



Samen werken aan verantwoorde natuursteen
Leefbaar loon

In de OESO-richtlijnen is een aanbeveling opgenomen over het betalen van een loon dat ten minste voldoende is om in de basale levensbehoeften van de werknemers en hun gezinnen te voorzien. Dit is ook vastgelegd door de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) en bevestigd in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens. Deze handreiking is bedoeld om aan te geven hoe je met jouw bedrijf kunt zorgen dat hier in jouw ketens aan gewerkt wordt.

Deze handreiking is een eerste stap in de ondersteuning van bedrijven in de natuursteensector in het bepalen van leefbaar loon voor arbeiders in de keten. Verdere kennisopbouw door middel van onder meer projecten kan soelaas bieden om bedrijven in heel concrete situaties te helpen bij het nemen van beslissingen rond verloning.

Waarom leefbaar loon?

Als ouders te weinig betaald krijgen, ligt het risico van kinderarbeid op de loer. Voldoende middelen zijn immers nodig om te kunnen spreken van bestaanszekerheid. Zo komt het voor dat kinderen ‘meehelpen’ bij stukloonconstructies, zoals het kappen van kasseien. Ook is een leefbaar loon essentieel om te zorgen dat werknemers en hun gezinnen voldoende inkomen hebben om in hun basisvoorzieningen te voorzien, zoals eten, gezondheid en scholing voor hun kinderen.

Lage lonen komen vaak voor in combinatie met een gebrek aan vrijheid van vereniging. Werkgevers in productielanden hebben 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. Het is vaak makkelijker voor werknemers om een leefbaar loon te krijgen wanneer ze zich samen met andere werknemers organiseren, bijvoorbeeld in een vakbond of ‘workers committee’.¹ Het kan in elk geval nuttig zijn voor bedrijven hier om samen met vakbonden (lokaal of met de partijen binnen Initiatief Trustone) de dialoog en het onderzoek op te starten.

Het aanpakken van het risico op lage lonen kan complex zijn en vraagt om een gezamenlijke en soms regionale aanpak. Er zijn ook stappen die een individueel bedrijf kan en moet zetten om te zorgen dat er een leefbaar loon in de keten wordt betaald.

¹ De onderbouwing hiervoor ligt besloten in het collectief onderhandelen voor een CAO met als ondergrens tenminste een leefbaar loon. Door collectieve afspraken te maken voorkom je onderlinge concurrentie tussen werknemers van hetzelfde bedrijf en voldoe je tegelijkertijd aan het uitgangspunt van gelijke beloning voor gelijk werk. Tevens kun je hiermee tegemoet komen aan het punt van gendergelijkheid en gelijkwaardigheid. Daarnaast is het een basis mensenrecht om vrijheid van vakbondsvorming toe te passen en collectief te onderhandelen.

Invoering van een leefbaar loon biedt kansen om in productielanden mensenrechten te beschermen en duurzame groei te bevorderen. Tegelijkertijd biedt een leefbaar loon ook kansen voor bedrijven zelf. Stijgende kosten bij het voldoen aan een leefbaar loon kunnen namelijk worden gecompenseerd door andere voordelen op het gebied van kwaliteit, productiviteit en reputatie, zoals:

- het aantrekken en behouden van (geschoolde) werknemers, zodat opleidings- en inwerkkosten omlaag gaan;
- productievere werknemers, omdat zij niet structureel hoeven over te werken om rond te komen, zich gezonde voeding en hygiëne kunnen veroorloven en tevreden zijn;
- het vermijden van kosten van stakingen en conflicten;
- stabiele en langetermijnrelaties met belangrijke toeleveranciers, want toeleveranciers die een leefbaar loon (willen) betalen, zijn vaak goed georganiseerde bedrijven;
- een goede reputatie en minder risico op negatieve media-aandacht door slechte arbeidsomstandigheden.

Wat is een leefbaar loon?

