingstudy.com/2011/01/apparel-manufacturing-overview.html>

tyger själva eller om leverantören måste gå till banken varje gång man ska köpa tyger för att sätta sig i skulder och behöva betala ränta.

”Mycket av det här är konfidentiellt och vi diskuterar inte hur prissättning och hur våra affärer går till.” säger Maritha Lorentzon på H&M

Maritha Lorentzon säger också att ibland kan det även vara så att leverantörerna i sin prissättning inte har hittat bästa källan till, till exempel material och att leverantörer kan behöva hjälp med detta. Hon säger att det kan vara så att de har köpt samma knappar i femtio år för att det exempelvis är en kusin som säljer knappar. Hon förklarar vidare att i en sådan situation kan det finnas en viss svårighet för H&M att diskutera med leverantören och förklara för dem att företaget kan hjälpa leverantören med att hitta ett bredare spektrum av leverantörer för material med större möjlighet att jämföra priser.

Maritha Lorentzon säger att förhandlingen med leverantörerna är komplex. Hon säger att en leverantör tittar på sin verksamhet över längre tid, kanske ett helt år framåt i tiden eller tre år framåt. Då tittar leverantören på olika parametrar, till exempel vad det kostar att inte få in tillräckligt med order i lågsäsong. En sådan sak innebär till exempel att leverantören fortfarande måste hålla fabriken igång, betala el- och driftskostnader samt att den vill behålla kvalificerad arbetskraft även under lågsäsong. Maritha Lorentzon säger att det finns många olika kostnadsmodeller och att när leverantören gör sin prissättning handlar det om att titta långsiktigt att om till exempel en köpare kan ge en order under lågsäsong innebär det att den får in tillräckligt med intäkter för att täcka driftskostnader och ge ett bättre pris än vad andra leverantörer kan ge till den köparen samma tidsperiod som när andra köpare vill ha sina order levererade. Hon säger att en annan faktor som är oberäknelig är att bomullspriset kan gå upp plötsligt.

Maritha Lorentzon säger att H&M inte diskuterar levnadslön med leverantörer utan att H&M genom sitt kontrollprogram av leverantörer kontrollerar att leverantörer betalar lagstadgad minimilön. Om H&M exempelvis har kännedom om att minimilönen ska gå upp i ett land, förs diskussion med leverantören om hur den ska säkra införandet av nya löner enligt lag. På samma sätt förs en diskussion om hur leverantörerna ska hantera bomullspriserna.

Både Maritha Lorentzon och Lars-Åke Bergqvist är skeptiska till hur det skulle gå till om H&M i prisförhandlingar skulle ge ”luftutrymme” för löneutveckling för arbetarna hos leverantörer.

Maritha Lorentzon menar att det är mer intressant att titta på löneutvecklingen i stort i H&M:s kontroller, på lönestrukturer och om det sker en lönerevision årligen hos leverantören.

”Det är väldigt viktigt att de som jobbar på samma ställe i fem år faktiskt ska få sitt påslag varje år” säger Maritha Lorentzon. Hon fortsätter med att beskriva industrin i Bangladesh som har utvecklats med att arbetare gör mer komplicerade produkter idag än för tio år sedan. Hon säger att idag gör arbetarna mer komplicerade och mer exklusiva varor som medför att leverantörerna måste ha bättre och mer kvalificerad arbetskraft (skilled workers). Hon säger även att det blir ”mer pengar i en dyr vara än i en t-shirt för att man har ett bättre påslag”. Hon säger att varje enskild produkt som kastas för att den är felsydd blir kostsam för leverantören om felmarginalen är på exempelvis tio procent för en order. Maritha Lorentzon säger att det som industrin i många länder ser som sitt största bekymmer är hur den ska möta behov och efterfrågan på mer utvecklade och komplicerade modeller samtidigt som det är brist på kvalificerad arbetskraftsbrist.

Maritha Lorentzon säger: Det är spännande att man pratar om arbetskraftsbrist, vilket till exempel låter helt orimligt i ett land som Bangladesh med så många miljoner människor. Det är intressant eftersom det kan vara en väldigt pådrivande kraft att man måste börja betala så att man kan behålla sin kvalificerade arbetskraft. Maritha Lorentzon säger att H&M inte enbart tittar på om minimilönen följs utan även statistik på vad olika kategorier av arbetare har i lön. Hon säger också att i en del länder finns så kallad lönegradering där arbete som kräver en högre kvalifikation och erfarenhet, har högre minimilön. Hon säger även att hon tror att denna eskalerade skala kommer att stiga i takt med att branschen ser det ökade behovet av kvalificerad arbetskraft.

På frågan om H&M har höjt priserna på produkterna för konsumenter för att skapa utrymme för att arbetarnas löner ska höjas hos företagets leverantörer säger Maritha Lorentzon och Lars-Åke Bergqvist att den diskussionen inte förs inom företaget. De kan heller inte svara på hur företaget resonerar i frågan "eftersom levnadslön inte finns med i företagets uppförandekod". När Fair Trade Center och Rena Kläder diskuterar detta med H&M Maritha Lorentzon och Lars-Åke Bergqvist säger Maritha Lorentzon att när priset på bomull steg under 2010/2011 menade H&M:s VD Karl-Johan Persson att företaget skulle ta den kostnaden och att den inte "skulle hamna hos konsumenter".

GRADERING AV LEVERANTÖRER VID INKÖP

Vid H&M:s inköpsbeslut beaktas flera kriterier, däribland efterlevnad av företagets uppförandekod. För att kvalificera sig som en av H&M:s leverantörer måste varje tillverkare uppfylla H&M:s grundläggande krav på miljö och goda arbetsförhållanden. Leverantörerna betygsätts efter varje revision där betyget visar i vilken utsträckning uppförandekoden uppfylls. Detta betyg påverkar sedan H&M:s inköpsbeslut. H&M har sedan december 2010 ett nytt graderingssystem, ICOC (Index Code of Conduct). Tidigare hade H&M endast ett tregradigt graderingssystem med "temporary", "insufficient" och "satisfactory". Enligt Maritha Lorentzon var det systemet mycket stumt och i princip var alla leverantörer graderade som "insufficient". I det nya systemet (ICOC) viktas alla H&M:s etik och miljömässiga krav som företaget ställer i sin uppförandekod, enligt en skala mellan 1–100. De interna datasystemen är sammankopplade med alla resultat från audits, ordersystem, orderuppföljning, kapacitetssystem och så vidare.

Bland minimikraven för att vara leverantör åt H&M krävs att minimilön betalas ut till arbetarna. Minimikraven viktas inte i graderingssystemet och H&M accepterar inga överträdelser mot minimikraven.¹⁰¹

Maritha Lorentzon säger att systemet är under utveckling, att på sikt kommer H&M kunna mäta hur order har placerats i förhållande till ICOC och att produktionskontoren kommer att kunna sätta sina egna mål på hur order ska placeras för att få ett så högt ICOC-värde som möjligt¹⁰². I dagsläget viktas inte lönenivåer (utöver om leverantörer uppfyller minimilön) hos de olika leverantörerna i systemet¹⁰³.

H&M strävar efter att belöna leverantörer som uppvisar en god utveckling utifrån full compliance med företagets uppförandekod, med till exempel mer långsiktig orderplanering, mer stabila order över tid eller större ordervolymer.¹⁰⁴

H&M utbildar regelbundet sin inköpsavdelning och produktionskontor i hållbarhetsfrågor.

