

## **Die globale Bekleidungsindustrie und die informelle Wirtschaft: Zentrale Problemfelder für Akteure auf dem Feld von Arbeitsrechten**

*Autorin: Nina Ascoly  
September 2004*

### **Was dieser Beitrag bezweckt**

Dieser Beitrag wurde anlässlich einer Fachtagung zum Thema „Kampagnenstrategien zur informellen Arbeit in der globalen Bekleidungsindustrie“ verfasst, die die Clean Clothes Campaign (CCC), das International Restructuring Education Network Europe (IRENE) und die Evangelische Akademie Meißen am 23. – 25. September 2004 in Meißen durchgeführt haben.<sup>1</sup>

Da die Rolle der informellen Wirtschaft in der Bekleidungsindustrie stetig zunimmt, bemühen sich immer mehr Arbeitsrechtsorganisationen und Netzwerke, die ihr Hauptaugenmerk auf die Bedingungen in der Bekleidungsindustrie legen, sich aktiver für die Probleme der dort beschäftigten ArbeiterInnen einzusetzen. Ziel der Fachtagung war es, die AktivistInnen für die Rechte der Erwerbstätigen in der Bekleidungsindustrie mit denjenigen zusammenzubringen, die den informellen Zweig dieser Industrie untersuchen bzw. die Selbstorganisation der ArbeiterInnen unterstützen. Es sollte Raum für einen unmittelbaren Informations- und Erfahrungsaustausch geschaffen werden, um es den interessierten Organisationen zu ermöglichen, Strategien für Solidaritätskampagnen zu entwickeln, die der Realität und den tatsächlichen Bedürfnissen der informellen ArbeiterInnen entsprechen. In diesem Sinne sollte es gelingen, den Dialog mit allen diesen AkteurInnen zu vertiefen und einen weiteren Schritt auf dem Weg zu einer gemeinsamen Aktionsagenda, vielleicht sogar zur Formulierung konkreter Kampagnenziele und Strategien für die Unterstützung der in der Bekleidungsindustrie informell erwerbstätigen Frauen zu machen.

Der Begriff „informelle Wirtschaft“ bezeichnet eine Vielfalt von Beschäftigungsformen und Erwerbstätigen; und nicht selten herrscht Unklarheit hinsichtlich der gebräuchlichen Terminologie zur Beschreibung der informellen Wirtschaft und ihrer Probleme, der Bedürfnisse und Erfahrungen der in unterschiedlichsten Verhältnissen Erwerbstätigen. Da die TagungsteilnehmerInnen sich diesen Fragen aus unterschiedlicher Sicht

---

<sup>1</sup> Eine erste Fassung erhielten die Mitglieder des Internationalen Organisationskomitees. Die Autorin dankt allen denen, die ihre Meinungen und Hinweise dazu übermittelten.

nähern, erscheint ein kurzer Überblick angebracht, in dem allgemeine Hintergrundinformationen über die informelle Ökonomie und die Bekleidungsindustrie sowie der bisherige Diskurs über die Rechte der in der informellen Wirtschaft Erwerbstätigen zusammengefasst sind, um ihn dann erwartungsgemäß während der Fachtagung weiterzuführen.

## 1. Was ist „informelle Wirtschaft“?

Der Begriff „informelle Wirtschaft“ (im Gegensatz zum früher gebräuchlichen „informellen Sektor“) bezieht sich auf Erwerbstätige und Unternehmen, die unter den rechtlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen weder anerkannt, noch geschützt sind und daher in hohem Maße verletzlich sind (IAO, 2002).<sup>2</sup> Informell Erwerbstätige arbeiten oft ohne verbindliche Lohnvereinbarung, verdienen wenig (ein Arbeitseinkommen, das unter dem gesetzlichen Mindestlohn liegt und ihre Existenz nicht absichert), erhalten ihren Lohn nicht fristgerecht, haben keinen Arbeitsvertrag und keine regulären Arbeitszeiten, sind ausgeschlossen von sozialer Grundsicherung wie Kranken- oder Arbeitslosenversicherung und stehen außerdem im Abseits des Interesses der meisten staatlichen, politischen oder gewerkschaftlichen Organisationen.

Der Begriff „informeller Sektor“ - Anfang der 70-er Jahre von der IAO eingeführt und z.T. immer noch benutzt – wird heute als irreführend betrachtet, weil er einerseits die Vielfalt und Komplexität der Beschäftigungsarrangements und Prozesse verschleiert und andererseits den Trugschluss zulässt, diese Prozesse beschränkten sich auf einen Sektor oder eine Industrie. Das Sektorenkonzept suggeriert eine Dichotomie von „formell“ und „informell“, während in der Praxis, wie die IAO bemerkt (2002: 8), über Subcontracting-Vereinbarungen ein Kontinuum zwischen beidem existiert. Möglich sind formelle Beschäftigungssituationen, in denen ArbeiterInnen unter informellen Bedingungen, z.B. ohne Arbeitsvertrag an einem formellen Arbeitsplatz, beschäftigt werden. So hat das Committee for Asian Women festgestellt, dass „immer häufiger ArbeiterInnen im sog. informellen Beschäftigungsverhältnis Seite an Seite am selben Ort mit ArbeiterInnen tätig sind, die formell eingestellt worden sind“ (CAW, 2001a: 2).

Die Begriffe „informelle Beschäftigung“, „nicht regulierte“, „nicht geschützte“, „ausgeschlossene“, „atypische“ und „prekäre Beschäftigung“ werden

---

<sup>2</sup> Die IAO betrachtet die informelle Wirtschaft als eine Vielzahl marginalisierter Wirtschaftseinheiten sowie Erwerbstätiger, die typischer Weise durch erhebliche Sicherheitsdefizite hinsichtlich des Arbeitseinkommens, des Beschäftigungsverhältnisses, des Arbeitsschutzes, der Interessensvertretung sowie der Reproduktion von Fähigkeiten und Fertigkeiten charakterisiert sind (2002: 7-8). Entsprechend besteht die Annahme, dass, werden diese Defizite der informellen Wirtschaft reduziert, eine Umwandlung in anerkannte, geschützte, legale – und somit „formelle“ Aktivität gefördert und angemessene Beschäftigung gesichert wird. Ausführlicher – siehe IAO-Bericht.

ebenfalls oft und austauschbar benutzt, um die Lage der Erwerbstätigen in der informellen Wirtschaft zu beschreiben. Jeder dieser Begriffe betont eine unterschiedliche Nuance, deren Wahl weltanschaulich determiniert ist.

## **2. Die informelle Wirtschaft ist global und im Wachstum begriffen**

Die informelle Wirtschaft wächst und ist keinesfalls auf bestimmte Regionen oder Kategorien von Ländern begrenzt.

