

Over het thema LEEFBAAR LOON

Er bestaan vaak misverstanden over de hoogte van loon en wat een leefbaar loon is. Een leefbaar loon is niet hetzelfde als het minimumloon dat in een land wordt vastgesteld en wat ook kan verschillen per regio of sector. In het algemeen wordt onder leefbaar loon verstaan een inkomen waarvan een voltijds werkende een huis kan huren of kopen, zichzelf en zijn gezinsleden te eten kan geven, vervoer kan betalen, de kinderen van naar school kan laten gaan en de kosten voor gezondheidszorg van kan betalen en kan sparen. Kortom, een leefbaar loon is het bedrag dat noodzakelijk is voor een werknemer om in de basisbehoeften te voorzien voor zichzelf en zijn of haar gezin.



Om een duurzaam leefbaar loon te bereiken en behouden is het van belang dat dit loon is onderhandeld met de werkgever door onafhankelijke en representatieve vakbonden. Dit omdat een onafhankelijke onderhandeld loon tussen sociale partners voor continuïteit en behoud van leefbaar loon zorgt. Een (wettelijk) minimum loon wat door de overheid is vastgesteld is lang niet altijd van voldoende niveau. Ook een cao loon kan meer of minder dan een leefbaar loon zijn, afhankelijk van de sector en de prijs van de arbeid ter plekke. Vakbondsvrijheid is een minimum noodzaak om tot een goed leefbaar loon te komen, urgentie en druk vanuit investeerders en inkopers om leefbaar loon als vereiste voor due diligence te bestempelen versterkt de positie van onderhandelingen voor de vakbonden ter plekke.

Link met andere thema's

Kinderarbeid

Veel werkenden maken te lange dagen en werkweken omdat ze met een 'gewone' werkweek financieel niet uitkomen. Het uurloon is te laag en van een leefbaar loon is daarom bij lange na geen sprake. Als ouders te weinig betaald krijgen, ligt bovendien het risico van kinderarbeid op de loer. Er moeten immers voldoende middelen zijn om te kunnen spreken van bestaanszekerheid. Kinderarbeid is dus ook nauw gelieerd aan het bewerkstelligen van een leefbaar loon.

Gender pay gap

Daarnaast is er veelal sprake van ongelijke beloning tussen mannen en vrouwen. Zo krijgen vrouwelijke kledingarbeiders in Cambodja, Sri Lanka en India tussen de 10 en 40 procent minder

betaald dan mannen. In Pakistan is het verschil met 60 procent nog veel groter. In deze publicatie van de ILO zie je data over Gender pay gap in Azië in de kledingsector:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_466268.pdf

Deels is er een lagere betaling doordat vrouwen vaak de lager betaalde, ongeschoolde werkzaamheden uitvoeren en niet in aanmerking komen voor de hoger betalende functies en niet de toegang tot scholing hebben om zich verder te ontwikkelen. Maar ook tussen mannen en vrouwen wordt er voor hetzelfde werk ongelijk betaald, het zogenaamde gender pay gap. Een transparant loongebouw, met loonschalen gekoppeld aan ervaringsjaren en functieprofielen is 1 stap die genomen kan worden om meer gelijkheid te beïden. Daarnaast zijn scholingsmogelijkheden en doorgroei voor vrouwen van belang om (vooral de alleenstaande) vrouwen te ondersteunen richting een leefbaar loon. ILO conventie C100 gelijke beloning is door vele landen geratificeerd, bedrijven en investeerders kunnen hier werkgevers mee benaderen, om de internationale wet en regelgeving van het land te volgen.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

