

H&M:

VOM VERSPRECHEN EXISTENZSICHERNDER LÖHNE UND DER REALITÄT DER ARMUTSLÖHNE

Die Löhne der Arbeiter*innen bei H&M's strategischen Lieferanten – ein Recherchebericht

Die H&M Gruppe ist mit 4.801 Läden einer der größten Einzelhändler weltweit.¹ Im November 2013 versprach H&M öffentlich, bis 2018 in allen 'Gold'- und 'Platin'-Fabriken Vergütungsstrukturen zu schaffen, die die Bezahlung von „fairen Existenzlöhnen“ für 850.000 Angestellten ermöglichen.² 2013 betraf das 60% der Arbeiter*innen, die H&M's Produkte fertigten. Sie waren bei den sogenannten 'strategischen und bevorzugten Lieferanten' beschäftigt, die nach einem internen Bewertungssystem ‚Gold'-oder ‚Platin'-Status besaßen.³

Die Fünf-Jahres-Frist, in der H&M seine Zusage umsetzen wollte, läuft nun ab. Deshalb führte die Clean Clothes Campaign Recherchen durch um zu überprüfen, wie viel die Arbeiter*innen in einigen dieser Zulieferbetriebe verdienen und wie nah dieser Verdienst einem existenzsichernden Lohn kommt.

Unserem Verständnis nach sollte ein existenzsichernder Lohn während einer normalen Arbeitswoche ohne Überstunden verdient werden können und die Grundbedürfnisse der arbeitenden Person und ihrer Familie befriedigen: von Ernährung über Wohnen, Gesundheitsversorgung, Bekleidung, Mobilität, Bildung bis hin zu Rücklagen von 10%.

In unseren Recherchen sprachen die Forscher*innen mit 62 Arbeiter*innen in Bulgarien, der Türkei, Indien und Kambodscha. Ihre Ergebnisse sind hier zusammengefasst. Damit gibt dieser Report Einsicht in H&M's Lieferkette und zugleich einen aufschlussreichen Befund, wie es wirklich um die Umsetzung der Versprechen steht.



#TurnAroundHM

#LivingWageNow

saubere-kleidung.de/turnaroundhm

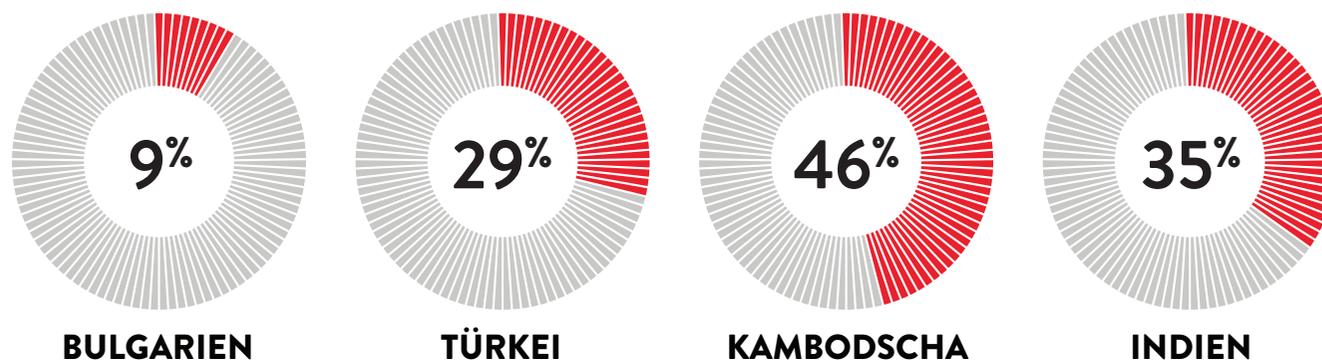
ZUSAMMENFASSUNG DER RECHERCHE

Armutslöhne gepaart mit tiefgreifenden Verstößen gegen Arbeitsgesetze und Menschenrechte

- Keine*r der interviewten Arbeiter*innen verdient auch nur ansatzweise einen existenzsichernden Lohn
- Viele der interviewten Arbeiter*innen und ihre Familien leben unterhalb der Armutsgrenze.
- Überstunden übersteigen oft die gesetzlich festgelegten Obergrenzen.
- Sonntagsarbeit ist Normalität für die interviewten Arbeiter*innen.
- Die Überstundenvergütung folgt den Berichten zu Folge nicht immer den gesetzlichen Bestimmungen.
- Kaum eine*r der interviewten Arbeiter*innen weiß, wie sein/ihr Lohn errechnet wird.
- In einigen der untersuchten Fabriken kommt es regelmäßig zu Ohnmachten von Arbeiter*innen.
- In allen untersuchten Fabriken fürchten die Arbeiter*innen schwerwiegende Konsequenzen, wenn sie sich in Gewerkschaften organisieren.

Die interviewten Arbeiter*innen aus Indien und der Türkei verdienen rund ein Drittel des errechneten existenzsichernden Lohns. In Kambodscha ist es fast die Hälfte. **In Bulgarien** erhalten die Befragten **weniger als 10%** eines existenzsichernden Lohnes innerhalb der regulären Arbeitszeiten.

Anteil des real gezahlten Lohns an einem existenzsichernden Lohn



In Bulgarien und der Türkei liegen die Armutsgrenze der Regierung bzw. der EU weitaus über dem gesetzlichen Mindestlohn. In Bulgarien verdienen die befragten Beschäftigten selbst in einer 80h Arbeitswoche sogar **nur zwei Drittel der von der EU festgelegten Armutsschwelle!**

Arbeiter*innen in Bulgarien verdienen **weniger als zwei Drittel** der von der EU definierten Armutsschwelle



■ Nettolohn, reguläre Arbeitszeit ■ Nettolohn, mit Überstunden und Zuschlägen ■ EU-SILC Armutsschwelle



In Bulgarien **verdient keine*r der Befragten einen gesetzlichen Mindestlohn** bei regulärer Arbeitszeit und keine*r enthält den vorgeschriebenen Überstundenzuschlag.

Ein Teil der interviewten Arbeiter*innen in Indien und der Türkei bekommt nur dann einen gesetzlichen Mindestlohn ausgezahlt, wenn sie Überstunden leisten, um ihre festgelegte Norm zu schaffen. Das widerspricht nicht nur den gesetzlichen Regelungen, die die Garantie auf einen Mindestlohn innerhalb der regulären Arbeitszeiten vorsieht, sondern ist nach ILO- Standards als **Zwangsarbeit** einzustufen.

Mehrere Befragte in Indien **verdienen trotz Überstunden nicht den gesetzlichen Mindestlohn.**

“ Die Löhne sind so niedrig, dass wir ohne Überstunden nicht einmal unsere Grundbedürfnisse decken könnten. ”

(Arbeiter*in, Indien)

Arbeiter*innen sind **gezwungen übermäßig viele Stunden zu arbeiten, um überhaupt überleben zu können.** Die Anzahl in drei der sechs untersuchten Fabriken übersteigt regelmäßig das gesetzlich festgelegte Maximum. Die Arbeit an Sonntagen ist in allen Ländern keine Ausnahme. Die Zahl der Überstunden erreicht beim bulgarischen ‚Gold‘-Lieferanten ein erschreckendes Ausmaß.