"Those responsible for placing orders with suppliers are required to understand our Code of Con-

101 H&M. 2010. H&M Conscious Sustainability, s. 36, http://www.hm.com/filearea/corporate/fileobjects/pdf/en/CSR_RE-PORT2010_PDF_1302846254219.pdf

102 Intervju med Lars-Åke Bergqvist och Maritha Lorentzon, H&M, 1 september 2011.

103 Intervju med Lars-Åke Bergqvist och Maritha Lorentzon, H&M, 1 september 2011.

104 H&M. 2010. H&M Conscious Sustainability, s. 53, http://www.hm.com/filearea/corporate/fileobjects/pdf/en/CSR_RE-PORT2010_PDF_1302846254219.pdf

duct grading and how their decisions can impact on our suppliers. Code of Conduct compliance determines which suppliers can and cannot be used and can also play a role in defining order quantities placed with certain suppliers.”¹⁰⁵

H&M har ingått långsiktiga ”partnerskap” med nyckelleverantörer¹⁰⁶. H&M utvärderar leverantörer två gånger per år och diskuterar resultaten tillsammans med leverantörerna. Enligt H&M strävar företaget efter att produktplanera order innan de läggs med tidig och specifik information om den aktuella produkten där så är möjligt. H&M har utvecklat långsiktig kapacitetsplanering med nyckelleverantörer för sex till 12 månader i förväg, på två års basis, och ”strävar efter” att planera inköpsmetoder därefter. Samtidigt menar företaget att det måste följa efterfrågan av den snabba modeindustrin och därför ibland måste ändra i order i ett sent skede.¹⁰⁷

POLITISK PÅVERKAN KAN BIDRA TILL ATT LÖNER HÖJS

I slutet av 2009 skrev H&M tillsammans med andra köpare ett brev till bangladeshiska regeringen med krav på att höja minimilöner. Projektet gjordes genom Multi Fibre Agreement (MFA) och Maritha Lorentzon menar att i det sammanhanget kunde H&M inte prata om siffror om hur mycket de ansåg att lönenivån skulle höjas. Påtryckningar från H&M och andra köpare bidrog till att Bangladesh höjde minimilönen från 1 662 taka till 3 000 taka. Med bland kraven i brevet var att H&M ansåg att lönerna skulle revideras årligen. Det gemensamma brevet följdes också av ett enskilt brev från H&M till Bangladeshs premiärminister där VD:n Karl Johan Persson meddelande att H&M var beredd på att höjda löner skulle innebära höjda priser men att H&M skulle stanna kvar i Bangladesh. Kravet om den årliga revideringen av minimilönen i Bangladesh är inte implementerad.

Vid intervjun med H&M säger Maritha Lorentzon och Lars-Åke Bergqvist att H&M inte har arbetat på liknande sätt i andra länder och att det heller inte finns några sådana planer. Vid dialogmötet om löner i september 2011 säger Lars-Åke Bergqvist att en potentiell åtgärd efter att de genomfört Fair Wage lönekartläggningen är att eventuellt påverka regeringar tillsammans med andra modeföretag.

FAIR TRADE CENTER OCH RENA KLÄDERS KOMMENTAR

H&M bör påskynda arbetet för att hitta hållbara, långsiktiga lönesystem som säkerställer goda arbets- och levnadsvillkor för arbetare som är anställda i företagets leverantörskedjor. H&M har utvecklat sitt arbete och visar idag en seriös vilja i lönefrågan. I dagsläget arbetar H&M utifrån att minimilöner ska betalas av deras leverantörer därför är det positivt att H&M ska göra en lönekartläggning inom Fair Wage Network. Däremot borde H&M binda sig till att följa upp resultaten i kartläggningen och utvidga den till att omfatta samtliga produktionsländer. När utredningen är klar är det viktigt att H&M är transparent och kommunicerar hur företaget kommer att arbeta för att höja lönerna genom en tydlig tidsplan med förväntade resultat, mål och delmål. H&M bör justera sin uppförandekod att inkludera ”discretionary income” eftersom uppförandekoden i dagsläget inte överensstämmer med FLA:s uppförandekod. H&M:s uppförandekod bör inkludera krav om att leverantörer ska betala en lägsta levnadslön. H&M bör också separera lönekostnaderna med övriga kostnader i prisförhandlingar med leverantörer. Lönenivåer bör ingå i graderingssystemet av leverantörer som en parameter när H&M väljer vilka leverantörer företaget bör samarbeta med. Företaget bör erkänna de anställdas fackliga organisationer på olika nivåer genom att teckna ett globalt ramavtal med ITGLWF som gäller leverantörskedjan. H&M bör ingå i dialog med AFWC. H&M bör ingå i flerpartsdialog med frivilligorganisationer och fackföreningar på Sri Lanka. Denna dialog bör fokusera på lönehöjningar och förbättrade arbetsvillkor. Liknande dialog bör föras i samtliga av H&M:s produktionsländer.

105 H&M. 2010. H&M Conscious Sustainability, s. 54. http://www.hm.com/filearea/corporate/fileobjects/pdf/en/CSR_REPORT2010_PDF_1302846254219.pdf

106 H&M kommer att beskriva vad partnerskapet innefattar i företagets hållbarhetsredovisning 2011.

107 H&M. 2010. H&M Conscious Sustainability, s. 54. http://www.hm.com/filearea/corporate/fileobjects/pdf/en/CSR_REPORT2010_PDF_1302846254219.pdf

INDISKA

OMSÄTTNING 2009/2010: 580 miljoner SEK för Indiskas kläd- och textilproduktion.¹⁰⁸ Total omsättning 2009/2010: cirka 823 miljoner SEK.¹⁰⁹

ANTAL DIREKTLEVERANTÖRER: ca 130 st.¹¹⁰

GEOGRAFISK SPRIDNING AV LEVERANTÖRER: Indien 70%, Kina 20%, Turkiet, Grekland, Italien, Vietnam 10%.¹¹¹

MEDLEM I FLERPARTSINITIATIV:¹¹² Nej

I DIALOG MED ITGLWF: Nej

I DIALOG MED AFWC: Nej

Indiska deltog på dialogmötet om löner i september 2011 men valde att inte svara på Rena Kläders och Fair Trade Centers efterföljande enkät om löner. (se sida 43 för enkäten)

Indiska utgår från minimilön i sitt etik- och miljöarbete. Renée Andersson som är etik- och miljöansvarig på Indiska menar att för alla Indiskas leverantörer i Indien (som utgör 70% av företagets leverantörer) har företaget arbetat för lönefrågor och förmåner genom att se till att samtliga leverantörer betalar lagenliga löner, infört lagstadgad bonus, betalar övertid, betalar pension, betalar social/sjukförsäkring, lagstadgad semesterersättning, ger lönebesked (där ordinarie lön anges tillsammans med övriga förmåner och avdrag), har anställningsbevis för ordinarie arbetstagare samt har dokument som visar vilka löner och förmåner som betalas ut för tillfälligt anställda arbetare, (till exempel contract workers, migrant workers, homeworkers).

Renée Andersson på Indiska säger att det råder brist på arbetare i Indien och Kina, som är deras största leverantörsländer. Hon menar att i Indien är en starkt bidragande orsak till detta de landsomfattande, arbetsskapande åtgärder som den indiska staten införde för ett par år sedan, genom att erbjuda arbete med infrastruktur. Denna typ av satsning gör att arbetare inte behöver flytta, ha kostnad för en extra bostad, mat med mera. Renée Andersson menar att många människor väljer den här typen av arbete istället för att tjäna över minimilönen i den indiska textilindustrin.

Både i Kina och Indien säger Renée Andersson att lönerna har höjts i vissa regioner på grund av ständiga protester från arbetarna. Hon säger vidare att i både Kina och i Indien görs ”collective bargaining” för högre löner vid svårare moment¹¹³. Detta kan ske antingen individuellt eller i grupp. Hon säger vidare att det inte ska förväxlas med vad som menas med kollektiva förhandlingar, eftersom fackliga representanter inte ingår.

Renée Andersson på Indiska menar att ”arbetare i textilindustrin inte har sämre löner än andra löntagare, i andra industrier, i Indiskas producentländer. De har mer betalt än till exempel bygg- och vägarbetare, daglönare, lantarbetare, hembiträden, chaufförer, bussförare och poliskonstaplar.” Hon menar

108 Mail från Renée Andersson 1 nov 2011.

109 Indiska Magasinet Aktiebolag, <http://allabolag.se/5560085424>

110 Riddselius, C., De Verdier, M. & Chudy, S. 2010. Har modet modet? En rapport om nio klädföretags arbete med etik och miljö i leverantörsleden. Fair Trade Center, s. 22, http://www.fairtradecenter.se/sites/default/files/MODET_1.pdf

111 Mail från Renée Andersson, Indiska, 1 nov 2011.

112 I flerpartsinitiativ, exempelvis FWF (Fair Wear Foundation), samarbetar både företag, fackföreningar och icke statliga enskilda organisationer (frivilligorganisationer), och här har fler parter än företag beslutande poster. För mer information se: <http://www.fairtradecenter.se/initiativ>

113 Svårare moment kan enligt Renée Andersson på Indiska exempelvis vara produktion av kragar, manschetter, knappläs och att sy i tunna tyger.

vidare att det inte är lönesystemen i Indiskas produktionsländer som är felaktiga utan att det är avsaknaden av genomförandet och uppföljningen av dem på lokal och nationell nivå. Renée Andersson understryker också att Indiska menar att det är de producerande staterna som har det främsta ansvaret men att det även ligger på branschorganisationer, leverantörer, fackföreningar och köpande företag.

