



MADE IN EUROPE

Schweizer, österreichische und deutsche Berufsbekleidungsfirmen profitieren von Armut und Angst unter mazedonischen ArbeiterInnen

Die diesem Bericht zugrunde liegende Recherche wurde von der Erklärung von Bern (EvB) und der Clean Clothes Campaign (CCC) in Auftrag gegeben. Die Republik Mazedonien wurde ausgewählt, weil eine Untersuchung über Schweizer Berufsbekleidungsunternehmen dieses Land als ein wichtiges Produktionsland aufdeckte. Dies belegen auch weitere Studien aus Deutschland und den Niederlanden.¹

Die Recherche basiert auf drei Hauptquellen:

- Interviews mit 47 weiblichen Beschäftigten aus 5 Bekleidungsbetrieben, die ausserhalb der Fabrik geführt wurden, sowie mit Arbeitsrechtsakteurinnen in der Republik Mazedonien (RM) im Februar/März 2012.²
- Frühere Recherchen und Austauschprogramme, deren Ergebnisse 2005 im Bericht «WORKERS VOICES, The situation of women in the Eastern European and Turkish garment industries» veröffentlicht wurden, sowie
- FAIR WEAR FOUNDATION's Country study Republic of Macedonia 2010.

Zusammenfassung

Die in der ehemaligen Jugoslawischen Republik Mazedonien (RM) genähte Bekleidung ist von hoher Qualität. Die NäherInnen fühlen sich verantwortlich für ihre Arbeit, deren Qualität und rechtzeitige Lieferung.

Gleichzeitig sind zahlreiche Verletzungen von Menschenrechten, ILO³-Kernarbeitsnormen und anderen Übereinkommen der ILO und des Arbeitsgesetzes der RM vorzufinden.

Dazu zählen vor allem die folgenden Verstösse, die von den ForscherInnen in den untersuchten Betrieben dokumentiert wurden:

- ArbeiterInnen erhalten durchgehend nur Armutslöhne. Die befragten Beschäftigten bekommen durchschnittlich 19 % eines Basis-Existenzlohnes. Oft verdienen sie nicht einmal den gesetzlichen Mindestlohn. Die niedrigen Löhne schlagen sich in den Lebensumständen der ArbeiterInnen deutlich nieder. ArbeiterInnen subventionieren ihren Lohn mit Subsistenzlandwirtschaft.
- Überstunden fallen regelmässig und unfreiwillig an.
- 3- bis 6-monatige Arbeitsverträge treten exzessiv auf; Zuschläge und Lebensperspektiven werden den Beschäftigten so genommen.
- In keiner Fabrik gibt es eine Gewerkschaft oder eine ArbeitnehmerInnenvertretung.
- Die Gesundheit der ArbeiterInnen wird teils schwer beeinträchtigt.



¹ Christliche Initiative Romero/Kampagne für Saubere Kleidung 2011: Firmenprofile – Berufsbekleidungs- und Heimtextilunternehmen; SOMO 2005: Work in progress: Labour policies of workwear companies supplying public authorities in Europe.

² Die ForscherInnen und AutorInnen sind sich bewusst, dass dieser Forschungsbericht nicht repräsentativ für die gesamte Bekleidungsindustrie in der Republik Mazedonien ist. Er gibt einen Einblick in Arbeitsbedingungen bei wichtigen Berufsbekleidungslieferanten für die Schweiz.

³ Internationale Arbeitsorganisation: älteste UN-Organisation; dreigliedrig aufgebaut aus Vertretungen der Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Regierungen.

ArbeiterInnen in der Bekleidungsindustrie schufteten unter inhumanen Bedingungen. Die Arbeit der NäherInnen ist hart und verschleissend. Viele sind die HauptverdienerInnen in ihren Familien. Die Produktionskrise 2008 führte zu einem noch höheren Arbeitsdruck, so dass die ArbeiterInnen mittlerweile alle Bedingungen hinnehmen.

Die überwiegende Mehrheit der mazedonischen BürgerInnen kämpft ums tägliche Überleben. Mit einem Job in der Bekleidungsindustrie kann man diesem Kampf nicht entkommen. Armut und Angst, die Arbeit und die Existenz zu verlieren, hält die Beschäftigten davon ab, ihre Stimme zu erheben und für ihre Rechte einzutreten.

Auch in der Republik Mazedonien zeigt sich die rigorose gewinnmaximierende Ausrichtung der Nähindustrie auf Kosten der NäherInnen. Der gesetzliche Mindestlohn liegt noch unter dem in China und Indonesien. Tatsächliche Löhne und ein Basis-Existenzlohn klaffen ähnlich weit auseinander wie in Bangladesch.

Die Bekleidungsindustrie in der Republik Mazedonien ist eines der wichtigsten Standbeine bezüglich Arbeitsplätze, Exporte und Bruttoinlandprodukt (BIP). Statt Zukunftsperspektiven und ein würdiges Leben zementiert sie jedoch Armut und Angst.



Die Bekleidungsindustrie in der Republik Mazedonien

Die Republik Mazedonien (RM) liegt im Südwesten des Balkans, hat etwa zwei Millionen EinwohnerInnen und ist fast so gross wie Belgien. Das Land grenzt an Serbien, Kosovo, Albanien, Bulgarien und Griechenland. 535 Nähereien und ungefähr 42 000 Beschäftigte sind registriert. Ein grosser Teil der Industrie liegt im Osten des Landes, mit dem Zentrum des Sektors in der Stadt Shtip. Viele Nähereien sind auch in Bitola (Süden), Delcevo und Gevgelija (Osten), Tetovo (Westen) und Skopje, der Hauptstadt im Norden des Landes, angesiedelt.



Mazedonien und insbesondere die Stadt Shtip wurden, als sie noch Teil Jugoslawiens waren, im Rahmen der Wirtschaftspolitik für strukturschwache Regionen als Textil- und Bekleidungsindustriezentrum entwickelt. Nach dem Zerfall Jugoslawiens und seines Selbstverwaltungssozialismus überlebte die gesamte Branche als Nähstube. Die Textilindustrie brach wie andere Zweige im Zuge einer breiten De-Industrialisierung zusammen. Nähauftraggeber kamen zunehmend aus Westeuropa. Die gute Ausbildung der Beschäftigten, die Verfügbarkeit grosser Produktionskapazitäten, Infrastruktur, Tiefstlöhne sowie die geografische und kulturelle Nähe wirkten anziehend. Zudem waren die osteuropäischen Währungen nach ihrer dramatischen Abwertung zu Beginn der 90er-Jahre für Euro- und US-Dollarzahler billig zu haben.

«Lohn» – ein einseitiges europäisches Handels- und Produktionssystem

Und Mazedonien hatte noch etwas anzubieten: Etwa 90% der Nähereien arbeiteten «in Lohn». Schon vor der «Wende» und dem Zerfall Jugoslawiens war das «Lohn»-System in vielen Nähfabriken in ganz Osteuropa verbreitet. Dabei liefern die Auftraggeber die Stoffe und

Accessoires, die fertig genähten Teile werden dann reimportiert.⁴

Schon in den 1970ern wurde die «Passive Lohnveredelung» oder «Outward Processing Trade», wie der Terminus technicus euphemistisch heisst, besonders von Westdeutschland als Strategie zur Rettung der Textil- und Bekleidungsindustrie in den eigenen Ländern verfolgt. Die Strategie beinhaltet die Auslagerung der arbeitsintensiven Teile der textilen Kette in nahe Billiglohnländer, während die lukrativen Abschnitte der Wertschöpfungskette im eigenen Land gehalten werden. In Jugoslawien, wie auch in Ostdeutschland und anderen osteuropäischen Ländern, war «Lohn»-Näherei ausserordentlich verbreitet. Jedes Kind kannte den Ausdruck.