Während Arbeiter*innen ohnehin schon Angst haben sich in **unabhängigen Gewerkschaften** zu organisieren, wurden nachweislich in zwei der sechs Fabriken gewerkschaftliche Aktivitäten von vorn herein unterdrückt. Zudem betonen die Forscher*innen in allen vier Ländern, dass es regelmäßig zu Verletzungen des Menschenrechts auf Vereinigungsfreiheit kommt. Dieser Zustand trägt wiederum dazu bei, dass Löhne niedrig bleiben.

Die meisten Befragten wissen nicht, wie sich ihr Lohn zusammensetzt.

In allen vier Ländern berichten Beschäftigte über Unregelmäßigkeiten bei der Auszahlung von Löhnen keine Seltenheit. So werden z.B. disziplinarische Lohnabzüge vorgenommen und Überstunden nicht gesetzeskonform bezahlt.

Armut, hoher Arbeitsdruck, Arbeit in Haushalt und Betreuung in der Familie, die v.a. von den weiblichen Beschäftigten zu schultern ist, schlechte Luftqualität und hohe Temperaturen am Arbeitsplatz führen zu **regelmäßigen Ohnmachten** in den Fabriken Bulgariens, Kambodschas und Indiens.

In **Kambodscha** konnten wir in einer Reihe von untersuchten Problemen aus dem 2016 erschienen Report “When best is far from good enough.

Violations of workers' rights at four of H&M “best-in-class” suppliers in Cambodia”⁴ keine Verbesserungen feststellen Während Unregelmäßigkeiten bezüglich zu leistender Überstunden, deren Bezahlung und Lohnabzüge als Strafmaßnahmen weiterhin gängige Praxis sind, haben sich die Verhältnisse bei den Kurzarbeitsverträgen und dem Gesundheitszustand nach Angaben der Befragten sogar verschlechtert.

EN EXISTENZ LOHN	1  FOOD	
	2  RENT	3  HEALTHCARE
	4  EDUCATION	5  CLOTHING
	6  TRANSPORTATION	7  SAVINGS

DER FALL KOUSH MODA

Ein H&M Lieferant mit ‚Gold‘-Status



Arbeiter*innen sind gezwungen 12 Stunden am Tag, sieben Tage die Woche zu arbeiten. Den gesetzlichen Mindestlohn verdienen sie nie innerhalb der regulären Arbeitszeit von 8h.

Die Arbeiter*innen berichteten, dass sie **Überstunden** machen müssen um überhaupt den gesetzlichen Mindestlohn zu erhalten. In einigen Fällen verdienen sie noch nicht einmal dann den Mindestlohn. Beschäftigte schilderten, dass sie durchschnittlich 12 Stunden am Tag arbeiten, an 7 Tagen in der Woche. Manchmal arbeiten sie sogar 24 Stunden am Stück plus der regulären nächsten Schicht. Zur Zeit der Recherche betrug die durchschnittlichen Überstunden 44 Stunden pro Woche (4 Stunden an Wochentagen und 2x12 Stunden an Wochenenden). Diese Zahlen sind weit von den gesetzlichen Höchstgrenzen für Überstunden und für ununterbrochene Arbeitszeiten entfernt.

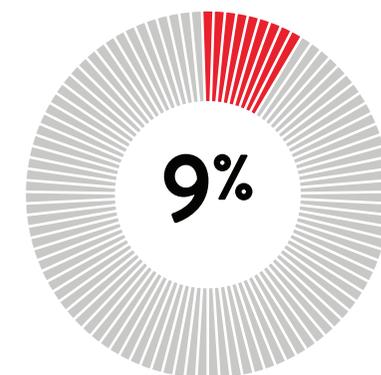
Verdienen Arbeiter*innen den **gesetzlichen Mindestlohn**, wenn sie 44 Überstunden in der Woche arbeiten?

Das bulgarische Arbeitsrecht sieht vor, dass Überstunden während den Wochentagen mit 150% des Normallohns vergütet werden, mit 175% an Wochenenden und an offiziellen Feiertagen sogar mit 200%. Die Arbeiter*innen mit dem höchsten Lohn sollen rund 900 BGN netto verdienen (459 EUR / 549 USD), doch keine der Befragten verdiente diesen Betrag selbst. 900 BGN sind für eine*n bulgarische*n Textilarbeiter*in ein außergewöhnlich hoher Lohn; er umfasst aber auch die Vergütung von 44 Überstunden in der Woche. Würde man diesen Lohn auf die reguläre Arbeitszeit herunterrechnen, würde dies einen Nettolohn von gerade einmal 341 BGN (174 EUR / 208 USD) ergeben und damit unter dem gesetzlichen Mindestlohn von 400 BGN (204 EUR/244 USD)⁴ liegen. Das Durchschnittsgehalt der Befragten dagegen liegt einschließlich Überstunden bei 507 BGN (259 EUR/309 USD), abzüglich der Überstunden bei durchschnittlich 192 BGN (98 EUR/117 USD) pro Monat⁷. Damit liegt der Stundenlohn bei gerade einmal ca. 1 BGN (0,51 EUR/0,61 USD).

Eine Arbeiterin berichtete uns, dass sie nie einen Arbeitsvertrag erhielt. Den Angaben der Befragten zu Folge werden auch Heimarbeiter*innen bes-

chäftigt, welche zum Beispiel Mangelware reparieren. Ihre Arbeitsbedingungen konnten nicht ermittelt werden. Außerdem berichteten die Befragten, dass ihnen vor Visiten der staatlichen Arbeitsinspektion vom Management gesagt wird, was sie auf die Fragen der Inspekture antworten sollten. Schließlich ergab die Recherche, dass Versuche einer gewerkschaftlichen Organisation bisher abgeblockt wurden.

Anteil des real gezahlten Lohns an einem existenzsichernden Lohn





“ Du betrittst die Fabrik um 8 Uhr morgens und weißt nie wann du sie wieder verlassen kannst.

Manchmal gehen wir erst morgens um 4 Uhr nach Hause. ” (Arbeiter*in, Bulgarien)

LOHNLEITER BULGARIEN⁷

BGN 192
EUR 98
USD 117

Durchschnittliches **Nettoeinkommen** der interviewten Arbeiter*innen während der regulären Arbeitszeit (ohne Überstunden, Rückrechnung vom Gesamtnettolohn)⁸

BGN 400
EUR 204
USD 244

Gesetzlicher Mindestnettolohn zur Zeit der Recherche (März - Mai 2018)⁹

BGN 507
EUR 259
USD 309

Durchschnittlicher **Nettolohn** der befragten Arbeiter*innen inklusive Überstunden und Zuschüssen

BGN 528
EUR 269
USD 318

Armutsgrenze: 60% des durchschnittlichen Nettoverdienstes des Landes 2017¹⁰

BGN 737
EUR 375
USD 429

Armutsgrenze für eine Familie 2017: **EU-SILC Armutsgefährdungsschwelle**¹¹

BGN 800
EUR 407
USD 465

Forderung für den Gesetzlichen Mindestlohn: Gewerkschaftsbund KNSB / CITUB 2017¹²

BGN 1,000
EUR 511
USD 597

Forderung für den Gesetzlichen Mindestlohn: Gewerkschaftsbund Podkrepa 2017¹³

BGN 2,180
EUR 1,112
USD 1,330

Geschätzter **Basis-Existenzlohn** laut interviewten Arbeiter*innen 2018¹⁴

BGN 2,340
EUR 1,192
USD 1,471

Berechnung der Gewerkschaften eines **existenzsichernden Lohns:** Gewerkschaftsbund KNSB / CITUB, April 2018¹⁵

DER FALL PAMEKS GIYIM

Niederlassung in Istanbul, Ein H&M Zulieferer mit ‚Gold‘-Status

Arbeiter*innen haben Angst sich über Arbeitsbedingungen zu beschweren.