”Arbetare i textilindustrin inte har sämre löner än andra löntagare, i andra industrier, i Indiskas producentländer” säger Renée Andersson på Indiska.

Enligt Renée Andersson på Indiska ”varken ska eller kan kampen för bättre löner i produktionsländer föras av västvärlden, utan att dessa stater, tillsammans med näringsliv och organisationer i respektive produktionsland, ser till att det finns bra system för att följa de bra lagar om löner och förmåner som finns och där så behövs, stärka lagarna samt att göra dem kända.”

Vidare säger Renée Andersson att ”som köpande företag tar vi (Indiska) vår del av ansvaret i denna process och påverkar där vi kan, och då är lönerna en del av den arbetsrättsliga tryggheten. En ytterst viktig del. Men vi tar också vår del av ansvaret för säkerhet och andra viktiga arbetsrättsliga frågor, för att textilarbetare, likväl som andra arbetare i Indiskas produktion, och deras familjer, ska leva ett bra liv – på sin arbetsplats och på sin fritid”.

På frågan om vad företaget har för ståndpunkt vad gäller införandet av levnadslön svarar Indiska att det är en omöjlig fråga att besvara ”eftersom begreppet knappast kan få en global kvantifiering”.

Renée Andersson säger ”Vi undrar vad som händer, om det t ex infördes för en viss grupp människor (i detta fall för textilarbetare på en ort, i en stad i ett land) där textilindustrin är dominerande. Hur reagerar marknaden och servicen på orten, staden, landet då? Hur tacklas då kostnadsökningar för t ex: statsanställda med låga löner: polis, sjuksköterskor, lärare, butiksanställda? Andra industriarbetare?”

Renée Andersson på Indiska säger att Indiska höjer sina priser i takt med de kostnadsökningar som både företaget och deras leverantörer har. Indiska har inte beskrivit för Fair Trade Center och Rena Kläder om företaget har höjt priserna på sina produkter till konsumenter för att skapa utrymme för att arbetarnas löner ska höjas utöver minimilönen hos deras leverantörer.

► FAIR TRADE CENTERS OCH RENA KLÄDERS KOMMENTAR:

Indiska bör påskynda arbetet för att hitta hållbara, långsiktiga lönesystem som säkerställer goda arbets- och levnadsvillkor för arbetare hos de anställda i företagens leverantörskedjor. Indiskas uppförandekod bör inkludera krav om att leverantörer ska betala en lägsta levnadslön. Indiska bör i samarbete med fackföreningsrörelsen på alla nivåer. Företaget bör erkänna de anställdas fackliga organisationer på olika nivåer genom att ingå dialog med ITGLWF och teckna ett globalt ramavtal som gäller leverantörskedjan. Indiska bör ingå i dialog med AFWC. Indiska bör ansluta sig till ett trovärdigt flerpartsinitiativ, där fackföreningar och frivilligorganisationer ingår, för att stärka sitt CSR-arbete. Indiska bör bli mer transparent i hur företaget arbetar i lönefrågan och svara på frågor från konsument- och intresseföreningar såsom Fair Trade Center och Rena Kläder. Fair Trade Center och Rena Kläder ställer sig tveksamma till att de förändringar i lönefrågan som beskrivs av Renée Andersson hos Indiskas leverantörer i Indien kan vara genomförda till 100% hos samtliga av Indiskas leverantörer¹¹⁴. Indiska bör offentliggöra tillförlitligt material som styrker detta påstående.

114 Se exempelvis Labour Behind the Label, Taking Liberties 2010, <http://www.labourbehindthelabel.org/resources/item/download/111> och SOMO, Captured by Cotton 2011, http://somo.nl/publications-en/Publication_3673/at_download/fullfile

Indiska har inte svarat Fair Trade Center och Rena Kläders följande frågor: om hur prisförhandlingar går till med leverantörer, om företaget har identifierat hur stor del arbetskostnaden (lönen) utgör i de produktkostnadspriser som förhandlas med leverantörer, om företaget ger utrymme för löneökningar för leverantörers anställda i prisförhandlingar med leverantörer eller om det använder transparenta kostnadsmodeller. Indiska har heller inte svarat på om och i så fall hur företaget arbetar för att inköpsstrategier ska gynna arbetsvillkoren i deras produktion och i prisförhandlingar med leverantörer.

KAPPAHL

OMSÄTTNING 2010: 3,6 miljarder SEK.¹¹⁵

ANTAL DIREKTLIVERANTÖRER: 250 st varav 30 st är nyckelleverantörer.¹¹⁶

GEOGRAFISK SPRIDNING AV LEVERANTÖRER: Kina 56%; Bangladesh 19%, Indien 9%, Turkiet 8%, Italien 2%, Ukraina 2%, Övriga (Sydkorea, Belarus) 2%.¹¹⁷ Magnus Mattsson, Manager Social Compliance, på KappAhl säger att företaget inte har bytt leverantörer på grund av löneökningar utan endast bytt leverantör som inte levt upp till företagets krav eller inte gjort krävda förbättringar.¹¹⁸

MEMLEM I FLERPARTSINITIATIV:¹¹⁹ Nej, endast i branschinitiativet Business for Social Responsibility (BSR)¹²⁰

I DIALOG MED ITGLWF: Nej

I DIALOG MED AFWC: Nej

KappAhl deltog på dialogmötet om löner i september 2011 och valde att svara på Rena Kläders och Fair Trade Centers efterföljande enkät om löner (se sida 43 för enkäten).

KappAhl har minimilön som baskrav i sin uppförandekod och arbetar utifrån den. KappAhl arbetar med inspektioner, policy, rutiner och kontroll för att se till att det kravet hålls. Enligt Magnus Mattsson på KappAhl så är falsk dokumentation från leverantörer en utmaning för företaget. I Kina arbetar 95% av arbetarna på ackord med falsk dokumentation vilket ofta leder till brister i registrering av arbetad tid. I Kina har leverantörerna ökat produktiviteten och minskat personalomsättningen. Ytterligare en utmaning för KappAhls implementering utgör fabriksledningens, administratörernas samt arbetarnas begränsade förståelse och generella kunskaper gällande lagstiftningar, till exempel sjukförsäkringssystemen.

KappAhl ser även utmaningar i att leverantörerna måste vara transparenta i lönefrågan, hur man registrerar arbetstid och att de har en acceptans för övertidsersättning. Magnus Mattsson säger att nästa steg är att få "acceptans" hos leverantörerna för att minimilön ska vara ingångslön, inte "normal lön" och att det skapas ett system för återkommande lönerevision. Ett exempel skulle vara att produktivitetshöjande insatser delas mellan arbetarna men där är inte KappAhl idag. Han understryker också

115 KappAhl Sverige AB, <http://allabolag.se/5560604158>

116 KappAhl Sverige AB. 2010. CSR-rapport, s. 22, http://www.kappahl.com/Documents/Miljo_o_CSR/KappAhl_CSR-rapport_2010_SE.pdf

117 KappAhl Sverige AB. 2010. CSR-rapport, ss. 11, 26, http://www.kappahl.com/Documents/Miljo_o_CSR/KappAhl_CSR-rapport_2010_SE.pdf

118 Dialogmötet om löner med Fair Trade Center och Rena Kläder, September 2011.

119 I flerpartsinitiativ, exempelvis FWF (Fair Wear Foundation), samarbetar både företag, fackföreningar och icke statliga enskilda organisationer (frivilligorganisationer), och här har fler parter än företag beslutande poster. För mer information se: <http://www.fairtradecenter.se/initiativ>

120 Business for Social Responsibility (BSR) är ett branschinitiativ. www.bsr.org

vikten av samarbete och att köpande klädföretag har samma krav. Magnus Mattsson ser också ett behov av ökad dialog med intressenter, både globalt och lokalt samt att via samarbete skapa gemensamma förväntningar och krav på leverantörerna, till exempel genom BSR, ETI, BSCI, lokala "buyers forum" och så vidare.¹²¹ Under 2009-2010 deltog företaget i ett branschinitiativ för höjda minimilöner i Bangladesh men företaget har inget regelbundet samarbete med andra företag¹²².