„...Die informelle Wirtschaft wächst in beinahe jedem Winkel des Erdballs, einschließlich der Industriestaaten rapide an“, berichtet die IAO (2002: 5). „In den letzten Jahren ist in den Entwicklungs- und Transformationsländern ein Großteil der neuen Arbeitsplätze in der informellen Wirtschaft entstanden.“

Dennoch ist es schwierig, präzise Angaben über die informelle Wirtschaft ausfindig zu machen. Die Staaten definieren informelle Beschäftigung auf unterschiedliche Art und Weise, so dass die gesammelten Daten nur teilweise die Spannbreite der tatsächlichen informellen Aktivitäten widerspiegeln. So beziehen sich die auf nationaler Ebene erhobenen Daten größtenteils nur auf die Personen, deren Haupt- bzw. einziger Job in der informellen Wirtschaft sind, womit alle diejenigen außer Acht gelassen werden, die hier einer zweiten Beschäftigung nachgehen und deren Anzahl in einzelnen Ländern sehr groß sein soll. Auch die Datenquellen unterscheiden sich von Land zu Land: in manchen Ländern werden Erhebungen zur informellen Beschäftigung nur in Städten oder Ballungsgebieten gemacht (Husmanns & Du Jeu, 2002).

Der Internationale Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) gibt an, dass „25% der arbeitenden Weltbevölkerung in der informellen Wirtschaft aktiv sind und 35% des Weltbruttosozialprodukts erwirtschaften“ (2004:1). Der Weltentwicklungsbericht der Weltbank von 2001 schätzt für Lateinamerika und die Karibik den Anteil der nicht-landwirtschaftlichen informellen Beschäftigung auf 57%, für Afrika – auf 78% und für Asien – auf 45 - 85% (Charmes zitiert in WIEGO, 2004b). Dennoch ist Women in Informal Employment Globalizing and Organizing (WIEGO), eine Organisation, die die informelle Wirtschaft intensiv untersucht, der Auffassung, dass die offiziellen Statistiken deren Ausmaß und wirtschaftlichen Beitrag aller Wahrscheinlichkeit nach unterschätzen (2004b).<sup>3</sup>

Das ganze Ausmaß der informellen Wirtschaft kann man erahnen, wenn man die Zahl allein der HeimarbeiterInnen, von denen viele an der informellen Wirtschaft beteiligt sind, in Betracht zieht. Lt. HomeNet, einem internationalen solidarischen Netzwerk, das sich der Interessensvertretung, der Organisierung

---

<sup>3</sup> 1997 wurde WIEGO von der Internationalen Expertengruppe zum Thema “Statistik des informellen Sektors” –der sog. „Delphi-Gruppe“ – mit der Ausarbeitung von Konzepten, Maßnahmen und Methoden für bessere Informationen über den informellen Sektor beauftragt. Dieses Projekt generierte fünf Studien und mehrere Empfehlungen, deren Zusammenfassung auf WIEGOs Internetseite zu finden sind (<http://www.wiego.org/textonly/areas5.shtml>).

und Unterstützung von HeimarbeiterInnen in vielen Teilen der Erde widmet, handelt es sich dabei weltweit um 300 Millionen. Daneben gibt es noch viele andere Erwerbstätige und Arbeitsarrangements in der informellen Wirtschaft.

### **3. Die Bedeutung der informellen Wirtschaft für die Bekleidungsindustrie**

Auch in der Bekleidungsindustrie ist eine verstärkte Tendenz zur Informalisierung zu beobachten. In die Herstellung von Bekleidung sowohl für einheimische Märkte als auch für den Export kann durchaus Produktion in der informellen Wirtschaft eingegliedert sein.

Weltmarktproduzenten setzen auf die Informalisierung, um Kosten zu sparen und konkurrenzfähig zu bleiben. Weltweit gibt es einen Trend zur Reorganisation der Bekleidungsherstellung, d.h. zu steigender Flexibilität und Dezentralisierung durch den Einsatz verschiedener Formen von Unterauftragsvergabe (Sub-Contracting). Scheinbar steht dieser Trend im Widerspruch zu der gegenwärtigen Konsolidierung in der Bekleidungsindustrie, bei der Markenfirmen bzw. Handelshäuser bei immer weniger Unternehmen aus immer weniger Ländern einkaufen.<sup>4</sup>

Nichts desto trotz kommt es häufig vor, dass Subcontracting-Arrangements getroffen werden, bei denen die informelle Wirtschaft zum Einsatz kommt. Wie bei einer Sanduhr werden die enorm vielen Aufträge an eine immer geringere Anzahl von Einkaufsbüros oder multinationale Produktionsunternehmen vergeben, die diese dann auf eine enorme Anzahl von Lieferfirmen verteilen, welche ihrerseits auf riesige Netzwerke von Unterauftragnehmern zurückgreifen. Die Letzteren wiederum operieren teilweise in der informellen Wirtschaft und nutzen ebenfalls die vielfältigsten Arrangements.

### **4. Die unterschiedlichen Formen informeller Arbeit**

Die Bekleidungsindustrie beschäftigt informell HeimarbeiterInnen ohne ein anerkanntes, geschütztes Arbeitsverhältnis und ebenso KleinstunternehmerInnen, die es nicht schaffen, die bürokratischen Hürden vor der Legalisierung zu überwinden, sowie deren Beschäftigte. Es existieren diverse andere Formen informeller Arbeit, so z.B. Frauen, die für den lokalen Markt nähen und keinen Arbeitgeber haben. Diese beschaffen ihre Ausgangsprodukte selbst, stellen Kleidung her und vermarkten sie auch.

---

<sup>4</sup> Während der IAF World Apparel Convention im Juni 2003 teilten Weltmarktfirmen wie Hugo Boss, Gap, JC Penney, Liz Claiborne und Wal-Mart mit, dass sie früher in mehr als 50 Ländern herstellen ließen, deren Zahl aber zurückgeht. Heute sourcen sie in ungefähr 30 – 40 Ländern und bald schon werden nicht mehr als 10 übrig bleiben. Die Tendenz gehe zu wenigeren, größeren Lieferanten. (just-style.com (2003) "Der Weltbekleidungskonvent stellt Quotenfreiheit in den Mittelpunkt", 8. Juli) Eine stärkere Konsolidierung der Bekleidungsproduktion wurde auch im Zusammenhang mit dem Auslaufen des Welttextilabkommens bis Ende 2004 erwartet (SOMO, 2004).

Die Organisationen, die auf Einladung von CAW im Jahr 2002 Fragen der informellen Beschäftigung in Asien diskutierten, vertraten die Ansicht, dass es wichtig sei zu unterscheiden zwischen Erwerbstätigen mit einem identifizierbaren Arbeitgeber (z.B. ZeitarbeiterInnen, VertragsarbeiterInnen, LeiharbeiterInnen, die von Jobagenturen auf eine bestimmte Zeit an Unternehmen vermittelt werden) und anderen wie HeimarbeiterInnen, die entweder keinen oder ständig wechselnde Arbeitgeber haben, egal, ob sie „auf eigene Rechnung“ oder unter Vertrag arbeiten. Auf eigene Rechnung beschäftigt sind Einzelpersonengewerbe bzw. Familiengewerbe mit unbezahlten FamilienarbeiterInnen.

Wichtig ist zu begreifen, dass die informelle Arbeit in der Bekleidungsindustrie bis hinein in die regulären, formell operierenden Fabriken anzutreffen ist und nicht auf informelle Arbeitsplätze wie z.B. bei der Heimarbeit beschränkt ist.