In de *Universele Verklaring van de Rechten van de Mens* is opgenomen dat een ieder die arbeid verricht, recht heeft op een rechtvaardige en gunstige beloning, welke hem/haar en zijn/haar gezin een menswaardig bestaan verzekert. In de *OESO-richtlijnen* is een aanbeveling opgenomen over het betalen van een loon dat ten minste voldoende is om in de basale levensbehoeften van de werknemers en hun gezinnen te voorzien. De *ILQ* omschrijft in de arbeidsnormen leefbaar loon als volgt: “een loon dat voldoende is om te kunnen beantwoorden aan de basisbehoeften van een gezin van gemiddelde grootte in een bepaalde economie.”



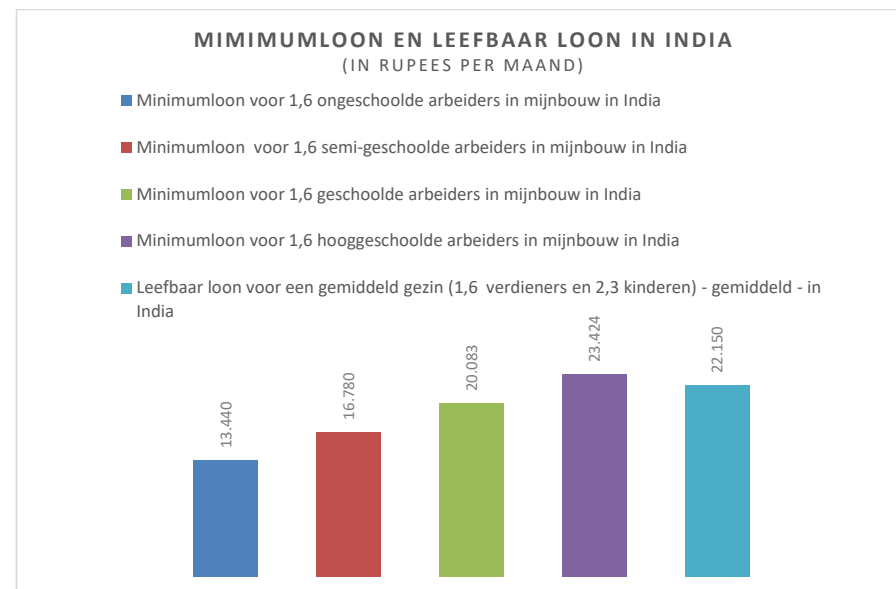
Dit betekent dat een arbeider zich in ieder geval eten, huisvesting, gezondheidszorg, scholing, kleding en vervoer kan veroorloven en tegelijkertijd in staat is om te sparen. Het leefbaar loon kan per land, regio en soms zelfs per stad verschillen.

Ter illustratie: in India is het gemiddelde minimumloon van een ongeschoolde arbeider in de mijnbouw INR 350 per dag (EUR 3,92). Dit kan nog per staat verschillen. Het is aannemelijk te stellen dat je in India ongeveer INR 600 per dag nodig hebt om rond te komen: om voedsel, huisvesting en transport te kunnen betalen alsook geld te hebben voor gezondheidszorg en onderwijs voor de kinderen. Uit dit voorbeeld blijkt al dat het minimumloon niet toereikend is om in deze kosten te voorzien. Zie voor een volledig overzicht van het minimumloon voor mijnwerkers in India de [Wage Indicator](#).

Waarom leefbaar loon en niet eerst zorgen voor op z'n minst minimumloon?

Het minimumloon is het laagste bedrag dat een werkgever wettelijk verplicht is aan een werknemer als loon te betalen. Als overheden een minimumloon hebben vastgesteld, is dit vaak veel lager dan een leefbaar loon.