KappAhl har ingen samlad lönestatistik men företaget planerar att påbörja en informationsinsamling nästa år¹²³. Eva Kindgren, CSR & Quality Manager på KappAhl, säger att utmaningen med sådan statistik skulle vara vederhäftigheten samt hur den skulle kunna användas utöver "nice to know". I prisförhandlingar använder KappAhl "open costing" med de flesta leverantörer. Eva Kindgren säger att det är en lärande process för både KappAhl och leverantörerna att bli eller vara transparenta med kostnadsberäkningar. KappAhl har inte besvarat frågan om hur företagets prisförhandlingar med leverantörer generellt sett går till men säger att företaget inte ger utrymme för löneökningar för leverantörers anställda i prisförhandlingar då företaget anser att det inte har för avsikt att styra leverantörernas kostnadsstruktur. Företaget har heller inte höjt priserna på några produkter till konsumenter för att skapa utrymme för att arbetarnas löner ska höjas. Utöver minimikravet om att minimilönen ska utbetalas arbetar KappAhl inte specifikt med lönefrågan i sina inköpsstrategier.¹²⁴ KappAhl har inte besvarat frågan om företaget har identifierat hur stor del arbetskostnaden (lönen) utgör i företagets produktkostnadspriser som företaget förhandlar med leverantörer.

► FAIR TRADE CENTER OCH RENA KLÄDERS KOMMENTAR:

KappAhl bör påskynda arbetet för att hitta hållbara, långsiktiga lönesystem som säkerställer goda arbets- och levnadsvillkor för arbetare hos de anställda i företagens leverantörskedjor. KappAhl bör offentliggöra företagets kommande lönekartläggning och tydliggöra tidsplan, inklusive mål, delmål och förväntade resultat. Lönekartläggningen bör inkludera samtliga av KappAhls produktionsländer. KappAhls uppförandekod bör inkludera krav om att leverantörer ska betala en lägsta levnadslön. KappAhl bör arbeta specifikt med lönefrågan i sina inköpsstrategier och upprätta ett graderingssystem av leverantörer där lönenivåer ingår som en parameter när företaget väljer vilka leverantörer företaget bör samarbeta med. KappAhl framhäver samarbete och dialog som viktigt men deltar inte i något flerpartsinitiativ. KappAhl bör ingå i ett trovärdigt flerpartsinitiativ, där fackföreningar och frivilligorganisationer ingår, och därigenom samarbeta med andra företag i sitt CSR-arbete och specifikt i lönefrågan. Företaget bör erkänna de anställdas fackliga organisationer på olika nivåer genom att ingå dialog med ITGLWF och teckna ett globalt ramavtal som gäller leverantörskedjan. Företaget bör ingå dialog med AFWC.

121 Dialogmöte om löner med Rena Kläder och Fair Trade Center 7 september 2011

122 Mail från Eva Kindgren, KappAhl 27 okt 2011.

123 Telefonsamtal med Eva Kindgren 1 nov 2011.

124 Mail från Eva Kindgren, KappAhl 27 okt 2011.

VARNERGRUPPEN (CUBUS, DRESSMANN, BIKBOK, CARLINGS, LEVI'S STORE, WOW, WEARHOUSE, VOLT, SOLO, VIVIKES, URBAN.)

OMSÄTTNING 2010: cirka 6,7 miljarder SEK.¹²⁵

ANTAL DIREKTLEVERANTÖRER: cirka 300 för den egna produktionen.¹²⁶

GEOGRAFISK SPRIDNING AV LEVERANTÖRER: Kina 49%, Turkiet 20%, Indien 14%, Bangladesh 5%, Italien 3%, Pakistan 1%, Egypten 1%, Hong Kong 1%, Sydkorea 1%, Vietnam 1%, Litauen 1%, Madagaskar 1%, Europa (Polen, Norge, Portugal) ca 2%.¹²⁷

MEDLEM I FLERPARTSINITIATIV:¹²⁸ Ja, medlem i norska Initiativ for Etisk Handel (IEH) och i branschinitiativet Business for Social Responsibility (BSR)

I DIALOG MED ITGLWF: Nej

I DIALOG MED AFWC: Nej

Varnergruppen deltog på dialogmötet i september 2011 och besvarade delar av Rena Kläders och Fair Trade Centers enkät. (se sida 43 för enkäten) Den norska koncernen Varnergruppen är medlemmar i det norska flerpartsinitiativet Initiativ for Etisk Handel (IEH). Varnergruppen använder sig inte av begreppet levnadslön i sitt CSR-arbete utan i koncernens etiska riktlinjer används istället "adequate wages"¹²⁹. Ur Varner-gruppens etiska riktlinjer:

"A minimum wage in accordance with national legal standards or industry benchmark standards is the absolute minimum standard. The wage shall also cover basic necessities and should allow for some savings. If this requirement is not yet met, the factory shall work towards its fulfilment."

Varnergruppen ställer endast krav om att leverantören ska betala minimilön men uttrycker i sin kod att lönen ska täcka basala behov och innehålla sparande i tillägg.

"Att säkra att arbetarna får riktig lön är en viktig del av vårt arbete och är ett viktigt fokusområde på vår CSR-agenda. Detta följs upp via dokumentationsinhämtning, samtal med leverantörer och inspektioner på fabriker." säger Annabelle Lefébure som är CSR-ansvarig på Varnergruppen.

Utöver detta nämner Annabelle Lefébure att Varnergruppen arbetar med lönefrågan på två andra sätt. Varnergruppen har deltagit i en arbetsgrupp i regi av Initiativ for Etisk Handel (IEH) om lönefrågan. Vid dialogmötet i september 2011 säger dock Annabelle Lefébure att arbetsgruppen varit inaktiv den senaste tiden, framför allt på grund av kapacitetsproblem hos IEH. Den andra aktiviteten som Varnergruppen har arbetat utifrån är genom en kartläggning av inköpsmetoder som genomfördes via en online-enkät till alla leverantörer. Syftet med enkäten var att förstå hur inköpspraxis påverkar produktionskedjan. Frågorna i enkäten togs fram med hjälp av IEH och genomfördes under sommaren 2009. Undersökningen var anonym och resultaten har använts intern i upplärningsarbetet. Idag arbetar Varnergruppen med en inköpskola för sina 10 inköpsavdelningar där inköpspraxis och inköpsrutiner

125 Tekstilforum. 2010. Varner-kjedene øker mest. 29 mars, <http://tekstilforum.no/id/47497> konverterat från NOK på <http://www.xe.com>

126 Riddselius, C., De Verdier, M. & Chudy, S. 2010. Har modet modet? En rapport om nio klädföretags arbete med etik och miljö i leverantörsleden. Fair Trade Center, s. 28, http://www.fairtradecenter.se/sites/default/files/MODET_1.pdf

127 Riddselius, C., De Verdier, M. & Chudy, S. 2010. Har modet modet? En rapport om nio klädföretags arbete med etik och miljö i leverantörsleden. Fair Trade Center, s. 28, http://www.fairtradecenter.se/sites/default/files/MODET_1.pdf

128 I flerpartsinitiativ, exempelvis FWF (Fair Wear Foundation), samarbetar både företag, fackföreningar och icke statliga enskilda organisationer (frivilligorganisationer), och här har fler parter än företag beslutande poster. För mer information se: <http://www.fairtradecenter.se/initiativ>

129 Varnergruppen. 2009. The Varner Group Code of Conduct. Version 2, http://varner.no/Global/Varner/Download/4.o_Code_of_Conduct.pdf

i koppling till CSR är en del av programmet. Annabelle Lefébure säger att Varnergruppen genom undersökningen 2009 inte kunde läsa av vem som gav vilka svar men att en del av leverantörerna svarade på ett sätt som att de trodde att Varnergruppen kunde läsa svaren. Efter inköpsskolan kommer företaget att göra enkäten igen och utvärdera hur arbete har gått.¹³⁰