Seit dem tödlichen Unfall 2009, als neun Frauen in der Fabrik ums Leben kamen, hat sich der Druck auf die Arbeiter*innen nur noch erhöht. Sie haben Angst gekündigt zu werden, wenn sie sich über schlechte Arbeitsbedingungen beschweren. Daher war es für die Forscher*innen auch schwieriger als üblich, Arbeiter*innen zu finden die bereit waren, über ihre Situation zu sprechen.

Arbeiter*innen berichten von vertraglichen Lohnvereinbarungen, die knapp über dem Mindestlohn liegen. So verdienen sie durchschnittlich 1750 TYR / 371 EUR pro Monat, während der Nettomindestlohn bei 1603 TYR / 309 EUR liegt. Diese Arbeiter*innen sind jedoch oft der/die Hauptverdienerin in der Familie.

Die Arbeiter*innen berichteten, dass sie zur Zeit der Recherche durchschnittlich 23 Überstunden in der Woche leisten. Oft kommt es aber auch zu 45 Überstunden. Ihre Arbeitszeit von "täglich 8.00 Uhr morgens bis Mitternacht" verstößt gegen das türkische Gesetz (gesetzliche maximale Arbeitszeit, 78 Stunden im Monat, 270 Stunden im Jahr). Auch der regelmäßig ausbleibende Überstundenzuschlag, von dem die Befragten berichteten, ist gesetzlich nicht erlaubt. Die interviewten Arbeiter*innen berichteten zudem, dass es gängige Praxis ist, Gehaltsabzüge als Disziplinarmaßnahmen vorzunehmen.

LOHNLEITER TÜRKEI ¹⁶

TRY 1,603
EUR 334
USD 414

Gesetzlicher Mindestnettolohn zur Zeit der Recherche (März - Mai 2018)

TRY 1,750
EUR 365
USD 452

Durchschnittliches **Nettoeinkommen** der interviewten Arbeiter*innen während der regulären Arbeitszeit (ohne Überstunden, gemäß Arbeitsverträgen)

TRY 1,957
EUR 408
USD 505

Durchschnittlicher **Nettolohn** der befragten Arbeiter*innen inkl. Überstunden und Zuschüssen

TRY 1,893
EUR 416
USD 491

Forderung für den Gesetzlichen Mindestlohn: Gewerkschaft Türk-İş ¹⁷

TRY 5,250
EUR 1,333
USD 1,496

"Armutsgrenze" für eine Familie, Juni 2017 ¹⁹

TRY 5,331
EUR 1,133
USD 1,403

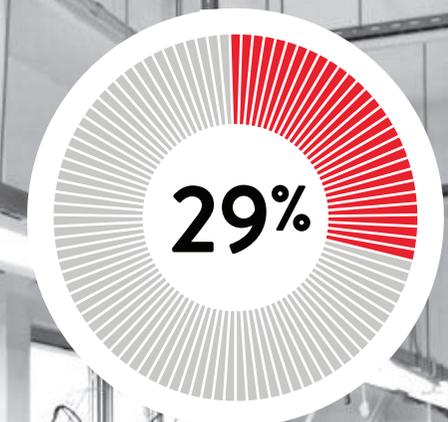
Berechnung der Gewerkschaften eines **existenzsichernden Lohns**: Gewerkschaft Türk-İş, Feb. 2018 ²⁰

TRY 6,130
EUR 1,182
USD 1,414

Geschätzter **Basis-Existenzlohn** laut interviewten Arbeiter*innen, Mai 2018 ²¹

„Manchmal sieht mich, wenn ich nach Hause komme, niemand mehr aus der Familie. Ich falle nur noch ins Bett.“
(Arbeiter*in, Türkei)

Anteil des real gezahlten Lohns an einem existenzsichernden Lohn



DER FALL EASTEX GARMENT CO., LTD. AND SEDUNO INVESTMENT CAMBO FASHION CO., LTD.

Ein H&M Zulieferer mit 'Platin'-Status'

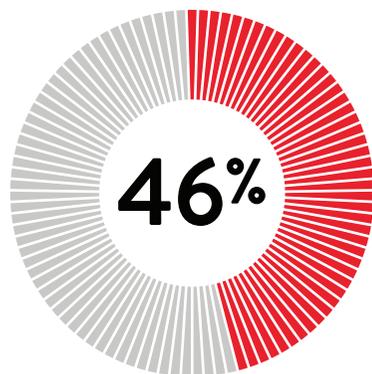
Prekäre Arbeitsverhältnisse, regelmäßige Überstunden ohne angemessene Vergütung, Gehaltsabzüge als Disziplinarmaßnahmen, ein sich verschlechternder Gesundheitszustand von Arbeiter*innen

Wir führten Recherchen in zwei der vier in 2016 für den Bericht "When "best" is far from good enough. Violations of workers' rights at four of H&M "best-in-class" suppliers in Cambodia" untersuchten Fabriken durch. Dabei war es unser Ziel zu überprüfen, ob es bezüglich des niedrigen Lohnniveaus und damaligen Rechtsverletzungen zu Verbesserungen gekommen ist.

Wie schon 2016, erhielten alle befragten Arbeiter*innen den gesetzlichen Mindestlohn, auch ohne Überstunden leisten zu müssen. Im Vergleich zu den CCC- Recherchen von 2016 ist der durchschnittliche Monatslohn, welcher damals bei 173 USD ohne Überstunden lag, den Angaben der Befragten zu Folge um 29% gestiegen. Diese Erhöhung basiert v.a. auf einem Anstieg des gesetzlichen Mindestlohns von 21% (von 140 USD in 2016 auf 170 USD in 2018), die nach jahrelangen Arbeitskämpfen in Kambodscha erreicht wurde.



Anteil des real gezahlten Lohns an einem existenzsichernden Lohn



Die ILO zeigt auf, dass die Entwicklung des Real-Mindestlohns (ein inflations-bereinigter Mindestlohn) bis 2016 eine wesentlich geringere, wenn überhaupt Erhöhung des Lohns darstellt.²² Das bedeutet, dass der Anstieg des Nominal-Mindestlohnes bis 2016 seine inflationsbedingte Entwertung nicht auffangen konnte.

Betrachtet man die geleisteten **Überstunden**, bleibt die Situation gegenüber 2016 unverändert: Arbeiter*innen berichten von regulären 10h- Arbeitstagen, also 8 regulären Arbeitsstunden und die max. zwei erlaubten Überstunden, obwohl das kambodschanische Gesetz Überstunden nur in dringenden Ausnahmefällen vorsieht. Bei durchschnittlich 41 monatlichen Überstunden der Befragten kann nicht mehr von dringenden Ausnahmefällen gesprochen werden; die Beschäftigten müssen dafür an 20 der 26 monatlichen regulären Arbeitstage Überstunden geleistet haben (in Kambodscha herrscht die 6-Tage-Woche).

