



Internationaal

CNV Internationaal: vakbond wil leefbaar loon voor iedereen

Over de hele wereld zijn er miljoenen werkenden die niet genoeg verdienen om zichzelf en hun gezinnen te onderhouden. Veel landen kennen geen minimumlonen. En als er al een minimumloon is, is dat dikwijls te laag om van te leven.

Een leefbaar loon voor alle werknemers in de productieketen is cruciaal bij het bestrijden van armoede, ongelijkheid en kinderarbeid. Daarom pleit CNV Internationaal voor een leefbaar loon voor elke werknemer. De afge-

lopen jaren is de aandacht voor leefbaar loon gegroeid. Steeds meer bedrijven beseffen dat het niet betalen van leefbare lonen een flink risico op schending van mensenrechten meebrengt, en zien in dat ze dat risico in hun internationale toeleveringsketens serieus moeten aanpakken. CNV Internationaal is blij met deze toegenomen aandacht en bewustwording en benadrukt dat het voor een duurzame aanpak essentieel is om werknemers en vakbonden vanaf het begin bij dit proces te betrekken.

Hoe definiëren we een leefbaar loon?

CNV Internationaal houdt zich aan de breed aanvaarde definitie die de Global Living Wage Coalition geeft van leefbaar loon: *“Een beloning voor een standaard werkweek op een bepaalde plaats, die voldoende is om de werknemer en haar of zijn gezin een behoorlijke levensstandaard te bieden. Daartoe behoren onder meer voedsel, water, huisvesting, onderwijs, gezondheidszorg, vervoer, kleding en andere essentiële behoeften, zoals voorzieningen voor onverwachte gebeurtenissen.”*

Er bestaan verschillende methoden om vast te stellen wat een leefbaar loon is en soms bestaan er voor eenzelfde locatie verschillende schattingen van het leefbaar loonniveau. De *Anker-methode* biedt naar onze mening objectieve schattingen van wat op specifieke locaties in de wereld een leefbaar loon is. Tot dusver is deze methode consequent toegepast in 40 landen². De *Anker-methode* beoordeelt alle kosten van levensonderhoud, inclusief de kosten van voeding, huisvesting, onderwijs voor de kinderen en andere essentiële behoeften, en kosten voor onvoorziene gebeurtenissen. Deze rekenmethode biedt bedrijven een basis om de kloof tussen salarissen en leefbare lonen aan te pakken en te overbruggen, omdat ze werkt met consistente

berekeningen en internationaal vergelijkbaar is. CNV Internationaal moedigt vakbonden dan ook aan om deze leefbaar loon-beramingen te gebruiken in hun onderhandelingen. Het is wel belangrijk te beseffen dat er andere beramingen van leefbaar loon kunnen bestaan en deze te respecteren, vooral als het lokale beramingen zijn, bijvoorbeeld van vakbonden ter plekke.

Feit

Een baan hebben is geen garantie voor een waardig bestaan. In 2018 leefde wereldwijd 8% van de werknemers en hun gezinnen in extreme armoede, ondanks een snelle daling van de armoede onder werkenden in de afgelopen 25 jaar³. Overheden spelen een belangrijke rol in de loonvormingsmechanismen op nationaal en sectoraal niveau. Meer dan 170 landen hebben één of meer niveaus voor minimumloon vastgelegd in wetgeving. In veel landen is een minimumloon echter niet voldoende om in een waardig

bestaan te voorzien en ligt het minimum vaak onder een leefbaar loonniveau.

Hoe boeken we duurzaam resultaat?

Om te komen tot een duurzaam leefbaar loon voor elke werknemer in de toeleveringsketen, spelen vakbonden een belangrijke rol. Bonden onderhandelen namens hun leden met werkgevers, onder andere over cao's. Doorgaans hebben ze als doel arbeidsvoorwaarden in stand te houden of te verbeteren. Dat omvat onderhandelen over lonen, over regels op het werk en arbeidsomstandigheden, over normen voor gezond en veilig werken, klachtenprocedures,





regels rond de positie van werknemers, bijvoorbeeld omtrent promoties, ontslagvoorwaarden en arbeidsvoorwaarden. Overeenkomsten die door een vakbond zijn uitonderhandeld, zijn bindend.