Sedan 2010 har Varner-gruppen gjort lönekartläggningar för företagets leverantörer i Kina och Turkiet, för den högsta, lägsta och genomsnittslönen i de olika arbetskategorierna. Alla företagets leverantörer i länderna granskas inte utan det är endast ett urval som har granskats av konsultfirman SGS Group. I detta projekt har ingen interaktion skett med fackföreningar.¹³¹ Arbetet med lönekartläggningen är fortfarande pågående och Annabelle Lefébure menar att de fortlöpande resultaten bland annat har visat att "lönenivån bland våra producenter i Kina ofta ligger upp mot lönenivåerna som Asia Floor Wage förespråkar. Siffror från Turkiet visar att lönerna är över nivån för lagstadgad minimilön."¹³² Hon menar även att Varnergruppen, innan de började med lönekartläggningarna, "var rädda för att den bild som ofta kommer fram i externa undersökningar (och som ofta visar lönenivåer under det lagstadgade kravet) var representativt för vår leverantörskedja. När vi började med det här arbetet var vi därför förberedda på att vår kartläggning kunde leda till att vi upptäckte större spridning mellan det som var lagenligt och det som faktiskt var realiteten. Vår kartläggning har fram till nu visat sig vara förhållandevis upplyftande eftersom siffrorna visar att lönenivån i mycket liten grad har varit under den lagstadgade minimilönsgränsen." Hon understryker och säger att trots en del positiva tendenser är det viktigt att vara klar över att det finns stora utmaningar kopplat till lönepraxis. Några av utmaningar är transparensen mellan leverantörerna och köpare och vad Varnergruppen kallar "dubbel-bokningar", det vill säga att leverantörerna bokföringstekniskt bokför dubbelt. Likaså ser Annabelle utmaningar i att inspektören inte skiljer på vanlig lön och övertidslön. På dialogmötet i september uttryckte Annabelle Lefébure även att Varnergruppen vill använda sig av "partnerskap" som de ingår med leverantörer och på så sätt skapar ett ägarskap hos fabriker och bygger upp ett mer långsiktigt förtroende.

I Kina kan problemen relateras till "wage practice", att arbetarna inte alltid får övertidsbetalning i förhållande till regleringar på 150%, 200% och 300% för övertid, samt att arbetstiden inte alltid registreras på korrekt sätt. Där, menar Annabelle Lefébure, har det också skett många löne regleringar. Enligt Annabelle Lefébure är de största problemen i Turkiet övertidsbetalning och att social security inte betalas ut. Men lönerna i Turkiet är höga i relation till minimilönen.¹³³ Annabelle Lefébure säger att det är enklare att arbeta med "wage practise" mot att arbeta med en nivå lönerna eftersom de som köpare inte kan kontrollera lönenivån på fabriker.¹³⁴ Hon säger vidare att företaget har kontakt med leverantörer särskilt hänseende lönerutiner och arbetstid¹³⁵.

Annabelle säger även att företagen kommer att fortsätta ha fokus på lönepraxis och lönenivå, arbetstid och generella arbetsvillkor i Kina och Turkiet och i resten av företagets produktionsländer. Lönekartläggningarna i Kina och Turkiet kommer att fortsätta. Lönekartläggningsprojektet har också utvidgats till att inkludera Bangladesh och Indien men Annabelle Lefébure menar att företaget i dagsläget inte har tillräckligt med data för att dra några slutsatser i lönefrågan för Varnergruppens leverantörer för dessa länder. Annabelle Lefébure kan inte svara på när Varnergruppens lönekartläggningarna beräknas vara helt klara.

Varner-gruppen deltog vid dialogmötet om löner arrangerat av Rena Kläder och Fair Trade Center i september 2011. Som en följd av diskussionerna ska Varnergruppen börja arbeta med "Right to unio-

¹³⁰ Dialogmöte med Rena Kläder och Fair Trade Center 7 september 2011

¹³¹ Dialogmöte med Rena Kläder och Fair Trade Center 7 september 2011

¹³² Mail från Annabelle Lefébure till Fair Trade Center och Rena Kläder 30 september 2011

¹³³ Dialogmöte med Rena Kläder och Fair Trade Center 7 september 2011

¹³⁴ Dialogmöte med Rena Kläder och Fair Trade Center 7 september 2011

¹³⁵ Mail från Annabelle Lefébure till Fair Trade Center och Rena Kläder 24 oktober 2011

nise guarantee”, som är ett initiativ för att alla arbetarna i tillägg till sina arbetskontrakt ska få ett garantibrev från fabriken som ger dem rätt till att organisera sig fackligt. I en första omgång kommer det att prövas ut i Indien. Annabelle Lefébure understryker ”Detta är ett mycket intressant initiativ som vi tror kan ha en positiv effekt i vår leverantörskedja. Där vi ser att detta ger positiva resultat och har positiva ringar på vattnet, kommer det att bli utvidgat till våra andra produktionsregioner”.¹³⁶ Arbetet sker i dagsläget inte i samarbete med andra organisationer som till exempel ITGLWF men Annabelle Lefébure säger, i slutet av oktober 2011, att det inte är otänkbart att Varnergruppen kommer att involvera andra aktörer men att företaget är i startfasen av projektet¹³⁷.

Annabelle Lefébure säger att lönefrågan är komplex och att den har en rad makroekonomiska implikationer. Hon säger vidare att Varnergruppen tror på högre samarbetsgrad mellan organisationer, myndigheter, fabrikledning och privata aktörer. Annabelle Lefébure säger också ett enskilt företag inte kan lyfta lönenivån i ett produktionsland utan att branschen har ett gemensamt ansvar och att det är viktigt att lära av varandra och tillsammans finna lösningar i lönefrågan.

Varnergruppen har inte svarat Fair Trade Center och Rena Kläder om hur prisförhandlingar går till med leverantörer eller om företaget har identifierat hur stor del arbetskostnaden (lönen) utgör i de produktkostnadspriser som förhandlas med leverantörer. Varnergruppen har heller inte beskrivit om företaget ger utrymme för löneökningar för leverantörers anställda i prisförhandlingar med leverantörer eller om det använder transparenta kostnadsmodeller. Varnergruppen har inte höjt priserna på sina produkter till konsumenter för att skapa utrymme för att arbetarnas löner höjs hos deras leverantörer.

► KOMMENTAR FRÅN RENA KLÄDER OCH FAIR TRADE CENTER:

Varnergruppen bör påskynda arbetet för att hitta hållbara, långsiktiga lönesystem som säkerställer goda arbets- och levnadsvillkor för arbetare hos de anställda i företagets leverantörskedjor. Det är positivt att Varnergruppen har påbörjat lönekartläggningar i flera av företagets produktionsländer. Det är också positivt att Varnergruppen har börjat arbeta med ”right to unionize”-garantier i Indien. Det är av stor vikt att företaget involverar ITGLWF och deras medlemsorganisationer i arbetet med dessa garantier samt att företaget utökar lönekartläggningen till samtliga produktionsländer. Varnergruppen bör offentligt kommunicera tidsplan inklusive resultat, mål och delmål för hur företaget kommer att fortsätta med de påbörjade lönekartläggningarna. Varnergruppens uppförandekod bör inkludera krav om att leverantörer ska betala en lägsta levnadslön. Varnergruppen bör upprätta ett graderingsystem av leverantörer där lönenivåer ingår som en parameter när företaget väljer vilka leverantörer företaget bör samarbeta med. Företaget bör erkänna de anställdas fackliga organisationer på olika nivåer genom att ingå dialog med ITGLWF och teckna ett globalt ramavtal som gäller leverantörskedjan. Varnergruppen bör ingå i dialog med AFWC. Varnergruppen bör bli mer transparent i hur företaget arbetar i lönefrågan och svara på frågor från konsument- och intresseföreningar såsom Fair Trade Center och Rena Kläder.

136 Mail från Annabelle Lefébure till Fair Trade Center och Rena Kläder 30 september 2011

137 Mail från Annabelle Lefébure till Fair Trade Center och Rena Kläder 24 oktober 2011

Slutsatser



FOTO: WILL BAXTER

Klädarbetare på lastbilen, på väg från jobbet

De nio största modeföretagen på den svenska marknaden arbetar för att höja lönerna för arbetarna i deras produktion är idag mycket begränsat. Detta trots att lönenivån för de anställda i många av deras största produktionsländer är otillräcklig för att arbetarna och deras familjer ska kunna leva ett drägligt liv.