Dieses Produktions- und Handelssystem ist vorteilhaft für die Auftraggeber, für die Lohnnähereien jedoch weder in wirtschaftlicher noch in sozialer Hinsicht nachhaltig. Die Auftraggeber behalten die Kontrolle über die textile Kette, lagern das arbeitsintensive Nähen aus, ohne in die Nähereien investieren zu müssen und profitieren dabei von Zollbefreiungen, Niedrigstlöhnen und Niedrigstandards. Die hohe Flexibilität für die Auftraggeber macht dagegen die Lohnnäher-Betriebe extrem anfällig. Sie sind abhängig von den «Lohn»-Aufträgen, weisen niedrigste Gewinnmargen aus und leben so «von der Hand in den Mund». Die «Lohn»-Näherei stellt eine volks- und betriebswirtschaftliche sowie soziale Sackgasse dar – eine prekäre Produktionsform auf Kosten der NäherInnen.

Der wertmässige Anteil von Bekleidung am Export der Republik Mazedonien beläuft sich auf etwa 20%. 60% davon gehen nach Deutschland, gefolgt von Griechenland mit ungefähr 15% (oft Unteraufträge griechischer Konfektionäre), den Niederlanden, Italien, Österreich, Grossbritannien und der Schweiz.⁵

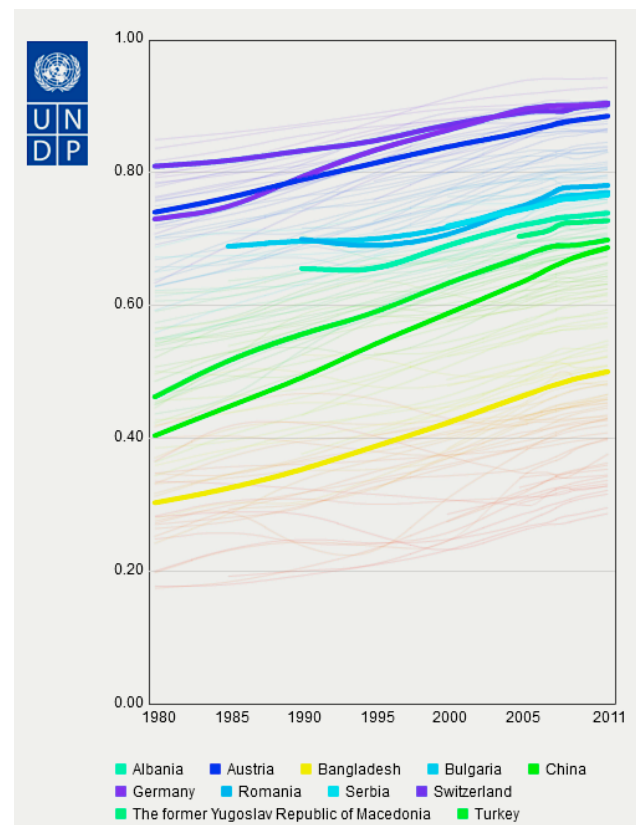
Armut, informelle Arbeit und Arbeitslosigkeit

Um den Kontext der Bekleidungsproduktion in der Republik Mazedonien einschätzen zu können, ist es wichtig die sozioökonomischen Bedingungen im Land zu berücksichtigen. Während der letzten Dekade bewegte sich die regierungsamtlich veröffentlichte Arbeitslosenrate zwischen 30 und 45%. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen (mehr als 3 Jahre ohne Erwerbsarbeit) bleibt ebenfalls stabil bei mehr als 50%.

Die informelle Wirtschaft hat sich auf einen Anteil der Gesamtbeschäftigung von 30 bis 40% eingepegelt.⁶ Zum Vergleich: Diese Anteile sind in Rumänien und Albanien ähnlich, in Deutschland liegen sie bei 15 bis 20% und in der Schweiz bei 5 bis 10%.

Selbst das Statistikamt gibt für 2010 eine relative Armutsquote von 31% an.⁷ Auch dieser Anteil hat sich in den letzten Jahren nicht wesentlich verändert.

Die Tabelle zeigt den Human Development Index (HDI) europäischer und wichtiger Bekleidungsproduktionsländer⁸:



⁴ Bei Export wie auch beim Re-Import fallen keine Zölle an. Die Import-Export-Statistiken der Länder weisen zwar die «Lohn»-Bekleidung aus, aber die Wertschöpfung ist infolge der begrenzten Geschäfte und niedrigen Löhne so gering, dass sie wertmässig kaum ins Gewicht fallen. Statistisch werden «Lohn»-Textilien deshalb unterbewertet.

⁵ Sippo, ch (2012): New markets, new opportunities. The textile industry in the Republic of Macedonia. www.sippo.ch/internet/osec/.../pub_nonfood_alpaca1109.pdf, S. 27.

⁶ 34,9% in 2007 – The World Bank and European and Central Asia region-HDEU. Policy research work paper 5356: Shadow economies all over the world, JULY 2010. S. 23.

⁷ www.stat.gov.mk/PrikaziSooopstienien.aspx?rbtxt=37
Die offizielle Statistik der RM nutzt die EUROSTAT-Definition der relativen Armut: 70% der Median-Ausgaben. Der gesamte Bericht: www.stat.gov.mk/pdf/2011/4.1.11.48.pdf

⁸ UNDP (2011): Human Development Report 2011. Sustainability and Equity: A Better Future for All.

Der HDI der Republik Mazedonien ist demzufolge wesentlich geringer als der Deutschlands oder der Schweiz und auch etwas niedriger der HDI Bulgariens oder Albanien. Nur die Republik Moldau und die Türkei rangieren dahinter.

Arbeitsmigration und Überweisungen von Familienmitgliedern aus dem Ausland gehören zu den Überlebensstrategien der Menschen in der Republik Mazedonien. Daneben ist die Subsistenzlandwirtschaft und das Leben in der Grossfamilie eine existenzielle Notwendigkeit. Viele Menschen sparen zudem an Heizung im Winter; Urlaubsreisen sind für ArbeiterInnen ein Fremdwort.

Liljana⁹: «DU FRAGST, WIE WIR ÜBERLEBEN? WAS KÖNNEN WIR DENN TUN? WIE KÖNNEN WIR OHNE DIESEN JOB ÜBER DIE RUNDEN KOMMEN? ZUMINDEST KRIEGEN WIR JEDEN MONAT RECHTZEITIG UND REGELMÄSSIG UNSEREN LOHN.»



⁹ Die Vornamen sind zum Schutz der ArbeiterInnen geändert.

Methode und Erhebung der Daten

Die Forschungsbefunde, wie wir sie hier vorstellen, sind Ergebnisse der ausserhalb der Fabriken durchgeführten Interviews mit Beschäftigten. Bei bis zu 100 Angestellten wurden mindestens 5 Interviews pro untersuchte Fabrik durchgeführt. Bei mehr als 100 Angestellten wurden mindestens 10 Interviews pro Fabrik durchgeführt. Insgesamt wurden 47 Arbeiterinnen befragt. Es handelt sich dabei um qualitative Interviews eines Teils der Belegschaft. Die Ergebnisse lassen Rückschlüsse zu vorhandenen Problemen in den untersuchten Fabriken zu. Es kann jedoch nicht geschlussfolgert werden, dass die beschriebenen Arbeitsbedingungen sämtliche Arbeiterinnen der untersuchten Fabriken betreffen.

Nebst den Interviews wurden ArbeitsrechtsakteurInnen befragt, um generellere Einblicke zur Branche zu gewinnen.