Der Unterschied zwischen den berichteten Löhnen mit oder ohne Überstunden (63 USD average) ist geringer, als er durch den erforderlichen Überstundenzuschlag (66 USD) sein sollte, wie er sich aus dem gesetzlichen Überstundenzuschlag von 50% ergibt.²³ Diese Unregelmäßigkeit wird sogar noch deutlicher, wenn man den Überstundenzuschlag für Sonntagsarbeit von 100% einbezieht. Alle befragten Arbeiter*innen arbeiteten durchschnittlich 3,4 Sonntage. Daraus muss geschlossen werden, dass Überstunden nicht gesetzeskonform bezahlt werden.

Zwei Drittel der Befragten sind schon einmal während der Arbeit ohnmächtig geworden und alle bestätigten, dass sie schon einmal Glucose-Infusionen gegen Dehydrierung erhalten mussten. Im Allgemeinen schien sich der gesundheitliche Zustand der Arbeiter*innen im Vergleich zu 2016 verschlechtert zu haben. Darüber hinaus mussten mehr Beschäftigte unter Kurzzeitverträgen arbeiten: Eine überwiegende Mehrheit (85%) der Interviewten gab an, dass ihr Arbeitsvertrag nur drei bis sechs Monate gültig ist. 2016 waren es deutlich mehr Arbeiter*innen die einen unbefristeten Vertrag hatten. Das kambodschanische Gesetz erlaubt Befristung nur in den ersten zwei Jahren der Anstellung, allerdings waren zwei Drittel der Befragten mit einem befristeten Vertrag schon zwei Jahre oder länger in der Fabrik beschäftigt. Eigentlich fordert das Gesetz nach Ablauf von zwei Jahren eine Umwandlung in einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

Alle Arbeiter*innen berichteten von Lohnabzügen als Disziplinarmaßnahmen, was jedoch nach Artikel 126-129 des kambodschanischen Arbeitsgesetzes illegal, sowie nach H&M's Verhaltenskodex nicht zulässig ist. In einigen weiteren Punkten bleibt die Situation im Vergleich zu 2016 unverändert.

LOHNLEITER KAMBODSCHA²⁴

KHR 683,482 EUR 146 USD 170	Gesetzlicher Mindestlohn zur Zeit der Recherche (Juni 2018, der Mindestlohn wurde am 5. Oktober 2017 eingeführt) – ein gesetzlicher Mindestlohn wird nur für die Bekleidungs- und Schuhindustrie festgesetzt ²⁵
KHR 998,319 EUR 171 USD 207	Forderung für den Gesetzlichen Mindestlohn: Gewerkschaftsbund Cambodia Labour Federation, 1. Mai 2018 ²⁶
KHR 896,568 EUR 190 USD 223	Durchschnittliches Netto/Brutto-Gehalt der interviewten Arbeiter*innen ohne Überstunden
KHR 1,149,860 EUR 244 USD 286	Durchschnittliches Bruttoeinkommen der interviewten Arbeiter*innen inkl. Überstunden
KHR 1,939,606 EUR 410 USD 477	Asia Floor Wage für 2017 ²⁷

DER FALL VON ZWEI H&M ZULIEFERERN MIT ‚GOLD‘-STATUS

Zahlreiche Unregelmäßigkeiten bei Löhnen und Überstunden.

Die Fabriken werden auf Wunsch der indischen Arbeiter*innen nicht genannt.

In einer der beiden untersuchten Fabriken berichteten die Arbeiter*innen, dass sie trotz geleisteter Überstunden den gesetzlichen **Mindestlohn** nicht erhalten. Drei Viertel der Befragten berichtete von disziplinarischen Lohnabzügen.

Zur Zeit der Feldforschung betrug die **Arbeitszeit** in einer der Fabriken 11 Stunden und mehr pro Tag. Das gesetzliche Maximum ist jedoch 10 Stunden. Sehr oft gibt es keine Pause am Abend. Damit verstößt diese Fabrik mit ihrer Überstundenpraxis deutlich gegen die gesetzlichen Überstunden-Regelungen.

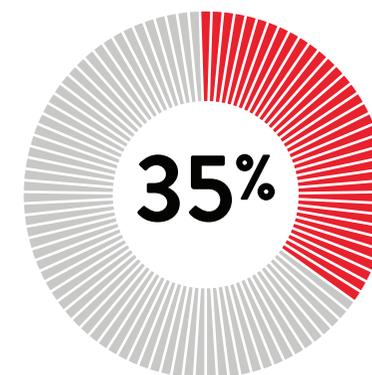
Einige der Befragten berichteten, dass sie auf Stücklohn-Basis und nur in bar bezahlt werden. Diese arbeiteten an fast allen Sonntagen – also sieben Tage die Woche – und erhielten keine Gehaltsabrechnungen. Für den Rest der Interviewten wurden Überstunden teilweise auch bar bezahlt und somit in keiner Gehaltsabrechnung nachvollziehbar festgehalten. Darüber hinaus berichteten die interviewten Arbeiter*innen, dass der gesetzlich festgeschriebene Überstundenzuslag – wie zum Beispiel 100% für die Arbeit an Sonntagen – nicht ausgezahlt wurde.

Den Befragten zu Folge gibt es in beiden Fabriken keine Gewerkschaft oder Arbeitnehmervertretung.

LOHNLEITER INDIEN²⁸

INR 7,531/7,339 EUR 94/91 USD 116/113	Gesetzlicher Mindestnettolohn zur Zeit der Recherche (März - Mai 2018) für grade I tailor
INR 7,776 EUR 97 USD 120	Durchschnittliches Netto Gehalt der interviewten Arbeiter*innen ohne Überstunden
INR 9,245 EUR 115 USD 142	Durchschnittliches Bruttoeinkommen der interviewten Arbeiter*innen inkl. Überstunden
INR 18,000 EUR 224 USD 277	Forderung für den Gesetzlichen Mindestlohn: Gewerkschaftsbünde Centre of Indian Trade Unions (CITU) and the All-India Trade Union Congress (AITUC) ²⁹
INR 22,000 EUR 297 USD 340	Asia Floor Wage für 2017 ³⁰

**Anteil des real gezahlten Lohns
an einem
existenzsichernden Lohn**



DER FALL SHAHI EXPORTS PVT LTD.

Bangalore, Ein H&M-Lieferant mit ‚Gold‘-Status

Dieser Fall war nicht Teil unserer Feldforschung, rückte aber in unseren Blickpunkt durch die Anfrage der Arbeiter*innen nach dringender Unterstützung.

Anfang 2018 wurden mehrere Arbeiter*innen von Shahi's Unit 8 in Bangalore Opfer von körperlichen Angriffen, Morddrohungen und Beschimpfungen aufgrund ihrer Kastenzugehörigkeit oder religiösen Überzeugungen. Massenentlassungen wurden angedroht und es kam zur Suspendierung von 15 Arbeiter*innen.³¹ "Die Rechtsverletzungen entstanden (...) in Folge der zielgerichteten Bemühungen von Shahi, die gewerkschaftliche Organisierung in der Fabrik durch die Gewerkschaft KOOGU zu unterbinden und damit auch Lohnerhöhungen für die Arbeiter*innen zu verhindern. (...) Shahi Exports Pvt. Ltd. ist Indiens größter Bekleidungshersteller mit einem durchschnittlichen Jahresumsatz von mehr als 850 Mio. USD. (...) Arbeiter*innen in der Shahi Unit 8 Fabrik verdienen jedoch gerade einmal einen durchschnittlichen Lohn von ungefähr 0,62 USD oder 0,57 EUR pro Stunde". (ibid, Seite 3).

