

De voordelen van een leefbaar loon

In Nederland is het netjes geregeld: het minimumloon is voldoende om de basisbehoeften van een werknemer en een gezin te dekken. Maar in het buitenland leven werknemers nog te vaak onder de armoedegrens. Daar kunnen bedrijven wat aan doen en er nog voordeel bij hebben ook, stellen de onderzoekers Irina van der Sluijs en Claudia Schlangen van het adviesbureau Berenschot. Ze schreven in opdracht van het ministerie van Buitenlandse Zaken het rapport 'Living wage in international supply chain'.

DILEMMA: Bedrijven willen dat de werknemers van hun toeleveranciers in lage lonenlanden voldoende salaris verdienen, maar eisen tegelijkertijd goedkope producten om zichzelf niet uit de markt te prijzen.

✦ TEKST ASTRID VAN UNEN ✦ FOTOGRAFIE ANNE HAMERS

Nederland loopt internationaal voorop in het duurzame inkoopbeleid. 'Leefbaar loon' is in enkele categorieën onderdeel van de voorwaarde voor de inkoop van die producten. Werknemers die goederen produceren die wij hier in Nederland kunnen kopen, horen een fatsoenlijk salaris te krijgen. Hoog tijd om daar eens wat meer aandacht aan te besteden, zo dacht het ministerie van Buitenlandse Zaken. De overheid legt in zijn beleid rondom ontwikkelingshulp steeds meer de nadruk op de ontwikkeling van de private sector. Met de komst van staatssecretaris Ben Knapen is de overtuiging gegroeid dat landen waar arbeiders een eerlijk loon krijgen uiteindelijk minder afhankelijk raken van buitenlandse hulp. "Als werkenden arm blijven, dan is de economische ontwikkeling in een land niet duurzaam", stelt Claudia Schlangen, die samen met Irina van der Sluijs onderzoek deed naar de definitie en mogelijkheden van leefbaar loon. "Nederlandse bedrijven hebben ook een verantwoordelijkheid voor de lonen in het buitenland waar ze producten laten maken of grondstoffen inkoop", vult Van der Sluijs aan. "Bovendien is leefbaar loon sinds 2011 onderdeel van de OESO-richtlijnen, althans, hierin wordt verwezen naar de ILO-standaarden."

Het ministerie van Buitenlandse Zaken wil graag het toepassen van een leefbaar loon stimuleren. "Een ambitieuze doelstelling", denkt Van der Sluijs. "We hebben in ons onderzoek geen gouden vondst gedaan, waardoor die ontwikkeling een grote sprong kan maken. We hebben ook niet dé oplossing gevonden, maar we hebben wel in ons rapport de definitie van een leefbaar loon helder in kaart gebracht, de internationale richtlijnen erbij betrokken en de mogelijkheden voor implementatie op een rij gezet." Ze spraken daarvoor met verschillende Nederlandse bedrijven die internationaal opereren en met ngo's en keteninitiatieven die zich bezig houden met dit onderwerp. Daarnaast verdiepten ze zich in bestaande studies naar leefbaar loon en in verschillende richtlijnen van internationale organisaties zoals de VN en de OESO.

De basisbehoeften, daar gaat de definitie van een leefbaar loon van uit. Dit zijn bijvoorbeeld voedsel, kleding, huisvesting, en andere kosten voor onder meer school en medische hulp. Iets extra's voor onvoorziene uitgaven zou fijn zijn. "Bij veel bedrijven staat dit onderwerp niet hoog op de agenda", zegt Schlangen. "Bij MVO ligt vaker de nadruk op planet. De people-kant krijgt nu dankzij het Ruggie-framework meer aandacht (Professor Ruggie formuleerde handvaten voor bedrijven voor het naleven van de

"Leefbaar loon is een wat gevoelig onderwerp, het treft het hart van de business, want het heeft met prijs en winst te maken"

Irina van der Sluijs (r) en Claudia Schlangen van adviesbureau Berenschot onderzochten hoe bedrijven in hun internationale keten kunnen zorgen dat werknemers in lagelonenlanden toch een leefbaar loon kunnen ontvangen.