In de natuursteensector in India kan een grote kloof bestaan tussen wat een arbeider verdient en wat het leefbaar loon is om een gezin te kunnen onderhouden. Belangrijk om te weten, is dat er verschillende types werk zijn die gepaard gaan met een verschillend minimumloon en dat dit minimumloon ook erg kan verschillen per staat in het land. Arbeiders die kasseien maken, worden bijvoorbeeld vaak per stuk betaald waardoor de berekeningen en vergelijkingen tussen leefbaar en minimumloon verandert.



De grafiek toont de minimumlonen per dag zonder VDA (Variable Dearness Allowance) vermenigvuldigd met 24 (actieve dagen per maand) en met 1,6 (het gemiddelde aantal verdieners in een gezin in India). De cijfers in deze grafiek zijn nationaal (augustus 2021). In de praktijk bestaan verschillen per staat en per type werk.²

De grafiek toont dat in de laagste en middencategorieën van minimumloon zeker geen leefbaar loon verdiend wordt. Enkel de hooggeschoolde arbeiders krijgen, uitgaande van een gemiddelde familie met 1,6 verdieners en 2,3 kinderen, een loon dat het gezin een menswaardig bestaan biedt. Zie ook [Global Living Wage](#) voor aanvullende informatie over leefbaar loon van specifieke regio's in India.

² Bronnen: <https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/india/13815-central-sphere/13836-industrial-workers-employed-in-mines>
<https://wageindicator.org/salary/living-wage/regional-living-wages-1/gap-living-wage-minimum-wage-35-countries-jan-2021>



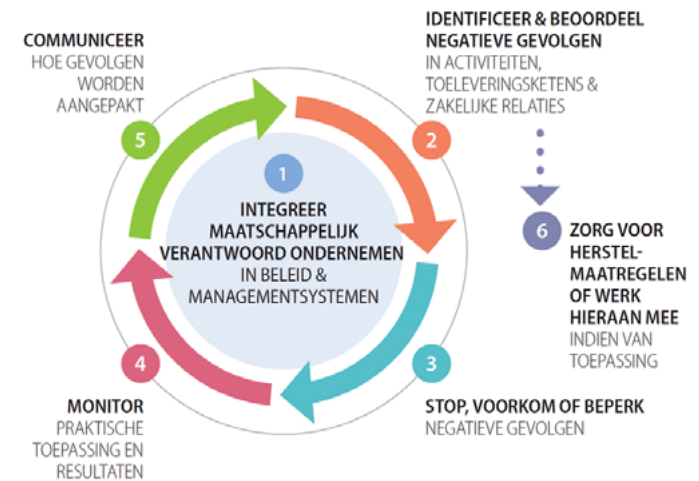
Als overheden minimumlonen verhogen, gaan veel werknemers en hun familieleden er op vooruit en hebben bedrijven een gelijk speelveld. Overheden in landen met een laag minimumloon voelen er echter vaak niets voor om de minimumlonen te verhogen, omdat zij denken dat het bedrijven kan aansporen de productie naar andere landen te verplaatsen. De werkgevers in productielanden kunnen een belangrijk obstakel wegnemen door (gezamenlijk) een signaal af te geven aan overheden dat zij niet zullen vertrekken bij een verhoging van het minimumloon.

Hoe dit onderwerp aan te kaarten?

Leefbaar loon en due diligence

Indien jouw bedrijf wil werken aan een leefbaar loon voor werknemers in jouw ketens, dan kan dit door in alle zes stappen van het due diligence-proces het thema op te nemen.

HET DUE DILIGENCE-PROCES & ONDERSTEUNENDE MAATREGELEN



Stap 1: neem leefbaar loon op in een code of conduct

De eerste stap om te komen tot leefbaar loon is om je beleid te bespreken met leveranciers. In een 'Code of Conduct' (of vergelijkbaar document) kun je aangeven wat je van leveranciers verwacht ten aanzien van kernthema's zoals leefbaar loon. In het gesprek daarover geef je aan wat jouw bedrijf te bieden heeft. Zo kan een bedrijf zich bijvoorbeeld voor langere termijn committeren aan een leverancier, ook als invoering van een leefbaar loon inhoudt dat prijzen eventueel zullen stijgen.

