

## Eerlijke beloning in de kledingketen

- **Doelstelling:** aanpakken problemen lonen om risico's arbeidsomstandigheden te verminderen
- **Engagement sinds:** 2015
- **Sector:** textiel, kleding en luxegoederen

### Samenvatting belangrijkste punten

- De meeste kledingconcerns hebben de afgelopen jaren de arbeidsomstandigheden in de keten geëvalueerd en verbeterd. Niettemin blijven de lonen in veel markten hardnekkig lager dan de kosten van levensonderhoud.
- Ondanks een aantal gerichte bedrijfsinitiatieven om het probleem van eerlijke lonen binnen de keten op te lossen, is er vooralsnog geen spoor van belangrijke voortgang.
- Slechts twee van de 40 benaderde ondernemingen hebben zich gecommitteerd aan een strategie en een datum voor de verbetering van de lonen in de keten.

### Achtergrond

Ketenarbeiders in veel kledingproducerende lagelonenlanden zitten in een armoedeval: ze verdienen te weinig om in hun eerste levensbehoeften te voorzien (genoeg eten, een fatsoenlijk dak boven het hoofd). Wij maken ons dan ook ernstig zorgen over het welzijn van meer dan 60 miljoen mensen die werkzaam zijn in de wereldwijde sectoren textiel, kleding en schoeisel (plus de gezinsleden die direct van deze arbeiders afhankelijk zijn).

We zijn nu al ruim een decennium actief in gesprek met kledingconcerns. De dialoog gaat over een scala arbeidszaken: onder andere arbozaken, kinderarbeid en arbeidsomstandigheden voor gastarbeiders. Hoewel we in die periode flink wat verbeteringen hebben gesignaleerd, vestigde het ingestorte Rana Plaza-gebouw in Bangladesh in 2013 weer flink de aandacht op de hardnekkige tekortkomingen en risico's in veel landen waarvandaan de internationale kledingindustrie haar kleding betreft.

Er vallen belangrijke doorbraken te melden: onder andere de introductie van het minimumloon en de aangescherpte bewaking van sociale en veiligheidsstandaarden. In de onderliggende structurele problematiek (zoals slecht bestuur en zwakke (overheids)instellingen) is echter weinig veranderd. Een nieuwe ramp valt daardoor niet uit te sluiten.

Die problematiek van lonen in de keten is nauw verwoven met breder marktfalen waardoor de arbeidsomstandigheden in veel kledingproducerende lagelonenlanden alleen maar verder zijn aangetast.

### Efficiënte inkoop vs. risico

De kledinghandel is een gefragmenteerde markt en de concurrentie is hevig. Wil een kledingketen besparen, dan moet de keten efficiënter. En dat wordt gerealiseerd door middel van het volume en de herkomst van de kleding. Veel ondernemingen hebben in het verleden die inkoop steeds meer verlegd naar landen met lage kosten en een lage looninflatie (Bangladesh, Cambodja en meer recentelijk ook Myanmar).

Tegenover de voordelen van de lage kosten in veel van deze productielanden staat het nadeel van de langere doorlooptijd voordat de ingekochte kleding ook daadwerkelijk in Europa en Noord-Amerika aankomt. Bovendien kan het verhoogde risico dat samenhangt met deze landen (waaronder continuïteit en politiek risico) leiden tot een nog langere doorlooptijd voordat de producten op de markt komen. Voor veel kledingconcerns is dit een belangrijke factor: het succes van het bedrijfsmodel staat of valt met snel de laatste mode in de winkel hebben. En dan ook nog tegen betaalbare prijzen.

De Westerse kledingconcerns zou er dus wel wat aan gelegen moeten zijn om een innovatief bedrijfsmodel te ontwikkelen voor een duurzame inkoopmarkt met een goed evenwicht tussen ketenefficiëntie en risicofactoren.