Het kenniscentrum “Bedrijven willen wel, maar weten niet hoe”

Ze noemt het Berenschot-rapport ‘een waardevolle inventarisatie’. Petra Veeneman van MVO Nederland was als stakeholder betrokken bij het onderzoek. “We ondersteunen als MVO Nederland bedrijven op het gebied van ketenverantwoordelijkheid. Leefbaar loon is daarvan een onderdeel. Samen met een groep bedrijven verkennen we de relevante MVO-issues in hun keten en welke invloed zij vanuit Nederland hierop kunnen hebben. Over leefbaar loon is nog niet zoveel kennis voor handen en nu ligt er een heel rapport.” Handig vindt Veeneman de heldere beschrijving van de obstakels die bedrijven tegenkomen, evenals mogelijke oplossingen. “Wij zien dat er veel belemmeringen op lokaal niveau zijn, bijvoorbeeld het gebrek aan context-specifieke informatie. Je kunt globaal het minimumloon van een land nemen en daar 10 procent bovenop rekenen, maar als dat niet helemaal de lading dekt, ben je er nog niet. Bedrijven zijn bang dat hun bedrijfsvoering meer gaat kosten als ze een leefbaar loon gaan organiseren. We zouden daarom meer aan kennisuitwisseling moeten doen. Bedrijven die hier al ervaring mee hebben laten vertellen hoe ze het doen.”

De onzekerheid van bedrijven heeft ook te maken met het ‘verre’ land, dat niet altijd doorgondelijk is. ‘Hoe weet ik zeker dat mijn meerprijs terecht komt bij de werknemers daar’, is zo’n vraag. “Auditing is een middel”, zegt Veeneman, “maar vertrouwen is hierin wel belangrijk. Je moet relaties met je toeleveranciers opbouwen, jezelf regelmatig laten zien. Dat is essentieel om vertrouwen te winnen. Bedrijven willen die ook wel, maar ze weten niet hoe.”

Eindeloos uitstellen van beleid is geen optie, stelt Veeneman. Dat komt onder andere door de toenemende vraag naar transparantie en ketenverantwoordelijkheid. “Veel bedrijven zijn er al mee bezig, maar slechts weinigen hebben dit al gerealiseerd, omdat het niet gemakkelijk gaat. Maar denk eens aan de kansen: een leefbaar loon draagt bij aan hogere productiviteit en efficiëntie, de tevredenheid onder medewerkers neemt toe, je wordt een aantrekkelijker businesspartner, je trekt meer bewuste consumenten en je krijgt een aantrekkelijker marktpositie. Als je zo denkt, is het niet meer een kwestie van moeten, maar van willen.” Veeneman wijst er nog op dat MVO Nederland met de zogenoemde IMVO-vouchers een bedrag aan bedrijven aanbiedt die advies inschakelen bij het onderzoek naar hun keten. “Dit soort instrumenten kan bedrijven een heel eind op weg helpen.”

p.veeneman@mvoederland.nl

Toeleveranciers die een leefbaar loon betalen, zijn vaak goed georganiseerde bedrijven.

› mensenrechten, red).” En die is erg welkom, vindt Van der Sluijs. “Het laaghangende MVO-fruit is nu wel geplukt. Dit onderwerp hangt wat hoger in de boom. Leefbaar loon is ook een wat gevoelig onderwerp, het treft het hart van de business, want het heeft met prijs en winst te maken. Bedrijven worden meer aangesproken op hun verantwoordelijkheden, maar kunnen het niet alleen. Ons rapport kan hierbij helpen.” De prijs per product hoeft niet per se omhoog te gaan, stellen de onderzoekers. “Door bijvoorbeeld een hogere productiviteit te bereiken, is er ruimte voor loonstijging”, zegt Van der Sluijs. “Maar het ‘zich uit de markt prijzen’ is wel vaak het eerste waar men aan denkt bij leefbaar loon.” Ze sommen een lijst van voordelen op in hun rapport. Met het aantrekken en behouden van deskundig personeel gaan de opleidings- en inwerkkosten omlaag. Het levert bovendien een efficiëntere productie op. Ze noemen ook de kwantitatieve voordelen: toeleveranciers die een leefbaar loon betalen, zijn vaak goed georganiseerde bedrijven. Gezonde, gelukkige werknemers zijn productiever en het bedrijf geniet een goede reputatie. Bovendien, zo stellen ze, kan een bedrijf op deze manier stabiele en lange termijnrelaties opbouwen.