Die Clean Clothes Campaign/Kampagne für Saubere Kleidung und die Asia Floor Wage Alliance (AFWA) unterstützten mit Nachdruck KOOGU's Forderungen (wie auch die Empfehlungen des Worker Rights Consortiums zu Korrekturmaßnahmen) an die Marken und Händler, die ihre Ware von Shahi beziehen, so auch H&M. Diese globale Intervention führte zur Aushandlung eines Memorandum of Understanding³², welches eine gemeinsame Strategie zur Verhandlung von Löhnen und Arbeitsbedingungen vorsah. Obwohl es seitdem zu einem Treffen zwischen der Gewerkschaft und dem Management kam, haben bisher keine weiteren gemeinsamen Verhandlungen stattgefunden. Die Clean Clothes Campaign, das Workers Rights Consortium und die Asia Floor Wage Alliance erwartet daher von H&M, dass die Unternehmensgruppe aktiv die Garantie auf Versammlungsfreiheit für die Arbeiter*innen der Shahi Unit 8 sicherstellt. Dies beinhaltet die Begrüßung von Gewerkschaftsgründungen, sowie das uneingeschränkte Beitrittsrecht und die Teilnahme von Arbeiter*innen an gemeinsamen Verhandlungen. Des Weiteren erwarten wir von dem Einzelhandelsgiganten, dass er sich proaktiv engagiert, Arbeiter*innen ihrer Lieferanten mit Goldstatus über die Achtung des Versammlungsrechts in allen Units und im ganzen Land zu informieren.



EIN TAG IM LEBEN EINER INDISCHEN TEXTILARBEITERIN

“ Ich bin die einzige Verdienerin in der Familie. Ich muss mich um die Bildung meiner Kinder kümmern. Ich arbeite so hart, damit sie eine bessere Zukunft haben als wie ich in einer Bekleidungsfabrik arbeiten zu müssen. ”

A. ist 40 Jahre alt, verheiratet, hat drei Kinder und arbeitet in einer Bekleidungsfabrik. Um 4.30h steht sie auf um die Hausarbeiten zu erledigen und das Essen für ihre Familie vorzubereiten. Um überhaupt pünktlich in der Fabrik zu sein, frühstückt sie selbst meist nicht. Sie sagt, wenn sie auch nur eine Minute zu spät kommt, wird ihr der Lohn für eine ganze Stunde gestrichen. Ihr Tag in der Fabrik beginnt um 7.30 Uhr. An normalen Tagen schafft sie es zwischen 18.30 Uhr und 19.00 Uhr fertig zu sein, doch oft muss sie auch noch länger arbeiten.

Zwei Mal ist sie schon in der Fabrik ohnmächtig geworden. Beim ersten Mal konnte sie sich nach wenigen Minuten wieder erholen, aber beim zweiten Mal mussten Kolleg*innen sie ins Krankenhaus bringen, da sie sich an einer Maschine stark gestoßen hatte und innere Blutungen erlitt.

Sie ist die einzige in der Familie, die Geld verdient. Das heißt sie trägt die Verantwortung zur Versorgung von fünf Familienmitgliedern mit einem monatlichen Einkommen von gerade einmal 6000 INR / 85 EUR.



WELCHE KONSEQUENZEN HABEN ARMUTSLÖHNE FÜR DIE ERNÄHRUNG UND GESUNDHEIT VON ARBEITER*INNEN?

Eine Frage des Geschlechts

Die langen Arbeitszeiten in allen untersuchten Ländern – oft jeden Tag in der Woche – verbunden mit hohem Leistungsdruck, unerträglich heißen Temperaturen und einem lauten und stickigen Arbeitsumfeld führt zu regelmäßigen Ohnmachten der Arbeiter*innen.

Das häufige Arbeiten an Sonntagen bedeutet, dass viele Arbeiter*innen nicht einmal einen Tag in der Woche zur Erholung von der harten Arbeit haben. Zusätzlich müssen sich weibliche Arbeiterinnen meist noch um den Haushalt und die Familie kümmern. Diese Faktoren haben zur Folge, dass sich der Gesundheitszustand von weiblichen Arbeiterinnen verschlechtert.

“EINE KOLLEGIN WURDE GEFEUERT NACHDEM SIE IN OHNMACHT GEFALLEN WAR. ”

(Arbeiterin, Bulgarien)

In den 12 Monaten vor den Interviews berichtete eine*r aus fünf befragte*n Arbeiter*innen in Indien (sowohl weiblich als auch männlich) schon einmal ohnmächtig geworden zu sein. Nicht weniger gaben an, schon einmal eine

Glucose- Infusion gebraucht zu haben. Die, die von beidem berichteten, waren in Indien ausschließlich Frauen. Jede dritte indische Befragte und zwei Drittel der in Kambodscha interviewten Arbeiterinnen sind schon einmal kollabiert. Auch in Bulgarien beschrieben die Interviewten Ohnmachten als keine Seltenheit.

“DIE MEISTE ZEIT VERBRINGE ICH MIT ARBEITEN IN DER FABRIK ODER ZU HAUSE. ICH HABE KEINE ZEIT MICH AUSZURUHEN. ” (Arbeiterin, Indien)

Niedrige Löhne führen zu Mangelernährung mit proteinreichen Lebensmitteln, wie Milch oder Eiern.

So gaben zum Beispiel vier von fünf Befragten (43%) in Indien an, selten Milch in ihrer Familie zu konsumieren. In Kambodscha Befragte teilten den Forscher*innen mit, dass sie sich das Milchtrinken einfach nicht leisten können.

“WIR KAUFEN MINDERWERTIGE LEBENSMITTEL, DIE SIND EINFACH GÜNSTIGER. ”

(Arbeiterin, Indien)

Auf die Frage, wie die Arbeiter*innen mit ihrem geringen Gehalt überhaupt klarkommen, antworteten die Befragten in Kambodscha, dass sie in erster Linie an Nahrungsmitteln sparen.

“ICH HABE GEKÜNDIGT. ICH WAR JEDEN TAG TOTAL ERSCHÖPFT. ”

(Ehemalige H&M Arbeiterin, Bulgarien)

Arbeiterinnen in Indien und Kambodscha ernähren sich schlechter als ihre männlichen Kollegen. “Die Kombination aus Mangelernährung und nicht endenwollender Arbeit übt Gewalt aus hinsichtlich des vorenthaltenen Lohnes und der Ausnutzung der Arbeitskraft.”³³

“WIR BRINGEN ESSEN VON ZU HAUSE MIT, DAMIT WIR GELD SPAREN KÖNNEN FÜR DIE BILDUNG UNSERER KINDER. ”

(Arbeiterin, Indien)

WIE BEEINTRÄCHTIGEN ARMUTSLÖHNE DIE FAMILIEN DER ARBEITER*INNEN?

Arbeiter*innen in allen untersuchten Ländern berichten, dass es extrem schwierig ist, Haushalt und die Versorgung der Familienmitglieder neben einem extrem anstrengenden Job überhaupt zu schultern.

Soziale oder kulturelle Aktivitäten sowie Urlaub bleiben unerreichbar.