Faciliteren van basisrechten: vrijheid van vereniging en collectief onderhandelen

Werknemers en hun vakbonden moeten vanaf het begin betrokken worden bij interventies op het gebied van leefbaar loon. Alleen wanneer werknemers en vakbonden erbij betrokken zijn, kunnen leefbaar loon-interventies worden verankerd in een sociale dialoog tussen werknemers, werkgevers en overheden. Wanneer een bedrijf wil bereiken dat in zijn productieketen leefbare lonen worden betaald, moet dat op een duurzame manier gebeuren. Alleen dan kan sprake zijn van een toekomstbestendig leefbaar loon, dat gelijke tred houdt met de inflatie. Vakbondsvrijheid en onderhandelingen over cao's vormen de basis voor andere werknemersrechten. Alleen wanneer deze twee fundamentele rechten worden erkend

kunnen bedrijven andere eerlijke arbeidsvoorwaarden realiseren, zoals leefbare lonen.

Gemeenschappelijke verantwoordelijkheid

Volgens CNV Internationaal is een leefbaar loon de gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle betrokkenen bij de toeleveringsketen: investeerders, merken, handelaren, retailers én producenten. Al deze partijen moeten ervoor zorgen dat vakbonden vanaf het begin betrokken worden bij interventies die leiden tot een leefbaar loon. Bovendien moeten zij de vrijheid van vereniging en van collectief onderhandelen erkennen als basisrechten.

Leefbaar loon, een prima business case

Vaak willen werkgevers in productielanden hun werknemers best graag een hoger, leefbaar, loon uitbetalen. En dat is een goede business case, omdat werknemers gelukkiger en gezonder zijn. Dat heeft veel voordelen, zoals een lager verloop onder het personeel en minder ziekteverzuim. Maar al zijn werkgevers dus bereid hun werknemers een leefbaar loon te betalen, de prijzen die inkopers voor hun producten betalen zijn meestal te laag om de kloof tussen de gangbare lonen en een leefbaar loon te kunnen dichten. Daarom hebben ook de inkopers in de toeleveringsketen een belangrijke verantwoordelijkheid als het

erom gaat bedrijven in staat te stellen een leefbaar loon te betalen en de kosten daarvan te delen. Vaak is een prijsverhoging van slechts enkele centen voldoende om de kloof naar een leefbaar loon te dichten.

Onze weg naar leefbaar loon

Het kost tijd en moeite om op wereldschaal leefbare lonen te realiseren. Dat veel producten die we tegenwoordig consumeren in ontwikkelingslanden worden geproduceerd, komt door de lage lonen die werknemers in die landen betaald krijgen. De productieketen is gebaseerd op goedkope arbeid en lage marges, en het is niet eenvoudig dit te veranderen. Als we echte systeemverandering willen bereiken, moeten we alle betrokkenen bijeenbrengen om samen te werken aan het realiseren van leefbare lonen.

CNV Internationaal heeft verschillende taskforces opgericht voor het bereiken van leefbare lonen en blijft daarin deelnemen. In deze werkgroepen zitten vertegenwoordigers van alle betrokken partijen, zoals inkopers, merken en vakbonden. Wij benadrukken de noodzaak om hierin het standpunt van werknemers en vakbonden een plaats te geven. Zij moeten dan ook altijd betrokken worden bij interventies gericht op leef-

bare lonen. Daarnaast willen wij mensen bewust maken van het fundamentele belang van de basisrechten: vrijheid van vereniging en collectief onderhandelen. CNV Internationaal is als lid van het *Stakeholders Committee* van IDH betrokken bij de routekaart voor leefbare lonen van deze coalitie voor duurzame internationale handel, en werkt samen met het Platform for Living Wage Financials, een samenwerkingsverband van 18 financiële instellingen, om leefbaar loon op te nemen in de Bonsucro-standaard, een certificeringsnorm voor de suikerindustrie in Latijns-Amerika⁴. De *European Palm Oil Alliance* die wij hebben opgezet, richt zich op een goede sociale dialoog; leefbare lonen spelen daarin een belangrijke rol.

Wat doet CNV Internationaal aan leefbare lonen?