Die Befunde werden nach Arbeitsnormen geordnet angeführt. Bei den ausgewählten Arbeitsnormen handelt es sich um Menschenrechte, wie sie in den ILO-Kernarbeitsnormen, in der Allgemeinen Menschenrechtserklärung und in den für die Bekleidungsindustrie relevanten Kodexwerken enthalten sind. Der CCC-Verhaltenskodex ebenso wie der «FWF Code of Labour Practices», der «FLA Workplace Code of Conduct» und der «ETI Base Code» sowie der «Jo-In Draft Code» enthalten übereinstimmend die genannten Arbeitsnormen. Die Normenformulierung wird hier vom entwickeltsten und jüngsten Kodex übernommen, dem Jo-In Draft Code¹⁰. Wir vergleichen dessen Vorschriften mit dem Arbeitsgesetz in der Republik Mazedonien und stellen die gesetzlichen Anforderungen der Realität gegenüber.

Zu den untersuchten Betrieben und ihren Auftraggebern

Interviewt wurden fast ausnahmslos Beschäftigte aus Berufsbekleidungswerken, die für medizinisches Personal, Köche, Soldaten, PolizistInnen oder Flugliniersonal Arbeitsbekleidung produzieren. Die ArbeiterInnen gaben an, dass sie beispielsweise für diese Endnutzer nähten: Swiss International Airlines, Kantonspolizei, Swisscom, Schweizer Armee (armasuisse), Air Berlin und Deutsches Heer.

Die untersuchten Betriebe exportieren in erster Linie in die Schweiz, nach Österreich und Deutschland.

Erzwungene Überstunden

Forced labour, that is any work or service exacted under the threat of penalty or for which the person concerned has not offered himself or herself voluntarily including prison and bonded labour, shall not be used. Workers shall not be required to lodge «deposits» or identity papers with their employer and shall be free to terminate their employment after reasonable notice. Workers shall be free to leave the factory at all times and the freedom of movement of those who live in employer controlled residences shall not be restricted.

(Relevant ILO conventions are: No. 29 and 105 – Relevant ILO Recommendation: No. 35)

Die Übereinkommen wurden von der Republik Mazedonien ratifiziert und in nationales Gesetz überführt. Die regulären Arbeitstage sind von Montag bis Freitag.

In 4 von 5 Betrieben gaben ArbeiterInnen an, dass sie jeden Samstag Überstunden leisten. Im 5. Betrieb wird Samstag ebenfalls gearbeitet, die 40 Wochenstunden sind dort auf 6 Arbeitstage verteilt. Produktionsziele sind so angesetzt, dass sie in 4 von 5 Betrieben in der regulären Arbeitszeit nicht zu schaffen sind.

In 2 der 5 Fabriken erreichen gemäss Aussagen der Interviewten trotz Überstunden nicht alle NäherInnen den gesetzlichen Mindestlohn. In 2 von 5 Betrieben berichteten die ArbeiterInnen, dass sie befürchteten, ihre «Anwesenheitsprämie» (für Anwesenheit am Arbeitsplatz im gesamten Monat) zu verlieren, wenn sie es ablehnten, Überstunden zu leisten.

Kommen diese Elemente von Zwang zusammen, handelt es sich um erzwungene Überstunden, insbesondere wenn der gesetzliche Mindestlohn und die Tageslöhne nicht in der regulären Arbeitszeit erreicht werden können oder wenn Überstunden über das gesetzlich vorgeschriebene Mass hinaus geleistet werden. Dies komme gelegentlich vor, wenn Aufträge abzuarbeiten seien, gaben NäherInnen an.

Liljana: «WENN DER CHEF SAGT, DASS DER AUFTRAG FERTIG GEMACHT WERDEN MUSS, WÜRD E ES MIR NICHT EINFALLEN, NACH DER ARBEIT NACH HAUSE ZU GEHEN. SONST KRIEGE ICH KEINEN TAG FREI, WENN ICH IHN MAL BRAUCHE.»

¹⁰ Zitate vom Jo-In Draft Code, für den es keine autorisierte deutsche Übersetzung gibt. Jo-In = Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers'

Rights 2002–2010; bestehend aus CCC – Clean Clothes Campaign, FWF – Fair Wear Foundation, NL. ETI – Ethical Trading Initiative, UK, FLA – Fair Labour

Association, USA, WRC – Workers Rights Consortium, USA.

Ungleicher Lohn

The company shall not engage in or support discrimination in hiring, remuneration, access to training, promotion, discipline, termination of employment, retirement or any other terms of employment based on race, colour, sex, religion, political opinion or affiliation, national extraction or social origin, caste, marital status, sexual orientation, pregnancy, family responsibilities, trade union activities or membership, disability or age. The company shall not interfere with the exercise of the rights of workers to observe tenets or practices, or to meet needs relating to on race, colour, sex, religion, political opinion or affiliation, national extraction or social origin, caste, marital status, sexual orientation, trade union membership, disability or age. Women and men shall receive equal remuneration for work of equal value, equal evaluation of the quality of their work and equal opportunities to fill all positions open. No behaviour that is sexually coercive, threatening, abusive or exploitative, including gestures, language and physical contact, shall be allowed. (...)
(Relevant ILO conventions are: No. 100, 111 and 183 – Relevant ILO Recommendation: No. 90 and 111)

Das ILO-Übereinkommen 100 definiert das «Prinzip des gleichen Lohnes für gleichwertige Arbeit». Die Konventionen 100 und 111 wurden von der Republik Mazedonien ratifiziert. Nicht-Diskriminierung als Prinzip ist im Arbeitsgesetz und im Verfassungsartikel 9 verankert.

Die Tabelle¹¹ zeigt die durchschnittlichen Nettolöhne in verschiedenen Sektoren einschliesslich der Bekleidungs- und Schuhbranchen für alle Beschäftigten laut amtlicher Statistik, die auf Informationen der Betriebsleitungen basiert.

Sektor	Nov. 2011 (MKD)	€ ¹²
Herstellung von Kfz. und Anhängern	28 108	454
Durchschnittslohn	20 834	336
Durchschnittslohn im verarbeitenden Gewerbe	15 313	247
Konfektionsindustrie (85% Arbeiterinnen)	10 794	174
Schuhherstellung	9 275	150

Laut amtlicher Statistik erhalten Beschäftigte in der Bekleidungs- und Schuhbranche

1. den niedrigsten Nettolohn unter allen verarbeitenden Gewerben und
2. ein Drittel des Lohnes in der Kfz-Herstellung.

Im Zusammenhang mit dem deutlich Gender-segregierten Charakter dieser Branchen deutet bereits dieser Sektorenvergleich auf strukturell ungleiche Löhne für gleichwertige Arbeit (hinsichtlich Berufsausbildung und Arbeitsanforderungen) hin.

Der Human Development Report 2009 schätzt das Verhältnis von weiblichen zu männlichen Erwerbseinkommen in der Republik Mazedonien mit 49% ein. In Serbien verdienen Frauen 59% und in Kroatien etwa 68% des Erwerbseinkommens von Männern.¹³

Frauen verdienen also nicht einmal die Hälfte des Erwerbseinkommens der Männer. Ist dies darauf zurückzuführen, dass Frauen weniger erwerbstätig sind? Die Statistiken zeigen jedoch fast den identischen Grad an Erwerbstätigkeit. Es kann deshalb gefolgert werden, dass Frauen in Niedriglohnjobs, in prekären und ungeschützten Erwerbsarbeitstätigkeiten überrepräsentiert sind. Die Bekleidungsindustrie trägt einen entscheidenden Teil dazu bei.