Hier einige Beispiele für informelle Beschäftigungsarrangements in der Bekleidungsindustrie: <sup>5</sup>

- Aufträge werden an kleine Schneidereien und HeimarbeiterInnen gegeben; sie haben keine regulären Arbeitsverträge und stehen wenig oder gar nicht im Schutz des Gesetzes bzw. von Gewerkschaften. VorarbeiterInnen aus Fabriken sind es, die mitunter als Distributeure auftreten und außerhalb der Fabrik Arbeit verteilen. Die Frauen führen nur bestimmte Arbeitsschritte aus und erhalten dafür weniger Lohn und Sozialleistungen als vom Gesetz vorgeschrieben. Sie können oder dürfen sich nicht gewerkschaftlich organisieren.
  
- Der/die FabrikbesitzerIn oder –managerIn gründet ein neues Unternehmen innerhalb eines bestehenden und stellt neue ArbeiterInnen ein. Diese verdienen mitunter weniger als die KollegInnen in der ersten Fabrik und erhalten nicht die gleichen Leistungen.
  
- Der Fabrikbesitzer leiht bei einem anderen Unternehmen, einer Agentur oder einer Einzelperson ProduktionsarbeiterInnen aus; doch gelten diese nicht als im Unternehmen beschäftigt, sie sind befristet und auf ungewisse Zeit eingestellt. Somit gibt es in den **Produktionslinien** auch ArbeiterInnen, die nicht bei dem Unternehmen angestellt sind, dem die Fabrik gehört, sondern bei jemand anderem (oder verschiedenen anderen). Die Situation ist vergleichbar mit der von Leuten, die bei einer Job- oder Leiharbeitsfirma angestellt sind. Doch im Gegensatz zu Jobagenturen, die in der Regel legal tätig sind, halten sich die Vermittler von Arbeit auf Zeit in der Nähbranche selten an die Gesetze. Mitunter gibt es nicht einmal für Nachtschichten denselben Lohn wie der, den die direkt in der Fabrik Beschäftigten bekommen. Solche ArbeiterInnen können keiner Gewerkschaft beitreten und

---

<sup>5</sup> Die Beispiele sind der Untersuchung von Unterauftragsketten entnommen, die Women Working Worldwide (WWW, 2003) durchgeführt hat. Siehe u.a. den Bericht von Friends of Women (FOW) über Thailand.

nicht an gewerkschaftlichen Aktivitäten teilnehmen. Oft fehlen Gesetze zu ihrem Schutz.<sup>6</sup>

- ArbeiterInnen sind in einer Fabrik beschäftigt, die offiziell nicht existiert. Die Jobs sind nicht gemeldet und rechtlich ungeschützt; die ArbeiterInnen werden unter dem gesetzlich festgelegten Minimum entlohnt.<sup>7</sup>

## **5. Wer sind die informellen Näherinnen?**

In der Regel sind die informell Erwerbstätigen in der Bekleidungsindustrie:

- Frauen jeden Alters
- MigrantInnen, meist unangemeldet, aus dem In- und Ausland bzw. ethnischen Minderheiten angehörend
- Z.T. ehemalige oder gegenwärtige (formell erwerbstätige) FabrikarbeiterInnen
- Sich oft nicht darüber im Klaren, was ihre Tätigkeit mit den (globalen) Beschaffungsketten zu tun hat
- Oft nicht über ihre Rechte bzw. das Arbeitsrecht in ihrem Land aufgeklärt.

Es gibt keinen allgemein gültigen „Typ der informellen Näherin“ und das gilt es zu beachten, wenn man über Strategien zur Verteidigung ihrer Rechte und Solidaritätskampagnen nachdenkt.

Die Tatsache, dass die meisten informellen NäherInnen Frauen und davon wiederum viele Migrantinnen sind, wird im Folgenden näher erläutert. Diese beiden Merkmale beeinflussen die organisatorischen Bemühungen sowie die Kampagnen besonders.

## **6. Vergeschlechtlichte Prozesse pressen die Frauen in die informelle Wirtschaft**

In der informellen Wirtschaft sind Frauen generell überproportional repräsentiert: zwei Drittel der ökonomisch aktiven weiblichen Bevölkerung der

---

<sup>6</sup> In der Bekleidungsindustrie ist reguläre Leiharbeit nicht sehr verbreitet. In der Praxis kommt es häufig vor, dass ArbeiterInnen bei einem Unternehmer angestellt sind, dem die Fabrik, in der sie "zur Aushilfe" arbeiten, nicht gehört. Der CCC sind Fälle aus Thailand und Indien bekannt, wo die Erwerbstätigen in ein- und derselben Fabrik unterschiedliche Arbeitgeber haben. Was nun die Rechte und Pflichten in Bezug auf die LeiharbeiterInnen angeht, so ist zu beachten, dass, auch wenn sie von einer Agentur oder einem Agenten, der sie in die entsprechende Fabrik vermittelt hat, bezahlt werden, dennoch der direkten Kontrolle des Unternehmens bzw. der Person unterstehen, die ihre Arbeitskraft nutzen, obwohl zwischen ArbeiterIn und dem "empfangenen" Unternehmen kein direktes Beschäftigungsverhältnis besteht.

<sup>7</sup> Quelle: Information über die Textilbranche in Marokko (ICFTU, 2004b).

Entwicklungsländer arbeiten in der informellen Wirtschaft, in Afrika unterhalb der Sahara beträgt deren Anteil sogar 84% (IBFG, 2004:1).<sup>8</sup>

Die Bekleidungsindustrie ist in höchstem Maße feminisiert<sup>9</sup> und das Gleiche gilt auch für die informelle Wirtschaft in dieser Branche: ca. 75% der 11,2 Millionen formell Erwerbstätigen der weltweiten Bekleidungsindustrie sind Frauen.

Auch wenn es schwierig ist, die Größe des Nähsektors innerhalb der informellen Wirtschaft abzuschätzen, „gehen konservative Schätzungen davon aus, dass die Gesamtzahl der in der Bekleidungsindustrie Erwerbstätigen Frauen nahe bei 35 Millionen liegt“, wenn die in der informellen Wirtschaft aktiven mit hinzugerechnet werden (Shaw, 2002: 12).

Um zu verstehen, welche geschlechterspezifische Dynamik<sup>10</sup> die Frauen zur informellen Arbeit zwingt und wie deren Realität aussieht, muss man ihre Lage durch die „Geschlechterlinse“ betrachten. Wer sie strategisch in ihrem Kampf für bessere Arbeitsbedingungen unterstützen will, muss die geschlechterspezifischen Prozesse berücksichtigen, die die rechtlichen, sozialen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen beeinflussen, in denen die Frauen leben und arbeiten.