Voorbeeldtekst

We expect our business partners to ensure that a living wage is being paid within a reasonable period of time. A living wage is 'a wage that is sufficient to provide for the basic needs of a family of average size in a particular economy'. This means that a worker can in any event afford meals, rent, health-care, education, clothes and transport and, at the same time, is able to save. It is important to include savings, to ensure workers need not be dependent on advances. The practices of giving advances for e.g. marriage, school fees, medical treatments etc. is widespread and can lead to forms of bondage.

Stap 2: ga na of leefbaar loon een risico is in toeleveringsketens

Een belangrijke stap in het due diligence-proces is het inventariseren van risico's. Openbare bronnen, zoals rapporten van ngo's, kunnen een goed eerste beeld geven of in een bepaalde regio leefbaar loon een risico is.³ Om vervolgens na te gaan of dat risico ook aanwezig is bij jouw toeleveranciers in die regio, ga je in gesprek met betrokkenen, waaronder arbeiders of lokale organisaties en vakbonden (vooropgesteld dat het gaat om vrije gevormde en gekozen bonden).

³ In veel rapporten zal staan dat minimum lonen nog niet betaald worden. Dit betekent automatisch dat leefbaar loon een risico is.



Vragen aan je leverancier

- Vraag om kopieën van loonstrookjes van bijvoorbeeld een arbeider in een groeve en in een fabriek - geschoold/ongeschoold. Dit zou je ook kunnen opvragen bij de audit-organisatie waar je mee werkt.
- Vraag aan je leverancier, of direct aan een arbeider wanneer je ter plekke bent, wat de uitgaven van een gemiddeld huishouden (vijf personen) zijn. Vergelijk dat bedrag met het bedrag op de loonstrook. Denk dan aan de volgende uitgaven:
 - voedsel;
 - huisvesting;
 - transport;
 - educatie;
 - medische kosten;
 - kleding.
- Vraag of de toeleverancier bereid is in gesprek te gaan over leefbaar loon, ook met andere afnemers.
- Vraag of de toeleverancier de tools genoemd in deze brochure kent en deel de tools met de toeleverancier (bijvoorbeeld de Anker-methode).
- Vraag of werknemers zich mogen organiseren in 'workers committees' of dat zij op andere manieren (bijvoorbeeld via een vakbond) in gesprek kunnen met management over hun rechten. Vraag ook hoe vaak die gesprekken plaatsvinden.

Veel eigenaren of managers van productielocaties, groeves en fabrieken, zullen aangeven dat arbeiders een goed salaris ontvangen volgens de wet, mede omdat het werk op de locaties specialistisch is en er een tekort aan arbeiders is om het zware werk te verrichten. Onafhankelijke risicoanalyses in bepaalde regio's bevestigen dat voor vaste werknemers die een contract hebben en over de benodigde vaardigheden beschikken, dat inderdaad vaak het geval is. Voor tijdelijke (migranten)arbeiders of voor arbeiders die ondersteunende zware lichamelijke werkzaamheden verrichten, is dat beeld echter heel anders. Die categorie arbeiders ontvangt vaak niet het wettelijk minimumloon, laat staan een leefbaar loon.

Hoe kom je erachter hoe hoog een loon moet zijn wil het een leefbaar loon zijn?

Er zijn verschillende methoden beschikbaar om de hoogte van de lonen te berekenen. Een voorbeeld is de *Anker-methode*. Bedrijven die SA8000 gecertificeerd zijn, conformeren zich aan deze definitie en methode. ISEAL, een mondiale organisatie voor duurzaamheidsstandaarden, volgt ook deze methode.

Berekeningen volgens de Anker-methode per regio kun je bij *Global Living Wage* vinden. Een andere goede bron om te weten te komen wat lokale leefbare lonen zijn is de *Wage Indicator*.