Betrachtet man die Arbeitsteilung innerhalb des Betriebes gaben die befragten Arbeiterinnen wie auch ArbeitsrechtsakteurInnen an, dass die verschiedenen Tätigkeiten Männern und Frauen so zugeteilt werden, dass Frauen fast ausschliesslich Akkord arbeiten und Männer dort beschäftigt werden, wo Stücklohn und Akkord keine Rolle spielen. Männer verdienen deshalb wesentlich häufiger einen höheren Stundenlohn während Frauen pro Stück bezahlt werden und unbezahlte Überstunden zur Tagessollerreichung leisten müssen.

¹¹ State Statistical report No: 4.1.12.06 from 27/01/2012, S. 3 and 4.

¹² 1 EUR = 62 MKD (4. Mai 2012)

¹³ B. Apostolova (2010) Gender gap in western Balkan countries, Paper prepared for presentation at the World bank

Int. Conference, 14. – 15 December 2010, Brussels. S. 5.

Streikrecht gesetzlich eingeschränkt; keine ArbeitnehmerInnen-Interessenvertretung

The right of all workers to form or join trade unions of their choice and to bargain collectively shall be recognised and respected. The company shall recognise the trade union(s) of the workers' choice. The company shall adopt a positive approach towards the activities of trade unions and an open attitude towards the organisational activities of workers. No worker, or prospective worker, shall be subject to dismissal, discrimination, harassment, intimidation or retaliation for reason of union membership or participation in trade union activities. The company shall ensure that workers' representatives have free access to all workplaces to carry out their representation functions and shall not, without justification, impede access for union organisers to employees. (Relevant ILO conventions are: No. 87, 98, 135 and 154 – Relevant ILO Recommendation 143)

Diese Übereinkommen sind im Arbeitsgesetz und in der Verfassung integriert. Gewerkschaften können ungehindert tätig werden; Tarifverhandlungen sind möglich; allerdings ist das Streikrecht eingeschränkt.¹⁴

Es gibt zwei Gewerkschaftsverbände, die in der Bekleidungsindustrie aktiv sind:

- Die Gewerkschaft für die Textil-, Leder- und Schuhindustrie, die Mitglied im SSM (Gewerkschaftsbund) ist.
- Die Union Unabhängiger Autonomer Gewerkschaften Mazedoniens (UNASM), die dem Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) angeschlossen ist.

In keiner der 5 untersuchten Fabriken gab es eine ArbeiterInnenvertretung. ArbeiterInnen sehen sich ohne Schutz; niemand kümmere sich um ihre Rechte. ArbeiterInnen in der Bekleidungsindustrie tendieren dazu, schlechte Bedingungen als unabänderliche Attribute des Kapitalismus zu akzeptieren. Gewerkschaften gehören in ihrem Verständnis eher dem alten sozialistischen System an. Die Beschäftigten geben generell an, Gewerkschaften nicht zu trauen und ihnen nicht zuzutrauen, etwas an ihrer Situation ändern zu können.

In einem der 5 Betriebe konstatierten Interviewte, dass Arbeitgeber es nicht gern sähen, wenn sich Gewerkschaften in ihren Fabriken betätigen würden.

Insbesondere Frauen vermeiden alles, was ihren Arbeitsplatz gefährden könnte, da ihre Familien von ihrem Einkommen existenziell abhängig sind. Viele Frauen (schätzungsweise 60 %) sind HauptverdienerInnen ihrer Familien.

Emilija: «MEIN MANN IST ARBEITSLOS. MEIN SOHN GEHT IN EINER ANDEREN STADT IN DIE BERUFSSCHULE. MEINE TOCHTER BESUCHT DIE GRUNDSCHULE. DU FRAGST DICH WAHRSCHEINLICH, WIE WIR MIT 8000 MKD (129 EUR) ÜBERLEBEN KÖNNEN. VON DIESEN 8000 MKD GEBE ICH 3000 MKD (48 EUR) MEINEM SOHN FÜR SEIN WG-ZIMMER. UND 2000 MKD (32 EUR) TASCHENGELD FÜR DEN MONAT. WENN ER NACH HAUSE KOMMT, BEREITE ICH FÜR IHN ESSEN FÜR DIE GANZE FOLGENDE WOCHE VOR, DAMIT ER KEIN GELD FÜR ESSEN AUSGEBEN MUSS. 3000 MKD (48 EUR) BLEIBEN DANN NOCH ÜBRIG. WAS KANN ICH DAMIT MACHEN? SOLLTE ICH STROM DAVON BEZAHLEN ODER LIEBER KLEIDUNG FÜR MEINE KINDER ODER WAS ANDERES? WIR HABEN GLÜCK, DENN WIR HABEN EIN KLEINES STÜCK LAND, WO WIR NAHRUNGSMITTEL FÜR UNS ANBAUEN KÖNNEN. AUSSERDEM BRINGT AUCH MEINE SCHWIEGERMUTTER IHRE RENTE VON 7000 MKD (113 EUR) EIN. ...UND ICH VERDIENE NOCH RELATIV VIEL. DIE MEISTEN KRIEGEN WENIGER.»



¹⁴ ITUC's 2009 Annual Survey of Violations of Trade Union Rights. <http://survey09.ituc-csi.org/survey>.

Löhne auf Armutsniveau

Workers shall have the right to a living wage. Wages and benefits paid for a standard working week shall, as a floor, always comply with all applicable laws, regulations and industry minimum standards and shall be sufficient to meet basic needs of workers and their families and provide some discretionary income. The level of wages and benefits will be reviewed on a regular basis. Freedom of collective bargaining will be respected. Deductions from wages shall not be made for disciplinary purposes, nor shall any deductions not provided for by national law be permitted without the express written permission of the worker concerned. All workers shall be provided with written and understandable information about their employment conditions, including wages and benefits, before entering employment. The particulars of their wages shall be provided to the workers concerned for the whole pay period each time they are paid. Remuneration shall be rendered either in cash or check form, in a manner convenient to workers. Wages and other benefits shall be paid on a regular and timely basis. (Relevant ILO conventions are: No. 95 and No. 131. Relevant ILO Recommendations are: No. 131 and 135)

Artikel 32 der Verfassung fordert: JedeR ArbeitnehmerIn hat das Recht auf eine adequate Entlohnung.

Das in dieser Hinsicht jüngst geänderte Arbeitsgesetz schreibt vor, dass der gesetzliche Mindestlohn wie auch ggf. vorgegebene Produktionsziele innerhalb der regulären gesetzlichen Arbeitszeit von 40 Wochenstunden zu erreichen sein müssen; der Arbeitslohn muss nach Stunden berechnet werden.

Die Regierung, Arbeitgeberverband und Gewerkschaften handelten 2011 einen gesetzlichen Mindestlohn von 8050 MKD (130 EUR) aus, der 2012 in Kraft treten sollte. Die Bekleidungs- und Schuhbranche sind jedoch davon ausgenommen worden.¹⁵ Eine Übergangszeit wurde für diese Sektoren vereinbart. Davor galt bis 2011 der tariflich verhandelte Mindestlohn von 5500 MKD (89 EUR). Das Mindestlohngesetz sieht keine Inflationsindexierung vor.