Dat er zo weinig voortgang wordt geboekt met de arbeidsomstandigheden vormt een reëel bedrijfsrisico voor zowel de leveranciers uit landen met lage inkomens als voor de Westerse inkopers. Zitten werknemers in een armoedeval dan liggen diverse gevaren op de loer: op fabrieksniveau betekenen lage lonen een hoog personeelsverloop en een beperkte ontwikkeling van vaardigheden, om nog maar niet te spreken van stakingen en maatschappelijke onrust<sup>1</sup>. Dit soort leveranciers zullen zich vaker geconfronteerd zien met verstoringen in de bedrijfsactiviteiten en verminderde productiviteit<sup>2</sup>. Nog los van het reputatierisico kunnen deze factoren ook de leveringszekerheid voor internationale merken en detailhandel negatief beïnvloeden.

### Definitie: eerlijk loon

Eerlijk loon (of eerlijke beloning) wordt gedefinieerd als de mogelijkheid om in een week genoeg te verdienen om alle basisbehoeften te dekken en nog wat over te laten wat de arbeider en diens gezinsleden vrij kunnen besteden. Het concept 'eerlijk loon' is vastgelegd in diverse verklaringen van de International Labor Organization (ILO). Eerlijk loon wordt eveneens genoemd in de Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties (VN) en in het Internationaal verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten, ook van de VN.

### Actie

We zijn in 2015 van start gegaan met een engagementsproject over dit onderwerp. We hebben meer dan 40 textiel- en kledingconcerns benaderd voor gesprekken over deze loonproblematiek in de internationale keten. De betreffende ondernemingen is gevraagd wat de risicopositie was, welke maatregelen zij hebben getroffen om dat risico tegen te gaan en welke activiteiten er worden ondernomen op het gebied van eerlijke beloning. Ook wilden we weten hoe ondernemingen de betaalpraktijken van leveranciers bewaken en hoe zij een inkoopstrategie evalueren met betrekking tot het potentiële effect op het loonniveau.

Om wat meer zicht te krijgen op toonaangevende werkwijzen in de kledingsector hebben we in eerste instantie vooral van gedachten gewisseld met vijf ondernemingen die erom bekend staan te werken aan het probleem van de lonen in de keten, namelijk **Adidas**, **Hennes & Mauritz (H&M)**, **Inditex**, **Marks & Spencer Group** en **Associated British Foods** (de moeder van het Britse modebedrijf Primark). Op basis van die gesprekken hebben we een gedetailleerdere lijst met vragen opgesteld en daarmee nog 35 andere ondernemingen op hun benadering aangesproken.

Alle ondernemingen zijn geëvalueerd op drie hoofdpunten die positief kunnen doorwerken in het loonvormingsproces: *duurzame inkooppraktijken*, *steun voor de rechten van de arbeiders* en *gezamenlijke actie*.

### De uitkomsten

Na deze contacten hebben we de 40 ondernemingen onderverdeeld in drie groepen naar de gehanteerde standaard voor eerlijke beloning.

- **Voorlopers:** van de gesproken ondernemingen ontplooid een 16-tal initiatieven gericht op het loonniveau in de keten. De vijf ondernemingen die we aan het begin van het project spraken (Adidas, H&M, Inditex, Marks & Spencer Group en Primark) behoren allemaal tot deze groep.
- **Middenmoot:** bij 14 ondernemingen is sprake van uitgebreide programma's op het gebied van leveranciersmanagement en controle, maar werd er niet specifiek actie ondernomen om de lonen boven het wettelijk minimum te krijgen. Een aantal topmanagers bleek zich bewust van het risico van ontoereikende lonen in de keten, maar op ondernemingsniveau lag de aandacht toch vooral bij de bewaking van de loonadministratie, zoals dubbel boekhouden, niet uitbetalen van uitkeringen en geknoei met de overwerkadministratie.
- **Achterblijvers:** bij 10 ondernemingen werd er helemaal niet gekeken naar het risico van lage lonen in de keten of de bedrijven wilden niet met ons in gesprek.