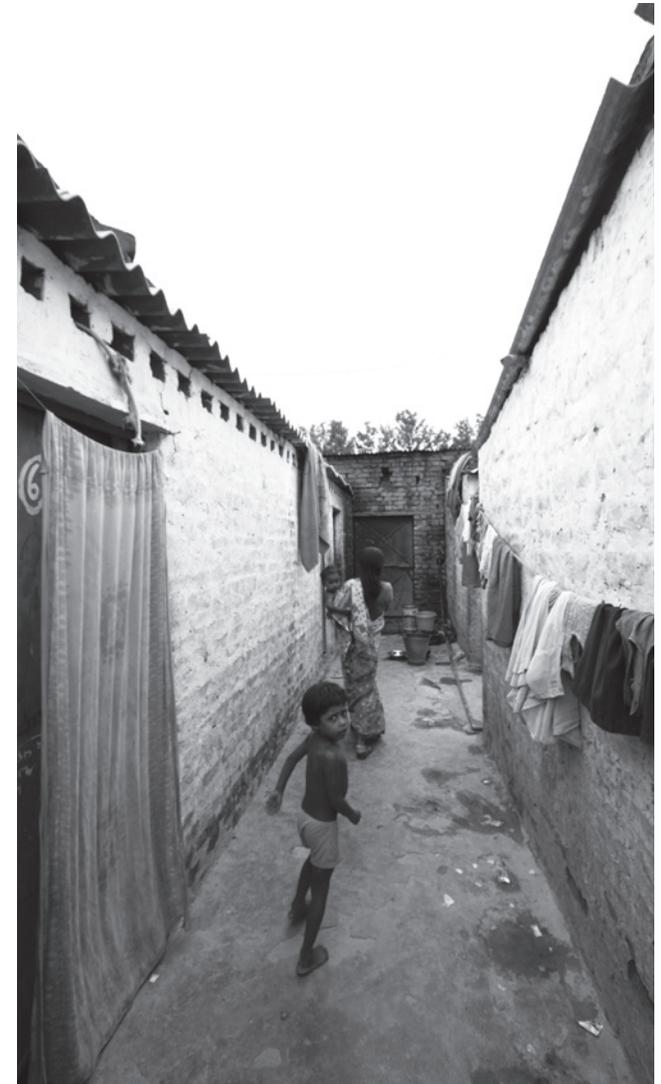
Ein 23-jähriger Arbeiter in Indien berichtete, dass er seine Hochzeit verschieben musste, da er sich nicht in der Lage fühlte, eine Familie mit seinem geringen Lohn zu ernähren.

“Meine Kinder können keine Veranstaltungen, die von der Schule organisiert werden, besuchen, weil wir sie nicht bezahlen können. Manchmal werden sie deshalb von ihren Mitschüler*innen ausgelacht. Sie machen sich über unsere armen Lebensverhältnisse lustig.”
(Arbeiter*in, Türkei)

“Ich wohne bei meinen Verwandten. Den Rest meiner Familie habe ich in unserem Heimatort zurückgelassen. Wir können es uns einfach nicht leisten, zusammen hier zu leben.”
(Arbeiter*in, Indien)

“Ich muss mir oft ein Darlehen bei meinem Arbeitgeber holen, welches ich ihm den nächsten Monat zurückzahlen muss. Ich kann meine älteste Tochter nicht in die Schule schicken, weil ich das Geld dafür nicht habe. Ich muss es nächstes Jahr wieder probieren. Wegen meines geringen Lohnes mache ich mir große Sorgen um die Zukunft meiner Kinder.”
(Arbeiter*in, Indien)

“Wir können es uns nie leisten, im Kino einen Film zu schauen. Urlaub ist undenkbar. Meine Kinder sehe ich nur sehr selten. Mein Ehemann beschwert sich, dass ich ständig müde und erschöpft bin, wenn ich nach Hause komme.”
(Arbeiter*in, Bulgarien)



HINTERGRUNDINFORMATIONEN

Was hat H&M versprochen?

2013 veröffentlichte H&M die "Roadmap towards fair living wages" (deutsch: Strategiepapier zur Umsetzung existenzsichernder Löhne) und gab damit 850,000 Arbeiter*innen die Hoffnung auf einen existenzsichernden Lohn bis 2018. Der Plan präsentierte folgende vier Strategien, welche H&M zufolge zu existenzsichernden Löhnen in der Lieferkette der Unternehmensgruppe führen sollten: 1) Die Unterstützung von Fabrikbesitzern bei der Entwicklung von Vergütungsstrukturen, die einen existenzsichernden Lohn ermöglichen. 2) Verbesserung der Einkaufspraktiken, um sicherzugehen, dass Lieferanten befähigt werden, ihren Arbeiter*innen einen adäquaten Lohn zu zahlen. 3) Aufforderung und Unterstützung der Regierungen, sich aktiv für die Berechnung eines existenzsichernden Lohnes in ihrem Land einzusetzen, einen dementsprechenden Mindestlohn einzuführen und jährliche Überprüfungen durchzuführen. 4) Unterstützung von Arbeiter*innen um sicherzugehen, dass sie Zugang zu Bildung und Qualifikation haben und ihre Verhandlungspositionen durch demokratisch gewählte Arbeitnehmervertreter*innen verbessern können

Wie hat H&M sein Versprechen geändert?

Seit 2013 hat H&M sein Bekenntnis mehrmals umgeschrieben und aktuell gibt es keine Spur mehr

von dem Versprechen auf existenzsichernde Löhne in der Unternehmenskommunikation. Darüber hinaus sind die originalen Dokumente des Strategiepapiers auf der Website von H&M nicht mehr einsehbar.³⁴

Wie setzt H&M seinen Plan um Regierungen aufzufordern, den Mindestlohn an einen existenzsichernden Lohn anzupassen?

Die anhaltenden Auseinandersetzungen um den Mindestlohn in Bangladesch scheinen hier ein als ein gutes Beispiel zu dienen, um H&M's Anstrengungen zu beurteilen. Trotz mehrfacher Appelle an H&M, eine führende Rolle unter den globalen Modemarken bei der Unterstützung der Mindestlohnforderungen der Gewerkschaften zu übernehmen, ist H&M dem nicht nachgekommen.³⁵

Obwohl der Modegigant Mitglied einer Multistakeholder- Initiative ist³⁶ welche nationale Regierungen bezüglich der Berechnung und Implementierung von existenzsichernder Löhne unterstützen soll, sind die Mindestlöhne in allen untersuchten Ländern immer noch weit entfernt von existenzsichernden Einkommen. Stattdessen profitiert der Moderiese von Subventionen und anderweitigen Unterstützungen durch Regierungen. In allen untersuchten Ländern bemühen sich die staatlichen Institutionen sehr um ein arbeitgeberfreundliches Umfeld.

So bezuschussen zum Beispiel die EU und Regierungen die Transportkosten für Arbeiter*innen zwischen ihrem zu Hause und der Fabrik.³⁷ Gleichzeitig werden Zeit und Umfang dieser Transporte vom Management gezielt ausgenutzt, um Beschäftigte noch mehr zu schikanieren.