Grundsätzlich beruht der Flexibilitätsansatz auf der Annahme, dass Frauen nur dazu verdienen, „nicht richtig“ arbeiten und demzufolge auch niedrigere Löhne und weniger formelle Arbeitsverhältnisse zu akzeptieren hätten. Wenn Frauen nur stundenweise oder zeitweilig arbeiten (denn ihre „richtige“ Arbeit sei die reproduktive, d.h. all die Aufgaben als Mütter, Ehefrauen, Töchter, im Haus und in der Pflege), dann ist es kulturell durchaus vertretbar, sie je nach

---

<sup>8</sup> WIEGO nimmt an, dass die offiziellen Statistiken, die das Ausmaß der informellen Wirtschaft generell unterbewerten, genauso die Beteiligung der Frauen darin unterschätzen (WIEGO, 2004b)

<sup>9</sup> Frauen werden „natürliche“ Eigenschaften nachgesagt, die sie angeblich für die Fabrikarbeit besonders geeignet machten, wie z.B. „...Finger, die von Natur aus mehr Spitzengefühl haben... eine natürliche Fügsamkeit und Bereitschaft zur Unterordnung unter straffe Arbeitsdisziplin sowie eine angeborene Eignung zu eintönigen, sich wiederholenden und ermüdenden Tätigkeiten“ (Elson and Pearson, 1981: 149). „Bei diesem Modell der Arbeitsorganisation setzen die Weltmarktfirmen, um es mit den Worten eines Industrieexperten zu sagen, ‚Frauen bei den Unterauftragsnehmern ein, weil sie von allen Robotern die flexibelsten sind!‘“ (Mitter, 1992: 3). Frauen gelten als freundlicher, unbedarfter und zurückhaltender, was ihre Rechte am Arbeitsplatz, die ohnehin meist geringer als die ihrer männlichen Kollegen sind, betrifft.

<sup>10</sup> Mitunter haben Regierungen Frauen geradezu ermutigt, in der informellen Wirtschaft tätig zu werden. So hat die Regierung Taiwans Anfang der 70-er Jahre aktiv eine „Heim als Fabrik“ – Politik betrieben, die Frauen dazu aufrief, bei sich zu Hause zu produzieren. (CAW 2001b:43).

„Notwendigkeit“ in die produktive Arbeiterschaft hinein und wieder hinaus zu katapultieren.<sup>11</sup>

Sind Frauen als Arbeiterinnen nicht „flexible genug“, kommen Vorurteile zum Einsatz, um sie wieder loszuwerden: verheiratete und schwangere Frauen und Mütter sollten nicht außer Haus arbeiten gehen, sie hätten zu viele Verpflichtungen und könnten ohnehin nicht 100% im Job geben, ganz abgesehen von den höheren Sozialleistungen.<sup>12</sup>

Ein Beispiel dafür sind die Schwangerschaftstests, die auf den Philippinen dazu dienen, werdenden Müttern Beschäftigung zu versagen.<sup>13</sup> In China wurden schwangere Sportschuh-Fabrikarbeiterinnen entlassen, um Schwangeren- und Mutterschaftsgeld zu sparen.<sup>14</sup> Daher ist es nicht ungewöhnlich, dass die Frauen in der informellen Wirtschaft älter und Mütter sind. Aus Indonesien berichtet der IBFG, dass „einer der Hauptgründe für Arbeitgeber, Frauen für Gelegenheitsarbeiten einzustellen, der ist, dass sie nicht dazu verpflichtet sind, Leistungen wie Mutterschaftsgeld zu zahlen.“ (2003: 6) Heimarbeiterinnen der Bekleidungsindustrie von Dongguan, China sind nachweislich im mittleren Alter, verheiratet, ortsansässig und mit Fabrik erfahrung. Sie wurden wegen ihrer reproduktiven Pflichten zu Heimarbeiterinnen, - entweder hatten oder erwarteten sie Kinder oder mussten sich um Familienangehörige kümmern (Wong, in WWW, 2003: 15). Dieser Art geschlechterbezogene Vorurteile führen auch zu Altersdiskriminierung. Frauen eines bestimmten Alters werden reproduktive Pflichten zu- und Flexibilität abgesprochen. Zum Beispiel werden Frauen über 25 in arbeitsintensiven Produktionszweigen Indonesiens und der Philippinen lt. Pun (1995: 30) nicht mehr eingestellt. Genauso wird in den Sportschuhfabriken Chinas verfahren (Kernaghan, 2000: 48, 54).

Hier sei angemerkt, dass diese Beispiele zwar verdeutlichen, wie die Geschlechterrollen ältere Frauen aus der formellen Wirtschaft heraus- und in die informelle hineinstoßen, in bestimmten Bereichen aber auch viele junge allein stehende Frauen ein großes Segment der informellen Arbeitskräfte bilden.

---

<sup>11</sup> Vergleiche auch Saffioti, 1975; Beechey, 1978; Vaughan, 1977 diesbezüglich zitiert bei Ruiz, V. and S. Tiano, Herausgeber, (1987) *Women on the U.S.-Mexico Border*, Allen & Unwin, Boston.

<sup>12</sup> Dieses Phänomen wird auch als "natürliche Vergeudung" bezeichnet (Elson and Pearson, 1981: 149).

<sup>13</sup> Dies ist ein Trend, der zuerst in den Freien Produktionszonen beobachtet wurde und nunmehr auch außerhalb dieser Zonen nachgewiesen wird. Vgl. Beitrag des Philippine Resource Center im Untersuchungsbericht von Women Working Worldwide über Unterauftragsketten, September 2003.

<sup>14</sup> So geschehen in der Lizhan Sportschuhfabrik, Guangdong (Kernaghan, 2000: 54).

Seit es die Exportindustrie gibt, haben Frauen dort gearbeitet und wesentlich zum Familieneinkommen beigetragen. Genauso wichtig ist der Verdienst der Frauen, die in der informellen Wirtschaft arbeiten. So gaben philippinische Stickerinnen in einer Studie an, dass die Heimarbeit für ihre Familien lebenswichtig ist, - entweder „eine große Unterstützung“ oder „die einzige Einkommensquelle“ (Ofreneo, et al, 2002: 101). In einigen Regionen Bulgariens und der Republik Mazedonien sind die in der Bekleidungsindustrie beschäftigten Heimarbeiterinnen zu durchschnittlich 60%, teilweise sogar bis zu 90% die Alleinernährerinnen der Familien (Musiolek, 2004a).

Auch wenn Frauen den Lebensunterhalt der Familien bestreiten, bedeutet das noch lange nicht, dass sie dafür die entsprechende soziale und rechtliche Anerkennung erhalten, die Männer genießen, und dass sie dieselben Vergünstigungen bekommen. Das ist z.B. in Südkorea der Fall, wenn beide Gatten zusammen leben, auch wenn sie und nicht er die Familie ernährt. So verhindert das konzertierte Zusammenspiel von geschlechterdifferenzierten Vorurteilen und Informalisierung sehr wirkungsvoll, dass Frauen die Rechte und den sozialen Schutz wahrnehmen, die ihnen gemäß nationalem Arbeitsgesetz zustehen.