“In het algemeen”, zegt Van der Sluijs, “moeten bedrijven zich realiseren dat ze hier iets mee moeten doen.” Maar hoe? Van der Sluijs adviseert: “Bedrijven dienen zich te houden aan de Ruggie-principes, dus neem leefbaar loon mee in je beleid. Neem het op je in bedrijfscode. Stap twee is: ga meten wat een leefbaar loon in het betreffende land is. Ga uitrekenen hoeveel een werknemer moet verdienen om zijn basisbehoeften te kunnen financieren. Daarvoor hebben we een rekenmodel bedacht aan de hand van de ‘Asian Floor Wage’.”

Deze gemiddelde loonschaal gaat ervan uit dat de uitgaven aan voeding procentueel dalen naarmate het besteedbaar inkomen toeneemt. In ontwikkelingslanden wordt ongeveer 50 procent van het inkomen aan voedsel uitgegeven en 50 procent aan andere kosten. De kosten voor het eten zijn uit te rekenen door te onderzoeken hoeveel een dieet van drieduizend calorieën per dag kost. In het rapport staat de berekening helder op een rij. “Zoek daar wel de juiste stakeholders bij”, vervolgt Van der Sluijs. “Lokale partijen komen sneller aan de nodige informatie. Het loon is maar één kant van het verhaal. Het gaat ook om de sociale dialoog, daarom is het belangrijk in overleg met de vakbond of een arbeidsorganisatie uit te zoeken wat een leefbaar loon is.” Anders krijg je geen duurzame verandering tot stand, vult Schlangen aan. “De basis is collectieve onderhandelingen. Vakbonden moeten zijn toegestaan, dat moet in orde zijn voordat je



Het regelen van een leefbaar loon is niet alleen de verantwoordelijkheid van een bedrijf, benadrukken de onderzoekers.

met invoering van een leefbaar loon aan de slag gaat. Zijn er geen vertegenwoordigers van georganiseerde werknemers, dan kunnen bedrijven altijd nog contact leggen met lokale partners via keteninitiatieven zoals de Fair Wear Foundation en de Fair Labor Association.” Een van de hobbels bij berekeningen is dat in elke regio andere prijzen gelden en dus de hoogte van het leefbaar loon hoger of lager is. Hoe pak je dat aan? Schlangen: “Je kunt het lokaal laten uitzoeken door de juiste stakeholder, maar als je vijfhonderd vestigingen hebt, is dat wel veel werk. Veel ngo’s hebben die informatie wel, maar meestal niet zo overzichtelijk. Voor een bedrijf met slechts enkele vestigingen of toeleveranciers in het buitenland is dit sneller te realiseren.” Er zijn wel gemene delers te vinden, zegt Van der Sluijs, zoals de eerder genoemde Asian Wage Floor. Het is ook mogelijk de hulp van Social Accountability International in te roepen, die leefbaar loon heeft opgenomen in de SA8000-standaard. “Zij hebben een afdeling met mensen die bedrijven helpen, stimuleren en begeleiden. Belangrijk is: zoek als bedrijf samenwerkingspartners en ga aan de slag. Bij voorkeur samen met alle inkopers en lokale stakeholders.” Rest nog stap drie: de implementatie. “Wees er transparant over”, adviseert Van der Sluijs. “Zet het in je jaarverslag.” Bij die implementatie is ook het meten van de veranderingen nodig, het auditen en het instellen van een klachtenregeling.