CNV Internationaal realiseert zich dat due diligence, oftewel gepaste zorgvuldigheid, een lastige opgave is. Het is voor bedrijven niet eenvoudig in hun internationale productie- en toeleveringsketens verantwoordelijkheid te nemen voor leefbare lonen, vakbondsvrijheid en collectieve onderhandelingen. Daarom ondersteunen we bedrijven en andere betrokken partijen bij hun due diligence-inspanningen rond deze onderwerpen. We bieden hulpmiddelen voor due diligence en geven advies en trainingen

over hoe deze onderwerpen te bespreken met andere betrokkenen in de toeleveringsketen. CNV Internationaal kan bedrijven informeren over gangbare lonen, de kwaliteit van cao's en het functioneren van de sociale dialoog in de landen en ketens waarvoor we werken.

Transparantie is cruciaal bij het werken aan leefbare lonen in de hele toeleveringsketen. Maar het is vaak moeilijk om aan duidelijke informatie te komen over wat er feitelijk gebeurt aan het andere eind van zo'n keten. CNV Internationaal wil de stem versterken van de mensen die werken op plantages en in mijnen en fabrieken, en dan met name ook van de arbeidsmigranten en informele en indirecte werknemers.

Het is belangrijk dat deze werknemers gezien en gehoord worden. Met behulp van nieuwe, innovatieve digitale middelen verzamelen CNV Internationaal en lokale partnervakbonden belangrijke gegevens over de situatie van werknemers. Dit kan bedrijven en andere belanghebbenden in

de toeleveringsketen informatie geven over de arbeidsomstandigheden op plantages en in fabrieken waar zij hun (half)producten of grondstoffen inkopen. Lokale partnervakbonden gebruiken deze feiten op hun beurt om te onderhandelen over betere minimumlonen en cao's.

Hulpmiddelen en bronnen

[De kracht van vakbondsvrijheid \(facts&figures, wetgeving, meerwaarde en praktijkvoorbeelden\)](#) ('Het belang van vrijheid van vereniging en het recht op collectief onderhandelen voor merken', [cnvinternationaal.nl](https://www.cnvinternationaal.nl))

[Vragenlijst vakbondsvrijheid en sociale dialoog](#)

<https://www.cnvinternationaal.nl/suiker>

<https://www.cnvinternationaal.nl/palmolie>

1 www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/

2 www.globallivingwage.org/announcements/introducing-anker-reference-values-for-living-wage-and-living-income.

3 www.un.org/sustainabledevelopment/poverty.

4 [CNVI-0316 Position paper & road map Living wage sugar supply chain DEF.pdf](#) ([cnvinternationaal.nl](https://www.cnvinternationaal.nl))

Naast ondersteuning bij due diligence biedt CNV Internationaal ook trainingen aan op het gebied van sociale dialoog, voor werkgevers en werknemers. Deze trainingen zijn gericht op het opbouwen van een goede duurzame dialoog en het verbeteren van de onderhandelingsvaardigheden van beide sociale partners. We geven deze trainingen op verschillende niveaus, afhankelijk van de behoeften van de betrokken partijen. Ze kunnen gegeven worden op bedrijfsniveau, maar ook voor meerdere bedrijven tegelijk of op regionaal, sectoraal of nationaal niveau. We hebben ook expertise in het faciliteren van onderhandelingsprocessen voor multicompany-cao's in de voedings- en kledingsector, waarbij werkgevers en werknemers onderhandelen over cao's voor meerdere bedrijven in dezelfde regio. Cao's voor meerdere bedrijven tegelijk bieden werkgevers een gelijk speelveld om arbeidsomstandigheden te kunnen verbeteren. Het lukt ook steeds beter om grote merken te betrekken bij deze multicompany-cao's. Deze inspanningen voor samenwerking moeten meer ruimte scheppen voor leefbare lonen en een dialoog tussen werkgevers en merken om verantwoorde inkooppraktijken makkelijker maken.

