



H&M-GRUPPEN NÅR NÄRMARE EN MILJON ARBETARE MED LÖNESTRATEGI

Löner i textilindustrin är en av de viktigaste frågorna för vår bransch. För fem år sedan lanserade H&M-gruppen en unik strategi för att adressera lönefrågan på såväl fabriks- som industrinivå med en långsiktig vision att alla textilarbetare ska tjäna en rättvis levnadslön. Vi har nu nått första milstolpen i vårt arbete som handlar om att skapa förutsättningar för rättvisa levnadslöner. Vi är stolta över att ha överträffat de mål vi satte upp för fem år sedan. Arbetet vi bedriver på fabriksnivå har växt från att omfatta tre fabriker till att idag nå 655 fabriker och 930 000 fabriksarbetare.

En mänsklig rättighet

Alla textilarbetare ska tjäna en lön som det går att leva på. Den ska vara tillräcklig för att täcka grundläggande behov för den anställde och hans eller hennes familj samt tjänas in under lagstadgad ordinarie arbetstid. Detta är vår vision, men även en mänsklig rättighet. Som bransch har vi ett gemensamt ansvar att säkerställa att de jobb som skapas inom textilindustrin i utvecklingsländer leder till bättre förhållanden för de människor och samhällen som berörs.

– Jag är stolt över det arbete som hundratals dedikerade kollegor runt om i världen har genomfört de senaste fem åren. Vi gör något som ingen annan har gjort tidigare. Vi arbetar för att skapa förutsättningar för rättvisa levnadslöner. Resultatet från denna första fas överstiger våra förväntningar och med vårt arbete på fabriksnivå når vi i dagsläget nästan en miljon textilarbetare. Nu tar vi arbetet vidare tillsammans med resten av vår bransch, säger Anna Gedda, hållbarhetschef på H&M-gruppen.

Slutsatserna bakom vår strategi

För att driva på utvecklingen mot rättvisa levnadslöner skapade H&M-gruppen en lönestrategi för fem år sedan. Det var något som aldrig hade gjorts tidigare. Strategin presenterades i Berlin den 25 november 2013 vid [Conference on Living Wages in International Supply Chains](#). Vårt arbete skulle handla om att skapa de processer och mekanismer som är en förutsättning för rättvisa levnadslöner. Vår strategi grundar sig i två slutsatser som fortfarande vägleder oss:

1) arbetare ska tjäna en lön som det går att leva på

2) vårt ansvar som köpare¹ är att påverka processen som kan möjliggöra rättvisa levnadslöner, inte att bestämma exakta lönenivåer. Löner ska sättas genom rättvisa förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter: regering, arbetsgivare och arbetarrepresentanter.

Den första milstolpen

Vid samma tillfälle [presenterade H&M-gruppen två ambitiösa delmål](#) för arbetet vi bedriver på fabriksnivå, nämligen att till slutet av 2018:

- Implementera förbättrade lönesystem hos alla strategiska leverantörer.
- Stärka textilarbetarnas ställning genom att se till att de företräds av demokratiskt valda representanter hos 100% av de fabriker vi samarbetar med i Bangladesh.

Dessa mål går hand i hand och är ömsesidigt beroende av varandra.

¹ Som köpare är vårt ansvar att arbeta för en process som stödjer rättvisa levnadslöner genom rättvisa, regelbundna lönerevisioner och förhandlingar, genom samarbete med våra partners och andra aktörer på fabriks-, industri- och regeringsnivå, samt genom att vara en ansvarstagande och stabil affärspartner.