Het regelen van een leefbaar loon is niet alleen de verantwoordelijkheid van een bedrijf, benadrukt Schlangen. “Ook een regering speelt hierin een belangrijke rol door goede wetten en regels vast te stellen en die ook na te leven. Bedrijven kunnen het nooit alleen doen, maar ze kunnen wel de ontwikkeling in een positieve richting duwen.” Doe dat vooral niet met een opgeheven vinger, waarschuwt Van der Sluijs. “Je hebt te maken met lokaal management met een eigen autoriteit. Dat moet je respecteren.” Het rapport is klaar, maar de onderzoekers gaan ervan uit dat de dialoog wordt voortgezet. “We proberen alle partijen bij elkaar te zetten”, zegt Van der Sluijs. “De bedoeling is dat ze van elkaar leren en gezamenlijk op blijven trekken.” Voor bedrijven is een Nederlandse verkorte versie van het rapport verschenen, te downloaden via Berenschot. ■

www.berenschot.nl/livingwage
i.vandersluijs@berenschot.com
c.schlangen@berenschot.com

Het diamantenbedrijf “Het is een verhaal dat continu evolueert”

Het internationale diamantenbedrijf Rosy Blue uit Antwerpen is een van de goede voorbeelden die in het rapport van Berenschot vermeld staan. Het bedrijf werkt voornamelijk met Aziatische bedrijven die hun diamanten slijpen. In 2005 startte Rosy Blue met de SA8000-standaard in Thailand en China, ontwikkeld door Social Accountability International. Het is een instrument waarmee bedrijven een ‘eerlijke’ keten kunnen ontwikkelen. Een van de elementen hierbij is leefbaar loon. “En dat is geen geïsoleerd begrip natuurlijk”, zegt Iris van der Veken, Manager Corporate Affairs Global bij Rosy Blue. “Het gaat in zijn geheel om *decent work*, de arbeidsomstandigheden in de breedste zin, dus ook gezondheid en veiligheid, opleiding en gelijke rechten voor mannen en vrouwen.” In 2006 behaalde het bedrijf het eerste certificaat in Thailand, dat inmiddels door de Global Compact als een van de *best practices* is uitgeroepen. Rosy Blue zorgde er dankzij een rekensom die de basisbehoeften optelt met eventuele onvoorziene uitgaven voor dat werknemers een leefbaar loon kunnen ontvangen. Het bedrijf betaalt 40 tot 80 procent boven het minimumloon.

“Rosy Blue is een familiebedrijf”, licht Van der Veken de motivatie hiervan toe. “Er leeft een absolute wil bij de top om bepaalde waarden te managen en daaraan actie te koppelen. Maar we zijn er nog niet. Het is een verhaal dat continu evolueert. China is nog niet afgerond en in India laten we ons nu voorlichten over de lokale wetgeving. Daarna gaan we een analyse maken van wat mogelijk is.”

Van der Veken waarschuwt ervoor dat dit proces een lange adem vergt, zoals ze ook in China hebben gemerkt. “Er zijn altijd externe factoren die obstakels vormen. Je moet continu alert blijven en het is nooit perfect. Een bedrijf kan duurzaamheid niet alleen bewerkstelligen, daar zijn verschillende actoren bij betrokken. Uiteraard is sociaal engagement belangrijk maar de basis is winst maken op een duurzame wijze.”

Over de kosten van het realiseren van een leefbaar loon wil ze geen uitspraken doen, maar wel over de meerwaarde die het oplevert voor het bedrijf. “Dat is de retentie: tevreden mensen, dus duurzamer personeel. In het algemeen: een goed gevoel op de werkvloer en een groter vertrouwen tussen werknemers en management, maar ook naar onze klanten toe. Belangstellenden zouden eens een kijkje moeten nemen in ons bedrijf in Thailand. Je moet die meerwaarde zien en ervaren.”

iris.vanderveken@rosyblue.be