“ Als es einmal im Winter heftig schneite, wurde der Bustransport zur Fabrik aufgrund der Wetterverhältnisse eingestellt. Wir mussten kilometerweit laufen und das mitten in der Nacht. ” (Arbeiter*in, Bulgarien)

“ Auch wenn wir unsere Arbeitsnorm einmal eher schaffen, müssen wir auf den/die letzte*n Mitarbeiter*in warten, denn erst dann fährt der Bus los. ”

(Arbeiter*in, Bulgarien)

“Auch wenn wir uns weigern würden Überstunden zu machen, kämen wir nicht nach Hause, weil das Management bestimmt wann die Busse abfahren. ”

(Arbeiter*in, Bulgarien)

Speziell Zulieferer im Bekleidungssektor profitieren vom und missbrauchen das kürzlich eingeführte „duale Ausbildungssystem“ in Bulgarien. Dieses System ermöglicht es, Auszubildende einzustellen und ihnen auf legalem Wege noch weniger als einen gesetzlichen Mindestlohn zu bezahlen. Arbeitgeber in der Bekleidungsindustrie benutzen diese Vorgehensweise oft bei allen neu eingestellten Personen. Die Arbeitgeber der bulgarischen Bekleidungsindustrie, von welchen 90% für den ausländischen Markt tätig sind, fordern aktuell Änderungen im Arbeitsgesetz, um es „flexibler und wettbewerbsfähiger“ zu machen.

“Ich würde alles tun, um meinen Kindern ein Spielzeugauto zu kaufen. Ich träume davon Tag und Nacht. Aber ich bezweifle, dass ich diesen Traum je wahr werden lassen kann. ” (Arbeiter*in, Türkei)

In der Türkei operieren diverse Lieferanten, einschließlich solcher mit ‚Gold‘-Status, in so genannten „free zones“ mit vielen Vergünstigungen und Steuererleichterungen für Unternehmen. In Indien hat die Regierung einige Gesetzesentwürfe verabschiedet, die Arbeitnehmer*innenrechte und Ansprüche

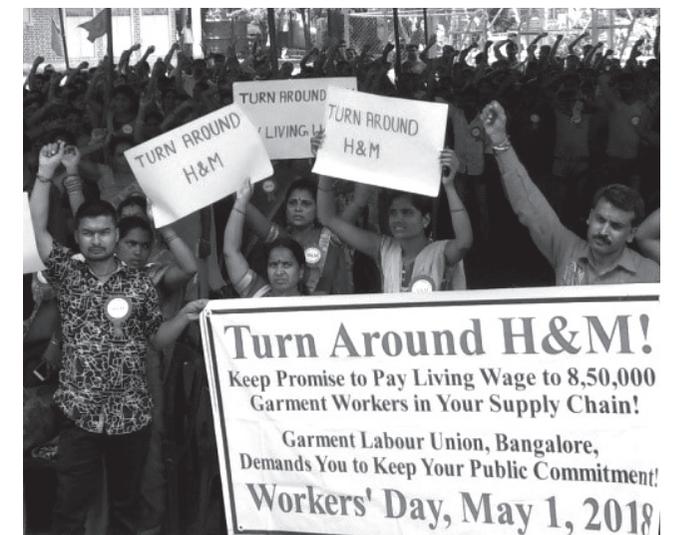
mindern. Eines dieser Gesetze sieht vor, die Zahl der Überstunden von 50 auf 100 pro Quartal³⁸ zu erhöhen. Shahi Exports Pvt. Ltd hat „aggressiv – und erfolgreich – bei der Regierung des Bundesstaates Karnataka lobbyiert, wo Shahi Unit 8 und weitere der vielen anderen Fabriken des Unternehmens ansässig sind. Shahi hat erreicht, dass ein geplanter Anstieg des Mindestlohns für Arbeiter*innen des Bekleidungssektors nicht umgesetzt wurde.“³⁹

Wie wurden diese Recherchen durchgeführt?

Über Jahre hinweg hat die Clean Clothes Campaign die menschenrechtsbezogenen Handlungen H&M's in der Bekleidungsproduktion untersucht und die Behauptungen des Unternehmens mit der Realität verglichen. Für diesen Report wurden Recherchen in Bulgarien, Kambodscha, Indien und der Türkei durchgeführt. Das Team aus Forscher*innen wählte Zulieferbetriebe aus, die unter H&M's Versprechen von 2013 fielen: Zulieferer mit ‚Gold‘- oder ‚Platin‘-Status. Zwischen März und Juni 2018 wurden Arbeiter*innen aus sechs dieser Lieferanten interviewt. Dabei wurden auch Dokumente, wie Gehaltsabrechnungen und Arbeitsverträge geprüft. Zu beachten ist, dass es bei der Feldforschung extrem schwer war, Arbeiter*innen ausfindig zu machen, die sich auf eine Interviewanfrage einließen. Die meisten Arbeiter*innen befürchteten Entlassungen oder hatten Angst vor anderen Repressalien. Dies gilt insbesondere für Bulgarien und die Türkei. Während Arbeiter*innen in Indien sich gegen die Veröffentlichung des Namens ihrer Fabrik aussprachen, waren die Arbeiter*innen aus Bulgarien, der Türkei und Kambodscha damit einverstanden, dass der Name der Fabrik offengelegt wurde.

In welchem Zusammenhang stehen diese Recherchen in der Bekleidungsproduktion zur übrigen Lieferkette von H&M?

Die CCC untersuchte Fabriken, in denen H&M- Produkte gefertigt werden, da sich das ursprüngliche Versprechen auf einen existenzsichernden Lohn auf den Produktionssektor der Lieferkette bezog. Nichtsdestotrotz ist zu bemerken, dass die Waren des Modegiganten durch zahlreiche Logistikzentren, wie zum Beispiel in Italien, bewegt werden und in Geschäften in Indien, Bulgarien, Deutschland und unzähligen anderen Ländern weltweit verkauft werden. Auch hier gibt es immer wieder Befunde, die auf schlechte Arbeitsbedingungen und niedrige Löhne auch dort schließen lassen .



FUSSNOTEN

¹ <https://about.hm.com/en/about-us/markets-and-expansion/store-count-per-brand.html>

² H&M (2013): H&M's roadmap towards a fair living wage in the textile industry.

³ H&M Group Supplier List: <http://sustainability.hm.com/en/sustainability/downloads-resources/resources/supplier-list.html> - last accessed 1/8/2018

⁴ By Joel Preston, CENTRAL, Cambodia, and Carin Leffler, Future In Our Hands, Norway: <https://cleanclothes.org/resources/national-cccs/when-best-is-far-from-good-enough-violations-of-workers2019-rights-at-four-of-h-m-best-in-class-suppliers-in-cambodia>

⁵ $900 / (176 + 4 \text{ weeks} \times (5 \times 4 \times 1,5 + 24 \times 1,75 \text{ overtime premium})) = 1,94 \text{ BGN per hour}; 1,94 \times 176 = 341 \text{ BGN earned wages within regular working hours of 176 per month.}$

⁶ $507 / (176 + 4 \text{ weeks} \times (5 \times 4 \times 1,5 + 24 \times 1,75 \text{ overtime premium})) = 1,09 \text{ BGN hourly wages!}; 1,09 \times 176 = 192 \text{ BGN net monthly wages within regular working hours}$

⁷ All EUR and USD conversions according to Oanda 15 May 2018 (time of research) if not otherwise stated

⁸ $507 / (176 + 4 \text{ weeks} \times (5 \times 4 \times 1,5 + 24 \times 1,75 \text{ overtime premium})) = 1,09 \text{ BGN hourly wages!}; 1,09 \times 176 = 192 \text{ BGN net monthly wages within regular working hours}$

⁹ The gross minimum wage is 510 BGN.