De första resultaten på fabriksnivå

Vi är stolta över att vi har nått och även överträffat våra mål. På fem år har vi nått 655 fabriker² och mer än 930 000 arbetare i tio olika länder. I detalj innebär det att:

- 500 fabriker (motsvarande 67% av vår produktvolym) i tio länder skapar förbättrade lönesystem vilket omfattar 635 000 arbetare.
- 594 fabriker (motsvarande 73% av vår produktvolym) i tio länder tillsätter demokratiskt valda arbetarrepresentanter vilket omfattar 840 000 arbetare.
- 100% av fabrikena i första ledet vi arbetar med i Bangladesh hade december 2017 demokratiskt vald arbetarrepresentation.
- **Totalt sett innebär det att 655 fabriker (motsvarande 84% av vår produktvolym) antingen implementerar förbättrade lönesystem eller tillsätter demokratiskt valda arbetarrepresentanter, eller både och. Detta omfattar 930 000 arbetare.**

Ett gemensamt ansvar inom industrin

Vi visste redan från början att det skulle krävas samarbete för att arbeta fram lösningar på branschens gemensamma utmaningar inom detta område. Istället för att arbeta var och en för sig behöver industrin gå samman för att hitta lösningar som gynnar alla textilarbetare oavsett vilken fabrik de arbetar på. Det unika samarbetet inom plattformen ACT gör detta möjligt. Där arbetar H&M-gruppen tillsammans med andra varumärken och IndustriALL Global Union för att åstadkomma kollektivavtal som spänner över hela industrin, och som stöds av ansvarstagande inköpsrutiner. Detta är en viktig del av vårt arbete som bedrivs på industrinivå.

Nästa steg

– Det arbete som våra lokala team i tio olika produktionsländer bedriver i nära samarbete med andra aktörer och mer än 600 fabriker har gett oss en unik möjlighet att pröva nya arbetssätt och dra slutsatser om hur vårt arbete kan bli än mer effektivt, säger Anna Gedda.

[Ethical Trading Initiative](#) (ETI) kommer göra en oberoende utvärdering av strategin, som publiceras i december 2018. Vi kommer dela med oss av våra lärdomar för att tillsammans med andra branschaktörer utarbeta nya steg framåt mot en rättvis och hållbar modeindustri.

Varför behövs förbättrade lönesystem?

En förutsättning för rättvisa levnadslöner är att textilfabrikerna har transparenta lönesystem som säkerställer att lönen reflekterar individuell kunskap, erfarenhet och prestation. Lika viktigt är att anställda har nödvändig kunskap om sin lön; vad lönen baseras på, vilken minimilön som gäller i landet, vilka lagar som finns att förhålla sig till och regler rörande övertidsersättning. Systemen ska också säkerställa att arbetarna är involverade i beslut om lönerelaterade frågor.

Varför behövs demokratiskt valda arbetarrepresentanter?

En fungerande arbetsplatsdialog mellan arbetsgivare och arbetstagare är en annan förutsättning för rättvisa levnadslöner. Att säkerställa att textilarbetarna företräds av demokratiskt valda arbetarrepresentanter är en viktig del i detta. Arbetarrepresentanten utgör en viktig länk mellan arbetstagare (textilarbetare) och arbetsgivare (textilfabriker). Att stärka textilarbetarens ställning är något som alla parter tjänar på – både arbetare och fabriksledning.

H&M group Communications:

Telefon: +46 8 796 53 00

E-post: groupmediarelations@hm.com

H & M Hennes & Mauritz AB (publ) grundades i Sverige 1947 och är noterat på Nasdaq Stockholm. H&M:s affärsidé är att erbjuda mode och kvalitet till bästa pris på ett hållbart sätt. I koncernen ingår förutom H&M, varumärkena COS, Monki, Weekday, Cheap Monday, & Other Stories, H&M Home, ARKET samt Afound. I dagsläget har H&M-koncernen 47 onlinemarknader och fler än 4 800 butiker på 70 marknader, inklusive franchise-marknader. 2017 uppgick omsättningen inklusive moms till SEK 232 miljarder. Antalet anställda uppgår till fler än 171 000. Ytterligare information finns på about.hm.com.

² Fabriker som implementerar förbättrade lönesystem eller tillsätter demokratiskt valda arbetarrepresentanter, eller både och (per den 31/8 2018).