Geschlechterdiskriminierung ist ein wirkungsvolles Instrument der Flexibilisierung. Tradition und Vorurteile behindern die Arbeiterinnen auf ihrem Weg, Chancen überhaupt zu beanspruchen, z.B. indem sie herkömmliche Arbeiterinnenorganisationen wie u.a. Gewerkschaften beeinträchtigen. Das beginnt schon mit dem chronischen Zeitmangel auf Grund der familiären Pflichten. Konventionelle Denkweisen sind die Ursache dafür, dass Frauen weniger Möglichkeiten für Qualifikation und Karriere offen stehen.<sup>15</sup>

Aus Furcht vor sexueller Belästigung sind Frauen weniger mobil, denn die Sorge um die eigene Sicherheit erschwert – besonders nachts – den Weg zur und von der Arbeit. Dies wird durchaus ausgenutzt, um Frauen ständig einsatzbereit zu halten, indem sie sich z.B. neben dem Fabrikgelände niederlassen oder lieber gleich zu Hause arbeiten. Stereotype Sitten machen es gesellschaftlich vertretbar, dass Manager oder Vorarbeiter Arbeiterinnen beschimpfen und beleidigen (zum Beispiel in Kambodscha, zitiert von Hall, 1999: 33).

## **7. Viele informelle ArbeiterInnen sind MigrantInnen**

---

<sup>15</sup> Eine Studie über zwei indonesische Zulieferbetriebe für Reebok fand heraus, dass obwohl Frauen mit 84% bzw. 81% die Mehrzahl der Erwerbstätigen stellten, nur Männer im Umgang mit Feuerlöschern unterrichtet worden waren (IHS, 1999: 14). Selten wurden Frauen als Vorarbeiterinnen am Band und Aufseherinnen eingesetzt. (Im Ergebnis der Studie wurde ein Programm zur Unterrichtung von Frauen im Feuerlöschern begonnen.) In Kambodscha ist die überwältigende Mehrheit der Erwerbstätigen weiblich, im Management dagegen sind fast ausschließlich Männer vertreten (Hall, 1999: 33).

Auch MigrantInnen haben Jahrzehnte lang eine wichtige Rolle in der Bekleidungsindustrie gespielt. Gemeint sind sowohl MigrantInnen aus anderen Ländern, z.B. burmesische ArbeiterInnen in der Näh- und Sportschuhindustrie (Thailands), als auch MigrantInnen innerhalb ein- und desselben Landes, z.B. Frauen aus den nördlichen und westlichen Provinzen Chinas, die in den boomenden Bekleidungs- und Schuhfabriken des Südostens Arbeit suchen. Die nationalen Arbeitsgesetze schließen die MigrantInnen in der Regel auf Grund ihres Aufenthaltsstatus aus. Zum Beispiel:

- In Singapur "sind MigrantInnen als ArbeiterInnen von den Bestimmungen des Beschäftigungsgesetzes ausgeschlossen" (CAW, 2001b: 59).
- In China haben MigrantInnen aus anderen Landesteilen, die in den Nähfabriken von Guangdong tätig sind, keinen rechtlichen Anspruch auf Sozialleistungen (Wong in WWW, 2003: 17).
- In Südkorea haben ausländische ArbeiterInnen keine Rechte, was den Arbeitsschutz betrifft (Lim et al in AMRC, 2003: 322).
- In Brunei bezieht sich der größte Teil des Arbeitsgesetzes nur auf StaatsbürgerInnen. Das bedeutet, dass über 33% der im Sultanat Erwerbstätigen von den Schutzklauseln ausgeschlossen sind. Als philippinische Näherinnen im Mai 2001 in den Streik traten, weil die Arbeitgeber ihnen die Bezahlung der Überstunden vorenthielten, wurden sie so sehr eingeschüchtert und bedroht, dass es letztlich 269 von ihnen vorzogen, sich vorfristig entlassen zu lassen und nach Hause zurückzukehren (AMRC, 2003: 70).
- In Polens informeller Bekleidungsindustrie sind viele SchwarzarbeiterInnen aus Belarus und der Ukraine beschäftigt. Sie sind nicht geschützt durch die nationalen Arbeitsgesetze (Musiolek 2004b).
- Menschen anderer Nationalität können in der Türkei zwar den Gewerkschaften beitreten, doch dürfen nur türkische StaatsbürgerInnen, die mindestens 10 Jahre im Land gearbeitet haben, in die Vorstände gewählt werden (IBFG zitiert in SOMO, 2003: 5).
- In einigen Ländern wie Taiwan und Hongkong gibt es für MigrantInnen andere Lohnsätze.
- Malaysia hat keinen nationalen Mindestlohn eingeführt, aber es gibt teilweise Vereinbarungen über einen Basislohn zwischen der malayischen Regierung und den Entsenderstaaten (FLA, 2003: 100). Als zusätzliche Hürde müssen MigrantInnen Einstellungsgebühren zahlen, um einen Job in einer Fabrik zu bekommen. Diese liegen z.B. in Taiwan zwischen 364 und 5454 USD. Die ArbeiterInnen sind oft gezwungen, sich das Geld zu überhöhen Zinsen zu leihen (FLA, 2003: 100).
- In den Vereinigten Staaten gibt es unter den BekleidungsarbeiterInnen zahllose nicht registrierte Einwanderer, die als solche auch kein Recht auf Sozialleistungen haben (Foo & Bas, 2003). Obwohl sich der Schutz der Arbeitsgesetzgebung auf alle in den USA Erwerbstätigen unabhängig ihres Einwanderungsstatus erstreckt, haben SchwarzarbeiterInnen einer Entscheidung des Obersten Gerichts der Vereinigten Staaten vom März 2002 zufolge kein Recht auf ihren

ausstehenden Lohn gemäß National Labor Relations Act, wenn sie - was nicht statthaft ist - aus Rache für ihre Teilnahme an Arbeitskämpfen gefeuert wurden. Einerseits stellt das NLRA auch die nicht registrierten ArbeiterInnen in seinen Schutz, andererseits aber hat das Gerichtsurteil von 2002 lt. National Employment Law Project (NELP) die ArbeitgeberInnen darin bestärkt zu behaupten, MigrantInnen hätten keinerlei Rechte am Arbeitsplatz. Somit wird der Immigrationsstatus als Mittel gegen Arbeitskampf und Selbstorganisationsversuche zur Durchsetzung der Rechte missbraucht (NELP, 2004).

Angesichts einer derartigen Rechtslage sind die Risiken für MigrantInnen, die sich für bessere Bedingungen einsetzen, wahrhaftig hoch. So werden in den Nähfabriken der Mae-Sot-Region in Thailand nahe der Grenze zu Burma, routinemäßig Burmesinnen beschäftigt, denn diese sind rechtlich vogelfrei und werden, sollten sie sich über die Bedingungen beschweren, sofort deportiert. So ein Fall ereignete sich im Juni 2003, als burmesische Migrantinnen bei dem zuständigen Amt für Arbeitsschutz und Wohlfahrt eine formelle Beschwerde gegen die miese Entlohnung (weniger als 50% des gesetzlichen Mindestlohns), Zwangsüberstunden u.a. einreichten. Sie wurden entlassen und über die Grenze abgeschoben. (CCC Fallstudie) Die beste Lösung sowohl für legale als illegale MigrantInnen wäre, so Thai Labour Campaign, wenn das Arbeitsgesetz auf beide Gruppen erweitert würde.<sup>16</sup>

Die Probleme von Migration und Geschlechterrolle sind miteinander verquickt, was die Tendenz zur Feminisierung der Migration nachweist. Besonders „exponiert“ ist in den letzten 20 Jahren die Migration der Frauen in Asien (Hugo, in Sen, 1999: 2).<sup>17</sup> Migrantinnen sind in Folge der Kombination von Flexibilität auf Grund ihrer konventionellen Frauenrolle sowie von Schutzlosigkeit auf Grund ihres MigrantInnenstatus als Arbeitskraft noch flexibler.