Tref je meer risico's in je keten aan dan je aan kunt pakken? Prioriteer dan op ernst en waarschijnlijkheid. De TruStone-webtool en het *TruStone-secretariaat* kunnen je daar verder mee helpen.

Stap 3: formuleer doelstellingen en acties om bij te dragen aan hogere beloning

Het verschil tussen daadwerkelijke lonen en het berekende leefbaar loon is soms zo groot dat directe invoering van een leefbaar loon bij een productielocatie zeer hoge kosten met zich meebrengt of ernstige negatieve bijeffecten heeft, omdat het leidt tot verstoring van de beloningsstructuur in een bedrijf of regio. Mede om die reden kan voor een geleidelijke invoering worden gekozen met behulp van een 'wage ladder'.⁴ De 'wage ladder' maakt bijvoorbeeld inzichtelijk wat de werknemer nu verdient en hoe zich dat verhoudt tot het minimumloon, de armoedegrens en verschillende definities van leefbaar loon. Ook kan het aangeven wat de verschillen in loon zijn tussen afdelingen van het bedrijf en hoe de gendersamenstelling (mannen/vrouwen) is binnen deze afdelingen.

4 Een mogelijkheid is om de Fair Wear Foundation Wage Ladder online tool als inspiratie te gebruiken voor het stap voor stap bepalen, evalueren en aanpassen van een leefbaar loon door het gebruiken van verschillende ijkpunten (<https://fairwear.force.com/livingwage>)

Daarnaast kan het de lonen weergeven van productielocaties in de regio die bekendstaan als 'best practices'. Met behulp van een 'wage ladder' kunnen bedrijven realistische doelen stellen voor de korte en de langere termijn.

Modelfabriek

Bedrijven die groot genoeg zijn om alleen afnemer of (mede)eigenaar te zijn van een fabriek, hebben goede mogelijkheden een leefbaar loon in te voeren. Er zijn diverse bedrijven die als pilot met een modelfabriek hebben gewerkt: een fabriek waarbinnen aan werknemers een leefbaar loon wordt betaald en waar de werkomstandigheden goed zijn. Zo'n modelfabriek kan grote uitstraling en doorwerking hebben in de omgeving.

Door een leefbaar loon aan de hand van een 'wage ladder' (stapsgewijze verhoging van de lonen) geleidelijk in te voeren, heeft de omgeving meer tijd om aan te haken bij de nieuwe loonontwikkelingen. Let wel: bij het toepassen van een stapsgewijze verhoging moet heel goed gekeken en afgesproken worden hoe lang deze periode duurt.

Daarnaast is het belangrijk om direct betrokkenen of hun vertegenwoordigers, zoals lokale vakbonden, te betrekken bij het vaststellen van doelen.

In lijn met de vrijheden van vakvereniging en collectieve onderhandeling, zijn onderhandelde lonen een product van dialoog tussen werknemers en werkgevers in de productie- en toeleveringsketens. Soms worden deze vrijheden niet gerespecteerd en bepalen overheden en/of werkgevers de hoogte van het loon. Soms is er weinig ruimte voor sociale dialoog terwijl dit een heel belangrijke basis is. Een onderhandeld loon is dus niet vanzelfsprekend.



Training van vakbondsleden

Ondersteund door Nederlandse partijen heeft de Peruaanse groente- en fruitteler Camposol een cao afgesloten met lokale vakbonden. Waar vroeger vakbonden en bedrijfsleiding lijnrecht tegenover elkaar stonden en onderhandelingen eindeloos duurden, tot aan de rechter toe, heeft het bedrijf een ommezwaai gemaakt. “We zochten naar nieuwe wegen om de productie van avocado’s, blauwbessen en andere verse producten te verhogen. Samen met de vakbond Mondiaal FNV en de stichting DECP (Dutch Employers’ Cooperation Programme) zijn we op onderzoek gegaan en is de sociale dialoog verbeterd. Nu hebben we geen stakingen meer, 70 à 80 procent van ons personeel komt nu uit de omgeving omdat ze graag bij ons willen werken, ze hoeven niet meer te reizen. We hebben ontdekt: happy worker, happy company. En geleerd: als je je industrie wilt transformeren, begin dan met de sociale dialoog.”