Wenn 8 Überstunden pro Woche, wie sie häufig in der Republik Mazedonien geleistet werden, mit dem gesetzlich vorgeschriebenen Bonus von 35 % bezahlt werden, dann ergibt sich für 2012 ein Mindestlohn von 7830 MKD/127 EUR; wenn der Bonus wie im Jo-In Draft Code 50 % beträgt, so muss der Mindestlohn für eine 48-Stunden-Woche bei 8020 MKD/129 EUR liegen. Der gesetzliche Mindestnettolohn entsprechend dem

Mindestlohngesetz sieht für die Bekleidungsindustrie bis 2015 folgende Mindestnettolöhne vor:

Jahr	Mindestlohn (MKD)	€ ¹⁶	CHF ¹⁷
2011 (Tarifvertrag)	5500	89	107
2012 (gesetzl. Mindestlohn)	6263	101	122
2013 (gesetzl. Mindestlohn)	6859	110	134
2014 (gesetzl. Mindestlohn)	7454	120	146
2015 (gesetzl. Mindestlohn)	8050 = 100 %	130	157

In 2 der 5 untersuchten Betriebe können laut Aussagen der Interviewten selbst mit Überstunden nicht alle ArbeiterInnen den gesetzlichen Mindestlohn verdienen.

Der tatsächliche Arbeitslohn, einschliesslich Überstunden und Prämien, liegt laut Angaben der Befragten in 2 der 5 Firmen für einen Teil der Belegschaft unter dem gesetzlichen Mindestlohn für 2012 von 6263 MKD/101 EUR und teilweise gar unter dem Minimaltariflohn von 5500 MKD/89 EUR. In diesen beiden Fabriken arbeiten die Beschäftigten mit dem niedrigsten Nettolohn **75 bzw. 150 Arbeitsstunden pro Monat ohne Bezahlung**.¹⁸

Der Nettomonatslohn in einer der untersuchten Fabriken liegt laut ArbeiterInnen in einigen Fällen sogar bei 4000 MKD/64 EUR. Die befragten ArbeiterInnen dieser Fabrik erhalten für die reguläre 40-Stunden-Woche ein Arbeitseinkommen, das den gesetzlichen Mindestlohn für 2012 gerade erreicht oder darunter liegt. Alle Beschäftigten, die den Durchschnittslohn von 6000 MKD/97 EUR (inkl. Überstunden) verdienen, arbeiten monatlich 41 Stunden ohne Bezahlung!¹⁹ **Pro Monat und für alle 30 NäherInnen hochgerechnet bedeutet dies 1230 «gestohlene» Arbeitsstunden.**

Disziplinarische Lohnkürzungen treten in 3 der 5 Firmen auf.

Angestellte erhalten eine «Anwesenheitsprämie», wenn sie während eines Monats immer anwesend sind, das heisst, wenn sie nicht wegen Krankheit oder anderen persönlichen Gründen fehlten oder zu spät kamen. NäherInnen geben an, diese Prämie zu verlieren, wenn sie nicht Überstunden arbeiten wollen.

Diese Anwesenheitsprämie wirkt sich de facto wie eine disziplinarische Lohnkürzung aus, die gegen nationales Arbeitsgesetz und den Jo-In Draft Code verstösst.

¹⁵ Alle Sektoren, in denen der Durchschnittsbruttolohn unter 15 600 MKD lag, erhielten eine «Anpassungszeit» von 3 Jahren. Es handelt sich im Wesentlichen um die Bekleidungs- und Schuhbranche.

¹⁶ 1 EUR = 62 MKD (4. Mai 2012)

¹⁷ 1 CHF = 51 MKD (4. Mai 2012)

¹⁸ = gesetzlicher Mindestlohn (6263 MKD) für 40 Wochenstunden geteilt durch den tatsächlich gezahlten Stundenlohn [= tatsächlicher Monatslohn durch tatsächlich geleistete Arbeitsstunden als durchschnittliche monatliche Arbeitszeit] – 176 Std.

¹⁹ = gesetzlicher Mindestlohn (6263 MKD) für 40 Wochenstunden geteilt durch den tatsächlich gezahlten Stundenlohn [= tatsächlicher Monatslohn durch tatsächlich geleistete Arbeitsstunden als durchschnittliche monatliche Arbeitszeit] – 176 Std.

Liljana: «ICH BETE DAFÜR, DASS ICH GESUND BLEIBE UND IMMER ZUR ARBEIT GEHEN KANN, DENN SONST – WER WEISS, WAS ICH SONST VERDIENE.»

Löhne werden nach Stückzahl berechnet

Beschäftigte, insbesondere NäherInnen, erhalten laut Interviewaussagen einen Stücklohn – ihr Lohn wird nicht wie gesetzlich vorgeschrieben nach Arbeitsstunden berechnet. Sie kennen die Produktionsziele, die sie erreichen müssen. Deshalb bleibt die Überstundenentlohnung völlig intransparent. Teils fehlt den befragten ArbeiterInnen jegliche Information darüber, wie sich der Lohn zusammensetzt (Basislohn, Überzeit, Bonus usw.).

ArbeitsrechtsakteurInnen schätzen ein, dass die gesetzlich vorgeschriebene Arbeitsstundenabrechnung vielfach vorgetäuscht wird. Eine verspätete Anmeldung der Beschäftigten bei den Sozialversicherungen scheint laut Einschätzungen der ArbeitsrechtsakteurInnen ebenfalls weit verbreitet zu sein.

Der tatsächliche Lohn wie der gesetzliche Mindestlohn sind bei Weitem nicht existenzsichernd!

Die Berechnungen verschiedener Stakeholder über die notwendigen Haushaltsausgaben einer vierköpfigen Familie gehen aus der folgenden Tabelle hervor.

Die Berechnungen der Gewerkschaft SSM und des Statistikamtes geben für wichtige Haushaltsausgaben wie Heizung oder Bildung keine Beträge an. **Wenn wir die Kalkulationen mit denen aus Stakeholder- und Be-**

schäftigen-Interviews zusammenfassen, kommen wir auf einen Basis-Existenzlohn von 39 000 MKD/625 EUR/750 CHF.

Somit beläuft sich der gesetzliche Mindestlohn für 2012 auf 16 % dieses Basis-Existenzlohnes und 21 % der durchschnittlichen Haushaltsausgaben.

Die meisten ArbeiterInnen in den 5 Fabriken verdienen zwischen 5000 und 12 000 MKD/80 und 193 EUR einschliesslich Überstunden und Prämien. Umgerechnet auf eine 40-Stunden-Woche sind das 4400–10 154 MKD/71–163 EUR.

Der (gewichtete) Durchschnittslohn einschliesslich Überstunden und Prämien beläuft sich in den untersuchten Betrieben auf etwa 9000 MKD/145 EUR, das heisst **7266 MKD/117 EUR für die Standardarbeitszeit.**²⁰

Mit diesem Einkommen können die ArbeiterInnen – 24 % der durchschnittlichen Haushaltsausgaben (laut Statistikamt und ohne Heizungsausgaben) respektive – 19 % eines Basis-Existenzlohnes abdecken.