Dwangarbeid en werkzekerheid

Ook zie je vaak dat vrouwen (maar ook mannen) geen vaste contracten of helemaal geen contract krijgen, daarmee hebben ze geen zekerheid op werk, waardoor ze niet snel zullen onderhandelen over een eerlijk loon, omdat de werkzekerheid hun positie onzeker maakt en ze zo door een ander vervangen kunnen worden. In de meest schrijnende situaties waarbij arbeid schaars is, worden werknemers gedwongen het werk voor lage betaling of uitgestelde betaling te doen, daarmee valt het werk dan onder dwangarbeid. De ongelijke machtspositie of de terdege afhankelijke positie van de werknemer aan het loon, zorgt ervoor dat de werknemer geen Nee kan zeggen tegen het werk. Vooral bij migranten die afhankelijk zijn van woonvoorzieningen van het bedrijf zie je deze vormen van verkapt dwangarbeid veel voorkomen. Wanneer werknemers via een contract met een afgesproken loon (liefst gebaseerd op een uit onderhandeld loongebouw) werkzaam zijn, is de stap naar een leefbaar loon ook sneller gemaakt en beter inzichtelijk wat de mogelijke afstand tot leefbaar loon is.

Vakbondsvrijheid

Vakbonden vormen wereldwijd de geëigende belangenbehartigers van werkenden. Als er geen sprake is van vrijheid van vakvereniging, zijn werkenden in feite aan hun lot overgelaten. Werkgevers hebben dan alle macht om te bepalen onder welke condities en tegen welke voorwaarden (zoals lonen en werktijden) werknemers hun werk moeten doen. Als individu is het moeilijk hier tegenin te gaan of verandering in aan te brengen, ook voor het verkrijgen van een leefbaar loon is vakbondsvrijheid een noodzaak. De Internationale Arbeid Organisatie IAO of ILO definieerde vrijheid van vakvereniging en collectieve onderhandeling als voorwaarden scheppende rechten <https://www.ilo.org/declaration/principles/freedomofassociation/lang--en/index.htm> . Ze zijn nodig om kinderarbeid en dwangarbeid effectief tegen te gaan en het recht op een leefbaar loon te realiseren.

Belangrijk voor werknemers

Als er leefbaar loon betaald wordt kunnen werknemers beter functioneren, kan dat het begin zijn van verbetering omdat ze niet afhankelijk zijn van meerdere banen of structureel overwerken voor hun levensonderhoud • Zijn werknemers gezonder, omdat ze geld hebben voor ziektekosten en gezonde voeding en hygiëne • zal leefbaar loon periodiek onderhandeld en verhoogd worden door werkgevers(verenigingen) via collectieve arbeidsvoorwaarden en ook het gesprek beginnen over andere voorwaarden zoals vergoedingen, werktijden en rusttijden • neemt de arbeidsproductiviteit

toe, omdat werknemers loyaal zijn aan hun werkgever (die hen geeft waar ze recht op hebben), maar vooral minder stress en financiële problemen hebben, minder oververmoeid zijn door reguliere werktijden, en gezonder door hun verbeterde leefomstandigheden.

Belangrijk voor werkgevers

Leefbaar loon bevordert de betrokkenheid van werknemers bij het bedrijf. Dat is ook positief voor bedrijven. • leefbaar loon zorgt voor minder conflicten op de werkvloer, ook tussen werknemers en management • De arbeidsproductiviteit neemt toe, omdat werknemers geen overuren of bijbanen nodig hebben om voldoende te verdienen • Een bedrijf dat leefbaar loon betaald en arbeidsrechten serieus neemt, zal eerder te boek komen te staan als 'goed bedrijf'. Dit maakt het verkrijgen van investeringen - nu investeerders ook steeds vaker op sociale duurzaamheidscriteria letten – makkelijker.

Richtlijnen, verdragen en beleid

OESO Richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen

De werkgever is gehouden aan het voeren van constructieve onderhandelingen met representatieve, onafhankelijke vertegenwoordigers van de werkenden en biedt de ruimte aan de vertegenwoordigers om in dit kader overleg met de werkenden te voeren. Vakbonden hebben het recht op tijdige, volledige informatie over de strategische gegevens van de onderneming, en op constructieve onderhandelingen met de werkgever. Belangrijk in dit verband zijn de OESO Richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen en dan met name hoofdstuk V: <https://www.oesorichtlijnen.nl/oeso-richtlijnen/arbeid> Hoofdkantoren van bedrijven zijn ervoor verantwoordelijk dat het respecteren van deze rechten ook in de toeleveringsketen gegarandeerd is.