In dit gezamenlijke project heeft Mondiaal FNV vakbondsleden getraind in verbindend onderhandelen en heeft DECP samen met Nederlandse afnemers druk uitgeoefend op het bedrijf.

Bron: [*Mondiaal FNV*](#)

Toeslag per kledingstuk

Het Zweedse Nudie Jeans heeft in 2013 besloten een leefbaar loon te gaan uitkeren in hun fabriek in India en heeft ervoor gekozen dit bedrag direct aan de fabrieksarbeiders te laten uitkeren. Nudie Jeans is een relatief klein merk. Zij hebben geen eigen fabrieken en zijn ook geen hoofdafnemer bij een fabriek. Hoewel zij er dus niet voor konden zorgen dat hun werknemers een volledig leefbaar loon kregen, hebben zij wel uitgerekend wat het leefbaar loon is per kledingitem en betalen zij dit uit aan de fabrieksarbeiders. Dit gebeurt door middel van een bonus op het salaris.

Om te controleren of het geld ook daadwerkelijk terecht komt bij de fabrieksarbeiders werkt Nudie Jeans samen met Fair Wear Foundation. Deze controleert of hun aandeel van het leefbaar loon op de loonstrookjes wordt vermeld. Zolang een werknemer niet 100% voor Nudie Jeans produceert, zal deze echter geen leefbaar loon verdienen.

Bron: [*Nudie Jeans*](#)

Bedrijven kunnen stappen zetten naar een leefbaar loon door een directe verhoging van het loon van de werknemer. Zonder tussenpersoon is het echter lastig is om te garanderen dat het geld ook daadwerkelijk bij de fabrieks- of groeewerkers terecht komt. Grote merken kunnen hiervoor zelf audits uitvoeren. Kleinere bedrijven kunnen samenwerken met een auditororganisatie, vakbond of ngo, die dit kan controleren of kan deelnemen aan de auditdelegatie.

Veel bedrijven zijn slechts één van de vele afnemers van een leverancier of nemen slechts een keer per jaar of zelfs minder af. In die gevallen is er weinig ‘leverage’ en kan het lastig zijn de leverancier te overtuigen hogere lonen te betalen. Een mogelijkheid is om andere afnemers te benaderen die ook afnemen bij dezelfde leverancier.

De bedrijven kunnen altijd wel voor hun deel van de afname zorgen voor een leefbaar loon. Daartoe moeten zij berekenen wat hun stukprijs zou moeten zijn op basis van een leefbaar loon. Deze prijs kan berekend worden door het vastgestelde leefbaar loon te delen door het aantal items dat een werknemer maximaal kan maken in de daarvoor beschikbare tijd (gelet op aanvaardbare werkdruk en arbeidstijden). Bedrijven kunnen het meerbedrag vervolgens direct als bonus uitbetalen aan werknemers. Een alternatief is om het totaalbedrag te storten in een fonds dat wordt beheerd door werknemers in de fabriek, indien beschikbaar. Zij kunnen vervolgens zelf bepalen waar het voor gebruikt wordt.

Stap 4: volg de voortgang

Het continu volgen van de voortgang is noodzakelijk wil een bedrijf weten of beleid en acties op het gebied van leefbaar loon worden uitgevoerd en of extra middelen ook daadwerkelijk terecht komen bij de werknemers voor wie ze zijn bedoeld.