In der Republik Mazedonien werden laut amtlicher Statistik 40 bis 45 % des Lohnes für die Ernährung ausgegeben. Da Näherinnen durchschnittlich wesentlich weniger verdienen, ist dieser Anteil für sie höher. Viele leben in Grossfamilien und betreiben Subsistenzlandwirtschaft. Die Bewirtschaftung eines eigenen Stückes Land ist eine entscheidende Überlebensstrategie, mit der die Armutslöhne aufgefangen werden. Die ArbeiterInnen

MONATLICHE HAUSHALTS-AUSGABEN	LOKALE NGO		SSM	STATISTIKAMT
	Basis-Existenzlohn 2010			
	MKD	€		
Ernährung	12 000	193	13 166 MKD (211€)	12 822 MKD (205€): 42,7%
Strom und Wasser	5 000	80	10 020 MKD (161€)	4 955 MKD (79€): 16,5%
Gesundheits- und Hygieneprodukte	3 000	48	2 684 MKD (43€)	1 021 MKD (16€): 3,4%
Transport (lokale NGO + SSM: Busticket für eine SchülerIn und eine ArbeiterIn)	2 000	32	2 340 MKD (37€)	1 772 MKD (28,5€): 5,9%
Bildung (lokale NGO: Grundschule) + Kultur (Theater, Konzert, Kino, einmal im Monat Restaurant)	5 000	80	1 070 MKD (17€)	270 MKD (4€): 0,9%
Heizung (lokale NGO: mit Holz für einen Raum)	2 000	32	Enthalten in Strom/Wasser	Keine Angabe
Bekleidung (1 Kleidungsstück/Monat)	1 500	24	1 850 MKD (30€)	1 772 MKD (28,5€): 5,9%
Wohnen: Miete, Hypothek oder Unterhaltungskosten	3 000	48	Enthalten in Strom/Wasser	2 102 MKD (34€): 7,0%
Jahresurlaub	2 500	40	Keine Angabe	600 MKD (10€): 2,0%
Kommunikation (Telefon, Internet)	3 000	48	1 200 MKD (19€)	1 111 MKD (18€): 3,7%
Verschiedenes z.B. Steuern, Dienstleistungen, Mitgliedsbeiträge, Geschenke, Spenden				3 604 MKD (58€): 12,0%
Summe	39 000	625²¹	32 330 MKD (518 €)	30 029 MKD (481 €)²²: 100%

²⁰ berechnet mit einem Überstundenzuschlag von 50 %.

²¹ Währungskurs 4 May 2012 – www.oanda.com/lang/de/currency/converter

²² Household consumption in the Republic of Macedonia, 2010, www.stat.gov.mk/publikacii/4.4.11.01.pdf Zu beachten ist, dass die Ausgaben für Heizung

nicht vorgesehen sind und die Ausgabengruppen aus Gründen der Vergleichbarkeit leicht angepasst wurden.

sind gezwungen, ihre Löhne durch Subsistenzlandwirtschaft zu subventionieren. Damit üben die Frauen zwei Vollzeitjobs nebeneinander aus, was zu 80 Wochenarbeitsstunden führen kann.

Ein Grund für die grosse Abhängigkeit der ArbeiterInnen von ihrem Arbeitsplatz ist der Umstand, dass sie nur so krankenversichert sind. Ein Jobverlust bedeutet von daher nicht nur den Verdienstverlust, sondern auch den Wegfall des Zugangs zu medizinischer Versorgung für die ArbeiterInnen und ihre Kinder. Es gibt in der Republik Mazedoniens keine kostenlose Basisversorgung.

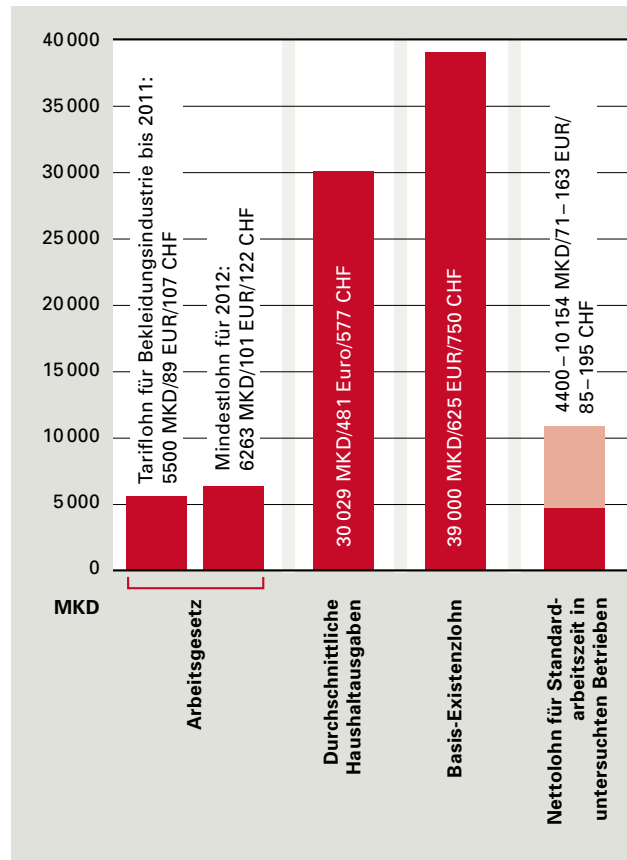
Biljana: «ICH BIN 26 UND HABE DREI KINDER ZWISCHEN 3 UND 7 JAHREN. ICH LEBE MIT MEINEM MANN, MEINEN SCHWIEGERELTERN UND DER GROSSMUTTER MEINES MANNES ZUSAMMEN. WIR HABEN VIEH – KÜHE, SCHWEINE, ZIEGEN UND HÜHNER. AUSSERDEM BEWIRTSCHAFTETE ICH EIN FELD MIT PAPRIKA, TOMATEN, KARTOFFELN, BOHNEN. ALS DIE FABRIK NOCH NICHT IM DORF WAR, MUSSTE ICH ALLEIN DEN GANZEN HAUSHALT MACHEN, KOCHEN, BÜGELN, PUTZEN, ALLES VIEH VERSORGEN UND NOCH DAS FELD BESTELLEN. ALS DIE BEKLEIDUNGSFABRIK ÖFFNETE, HABE ICH DORT ANGEFANGEN ZU ARBEITEN UND BIN FROH, DASS ICH FÜR MEINE FAMILIE GELD VERDIENE UND WIR KRANKEN- UND RENTENVERSICHERT SIND.»

Wegen Krankheitsausfall oder Urlaub wird der Lohn weiter geschmälert.

Liljana: «ICH ARBEITE ALS NÄHERIN. UM 6 UHR STEHE ICH AUF, UM DAS FRÜHSTÜCK FÜR MEINE FAMILIE ZUZUBEREITEN. MEIN MANN HAT KEINE ARBEIT. ER ERHÄLT EINE RENTE FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG. WIR HABEN EINEN SOHN UND EINE TOCHTER. MEIN SOHN IST AUCH ARBEITSLOS; SEINE FRAU ARBEITET WIE ICH IN EINER NÄHFIRMA. SIE HABEN EIN KIND. MEINE TOCHTER IST LEHRERIN GEWORDEN, ABER DIESEN BERUF BRAUCHT MAN SCHEINBAR NICHT. WIR LEBEN ZU SECHST IM HAUS, LEBEN VON ZWEI LÖHNEN VON 6000 MKD UND EINER RENTE. ES IST HART, ABER WAS KÖNNEN WIR TUN? IRGENDWIE KOMMEN WIR DURCH.»

Lidija: «ICH WEISS GAR NICHT MEHR, WAS URLAUB BEDEUTET. WIR BRAUCHEN GELD, UM FEUERHOLZ FÜR DEN WINTER ZU KAUFEN, ABER AUCH MEINE WASCHMASCHINE IST KAPUTT. ICH WERDE EINE NEUE AUF KREDIT KAUFEN MÜSSEN.»

Gesetzlicher, tatsächlicher und existenzsichernder Lohn in der Republik Mazedonien²³



²³ Quelle: www.stat.gov.mk und eigene Berechnungen (siehe S. 10 und 15)



Überstunden: exzessiv

The company shall comply with applicable laws and industry standards on working hours, whichever offers greater protection. The regular workweek shall be as defined by law but shall not exceed 48 hours. Workers shall be provided with at least one day off after each six consecutive days of work, as well as public and annual holidays. All overtime work shall be voluntary, shall not be demanded on a regular basis, shall be reimbursed at least at such a premium rate as required by law and under no circumstances shall exceed 12 hours per employee per week. In those countries where a premium rate for overtime is not legally required, workers shall be compensated for overtime at a premium rate at least one and one half of their regular hourly compensation rate. (Relevant ILO conventions are: No. 1)

Das Gesetz der Republik Mazedonien sieht vor, dass die Standardarbeitswoche 40 Stunden umfasst und 5 Tage in der Woche mit maximal 8 Überstunden pro Woche dauert. Überstunden sollten mit einem Zuschlag von 35 % entlohnt werden – weniger, als der Jo-In Draft Code vorgibt.