Wat andere partijen kunnen doen

Consumentenmerken, inkopers, handelaren, retailers en investeerders kunnen:

- Voldoende aandacht besteden (*due diligence*) aan het faciliteren van de fundamentele rechten, vrijheid van vereniging en collectief onderhandelen.
- Onderzoeken hoe hun inkooppraktijken, zoals de inkoopprijs die ze betalen, invloed hebben op deze rechten.
- Vakbonden raadplegen om erachter te komen of berekende verschillen tussen gangbare en leefbare lonen correct zijn en zich verdiepen in hoe op bedrijfs-, sector- en nationaal niveau lonen worden vastgesteld.
- Vakbonden betrekken bij leefbaar loon-interventies, om ervoor te zorgen dat de beoogde interventies daadwerkelijk kunnen worden doorgevoerd en dat ze duurzaam zijn.
- Bereid zijn meer te betalen voor duurzaam geproduceerde producten, waardoor werknemers een leefbaar loon krijgen.
- Zich aansluiten bij initiatieven die zich inzetten voor leefbare lonen, vakbondsvrijheid en het recht op collectief onderhandelen.

Organisaties voor duurzaamheidsnormen en certificering labels kunnen:

- Vakbondsvrijheid erkennen en promoten als

onmisbare recht voor werknemers om te komen tot leefbare lonen.

- Overleg voeren met werknemers en vakbonden om erachter te komen of de berekende verschillen tussen gangbare en leefbare lonen correct zijn. Werknemers en vakbonden een centrale rol geven bij het controleren van lonen en arbeidsomstandigheden om onafhankelijke gegevens te garanderen.
- Zorgen dat leefbaar loon interventies duurzaam zijn en goed worden doorgevoerd, door vakbonden te betrekken.
- Duurzaamheidsnormen opstellen voor inkopers en handelaren, met criteria voor duurzame inkooppraktijken.





Werkgevers aan de productiezijde van toeleveringsketens kunnen:

- Vakbondsvrijheid en het recht op collectieve onderhandelingen respecteren als werknemersrechten.
- Werknemers toestaan om lid te worden van een vakbond, en tijdens werktijd deel te nemen aan vergaderingen en trainingen. Daarbij moet de werkgever er op toezien dat werknemers die lid zijn van een vakbond gelijk behandeld worden als de werknemers die dat niet zijn.
- De betrokkenheid van werknemers en vakbonden bij interventies op het gebied van leefbaar loon aanmoedigen.
- Samenwerken met andere werkgevers in leefbaar loon taskforces voor een gezamenlijk geluid.

Overheden in importlanden kunnen:

- In hun strategieën en maatregelen voor leefbaar loon voldoende zorg besteden aan het faciliteren van het recht op vakbondsvrijheid en collectief onderhandelen.
- Zorgen voor wetgeving die bedrijven en werknemers helpt om leefbaar loon te realiseren, bijvoorbeeld door verplichte due diligence.
- Zorgen dat leefbare lonen, vrijheid van vereni-

ging en het recht op collectief onderhandelen deel uitmaken van het handelsbeleid.

- Hun invloed in diplomatieke netwerken en bij ambassades inzetten om te komen tot leefbare lonen.
- Aandacht besteden aan leefbare lonen en arbeidsomstandigheden in criteria en procedures voor inkoop en aanbestedingen. Niet kiezen op basis van de laagste prijs.
- Vakbonden betrekken bij interventies voor leefbaar loon, om te zorgen dat maatregelen echt worden doorgevoerd en duurzaam zijn.
- Deelnemen aan een taskforce.

Samen werken op het gebied van leefbaar loon in internationale toeleveringsketens

Leefbare lonen realiseren is de komende jaren prioriteit voor CNV Internationaal. We zijn graag uw sparringpartner als u met uw bedrijf werkt wilt maken van leefbaar loon in de supply chain. Samen kunnen we uw ideeën verder uitwerken om deze te realiseren in een specifieke productieketen of in een land. Neem dus vooral contact met ons op!

Isabelle de Lijser, Living Wage Lead,
CNV Internationaal
i.delijser@cnv.nl, +31 6 10019376



Internationaal

Postbu 2475 • 3500 GL Utrecht • Nederland

030 751 12 60 • internationaal@cnv.nl • www.cnvinternationaal.nl

Colofon:

Redactie: Hanneke Smits, Tara Scally

Ontwerp: Bernadine de Mooij

Fotografie: CNV Internationaal

Utrecht, Maart 2022

Versie 1

CNVI-0320