Een veelgebruikte methode om voortgang te monitoren, is het uitvoeren van audits bij ketenpartners. Audits kunnen worden gebruikt om de situatie bij een fabrikant of groeve in kaart te brengen (een nulmeting) en kunnen vervolgens worden gebruikt om de voortgang te volgen. Spreek wel met de auditorganisatie af dat leefbaar loon onderdeel is van de audits en vraag welke definitie daarbij wordt gehanteerd.

Zoals hierboven aangegeven is het belangrijk om ook direct betrokkenen of hun vertegenwoordigers, zoals lokale vakbonden, bij het monitoren van de voortgang te betrekken.

Bedrijven kunnen ook zelf de nodige vragen stellen aan hun ketenpartners en werknemers (of hun vertegenwoordigers). Dit kan door het stellen van een aantal concrete vragen. Zie [kader bij stap 2](#).

Stap 5: communiceer over de loonontwikkeling in de keten

De UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGP's) en de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen benadrukken dat publieke communicatie over due diligence-inspanningen en de resultaten die daaruit voortvloeien een belangrijk onderdeel is van de due diligence-cyclus. Communicatie over bijvoorbeeld lonen in de keten en je inspanningen om te komen tot een leefbaar loon, wordt ook omschreven als 'knowing and showing' van inspanningen en resultaten. Door dit 'knowing and showing' toe te passen wordt de hele bedrijfsvoering transparanter. Ook toont het verantwoordelijkheid voor geïdentificeerde risico's en effecten, en genomen maatregelen om dergelijke risico's en effecten aan te pakken. 'Knowing and showing' laat zien dat een bedrijf midden in de maatschappij staat en zich verantwoordelijk wil opstellen.

In de communicatie over jouw bijdrage aan een leefbaar loon kun je bijvoorbeeld wijzen op de *Sustainable Development Goals (SDG's)* van de VN. De SDG's zijn door overheden, internationale organisaties, bedrijven en maatschappelijke organisaties omarmd als dé weg om te komen tot een meer duurzame wereld.

Een leefbaar loon draagt bij aan de volgende SDG's:



SDG 1 - Beëindig armoede overal en in al haar vormen



SDG 2 - Beëindig honger, bereik voedselzekerheid en verbeterde voeding



SDG 4 - Onderwijs van goede kwaliteit voor iedereen, en het liefst een leven lang.



SDG 5 - Bereik gendergelijkheid en empowerment voor alle vrouwen en meisjes



SDG 8 - Bevorder aanhoudende, inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor iedereen



SDG 10 - Dring ongelijkheid in en tussen landen terug



Stap 6: wijs betrokkenen op de mogelijkheid om klachten in te dienen

Ondanks je inspanningen kan het toch gebeuren dat er te lage lonen aan (een deel van) de werknemers in je keten worden betaald. Het is daarom belangrijk om belanghebbenden te wijzen op het bestaan van de onafhankelijke Klachten- en Geschillencommissie van het Initiatief TruStone en hoe die commissie kan worden ingeschakeld. Belanghebbenden zullen immers alleen een melding of klacht kunnen indienen, indien zij op de hoogte zijn van het bestaan en de rol van de commissie die is te bereiken via: trustone-complaints@internationalrbc.org.

Je kunt belanghebbenden informeren over de commissie via jouw internationaal MVO-beleid of via je eigen website. Verder raden wij aan om tijdens werkbezoeken niet alleen te spreken met de leverancier zelf, maar ook met andere belanghebbenden of hun vertegenwoordigers, zoals lokale vakbonden en ngo's. Ook daar kun je informeren over de mogelijkheden voor arbeiders om klachten over te lage lonen in te dienen.

Voor verdere vragen of opmerkingen: contacteer het TruStone-secretariaat via InitiatiefTruStone@ser.nl

Tip!

Wil je werken aan een leefbaar loon en heb je hiervoor wat extra financiële steun nodig? Kijk wat de mogelijkheden zijn voor een financiële ruggensteun om je keten te verduurzamen via MVO Nederland of het Fonds Verantwoord Ondernemen van de Nederlandse overheid.