Fair Trade Center och Rena Kläder anser att samtliga klädföretag har ett ansvar för att de som arbetar i företagens leverantörsled ska ha en lön som går att leva på. Denna lön ska täcka kostnader för basbehoven för arbetaren själv och dennes familj samt räcka till lite sparande och/eller oförutsedda utgifter. Det viktigaste är att klädföretag arbetar för att lönerna inom textilindustrin successivt höjs till en nivå som säkerställer goda arbets- och levnadsvillkor. Klädföretag bör arbeta för att välja ut leverantörer där lönen förhandlas fram i "mature industrial relations" mellan arbetsgivare och fackföreningar, i de länder och regioner där fria fackföreningar finns representerade.

Minimilöner har i många fall blivit ett tak för industrin. Det var tänkt som en motsvarande ingångslön men i många länder revideras den inte regelbundet. Det finns en risk att uträkningar av levnadslön också blir tak. Lokalt uträknade nivåer för levnadslön och Asia Floor Wage Campaigns beräkningar är några av de måttstockar som klädföretagen borde ta hänsyn till.

FAIR TRADE CENTER OCH RENA KLÄDER EFTERLYSER ÄNNU FLER POSITIVA EXEMPEL

Det är mycket positivt att samtliga tillfrågade modeföretag i denna studie deltog på dialogmötet om löner med Fair Trade Center och Rena Kläder. Nu gäller det att företagen omsätter orden till handling. Samtliga företag understryker vikten av att samarbeta och dialogmötet påskyndade en diskussion om ett eventuellt samarbete i lönefrågan mellan bransch- och flerpartsinitiativ (mellan BSCI, FLA, Fair Wage Network, FWF och ETI). Det välkomnar Fair Trade Center och Rena Kläder. Det är också positivt att företagen är med i sammanslutningar och samarbetar mellan dessa eftersom det kan ha större effekt på hela industrin. Denna rapport har klargjort att endast två av företagen, H&M och Varnergruppen, har arbetat och arbetar utanför arbetet med att säkerställa en minimilön. H&M ska precis påbörja en lönekartläggning inom Fair Wage Network och Varnergruppen gör en pågående lönekartläggning i Kina och Turkiet och har börjat expandera denna till Indien och Bangladesh. Dessutom är Varnergruppen i startfasen med att testa en "right to organise"-garanti hos sina leverantörer i Indien. Fler företag bör följa dessa exempel och bör även göra en tydlig tidsplan för hur de kommer att arbeta med att skapa förutsättningar för att säkerställa lönenivåer som innebär goda arbets- och levnadsvillkor för arbetarna i deras leverantörsled. Vi vill se flera goda exempel på företagsnivå. I dagsläget finns det få rättfärdiga argument som håller, för att modeföretag inte kan skapa förutsättningar för att de anställda i leverantörsleden betalas löner som överenskommits mellan de fackliga organisationerna och företrädare för företagen och som går att leva på.

Flera av företagen menar att det råder arbetskraftsbrist i textilindustrin, i till exempel Kina, i Indien och i Bangladesh. Detta har även påtalats av de fackföreningar och frivilligorganisationer på Sri Lanka som Fair Trade Center och Rena Kläder har intervjuat. Dessa menar att orsaken till arbetskraftsbristen är att lönerna inom textilindustrin är alldeles för låga. Företagen bör därför arbeta aktivt för att påskynda att lönenivåerna höjs i deras produktionsländer och inte enbart arbeta utifrån minimilönenivåer. Det skulle också minska det stora antalet arbetstimmar och den övertid som många arbetare tvingas arbeta eftersom lönen är för låg för att kunna klara sig på. I jämförelse med företag från andra länder, exempelvis brittiska modeföretag, ligger skandinaviska modeföretag efter i arbetet med att höja lönerna och att implementera en levnadslön i sin leverantörskedja. I dialogen med Fair Trade Center och Rena Kläder har de flesta av företagen, förutom H&M, påpekat att de är för "små" ur en global kontext för att kunna påverka. Det håller inte Fair Trade Center och Rena Kläder med om. Företagen i denna studie är de nio största modeföretagen i Sverige och om de samarbetade i större utsträckning skulle de kunna få genomslag på såväl regeringsnivå, regionsnivå som på fabriksnivå. Lönefrågan är inte en separat fråga som företagen kan arbeta med isolerat från resterande CSR-frågor utan en av de mest betydelsefulla frågorna för att lyfta arbetare ur ekonomisk fattigdom och skapa förutsättningar för sig själva och sina familjemedlemmar i framtiden. Arbetet med lönefrågan måste därför ske parallellt inom flera delar av företagsorganisationen – av CSR-ansvariga, designansvariga, inköpsansvariga. Även butikspersonal bör ha kunskap om hur företaget arbetar i lönefrågan.

NÄSTA STEG FÖR KLÄDFÖRETAGEN

De enskilt viktigaste faktorerna för att lönerna ska höjas är att företagen säkerställer fackliga rättigheter vilket innebär fri organisering och rätten att förhandla kollektivavtal. Det räcker inte med att företagen har med rätten att organisera sig fackligt som en punkt i deras uppförandekoder och att de följer upp i enskilda fall där rättigheten kränks. Klädföretag bör arbeta aktivt för att denna rättighet är av större betydelse i företagets CSR-arbete och för att denna förståelse finns hos de leverantörer som företaget anlitar. Om företagen arbetar med att säkerställa fri organisering och kollektivavtal kommer det att ge arbetarna möjligheten att påverka och förbättra samtliga delar av arbetsvillkoren vid fabriker. Långsiktiga goda industriella relationer är en förutsättning för att detta ska bli verklighet, där förhandlingar mellan arbetstagare och arbetsgivare bör ske öppet och ärligt mellan jämställda parter. I detta arbete är ett nära samarbete med International Textile, Garment and Leather Workers Federation (ITGLWF) mycket viktigt. Ett sådant samarbete kan ske genom att teckna ett globalt ramavtal

som gäller för de anställda i företagets leverantörskedja. Det skulle öka företagets trovärdighet i arbetet med att säkerställa rimliga arbetsvillkor hos sina leverantörer.

Inget av de nio modeföretagen har offentliggjort sina leverantörslistor. Genom att göra detta skulle företagen kunna påverka och medverka till att fackförbund har möjlighet att organisera arbetare vid företagets leverantörer. Det skulle öka graden av fackligt organiserade arbetare, minska överträdelser av de krav som företagen ställer (köparna ställer på leverantörerna) och reducera kostnaderna för företagens CSR-arbete. Att företag ingår partnerskap med leverantörer för att uppnå mer långsiktigt hållbara relationer och skapa ett ömsesidigt förtroende är något positivt. Ju närmare en köpare är gentemot sina leverantörer desto större är möjligheten att påverka. Det är och bör också vara starkt kopplat till vilka inköpsmetoder som företaget använder sig av. Om alla företag har goda inköpsmetoder med exempelvis långsiktig planering och jämn orderläggning kan det påverka arbetsvillkoren hos leverantörer på ett positivt sätt. På så sätt kan företagen också uppmuntra leverantörer som har goda arbetsvillkor och höga löner med belöningar som exempelvis större ordervolymer eller genom att teckna ännu mer fördelaktiga avtal. H&M och MQ är två företag som har påbörjat detta arbete. I företagets inköpsarbete bör lönenivåer ingå som en självklar parameter när de väljer leverantörer. Företagen bör givetvis gynna leverantörer där lönerna är högre än i övriga branschen.

LÅNGT IFRÅN TRANSPARENTA

Denna rapport visar att de nio tillfrågade företagen är olika transparenta i lönefrågan, vilket visar sig i förhållande till företagets kunskap och mognad i frågan. Lönefrågan är känslig för företagen och det har blivit särskilt tydligt i dialogen med Fair Trade Center och Rena Kläder under arbetet med rapporten. Det är mycket positivt att företagen har börjat tillstå ansvar i lönefrågan men det är tydligt att det finns olika syn i frågan bland de tillfrågade företagen. Detta yttrar sig på olika sätt bland de nio företagen. Lindex, som är det näst största modeföretaget i Sverige efter H&M, var flera gånger tillfrågade att ställa upp för en djupintervju om lönefrågan men tackade nej. Detta trots att de i sin hållbarhetsredovisning 2009 uttryckt en vilja att arbeta med lönefrågan. Indiska ger intryck av att fransäga sig mycket ansvaret för produktionen och förhållandena hos sina leverantörer och har en lång väg kvar i sitt lönearbete. Indiska menar exempelvis att ansvaret i stor utsträckning ligger hos stater och att företaget spelar en liten roll för att påverka lönenivåerna – ett argument som tidigare användes även av andra företag men som de övriga i denna studien verkar ha kommit ifrån.