## **8. Spezifische Probleme der ArbeiterInnen in der informellen Wirtschaft**

Recherchen über die Bedingungen in der informellen Wirtschaft haben wiederholt die Aufmerksamkeit von Arbeitsrechtlern auf Folgendes gelenkt:

- 1. Keine Anerkennung und kein Schutz durch das Rechtssystem und die Behörden*

Die informellen ArbeiterInnen gelten vor dem Gesetz nicht als erwerbstätig und haben daher keinen oder wenig Anspruch auf rechtlichen und sozialen

---

<sup>16</sup> [www.thailabour.org/docs/BurmeseMigrants.html](http://www.thailabour.org/docs/BurmeseMigrants.html)

<sup>17</sup> Sen zu Folge ist die Frauenmigration früher mit Heirat oder Ausstoß/Ausbruch aus einer Gemeinschaft verbunden gewesen. Demgegenüber hat es in den letzten Jahrzehnten „eine größere Zahl von Frauen gegeben, die auf der Suche nach Arbeit und aus eigenem Antrieb migrieren, innerhalb des Landes und auch international“ (1999: 3).

Schutz. Sie arbeiten entweder ohne Vertrag oder sind nicht in der Lage, die Einhaltung des Vertrags durchzusetzen. Diejenigen, die auf eigenes Risiko oder im Familienbetrieb arbeiten, können als Selbstbeschäftigte von den Rechten und Sozialleistungen ausgeschlossen sein, auf die Erwerbstätige in einem Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis gemäß der nationalen Arbeitsgesetze Anspruch haben.

Von Land zu Land gibt es unterschiedliche Schwellen für den Versicherungsschutz in Abhängigkeit von der jeweiligen Gestaltung des Arbeitsverhältnisses. Entsprechend verschieden sind auch die Forderungen und Prioritäten der ArbeiterInnen hinsichtlich der Erweiterung der sozialen Schutzsysteme. Philippinische Heimarbeiterinnen wollen „einen eindeutigen Arbeitsvertrag mit den UnterauftragnehmerInnen und Unterstützung bei der Beantragung ihrer Mitgliedschaft im Social Security System (SSS), damit sie Ersatzleistungen im Fall von Krankheit, Mutterschaft, Arbeitsunfähigkeit, im Alter und Sterbefall bekommen können. Sie fordern, dass ihnen der Stücklohn fristgerecht gezahlt wird, und dass sie einen fairen Ausgleich für reklamierte und neu gefertigte Ware erhalten“ (Ofreneo et al, 2002: 104).

In einer Heimarbeitsstudie über Bekleidungsarbeiterinnen aus der Jakarta-Region in Indonesien heben die Autoren der Humanika Working Group zu mehrere Schwachpunkte hervor, die den Frauen zu Folge in ihren Verträgen eingebaut sind und den Rechtsschutz und soziale Absicherung verhindern. So schreibe der „Arbeitsvertrag“ die Pflichten der Heimarbeiterin und Sanktionen gegen sie fest, außer dem Lohn seien keine Rechte erwähnt; der „Arbeitsvertrag“ sei einseitig zu Gunsten des Arbeitgebers formuliert; der „Arbeitsvertrag“ werde mündlich abgeschlossen; die HeimarbeiterInnen hätten nicht die Möglichkeit, ihre Rechte durchzusetzen (Ayuni und Rudiono, 2002: 27).

Das Fehlen rechtlicher Bestimmungen zum Schutze der in der informellen Wirtschaft Erwerbstätigen kann sowohl im Zusammenhang mit dem Rechtsstatus als ArbeiterInnen, als auch dem Rechtsstatus ihres Arbeitsplatzes gesehen werden. Lt. IAO (2002: 52) liegt eine entscheidende Ursache dafür, dass informelle ArbeiterInnen nicht die Rechte gemäß Arbeitsgesetz genießen oder nicht in die Zuständigkeit der Arbeitsbehörden fallen, darin, dass sie in nicht regulierten Unternehmungen tätig sind. Im Bericht des Generaldirektors von 1991 heißt es, „ die Nichteinhaltung der Arbeitsgesetze steht deshalb im Zusammenhang mit der prekären Existenz der meisten informellen Unternehmungen in diesem Sektor, und das Problem wird sich nicht eher lösen lassen, als diese - in einem stabileren Umfeld – anfangen, gewinnbringend zu arbeiten.“

Illegale bzw. nicht registrierte Arbeitsplätze, die nicht beaufsichtigt werden und oft den Gesundheits- und Sicherheitsstandards nicht entsprechen, können für die Arbeiterinnen unsicher sein und sogar zum Tod führen. So wurden z.B. 2001 in China bei einem Feuer in einem Wohnhaus mit zwei illegalen Nähstuben drei Arbeiterinnen getötet und mehrere verletzt

(Pentland, 2002: 29). Solche tragischen Vorfälle treffen die Arbeiterinnen und deren Familien besonders hart, denn sie haben in der Regel keinen Rechtsanspruch auf Kompensierung bei Unfall, Feuer, Vergiftung u.ä.

Oft wird informell Erwerbstätigen auch das Recht verweigert, sich gewerkschaftlich zu organisieren, denn sie sind als ArbeiterInnen nicht anerkannt oder ihr Arbeitsplatz ist illegal oder zu klein, um das zuzulassen (Näheres zum Thema Organisation siehe unter 2).

Beispiele für die Lücken in der Sozialversicherung für informelle ArbeiterInnen:

- In Hongkong "gilt das Arbeitsgesetz gegenwärtig nur für solche ArbeiterInnen, die fortwährend vier Wochen lang und mindestens 18 Stunden pro Woche für denselben Arbeitgeber tätig sind. Die Tendenz geht aber zu immer mehr Gelegenheitbeschäftigung, so dass viele Frauen nur noch stundenweise oder kurzfristige Verträge bekommen und so aus den Gesetzen herausfallen" (CAW: 23).
- In der Türkei gelten die Bestimmungen des Beschäftigungssicherheitsgesetzes nicht für Betriebe mit 10 und weniger Erwerbstätigen, und das, obwohl diese im Jahr 2000 bis zu 25% aller Jobs anboten. Ein erheblicher Teil des türkischen Bekleidungssektors operiert offensichtlich in Form von nicht registrierten Betrieben. <sup>18</sup> (IBFG und FWF zitiert in SOMO, 2003: 7).
- Vor Oktober 1998 gab es in Südkorea für Erwerbstätige in Kleinunternehmen keine Arbeitslosenversicherung, und Frauen, die vorwiegend (62%) in Betrieben mit vier und weniger ArbeiterInnen beschäftigt waren, erhielten kein Arbeitslosengeld, wenn sie ihren Job verloren, - besonders viele im Zuge der Finanzkrise 1997-98. (KWWAU, 2000: 40).
- Das kambodschanische Arbeitsgesetz, das recht fortschrittlich ist, gilt nur für diejenigen, die in der formellen Wirtschaft arbeiten, also nur 25% der gesamten Arbeitskraft des Landes (Falkus and Frost, 2003: 9).
- Das ungarische Gesetz bezieht sich nur auf Rechte im Betrieb. Nur die in einem Unternehmen Arbeitenden, die dazu einen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben, können sich von Gewerkschaften vertreten lassen. Mehr und mehr ArbeiterInnen werden auf der Grundlage von zivilrechtlichen an Stelle von arbeitsrechtlichen Verträgen eingestellt. Diese sind nicht mehr geschützt durch das Arbeitsgesetz. (Tuch in Mather, 2003: 9-11).