Der Jahresurlaub beträgt 20 Arbeitstage.

Samstage: «normale» Arbeitstage; kein Überstundenzuschlag von 35 %

In 4 von 5 Betrieben geben die Befragten an, zwischen 46 und 48 Wochenstunden zu arbeiten. In allen untersuchten Fabriken wird von Montag bis Samstag gearbeitet. Samstage sind «normale» Arbeitstage, die am Samstag geleisteten Überstunden werden gemäss Berichten der Arbeiterinnen nicht als solche angesehen und be-

zahlt. Die Produktionsziele bzw. Normen sind so ausgelegt, dass die Samstage notwendig sind, um sie zu erreichen. Gelegentlich muss gemäss den Arbeiterinnen auch an Sonntagen und Feiertagen weitergearbeitet werden.

Es gibt Hinweise, dass wegen des Akkord- und Stücklohnsystems die Überstunden manchmal überhaupt nicht und generell nicht mit Zuschlag bezahlt werden.

Emilija: «ES IST GUT, DASS WIR NICHT AM SONNTAG ARBEITEN MÜSSEN. SO KANN ICH DEN HAUSHALT ERLEDIGEN, PUTZEN, WÄSCHE WASCHEN, ESSEN FÜR MEINEN SOHN KOCHEN UND SEINE KLEIDUNG ZURECHT MACHEN. AN ARBEITSTAGEN BIN ICH SEHR AUSGELAUGT UND KANN GERADE DIE NOTWENDIGSTEN SACHEN MACHEN.»

Lidija: «AN 6 TAGEN ARBEITE ICH, ABER AUCH SONNTAGS ZU HAUSE. DA MUSS ICH PUTZEN, WASCHEN, BÜGELN, VIELLEICHT DIE KLEIDUNG DER KINDER FLICKEN. MANCHMAL MÜSSEN WIR NOCH AM ABEND ARBEITEN, UM DIE NORMEN ZU ERFÜLLEN.»

Jahresurlaub: Nicht oder nicht vollständig gewährt

In 3 der 5 untersuchten Betriebe können die befragten Beschäftigten durchschnittlich nur 10 der 20 vorgeschriebenen Urlaubstage nehmen. Ausserdem verwenden sie Urlaubstage an Samstagen, Feiertagen, bei Krankheit oder anderen persönlichen Anlässen, da sie Angst haben, «frei» zu beantragen.

Gravierende Gesundheitsgefährdungen

The company, bearing in mind the prevailing knowledge of the industry and of any specific hazards, shall provide a safe, hygienic and healthy working environment and shall take adequate steps to prevent accidents and injury to health arising out of, associated with or occurring in the course of work, by minimising the causes of hazards inherent in the working environment. Men and woman workers shall not be exposed to hazards, including glues and solvents, which may endanger their reproductive health. The company shall appoint a senior management representative who will be responsible for the health and safety of all workers, and be accountable for the implementation of the Health and Safety elements of this code. The company shall establish a safety and health cooperation committee with worker representative participation. All workers shall receive regular and recorded health and safety training, and such training shall be repeated for new and reassigned workers. A worker shall have the right to remove herself or himself from imminent serious danger. The company shall establish systems to detect, avoid or respond to potential threats to the health and safety of all workers. The company shall provide, for use by all workers, access to potable water and clean toilet facilities, and, when necessary, suitable facilities for food storage. The company shall ensure that accommodation, where provided, is clean, safe, and meets the basic needs of the workers.

**Relevant ILO conventions are: No. 155 –
Relevant ILO Recommendation 164**

Das Arbeitsgesetz integriert diese Regelungen und fordert beispielsweise bei mehr als 10 Beschäftigten die Wahl eines bzw. einer «VertreterIn für Arbeitsschutz».

Arbeits- und Gesundheitsschutz war nicht Gegenstand der Untersuchung. Gleichwohl berichteten ArbeiterInnen über regelmässig auftretende Probleme wie das Fehlen verstellbarer Nähstühle und Schutzvorrichtungen an den Nähnadeln, ungenügende Beleuchtung und – sehr verbreitet – ungenügende Heizung im Winter und Klimatisierung im Sommer. ArbeiterInnen fühlen sich extrem ausgelaugt von ihrer Arbeit. Viele sind krank, obwohl sie dadurch den «Anwesenheitsprämie» verlieren. Diese Befunde waren für die ForscherInnen besonders schockierend, da sie – nach all den Erklärungen der Unternehmen über ihre Verantwortung – erwartet hatten, dass wenigstens diese einfachen Basisanforderungen erfüllt wären.

Asbest

Aus einer Fabrik berichteten die ArbeiterInnen, dass das Dach Asbest enthält. Es war zum Zeitpunkt der Recherche nicht klar, ob diese gefährlich Substanz angemessen eingeschlossen ist. Das Fabrikgebäude befindet sich neben der Schule. Es musste daher dringend abge-



klärt werden, ob Renovationsbedarf besteht. Die betroffene Schweizer Firma hat mittlerweile ein Gutachten erstellen lassen und festgestellt, dass keine unmittelbare Gefahr für die ArbeiterInnen besteht.

Keine Arbeitsschutz-Vertretung

In keiner der untersuchten Fabriken gab es laut ArbeiterInnen eine Person, die für den Arbeitsschutz verantwortlich ist.

Verwendung von Hilfsgeldern

Den ArbeiterInnen und auch ArbeitsrechtsakteurInnen zufolge wurden in einigen Nähfabriken Anlagen mit finanzieller Unterstützung von staatlichen oder quasi-staatlichen Entwicklungshilfeagenturen aus Norwegen, Deutschland und Österreich installiert. Es gab keine Hinweise darauf, dass die Finanzierung dieser Anlagen an die Einhaltung der geschäftlichen Sorgfaltpflicht (due diligence) bezüglich Menschenrechte geknüpft war.

Liljana: «ES IST KALTES WETTER, ABER IN DER FABRIK IST ES NOCH KÄLTER. ICH MUSS 4–5 OBERTEILE ANZIEHEN UND MIR EINEN GÜRTEL UMLEGEN. MAN KANN EINE FABRIKHALLE NICHT MIT ZWEI HEIZERN WARM BEKOMMEN. DIE ARBEITSBEDINGUNGEN SIND EBEN SO. WIR SIND DIE GANZE ZEIT AN DEN NÄHMASCHINEN, WIR BEWEGEN UNS NICHT, UND DU FÜHLST, WIE DIE KALTE LUFT VON DEN FENSTERN KOMMT. UNSERE HÄNDE SIND EIS. DABEI ARBEITEN WIR MIT EINEM SPEZIELLEN STOFF, EINEM STEIFEN HALBLEINEN-CANVAS, DER SCHWER IST. BEIM NÄHEN MÜSSEN WIR STARK AUFPASSEN. WENN DIESE BEDINGUNGEN SO WEITERGEHEN, WERDEN WIR IN DREI JAHREN KRANK UND BEHINDERT SEIN. ZU HAUSE HEIZEN WIR EINEN RAUM, UND ICH WARTE SEHNSÜCHTIG DARAUF, VON DER ARBEIT NACH HAUSE ZU KOMMEN, UM NICHT DORT AUFWÄRMEN ZU KÖNNEN.»