En förutsättning för samtliga klädföretag är att de blir mer transparenta i sitt CSR-arbete, inte minst vad gäller kostnadsmodeller och hur företagen förhandlar priser (och indirekt löner) med leverantör. Inget av modeföretagen har kommunicerat till Fair Trade Center och Rena Kläder att det separerar lönekostnaden på fabriksnivå när de förhandlar priser med leverantörer. Detta kan göras genom att specificera lönekostnaden i kontrakt med leverantörer efter att först ha räknat ut krävd arbetstid för att producera ett plagg i relation till fabriken effektivitetsnivå och rimlig lönenivå. Företagen kan genom produktivetsprojekt för att öka effektiviteten hos leverantörer, till exempel ändra hur fabriken är organiserad, förbättra kommunikation eller management system på arbetsplatsen, produktionsplanera bättre eller ändra uppsatta mål. Oavsett vilken typ av produktivetsprojekt som genomförs är det viktigt att det ger positiva effekter för arbetare. Ökade "targets" kan till exempel ge högre stress, ökad diskriminering från chefer eller kollegor, sämre hälsa och säkerhet, mindre vilotid och/eller ökade arbetsrelaterade olyckor.

I alla beslut om åtgärder för att höja lönerna bör arbetare vara representerade. Likaså bör dialog föras med ITGWLF och AFWC på lokal, regional och global nivå. Det är först när arbetare inkluderas och får rätt att organisera sig som verkliga förändringar och löneökningar för arbetarna i leverantörsleden kan uppnås.

Rekommendationer till samtliga klädföretag

- ▶ Etablera långsiktigt löpande samarbete med fackföreningar, frivilligorganisationer, andra företag och flerpartsinitiativ. Samarbetet med fackföreningar och frivilligorganisationer bör ske på lokal, regional och internationell nivå, till exempel genom ITGLWF och Asia Floor Wage Campaign.
- ▶ Verka i praktiken för att säkerställa rätten att organisera sig fackligt och tecknande av kollektivavtal.
- ▶ Ställ krav på leverantörerna att utveckla ”mature industrial relations” och sök leverantörer som bevisligen erbjuder bra löner och goda arbetsvillkor.
- ▶ Förändra inköpsmetoder så att de stödjer utvecklingen av hållbara lönesystem. Separera lönekostnader från övriga kostnader i prissförhandling med leverantörer
- ▶ Uppmuntra leverantörers arbete med att utveckla produktivitetshöjande insatser med förutsättning att resultaten kommer de anställda till del i form av förbättrade villkor och höjda löner.
- ▶ Implementera pilotprojekt eller program med tydligt uppsatta tidsplan, mål och delmål
- ▶ Öka transparensen i lönearbetet
- ▶ Uppmuntra och verka för politisk förändring
- ▶ Informera hela företagsorganisationen kontinuerligt om arbetet med lönefrågan (från ledningsnivå till butiksnivå)

Referenser

FYSISKA INTERVJUER

Bergqvist Lars-Åke & Maritha Lorentzon, H&M, 1 september 2011.
Marcus Anton, Free Trade Zones and General Services Employees' Union, Sri Lanka, 25 juli 2011.
Thushari Chamila, Dabindu Collective, Sri Lanka, 28 juli 2011.
Ranjani Lalitha, National Workers Union, Sri Lanka, 28 juli 2011.
Atukorale Palitha, Progress Union, Sri Lanka, 26 juli 2011.

E-POST

Andersson Renée, Indiska 1 nov 2011.
Bergqvist Lars-Åke, H&M, 25 oktober 2011.
Brodin Mimmi, RnB Retail and Brands, 30 september 2011.
Gunterberg Caroline Åhléns, 28 september 2011.
Gunterberg Caroline, Åhléns 31 oktober 2011
Johansson Helen, MQ, 1 november 2011.
Kindgren Eva, KappAhl 27 okt 2011.
Lefébure Annabelle, 30 september 2011.
Lefébure Annabelle, 24 oktober 2011.
Porss Ingrid, Lindex, 1 november 2011.
Wårfors, Anna-Karin, Gina Tricot, 30 september 2011.
Åström Ann, Lindex, 3 november 2011

ÖVRIGA KÄLLOR

Alam, K., Blanch, L., & Smith, A. 2011. Stitched Up: Women workers in the Bangladeshi garment sector. War on Want, <http://www.waronwant.org/attachments/Stitched%20Up.pdf>

Asia Floor Wage. 2009. Stitching a decent wage across borders, <http://www.cleanclothes.org/resources/recommended/stitching-a-decent-wage-across-borders-the-asia-floor-wage-proposal>

Asia Floor Wage. 2011. Revision of the Asia Floor Wage, http://www.asiafloorwage.org/documents/AFW_Annual_Revision_Six_Steps.pdf

Asia Floor Wage. 2011. Tribunal on minimum living wage and decent working conditions as fundamental human rights, http://www.cleanclothes.org/images/stories/Tribunal_judgement_Summary-1.pdf

Axstores AB, <http://allabolag.se/5560308800>

Bhattacharjee, A. & Merk, J. 2011. Route Map to an Asia Floor Wage: 10 steps brands and retailers can take toward implementing a minimum living wage. AFW-SC, http://www.asiafloorwage.org/documents/Route%20map%20to%20the%20AFW_March%201%202011.pdf

Business Social Compliance Initiative. 2009. BSCI Position on wages, http://www.bsci-intl.org/system/files/bsci_position_living_wage.pdf

Business for Social Responsibility. 2011. A Study on the Labor Shortage and Employment Guidelines for Manufacturers in China, s. 5, http://www.bsr.org/reports/Labor_Shortage_and_Employment_Practices_in_China_Final.pdf

Dialogmöte om löner med Rena Kläder och Fair Trade Center, 7 september 2011.

ETI/Actionaid rundabordsamtal om levnadslön juni 2011, London

Fair Labour Association. 2011. Wages Along the Supply Chain: Trends, Progress and Looking Ahead, Stakeholderforum on living wage, Turkiet, http://www.fairlabor.org/fla/Public/pub/Images/XFile/R489/WageForumReport_final.pdf

Fair Trade Center, <http://www.fairtradecenter.se/initiativ>

Fair Wage Network, <http://www.fair-wage.com>

Fair Wear Foundation. 2010. Fair Wear Foundation – living wage: FWF policy and practice. November

Free Trade Zones & General Services Employees Union, <http://www.ftzunionlanka.org/>

Gina Tricot AB, <http://allabolag.se/5565348843>

H&M. 2011. H&M Årsredovisning 2011, http://about.hm.com/filearea/corporate/fileobjects/pdf/sv/ANNUAL_REPORT_ARCHIVE2010__ITEM_4_1300958280257.pdf

H&M. 2010. H&M Conscious Sustainability, http://www.hm.com/filearea/corporate/fileobjects/pdf/en/CSR_REPORT2010_PDF_1302846254219.pdf

H&M:s uppförandekod Version 2, 2010 http://about.hm.com/filearea/corporate/fileobjects/pdf/en/RM_DOWNLOAD_CODEOFCONDUCT_PDF_SWEDISH_1150270229189.pdf

H&M Pressmeddelande 2011-09-01, http://about.hm.com/se/press/pressmeddelanden/_prfinance.nhtml?pressreleaseid=596521

Habit. 2011. H&M ökar expansionstakten. 2011-09-29, <http://www.habit.se/iuware.aspx?pageid=1780&ssoid=144299>

Habit nr 9 2010

The Independent, 27 juni 2011, <http://www.independent.co.uk/news/business/news/rising-cotton-price-puts-pressure-on-retailers-2303321.html>