Auch wenn sich die IAO optimistisch zeigt gegenüber Regierungen, „die bislang versäumt haben, allen ihre Erwerbstätigen jenen effektiven Schutz zuzubilligen, den die nationale Gesetzgebung gewährt“ (ILO, 2002: 48), so

---

<sup>18</sup> Nach offiziellen Angaben des türkischen Ministeriums für Arbeit und Soziale Sicherheit lag die Zahl der Erwerbstätigen in der Bekleidungs- und Textilindustrie im Juli 2002 bei ungefähr 518 000. Dagegen schätzen Gewerkschaften und Arbeitgeberverband die Zahl der in diesem Sektor Erwerbstätigen fünfmal höher auf ca. 3 Millionen (FWF in SOMO, 2003: 7).

zeichnet sich eine äußerst beunruhigende Tendenz ab und zwar in Richtung mehr Flexibilität und keineswegs in Richtung Ausdehnung des Schutzes auf mehr informelle ArbeiterInnen. Dies beweist auch der folgende Fall:

Das neue indonesische Gesetz „Manpower Act“ setzte eine gewaltige Welle der „Auslagerung“ von Beschäftigung in Gang. „Arbeitgeber jeder Art, von Fabriken bis zu Dienstleistungsunternehmen, entlassen ihre Leute, um sie danach über sog. Arbeitsagenten wieder einzustellen. Die ArbeiterInnen erhalten einen Tagessatz und das Unternehmen, das sie einstellt, kann dem Agenten sagen, welche davon nicht mehr kommen sollen. Die Agenten müssen gewisse Bestimmungen einhalten, z.B. zahlen sie Trennungsgeld und Dienstjahreszuschlag. Nicht selten muss der Erwerbstätige bei einem Wechsel Lohnausfall in Kauf nehmen, denn der letzte Arbeitgeber zahlt für den Service an den Agenten. [Es gibt] Berichte, wonach Bekleidungshersteller ganz auf das ‚outsourcing‘ umgestiegen sind und andere haben angedroht, es tun zu wollen. Das Gesetz untersagt zwar, dass Funktionen des Kerngeschäfts ausgelagert werden, doch die Unternehmer ignorieren diesen Teil des Gesetzes.“<sup>19</sup>

Es existieren aber auch Beispiele für gesetzliche Regelungen, die zumindest potentiell die Arbeitsbedingungen in der informellen Wirtschaft verbessern können. So gibt es in dem französischen Zeitarbeits- und dem kanadischen Heimarbeitsgesetz Klauseln, die eine Zusatzzahlung von 10% des allgemeinen Mindestlohnes vorsehen, damit HeimarbeiterInnen die bei der Arbeit zu Hause anfallenden unvorhergesehenen Kosten ausgleichen können (WIEGO, 2004a).

## *2. Schwierigkeiten bei der Organisation:*

Informelle ArbeiterInnen können ausgeschlossen sein von dem Recht auf freie Vereinigung. In einigen Fällen wird es den ArbeiterInnen vorenthalten, weil sie rechtlich als nicht beschäftigt gelten, in anderen – weil ihr Arbeitsplatz keinen rechtlichen Status hat. Ein Beispiel dafür ist das thailändische Labour Relations Act von 1975, das Erwerbstätige in Betrieben mit weniger als 10 ArbeiterInnen ausschließt.<sup>20</sup>

Die IAO hat alle Staaten, in denen solche Einschränkungen gelten, dazu aufgerufen, auch den informell Erwerbstätigen das Recht zu garantieren. Dazu heißt es: „In einzelnen Staaten sind Personen, die in der informellen Wirtschaft arbeiten, rechtlich nicht als Erwerbstätige und ArbeitgeberInnen

---

<sup>19</sup> E-mail an CCC von Rudy Porter, Solidarity Center Indonesia, 7. Juli 2003, mit einer Beschreibung der Situation 3,5 Monate nach Inkrafttreten des neuen Gesetzes.

<sup>20</sup> 2001 haben thailändische ArbeiterInnen dafür gekämpft, dass das Recht auf gewerkschaftliche Vereinigung auch für informelle ArbeiterInnen in dem neuen Arbeitsgesetz festgeschrieben wird. (CAW, 2001a: 34).

anerkannt bzw. es ist eine behördliche Genehmigung Voraussetzung für die Gründung einer Organisation, die diese verzögert oder verhindert. Mitunter ist eine erdrückend hohe Zahl von ArbeiterInnen dafür erforderlich, was die Gründung solcher Organisationen in der informellen Wirtschaft unterbindet. Selbstständige ArbeiterInnen sind manchmal unmittelbar von diesem Recht ausgeschlossen oder es ist ihnen per Gesetz untersagt, sich professionell zu vereinen (ILO, 2002: 45). Außerdem – wie bereits erwähnt – sind ausländische ArbeiterInnen in vielen Gastländern von den Arbeitsgesetzen nicht erfasst.

Die Erfahrungen der Gewerkschaften mit Organisationsarbeit in der informellen Wirtschaft sind begrenzt. Eine Recherche, an der sich im September 2003 27 Gewerkschaften in 22 Staaten beteiligten, belegte, dass 59% von ihnen keinerlei Erfahrung mit der informellen Wirtschaft hatte. Das lag hauptsächlich daran, dass diese ArbeiterInnen für die Gewerkschaften keine Priorität darstellten und es den Gewerkschaften für derlei Organisationsarbeit auch an Mitteln und Personal mangelte bzw. keine finanziellen Vorteile davon erwartet wurden (IBFG, 2004: 10). Niedriglöhne bedingen zugleich, dass es den informellen ArbeiterInnen schwer fällt, die Mitgliedsbeiträge aufzubringen.

Dennoch bemühen sich einige Gewerkschaften, die Organisation der informellen ArbeiterInnen voranzubringen. Das wird in der 2004-er „Gewerkschaften für Frauen, Frauen für Gewerkschaften“ – Kampagne der Global Unions deutlich (IBFG, 2004: 3), die auf informelle Arbeiterinnen abzielte und u.a. vom Marokkanischen Arbeiterbund UMT in Bezug auf Textilarbeiterinnen aufgegriffen wurde. In den letzten Jahren waren es immer wieder die Menschen- und ArbeitsrechtsaktivistInnen, die die Gewerkschaften zum Umdenken aufforderten, wenn die Organisierung der informell Erwerbstätigen anging, und dazu, neue, kreative Wege zu beschreiten, die es den informellen ArbeiterInnen ermöglichen, sich an der Bildungs- und Organisationsarbeit zu beteiligen. (Vgl. Horn in Mather, 2003: 15-17).