Kurzzeitarbeitsverträge

Work performed must be on the basis of a recognised employment relationship established through national law and/or practice. The obligations to workers under labour or social security laws, and regulations arising from the regular employment relationship, shall not be avoided through the use of labour-only contracting, subcontracting or homeworking arrangements or through apprenticeship schemes where there is no real intent to impart skills or to provide regular employment. Nor shall any such obligations be avoided through the excessive use of fixed-term contracts of employment.

Ein schriftlicher und von amtlichen Stellen kontrollierter Arbeitsvertrag und ein Anmeldebeleg bei der Sozialversicherung sind gesetzlich vorgeschrieben.

Die maximal mögliche Zeit, für die Kurzzeitarbeitsverträge immer wieder erneuert werden können, ist auf 5 Jahre festgelegt worden.

In allen 5 Betrieben berichten die Arbeiterinnen, dass die Arbeitsverträge befristet sind. In 4 Fabriken werden sie laut den Befragten alle 3 bis 6 Monate neu abgeschlossen. Kurzzeitverträge sichern den Besitzern und Auftraggebern Flexibilität, sie nehmen jedoch den ArbeiterInnen jede Chance auf Zukunftsplanung für sich und ihre Familien planen.

Lidija: «ICH UNTERSCHREIBE ALLE 6 MONATE EINEN ARBEITSVERTRAG. NIEMAND WEISS, WAS IN 6 MONATEN IST.»



	BETRIEB A ²⁴	BETRIEB B	BETRIEB C	BETRIEB D	BETRIEB E
PRODUKTE	Berufsbekleidung	Mode- und Berufsbekleidung	Mode- und Berufsbekleidung	Modebekleidung	Berufsbekleidung
Normal geleistete WOCHEN-ARBEITSZEIT	46	48	47	48	40
Probleme mit ÜBERSTUNDENARBEIT	Kein Überstundenzuschlag.	Kein Überstundenzuschlag.	Kein Überstundenzuschlag.	Kein Überstundenzuschlag.	40 einschl. Samstag oder mehr, um Produktionsziele zu erreichen.
Gesetzlicher MINDESTLOHN (6263 MKD), umgerechnet auf die tatsächlich geleistete Arbeitszeit mit 35 % ZUSCHLAG	7416 MKD	7800 MKD	7608 MKD	7800 MKD	6263 MKD
Gesetzlicher MINDESTLOHN (6263 MKD), umgerechnet auf die tatsächlich geleistete Arbeitszeit mit 50% ZUSCHLAG (JO-IN CODE)	7544 MKD	7971 MKD	7758 MKD	7971 MKD	6263 MKD
Tatsächlich GEZAHLTER LOHN einschl. Überstunden und Zuschläge	5000 – 10 000 MKD 80 – 161 EUR	10 000 – 12 000 MKD 161 – 193 EUR	8700 – 10 000 MKD 140 – 161 EUR	4000 – 8000 MKD 64 – 129 EUR	6500 – 20 000 MKD 105 – 322 EUR
Tatsächlich GEZAHLTER LOHN umgerechnet auf 40 WOCHEN-STUNDEN²⁵	4400 – 8800 MKD 71 – 142 EUR	8462 – 10 154 MKD 136 – 163 EUR	7506 – 8627 MKD 121 – 139 EUR	3385 – 6769 MKD 54 – 109 EUR	6500 – 20 000 MKD 105 – 322 EUR
ARBEITSSVERHÄLTNIS	befristet	Kurzzeitverträge für 6 Monate	Kurzzeitverträge für 3 Monate	Kurzzeitverträge für 6 Monate	Kurzzeitverträge für 6 Monate
Recht auf KÖRPERLICHE UNVERSEHRTHEIT	Keine Angabe	Schlechte Klimatisierung.	Schlechte Klimatisierung und Heizung.	Schlechte Klimatisierung und Heizung.	Abklärungen nötig, ob es Renovation von Dach und Kantine braucht (Asbest)
Verbot von ZWANGSARBEIT	Unfreiwillige Überstunden	Druck auf ArbeiterInnen, alle Bedingungen zu akzeptieren (z.B. Überstunden); Disziplinarmaßnahmen treten auf (z.B. Verlust von Lohn-teilen oder Nicht-gewähren freier Tage)	Druck auf ArbeiterInnen, alle Bedingungen zu akzeptieren (z.B. Überstunden); Disziplinarmaßnahmen treten auf (z.B. Verlust von Lohn-teilen oder Nicht-gewähren freier Tage)	Unfreiwillige Überstunden	Druck auf ArbeiterInnen, alle Bedingungen zu akzeptieren (z.B. Überstunden); Disziplinarmaßnahmen treten auf (z.B. Verlust von Lohn-teilen oder Nicht-gewähren freier Tage)

²⁴ Namen der Fabriken und der Schweizer Firmenkunden sind der CCC bekannt, wurden aber zum Schutz der ArbeiterInnen weggelassen.

²⁵ = Tatsächlich gezahler Lohn einschl. Überstunden und Zuschläge / tatsächlich geleistete monatliche Arbeitsstundenzahl × durchschnittliche Monatsstunden bei 40-Stunden-Woche

Mo – Fr (176 Stunden). Es ist zu beachten, dass diese Berechnung den Überstundenzuschlag nicht beachtet, der diese Zahl weiter reduzieren würde.

	BETRIEB A ²⁴	BETRIEB B	BETRIEB C	BETRIEB D	BETRIEB E
NICHT-DISKRIMINIERUNG	Gender-Diskriminierung und ungleicher Lohn im Sektorenvergleich und innerhalb der Fabrik	Gender-Diskriminierung und ungleicher Lohn im Sektorenvergleich und innerhalb der Fabrik	Gender-Diskriminierung und ungleicher Lohn im Sektorenvergleich und innerhalb der Fabrik	Gender-Diskriminierung und ungleicher Lohn im Sektorenvergleich und innerhalb der Fabrik	Gender-Diskriminierung und ungleicher Lohn im Sektorenvergleich und innerhalb der Fabrik
Verbot ausbeuterischer KINDERARBEIT	Keine Hinweise	Keine Hinweise	Keine Hinweise	Keine Hinweise	Keine Hinweise
KOALITIONSFREIHEIT und Recht auf KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN	Keine kollektive Interessenvertretung	Keine kollektive Interessenvertretung	Keine kollektive Interessenvertretung. Organisationsaktivitäten werden unterdrückt.	Keine kollektive Interessenvertretung	Keine kollektive Interessenvertretung
Recht auf einen EXISTENZSICHERNDEN LOHN	<ul style="list-style-type: none"> - Kein existenzieller Lohn - Lohnabrechnung unklar - Löhne unterhalb des gesetzlichen Mindestlohnes 	<ul style="list-style-type: none"> - Kein existenzieller Lohn - Lohnabrechnung unklar 	<ul style="list-style-type: none"> - Kein existenzieller Lohn - Lohnabrechnung unklar 	<ul style="list-style-type: none"> - Kein existenzieller Lohn - Lohnabrechnung unklar - Löhne unterhalb des gesetzlichen Mindestlohnes 	<ul style="list-style-type: none"> - Kein existenzieller Lohn - Lohnabrechnung unklar

IMPRESSUM

Herausgeberin: Erklärung von Bern (EvB), Diererstrasse 12, Postfach, 8026 Zürich, T +41 44 277 70 00, info@evb.ch, www.evb.ch // Interviews vor Ort durch ein lokales Recherche- team // AutorInnen: Christa Luginbühl (EvB), Bettina Musiolek (Ostwind Institut) // Fotos: Susanne Hörenz/Clean Clothes Campaign // Deutsche Übersetzung: Bettina Musiolek // Gestaltung: Clerici Partner Design, Zürich