¹⁰ = 60% of 880 BGN (December 2017) NSI. 2018. Average monthly wages and salaries of the employees under labour contract in 2017. Available at: <http://www.nsi.bg/bg/content/3928/%D0%BD%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BD%D0%BE-%D0%BD%D0%B8%D0%B2%D0%BE>. Last accessed 15 April, 2018. – EUR and USD conversions Oanda 15 Dec 2017

¹¹ At-risk-of-poverty threshold, two adults with two children younger than 14 years, 2017 (EU statistics on income and living conditions (EU-SILC) – source: Republic of Bulgaria, National statistical institute NSI: Poverty and Social Inclusion Indicators – National Level, <http://www.nsi.bg/en/content/8294/poverty-and-social-inclusion-indicators-national-level>, last accessed 24 June 2018; calculation: $8.848 \text{ BGN} / 12 = 737 \text{ BGN} / \text{month}; 4524 \text{ EUR} / 12 = 377 \text{ EUR}$ – Conversion into EUR and USD Oanda 1 July 2017

¹² OffNews. 2017. CITUB Ask for a Minimum Wage of 800 BGN. Available at: <https://offnews.bg/obshtestvo/knsb-poiska-800-leva-minimalna-zaplata-654390.html>. Last accessed 15 April, 2018. According to CITUB since there is an annual 4.5-5 % rise in GDP in Bulgaria, this should be translated in an average rise of monthly wage 120-150 BGN, as well as 50-60 BGN annual rise in minimum wage.

¹³ According to trade union confederation Podkrepa, if productivity is twice less than EU average and wages are five times less, that means wages in Bulgaria are undervalued two and a half times. Therefore, according to Podkrepa, realistically minimum wage should be at least 1000 BGN or more until the end the term of the current government, which should be 2021. News. bg. 2017. KT Podkrepa Ask for a Minimum Wage of 1000 BGN. Available at: <https://news.bg/finance/1000-leva-minimalna-rabotna-zaplata-iskat-ot-kt-podkrepa.html>. Last accessed 15 April, 2018.

¹⁴ According to interviewees and numbeo data where workers estimation was unrealistically low or where workers could not give an estimate. https://www.numbeo.com/cost-of-living/country_result.jsp?country=Bulgaria; accessed 14/5/2018

¹⁵ Bulgarian trade union KNSB/CITUB's Institute for Trade Union and Social Studies calculation of minimum costs for a decent life / a minimum living wage; the calculation includes expenses for food, housing, utilities (electricity, heating, water), healthcare, education, transportation and vacation, but no clothing, culture, communication, and savings for emergencies. Source: <http://www.knsb-bg.org/index.php/%D0%B2%D1%81%D0%B8%D1%87%D0%BA%D0%B8-%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8/522-%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8-%D0%B7%D0%B0%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%89%D0%B0%D0%BD%D0%B5-%D0%BD%D0%B0-%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/4778-2340>

¹⁶ All EUR and USD conversions according to Oanda 15 March 2018 (time of research) if not otherwise stated

¹⁷ Trade union Türk-İş for 2018: <https://bit.ly/2Kb2FGU>, December 2017 – Conversions into EUR and USD: Oanda 15/12/2017

¹⁹ For 4 persons household, Turkey Kamu-Sen Research and Development Center: <https://bit.ly/2MjCzhM> - Oanda 15 June 2017

²⁰ For 4 persons household, trade union confederation Türk-iş, Türk-iş Research: <https://bit.ly/2Mn8M7Q> / <http://www.turkis.org.tr/default.asp> - Oanda 15 Feb 2018

²¹ According to interviewees and numbeo data where workers estimation was unrealistically low or where workers could not give an estimate. https://www.numbeo.com/cost-of-living/country_result.jsp?country=Bulgaria; accessed 14/5/2018

²² International Labour Organisation (ILO). "Trends in Cambodian garment and footwear prices and their implications for wages and working conditions" Cambodian Garment and Footwear Sector Bulletin, No. 4. Phnom Penh: ILO. 2016 Figure 7: Nominal and real minimum wage (Cambodian garment and footwear sector) page 4

²³ An average monthly wage before overtime of 223 USD equals 1.07 USD per hour – 223 / 208 standard work hours per month. 1.07 USD x 1,5 x 41 hours average overtime = 66 USD.

²⁴ All EUR and USD conversions according to Oanda 15 June 2018 (time of research) if not otherwise stated

²⁵ Legal changes in 2018 have shifted mandatory contributions to the National Social Security Fund entirely to the employer (gross = net).

²⁶ Oanda 1 May 2018

²⁷ Oanda 1 July 2017

²⁸ All EUR and USD conversions according to Oanda 15 March 2018 (time of research) if not otherwise stated

²⁹ Rs. 18,000 per month has been accepted by the Government of India as the new minimum wage for Central Government employees.

³⁰ Oanda 1 July 2017

³¹ <https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2018/06/WRC-Assessment-re-Shahi-India-6.20.18.pdf>

³² <https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2018/06/MoU-KOOGU-Shahi-8-Union-office-bearers-with-the-management.pdf>

³³ Asia Floor Wage Alliance, CENTRAL, Global Labour Justice, Sedane Labour Resource Centre, Society for Labour and Development: „Gender Based Violence in the H&M Garment Supply Chain, WORKERS VOICES FROM THE GLOBAL SUPPLY CHAIN: A Report to the ILO 2018“. Page 7 - <https://asia.floorwage.org/workersvoices/reports/gender-based-violence-in-the-h-m-garment-supply-chain>

³⁴ Details are available in a separate document, see FAQs at www.turnaroundhm.org

³⁵ <https://actonlivingwages.com/>

³⁶ <https://turnaroundhm.org/2018-07-10/>

³⁷ Unified Management Information System for the EU Structural Instruments in Bulgaria. Providing grants for organized transport to and from the workplace for employees of KOUSH GROUP. Available at: <http://umispublic.government.bg/srchProjectInfo.aspx?id=107072>.

³⁸ <https://www.firstpost.com/business/lok-sabha-passes-bill-to-double-overtime-hours-for-factory-workers-2947942.html>

³⁹ <https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2018/06/WRC-Assessment-re-Shahi-India-6.20.18.pdf> - page 3



Diese Veröffentlichung ist Teil der Kampagne "Turn Around, H&M!" / „Krieg die Kurve, H&M!“, die von der Clean Clothes Campaign koordiniert und vom International Labour Rights Forum sowie wemove.eu aktiv unterstützt wird.

saubere-kleidung.de/turnaroundhm
turnaroundhm.org

#TurnAroundHM #LivingWageNow

Autorin: Dr. Bettina Musiolek (Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsen / Clean Clothes Campaign)

Forscher*innen: Madlen Nikolova, Georgi Medarov (Bulgaria); Varduhi Balyan, Tayfur Onat (CCC Turkey); Society for Labour and Development (India); Len Leng (Cambodia)

Photos: p. 4 - Georgi Sharov, p. 5 - Yevgenia Belorusets, p. 7 - Martin De Wals, others - Clean Clothes Campaign

Design und Layout: Devi Adamo

Editor: Neva Nahtigal

Korrektur: Helen Gimber

Deutsche Übersetzung: Vivien Tauchmann

Kontakt Recherchen: bettina.musiolek@einwelt-sachsen.de

Kontakt Kampagne: info@turnaroundhm.org

Disclaimer:

Photographs used in this publication do not portray any of the interviewed workers or their workplaces (except p. 4).

SEPTEMBER 2018