### De hindernissen

Hieronder volgt een opsomming van de uitdagingen waarvoor ondernemingen zich gesteld zien bij een aanpassing van het loonniveau, met onze belangrijkste tegenargumenten:

- **Leveranciers zijn onafhankelijk:** de merken en (kleding)concerns kunnen de arbeiders geen hogere lonen betalen, want ze hebben deze mensen niet zelf in dienst.

*Onze mening: eerlijke lonen kunnen als voorwaarde worden opgenomen in het contract met de leverancier.*

- **Voor andere loonpraktijken is actie van de wetgever nodig:** ondernemingen willen ook wel op de rol van de overheid wijzen. Die zou een toereikend wettelijk minimumloonniveau moeten formuleren. Een strategie voor goedkope markten met loonproblemen wordt niet geschetst.

*Onze mening: in landen waar de wet- en regelgeving en het marktmechanisme tekortschieten, is het aan de onderneming om individueel en eventueel samen met andere ondernemingen de overheid te betrekken om iets aan de situatie van lage lonen te doen.*

- **Weinig effectieve betaalsystemen:** in de standaard gedragscode voor leveranciers is vastgelegd dat die leverancier zich moet houden aan het wettelijk minimumloon of het sectorgemiddelde in het bewuste land. Veel ondernemingen wezen erop dat het in eerste instantie zaak is dat de loonbetaling in overeenstemming met het contract verloopt en dat een en ander consequent wordt uitgevoerd.

*Onze mening: de inzet voor een eerlijk loon is een aanvulling op de inspanning om structurele tekortkomingen in de betaalsystemen op te lossen.*

- **Concurrentie:** ondernemingen staan niet te popelen om meer aan leveranciers te betalen omdat ze zichzelf geen concurrentienadeel willen berokkenen.

*Onze mening: dat concurrenten van dezelfde leveranciers producten betrekken, biedt ook kansen voor samenwerking aan de ontwikkeling van leveranciersstandaarden. Op termijn kan dat leiden tot een eerlijk loonniveau.*

- **Berekening eerlijke beloning:** de feitelijke bepaling van een eerlijk loonniveau blijft een punt van discussie. Veel ondernemingen pleiten voor de ontwikkeling van een betere methodiek voordat er op grotere schaal met een loonbenchmark kan worden gewerkt.

*Onze mening: er liggen hier kansen voor de merknamen en kledingconcerns om deel uit te maken van de oplossing van het probleem. Zij kunnen zelf bijdragen aan de ontwikkeling van schattingen en maatstaven voor een eerlijk loon.*

## Inkooppraktijken en toezeggingen over eerlijke beloning

Volgens de door de meeste ondernemingen in onze steekproef gehanteerde standaard leverancierscode moet het loonniveau voldoen aan het wettelijk minimumloon of het sectorgemiddelde in het bewuste land. Het wettelijk minimumloon is in veel landen met lage inkoopkosten echter onvoldoende voor de kosten van levensonderhoud. Ondernemingen die het verschil tussen dat minimum en een eerlijke beloning formeel in de leverancierscode opnemen, hebben ook veel vaker werkwijzen ontwikkeld om de lonen in de keten te verbeteren.

Alle ondernemingen met een specifiek “eerlijk loon”-initiatief hadden de eigen inkooppraktijken onder de loep genomen en zich gebogen over stappen die van invloed zijn op de loonvorming. Die stappen waren onder andere samen met leveranciers werken aan verbetering van de productiviteit, het ontwikkelen van krachtigere betaalstructuren, alsook trainingen voor arbeiders en leveranciers voor het bouwen aan de maatschappelijke dialoog en de arbeidsverhoudingen.

Marks & Spencer en H&M hadden zich als enige van de ondernemingen in onze steekproef vastgelegd op een tijdlijn voor de verbetering van de lonen in de keten. Sommige ondernemingen hadden het programma voor een eerlijke beloning niet gekoppeld aan specifieke doelstellingen of tijdlijnen. De nadruk lag hier eerder op pilots en het effect daarvan op de lonen in de keten. Weer andere ondernemingen (Adidas bijvoorbeeld) hebben zich daarnaast aangesloten bij externe organisaties, zoals de Fair Labor Association (FLA). De FLA heeft een ambitieus programma voor eerlijke lonen geïntroduceerd dat de gegevens over lonen bij leveranciers de komende jaren naast een benchmark gaat leggen en dat de voortgang met loonsverhogingen bij de leden gaat meten<sup>3</sup>.