Indiska Magasinet Aktiebolag, <http://allabolag.se/5560085424>

Indiska. (2011). Presentation vid seminariet Water and corporate responsibility: The role of private companies in water resources management, 9 maj

International Labour Organisation, <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-en/index.htm>

International Labour Organisation. 1977. World Employment Conference Meeting Basic Needs: Strategies for Eradicating Mass Poverty and Unemployment. Geneva: International Labour Organization

International Labour Organisation. 1996, p. 439 citerat av Anker. P. (2005). A new methodology for estimating internationally comparable poverty lines and living wage rates. Working Paper No. 72. International Labour Organisation, Geneva

International Textile, Garment and Leather Workers' Federation. 2008. Bargaining for a living wage a trade union guide. Brussels, Belgium, s. 7, <http://www.itglwf.org/lang/en/documents/BargainingforaLivingWage.pdf>

Referenser

International Textile Garment and Leather Workers' Federation. 2011. An Overview of Working Conditions in Sportswear Factories in Indonesia, Sri Lanka & the Philippines, <http://www.itglwf.org/lang/en/documents/ITGLWFSportswearReport2011.pdf>

International Textile Garment and Leather Workers' Federations hemsida, <http://www.itglwf.org/lang/en/factories-list.html>

Johansson, H. 2011. Presentation om BSCI under dialogmöte om löner med Rena Kläder och Fair Trade Center, 7 september.

KappAhl Sverige AB, <http://allabolag.se/5560604158>

KappAhl Sverige AB. 2010. CSR-rapport, http://www.kappahl.com/Documents/Miljo_o_CSR/KappAhl_CSR-rapport_2010_SE.pdf

KappAhl, Kindgren Eva, 1 nov 2011 (telefonsamtal)

RNB Retail and Brands AB, <http://allabolag.se/5564954682>

KappAhl Sverige AB. 2010. CSR-rapport, http://www.kappahl.com/Documents/Miljo_o_CSR/KappAhl_CSR-rapport_2010_SE.pdf

Label Behind the Label. 2011. Let's Clean up Fashion 2011: The state of play behind the UK high street. Clean Clothes Campaign

Lindex Sverige AB, <http://allabolag.se/5560688565>

Lindex hållbarhetsredovisning 2009

Lindholm, Henrik. 2011. Presentation av Fair Wear Foundation under dialogmöte om löner med Rena Kläder och Fair Trade Center, 7 september.

Maher, S. Taking Liberties: the story behind the UK high street, War on Want, Clean Clothes Campaign med flera, <http://www.waronwant.org/attachments/Taking%20Liberties%20single%20pages%20web.pdf>

Miller, D. 2009. The ITGLWF perspective on the living wage. FES Levnadslöns-workshop Jakarta, 19–20 augusti

Miller, D. 2010. Towards Sustainable Labour Costing in the Global Apparel Industry: Some Evidence from UK Fashion Retail. En rapport för Action Aid UK, London, www.northumbria.ac.uk/static/5007/despdf/profdougmilller

MQ Retail AB, <http://allabolag.se/5566990262>

MQ Sustainability Report 2010, http://www.mq.se/upload/a%20m%20MQ/Hallbart%20Mode/MQ_sus_report_eng.pdf

Riddselius, C., De Verdier, M. & Chudy, S. 2010. Har modet modet? En rapport om nio klädföretags arbete med etik och miljö i leverantörsleden. Fair Trade Center, http://www.fairtradecenter.se/sites/default/files/MODET_1.pdf

RNB Retail and Brands AB, <http://allabolag.se/5564954682>

SOMO, Captured by Cotton 2011, http://somo.nl/publications-en/Publication_3673/at_download/fullfile

Steindal, E H. 2009. Syr kläder för småpengar - Varför levnadslön måste ersätta minimilön i klädindustrin, <http://www.renaker.org/sites/default/files/material/Rapport%20levnadslo%20C3%B6n%20091005.pdf>

Steindal, E H. 2010. Mye jobb – små marginer - en undersøkelse om tekstilarbeideres kjøpekraft. Framtiden i våre hender, s. 4, <http://www.framtiden.no/view-document/436-mye-arbeid-sma-marginer.html>

Stockmann årsredovisning 2010, <http://stockmanngroup.fi/>

Tekstilforum. 2010. Varner-kjedene øker mest. 29 mars.

<http://tekstilforum.no/id/47497> konverterat från NOK på <http://www.xe.com>

Tribunal on minimum living wage and decent working conditions as fundamental human rights, http://www.cleanclothes.org/images/stories/Tribunal_judgement_Summary-1.pdf

Varnergruppen. 2009. The Varner Group Code of Conduct. Version 2, http://varner.no/Global/Varner/Download/4.0_Code_of_Conduct.pdf

XE – Currency Converter, <http://www.xe.com>

Åhléns hemsida, http://www.ahlen.se/om_oss/ahlen_i_korthet.html

Åhléns. 2010. På rätt väg. Hållbarhetsberättelse 2010, http://www.ahlen.se/vart_ansvar/hallbarhetsberattelse/hallbarhetsberattelse_2010.pdf

ENKÄTFRÅGOR OM LÖNER, FAIR TRADE CENTER OCH RENA KLÄDER HÖSTEN 2011

1. Vad är er ståndpunkt för att betala högre löner i era leverantörskedjor som inkluderar "piece rate workers", underleverantörer, informellt anställda och hemarbetare?
2. Vad är, enligt er, de viktigaste förutsättningarna för att lönerna ska kunna höjas? (Svara gärna specifikt för de produktionsländer där ni har verksamma.)
3. Beskriv den lönestatistik ni har för era leverantörer. Vad finns det för utmaningar med statistiken?
4. Beskriv de steg ni har tagit för att öka lönerna i era leverantörskedjor.
5. Hur har ni arbetat för att främja rätten att organisera sig? Beskriv gärna specifika delar som har haft betydelse i koppling till löneökning.

KOSTNADSMODELL OCH PRISSÄTTNING

6. Hur går era prissförhandlingar med leverantörer till, i allmänhet och i synnerhet i koppling till löner för de anställda?
7. Använder ni transparenta kostnadsmodeller med leverantörer, så kallade "open book costing"? Om ja, hur går detta till?
8. Ger ni utrymme för löneökningar för leverantörers anställda i prissförhandlingar med leverantörer? Om ja, hur går detta till?
9. Har ni identifierat hur stor del arbetskostnaden(lönen) utgör i era produktkostnadspriser som ni förhandlar mer leverantörer? Om ja, hur stor del utgör den?
10. Hur arbetar ni för att era inköpsstrategier ska gynna arbetsvillkoren i er produktion och i er prissförhandling med leverantörer särskilt i förhållande till löneökning?
11. Har ni höjt priserna på era produkter till konsumenter för att skapa utrymme för att arbetarnas löner höjs hos era leverantörer?

SAMARBETE OCH FRAMTID

12. Hur samarbetar ni med andra företag specifikt om lönefrågor?
13. Hur arbetar ni mot regeringar för att dessa ska höja nivån för minimilön?
14. Vad för dialog har ni med Asia Floor Wage om löneökningar?
15. Vad för dialog har ni med ITGLWF om löneökningar?
16. Vad har ni för planer för att öka lönerna hos era leverantörerna? Beskriv er tidsplan för detta.
17. Övrig information/kommentar om hur ni arbetar med lönefrågor?

Påverka företagen att ta mer ansvar!

Fair Trade Center är en opolitisk, ideell förening som granskar och för dialog med svenska företag om deras arbete för ett ökat ekologiskt och socialt ansvarstagande. Genom konsumentupplysning och kampanjer vill vi påverka företag att handla med respekt för människor och miljö. Vi vill helt enkelt ha mer rättvisa för pengarna. Som medveten konsument kan du stödja Fair Trade Centers arbete och därmed skapa förutsättningar för hållbar utveckling och goda arbets- och levnadsvillkor. Besök vår hemsida www.fairtradecenter.se för att läsa mer om vad du kan göra!

Bli medlem i Fair Trade Center nu. Tillsammans är vi starkare.

FAIR TRADE CENTER

Rena Kläder är ett nätverk som arbetar för bättre arbetsvillkor för de som tillverkar våra kläder, skor och textilier. Vi arbetar med informationsspridning och opinionsbildning i syfte att påverka företag att ta ansvar för hur varorna som säljs är producerade.