Universele verklaring van de Rechten van de Mens, artikel 23

Volgens artikel 23 van de Universele verklaring van de Rechten van de Mens heeft eenieder heeft recht op arbeid, op vrije keuze van beroep, op rechtmatige en gunstige arbeidsvoorwaarden en op bescherming tegen werkloosheid • Eenieder, zonder enige achterstelling, heeft recht op gelijk loon voor gelijke arbeid • Eenieder die arbeid verricht, heeft recht op een rechtvaardige en gunstige beloning, welke hem en zijn gezin een menswaardig bestaan verzekert, welke zo nodig met andere middelen van sociale bescherming zal worden aangevuld

Verdragen van de International Labour Organisation ILO

De Internationale Arbeidsorganisatie van de Verenigde Naties (ILO) werkt sinds 1999 aan de [Decent Work Agenda](#). Inmiddels is de Decent Work Agenda in brede kring aanvaard als belangrijke strategie voor armoedebestrijding en ontwikkeling. De Agenda is opgenomen in de [Millennium Ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties](#).

De doelen van de Decent Work Agenda:

- iedereen die werkt, verdient een inkomen waar je behoorlijk van kan leven;
- op het werk zijn er gelijke kansen om door te groeien en er wordt niet gediscrimineerd;
- iedereen werkt onder fatsoenlijke, veilige omstandigheden;
- er mogen vakbonden actief zijn, de zeggenschap is goed geregeld;
- in het land bestaat een sociaal vangnet voor de opvang van zieken, zwakken, zwangeren en ouderen.

Met de Decent Work Agenda richten de ILO en de VN zich tot overheden en sociale partners. De internationale normen zijn vastgelegd in ILO-verdragen.

Dit zijn de belangrijkste:

- Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95)
Wages shall be paid in legal tender at regular intervals; in cases where partial payment of wages is in kind, the value of such allowances should be fair and reasonable. Workers shall be free to dispose of their wages as they choose. In cases of employer insolvency, wages shall enjoy a priority in the distribution of liquidated assets.
- Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131)
Requires ratifying states to establish a minimum wage fixing machinery capable of determining and periodically reviewing and adjusting minimum wage rates having the force of law.
- Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992 (No. 173)
Provides for the protection of wage claims in insolvency and bankruptcy by means of a privilege or through a guarantee institution.
- Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)
Lays down the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value.

Guiding Principles for Business and Human Rights

Ook de UNGP's verwijzen expliciet naar bovengenoemde verdragen. De UNGP's stellen bovendien dat overheden de mensenrechten dienen te beschermen, bedrijven moeten ze respecteren. Waar wetten niet volstaan, worden werkgevers geacht de naleving van OESO RL en UNGP's in praktijk en handelswijze zo dicht mogelijk te naderen.

Verdiepingsinformatie

De sites www.ituc-csi.org, www.etuc.org en www.tuac.org geven de nodige verdiepende informatie.

Risicosectoren en specifieke risico's

Wereldwijd en in praktisch elke sector kan het probleem met het leefbaar loon een kwestie zijn. Ook in Nederland zijn er sectoren waar geen voltijdse baan meer wordt aangeboden en er (dus) geen leefbaar loon wordt geboden. In de zorgsector zijn zulke voorbeelden te vinden, in de supermarkten en in de horeca. Elders geldt dat waar vakbonden niet of nauwelijks getolereerd worden, het uitbetalen van een leefbaar loon snel problematisch zal zijn, zie <https://survey.ituc-csi.org/?lang=en>

Wereldwijd zijn risicosectoren met name de landbouw, de kledingindustrie en de mijnbouw. In alle sectoren is in toenemende mate sprake van flexibilisering, steeds minder werknemers hebben een vast contract. Bovendien is de realiteit dat er zelfs vaak nog minder dan het vastgestelde minimumloon wordt uitbetaald.