## Loonbenchmarks en -transparantie

De diverse benaderingen van ondernemingen om iets te doen aan de zorg over eerlijke lonen kunnen ook op de nodige kritiek rekenen. Het gaat daarbij dan vooral om het ontbreken van publieke richtlijnen als benchmarks voor een eerlijke beloning. Er worden kanttekeningen gezet bij ambities en doelstellingen: bij welk salaris vindt een onderneming dat een leverancier de lonen voldoende heeft verhoogd?

Het ontbreken van specifieke streefdoelen en tijdlijnen leidt daarnaast ook tot onzekerheid over de mate waarin een onderneming over de geleverde inspanning ter verantwoording kan worden geroepen. Ondernemingen en leveranciers kunnen dan een strategie hebben geformuleerd die tot een eerlijk loon moet leiden, maar uiteindelijk is het toch het resultaat dat telt: hebben de arbeiders voldoende hogere lonen gekregen? Uit diverse pilots komt een loonniveau naar voren dat net boven het wettelijk minimumloon ligt. Dat is nog altijd lager dan de meest gebruikte schattingen voor een eerlijk loon.

De transparantie over de keten is over het geheel genomen verbeterd. Ondernemingen als Adidas, H&M, **Levi Strauss & Co**, **Puma** en **Nike** maken de lijst leveranciers openbaar. Een belangrijke ontwikkeling, want dit geeft maatschappelijke groeperingen de kans om per fabriek de verbetering van de lonen te volgen. Veel verder dan transparantie gaat het echter niet: de ondernemingen willen zich vooralsnog niet vastleggen op een benchmark. Intern zijn hier en daar benchmarks ontwikkeld, maar die worden niet openbaar gemaakt.

## Samenwerking en collectieve loononderhandelingen

In plaats van een toezegging om zich door een publieke benchmark te laten leiden, geven veel ondernemingen de voorkeur aan het instellen van een mechanisme voor de bepaling van het loonniveau, bijvoorbeeld via collectieve loononderhandelingen.

Veel ondernemingen met een expliciete 'eerlijk loon'-strategie werken samen met de vakbonden. Zo bereikte Inditex in 2007 als eerste met IndustriALL overeenstemming over een internationale raamwerkovereenkomst. Doel van die overeenkomst: dat arbeiders die waren ontslagen omdat ze zich actief als vakbondslid hadden ingezet hun baan terugkregen; dat de salarissen werden verhoogd; en dat vrijheid van vereniging werd gestimuleerd in landen waar de vakbondsvereniging zwak is. H&M verzorgt daarnaast samen met IndustriALL en andere lokale vakbonden trainingen voor leveranciers en arbeiders.

Inditex, H&M en Primark hebben het initiatief genomen voor een top-down benadering van de verbetering van de lonen in de keten: zij hebben de handen ineengeslagen met een aantal andere merken om samen met de wereldwijde vakorganisatie IndustriALL te werken aan een ACT-programma (ACT staat voor Action, Collaboration, Transformation). Dat moet op sectorniveau tot collectieve loononderhandelingen met de nationale overheid leiden en zo het niveau van het minimumloon verbeteren<sup>5</sup>.

Het lijkt geen twijfel dat de collectieve overeenkomst, die in alle vrijheid tussen werkgevers, werknemers en gekozen vakbondsvertegenwoordigers is uitonderhandeld, een essentieel mechanisme vormt voor de aanpak van de structurele machtsongelijkheid die de arbeidsomstandigheden en het loonniveau aantast. Toch sluit het een het ander niet uit: de collectieve overeenkomst kan heel goed naast de benchmark voor eerlijke beloning bestaan. Sterker nog, in de meeste loonbenchmarks wordt rekening gehouden met de input van diverse belanghebbenden. En daar horen werknemers ook bij.

Bij het pleidooi voor collectieve loononderhandelingen moet ook rekening worden gehouden met de mogelijkheid dat de arbeiders instemmen met een loon dat onder de kosten van levensonderhoud ligt, in het bijzonder in een situatie van sterke neerwaartse prijsdruk en vakbonden die in een vijandige omgeving moeten opereren. De uitkomst van collectieve onderhandelingen moet daarom zorgvuldig worden beoordeeld in de context waarin deze tot stand is gekomen. Zo'n uitkomst biedt op zichzelf geen garantie op een eerlijk loonniveau.

## Conclusie en vervolgstappen

Om echte verandering bij leveranciers te bewerkstelligen moeten ondernemingen op diverse niveaus initiatieven ontplooiën. Pilotprojecten op fabrieksniveau moeten breder worden getrokken naar samenwerking op sectorniveau, wil er invloed kunnen worden uitgeoefend op marktbrede normen. Een flink aantal benaderde ondernemingen zijn net van start gegaan met nieuwe programma's voor de aanpak van lonen in de keten. Van belangrijke vooruitgang is echter vooralsnog weinig sprake. In veel gevallen is het nog te vroeg om te zeggen welke programma's het meest succesvol zijn, zowel voor wat betreft de uitvoering als de uitkomsten. Wij zullen de geboekte voortgang evalueren naarmate hierover in de komende jaren meer informatie beschikbaar komt. In de tussentijd borduren wij zelf voort op dit thema door ons op het proces van collectieve loononderhandelingen te richten. Erkenning van de rechten van de arbeiders om zich te verenigen en samen over lonen te onderhandelen, is een belangrijke voorwaarde voor de aanpak van veel arbeidszaken in de keten (bijvoorbeeld redelijke werktijden, gezondheid en veiligheid, discriminatie, loonniveau). We zijn in 2016 begonnen de merken en (kleding)concerns te vragen om precies aan te geven hoe de collectieve arbeidsrechten in de gedragscode tot uitdrukking komen. Ook willen we weten welke stappen een onderneming zet om effectief collectief engagement met arbeiders in de keten mogelijk te maken

<sup>1</sup> Ethical Trading Initiative (ETI): Living wages in global supply chains, 2015

<sup>2</sup> Société Générale: Social risk in the clothing retailers supply chain, 2014

<sup>3</sup> Zie <http://www.fairlabor.org>.

<sup>4</sup> Labour behind the brand, 2016: <http://labourbehindthelabel.net/wp-content/uploads/2016/02/DoWeBuyIt-spreadssml-1.pdf>

<sup>5</sup> ACT Factsheet: [http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/2015/Cambodia/act\\_factsheet2.pdf](http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/2015/Cambodia/act_factsheet2.pdf)

### Belangrijke informatie

Dit document is uitsluitend bedoeld voor professionele beleggers en dient niet te worden verstrekt aan niet-professionele beleggers. De informatie die verschaft wordt in dit document is alleen bedoeld ter informatie en dient niet te worden beschouwd als enige vorm van advies aan de ontvanger of lezer waar deze op mag of kan vertrouwen bij het nemen van beslissingen over het doen van investeringen, beleggingen of het aangaan van beleggingsovereenkomsten, noch betreft dit een aanbod om dergelijke transacties aan te gaan. In het verleden behaalde resultaten bieden geen garantie voor de toekomst. De waarde van beleggingen kunnen fluctueren. Het is mogelijk dat beleggers hun inleg niet (volledig) terugkrijgen. Inveesters dienen niet over te gaan tot het beleggen in financiële instrumenten indien zij niet bereid zijn om de risico's die hiermee gepaard kunnen gaan te accepteren. Dit document wordt uitgegeven door BMO Global Asset Management, een handelsnaam van F&C Netherlands B.V., in Nederland gereguleerd door de Autoriteit Financiële Markten (AFM).

© 2016 BMO Global Asset Management. Alle rechten voorbehouden. CM08916 05/16