En uit onderzoek de ILO over lonen in de textielindustrie in Azië. van de International Labour Organization (ILO) blijkt dat een groot deel van de werknemers in de kleding-, schoenen- en textielsector in zeven kledingexporterende landen in Azië onder het minimumloon wordt betaald, ILO: 'Wages and working hours in the textiles, clothing, leather and footwear industries'

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/publication/wcms_300463.pdf

Sommige bedrijven verwijzen in hun mvo-beleid of gedragscode naar minder veeleisende lokale wetten en gebruiken; deze dienen dan als richtlijn voor het bedrijfsbeleid. Hierdoor kunnen er tussen de landen waarin een bedrijf opereert grote verschillen ontstaan in de toepassing van het beleid. Bovendien meten lokale overheden soms met twee maten. Ze hebben leefbaar loon erkent als noodzaak, maar creëren ook free economic zones (exportproductiezones, of vrijhandelszones) om de economie te stimuleren. Hier hebben internationale bedrijven veel speelruimte maar onafhankelijke vakbonden geen toegang en is de controle op leefbaar loon ver te zoeken.

Vaak geldt het omschreven beleid en loon in een bedrijf alleen voor vaste werknemers. Dus niet voor flexwerkers en ingeleende krachten, een bedrijf kan in zijn personeelsbeleid opnemen dat er gelijk loon betaald dient te worden voor alle werknemers, ook bij inhuur.

Tools voor leefbaar loon due diligence

Er zijn een aantal online tools en handleidingen die bedrijven kunnen helpen in hun due diligence op leefbaar loon. Hoe meer lokale bedrijven aan het begin van de toeleveringsketen worden bevraagd en aangesproken, hoe meer zij geneigd zijn zich open te stellen voor onafhankelijke werknemersvertegenwoordigers en voor een constructieve dialoog met de werknemersverbanden over leefbaar loon.

De ILO gaat met regelmaat na hoe een leefbaar loon in de diverse methodieken wordt berekend en hoe er het beste mee kan worden omgegaan, zij hebben deze methodiek ook als naslagwerk gepubliceerd: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_162117.pdf

Ook zijn er verschillende tools die het leefbaar loon in een land en per sector berekenen. Belangrijk is daarbij dat je betrouwbare rekentools gebruikt;

De website www.align-tool.com is specifiek ontwikkeld voor de agri-food sector en geeft een goed overzicht van de stappen die bedrijven kunnen zetten en de lonen in verschillende landen en ketens. De website verwijst door naar verschillende relevante bronnen.

Specifiek voor de kledingindustrie heeft Fair Wear Foundation een aantal tools ontwikkeld: <https://fairwear.org/resources-and-tools/labour-minute-costing-calculators>
<https://www.fairwear.org/resources-and-tools/wage-ladder>

Op deze site <https://wageindicator.org/> vindt u informatie over lonen en CAO's in specifieke landen en sectoren, en ook informatie over stappen welke bedrijven kunnen zetten om tot een leefbaar loon te kunnen komen.

Platforms op het gebied van leefbaar loon

Het Living Wage Lab is een multi-stakeholder platform in de agri-food sector die samen tot praktische oplossingen proberen te komen om een leefbaar loon te bereiken. Dit platform organiseert regelmatig kennisbijeenkomsten en is initiatiefnemer van de tool ALiGN. www.livingwagelab.org

Het Platform Living Wage Financials is een alliantie van 13 financiële instellingen die bedrijven waarin ze investeren aanmoedigen en monitoren op het betalen van een leefbaar loon in wereldwijde toeleveringsketens. www.livingwage.nl

Met wie kan ik contact opnemen

Constateert u dat er geen sprake is van vakbondsvrijheid dan kan via onderstaande adressen contact gelegd worden met vakbondsorganisaties ter plekke: Mondiaal FNV en CNV Internationaal zetten zich samen met lokale vakbondspartners in Afrika, Azië en Latijns-Amerika in voor arbeidsrechten in toeleveringsketens.

Vraag bij de FNV naar Gerard Roest, Lucia van Westerlaak of Vivian Vaessen. Vraag bij CNV Internationaal naar Maurice van Beers, Elles van Ark of Marieke de Vries-den Hollander. CNV en FNV zijn aangesloten bij de wereldwijde vakbondsorganisatie ITUC www.ituc-csi.org en bij de Europese vakbondskoepel ETUC www.etuc.org. De FNV is tevens aangesloten bij de OESO geleding www.tuac.org.