Andererseits verhalten sich die ArbeiterInnen in der informellen Wirtschaft den Gewerkschaften gegenüber durchaus skeptisch, haben diese doch ursprünglich die Informalisierung ihrer Jobs zugelassen (Bennett, 2003: 26). Angst ist ebenfalls ein wichtiger Faktor, der es verhindert, dass die ArbeiterInnen ihre Arbeitsbedingungen untereinander, geschweige denn mit AktivistInnen besprechen.

Des Weiteren ist es sehr schwierig, die ArbeiterInnen zu lokalisieren, denn informelle ArbeiterInnen und Arbeitsplätze sind mitunter isoliert und auch sehr mobil.

Die Arbeiterinnen haben oft nur beschränkt Zugang zu Telefon und Fax, so dass die – sehr zeitaufwendige – Kommunikation nur durch persönliche Kontakte aufrechterhalten werden kann. Das bestätigte auch die südafrikanische Gewerkschaft SACTWU, als sie informelle ArbeiterInnen als Mitglieder warb. Gerade diese neuen Mitglieder benötigten mehr und

ständige Betreuung und tatkräftigere Unterstützung als die ArbeiterInnen der formellen Wirtschaft. Dieser Art Organisationsarbeit war wesentlich ressourcenintensiver. (Bennett, 2003: 26-27).

### 3. *Mangelnde Visibilität:*

Aus einer ganzen Reihe von Gründen, u.a. weil sie nicht organisiert sind, werden die Belange der BekleidungsarbeiterInnen in der informellen Wirtschaft nicht wahrgenommen. Deshalb ist es schwierig, auf die rechtlichen und normativen Lücken aufmerksam zu machen, unter denen sie leiden.

### 4. *Instabile Arbeitsverhältnisse*

### 5. *Wenig Zugang bzw. kompletter Ausschluss von der öffentlichen Infrastruktur, Leistungen und anderen*

### 6. *Abhängigkeit von einem informellen, häufig ausbeuterischen institutionellen Umfeld für den Zugang zu Information, Markt, Kredit, Fortbildung und sozialer Sicherung*

### 7. *Armut*<sup>21</sup>

## **9. Ist flexibel und informell immer negativ?**

Flexibilisierung durch Informalisierung wurde schon deshalb als positiv für die Arbeiterinnen betrachtet, weil sie dadurch Erwerbs- und Reproduktionsarbeit besser vereinbaren können<sup>22</sup>, und alternativ als negativ auf Grund der sehr schlechten Charakteristika informeller Erwerbstätigkeit wie Niedriglohn,

---

<sup>21</sup> Vgl. hierzu den Bericht des Regional Workshop on Women Workers in Informal Work, 6. – 8. November 2001, veranstaltet von CAW und HomeNet Thailand. Die TeilnehmerInnen definierten die Bedürfnisse der Frauen in der informelle Wirtschaft wie folgt: Selbstvertrauen und Identität als Arbeiterinnen, Zugang zu Krediten, wirtschaftliche und politische Selbstbestimmung, mannigfaltige Organisation, Neudefinition der existierenden Strukturen, Solidarität, Interessenvertretung, Veränderung der juristischen Rahmenbedingungen, Widerstand und Politikwandel, Forschung und Information u.a.m. (2001: 50-52). Vgl. auch Ayuni und Rudiono, 2002: 18 (Überblick über die Probleme indonesischer HeimarbeiterInnen einschl. der in der Bekleidungsindustrie beschäftigten in der Jakarta-Region. Frühere Recherchen zeigten, dass Gelegenheitsarbeiterinnen regelmäßige Arbeit (und Lohn) sowie ein höheres Einkommen als Grundbedürfnisse sehen (Baud, 1994, mit Bezug auf Beneria & Roldan 1989).

<sup>22</sup> Entsprechend wird argumentiert, dass sich formelle Arbeit strukturell an dem Mann als Arbeiter ausrichte und die Bedürfnisse von Frauen nicht berücksichtige. Mit der Wahl informeller Beschäftigung würde frau selbstbestimmend aktiv werden. Näheres dazu u.a. bei CAW 2001: "Women Workers in the informal economy and organizational challenges – a perspective", veröffentlicht in der Dokumentation zum Regional Workshop on Women Workers in Informal Work, 6. – 8. November 2001, Bangkok.

Isolation, geringere Organisationsmöglichkeiten, weniger Einfluss auf Arbeitgeber, fehlender Rechtsschutz usw.

Die Gewerkschaften, die sich mit der Informalisierung auseinandersetzen, fordern häufig die Umwandlung von informeller in formelle Tätigkeit. Doch kann und sollte die Abschaffung von Heimarbeit tatsächlich das Ziel sein? Wie können die Frauen jene Aspekte des „Flexiblen“ und „Informellen“ bewahren, die ihnen wertvoll sind? Diese Frage bringt uns wiederum zu der Notwendigkeit zurück, die geschlechterspezifisch bedingten Aspekte im jeweiligen Kontext der informellen Wirtschaft besser zu verstehen und zu berücksichtigen.

Heimarbeiterinnen sehen die Erwerbstätigkeit zu Hause durchaus positiv. So verwiesen philippinische Heimarbeiterinnen auf solche Vorteile wie „ein Einkommen zu verdienen und dennoch bei den Kindern und im Haus sein zu können, die Fertigkeiten im Nähen und Sticken einzusetzen, die Frauen traditionell beigebracht bekommen, durch den Verdienst mehr Achtung vor sich selbst und mehr Selbstvertrauen zu erlangen.“ Sie erklärten auch, dass sie durch ihr eigenes Einkommen „... das Gefühl bekommen, etwas für ihren Eigenbedarf kaufen zu dürfen (außerhalb des kollektiven Familienbedarfs), und dass sie eine stärkere Verhandlungsposition gegenüber den Ehemännern oder Partnern erlangten“ (Ofreneo et al, 2002: 100-101). Heimarbeiterinnen der Bekleidungsindustrie von Dongguan, China, bezeichneten „das Arbeiten zu Hause als freier denn in der Fabrik“. Sie können selbst entscheiden, wann sie arbeiten und wann nicht, und sie empfinden weniger Druck. Wer in der Fabrik flinker arbeitet, bekommt einen geringeren Stücklohn (WWW, 2003:15-16). In Bulgarien erklärte eine Frau, die mit drei anderen ehemaligen Fabrikarbeiterinnen ein kleines Atelier führt, sie würde die Arbeit in eigener Regie vorziehen, weil sie nicht mehr den Erniedrigungen des Arbeitgebers ausgesetzt sei. (CCC, 2001: 30).

Andererseits wiederum, berichten Frauen, dass es gerade die unmittelbare Nähe zu den Kindern ist, die die Heimarbeit besonders erschwert<sup>23</sup>. Die Tatsache, dass zu Hause in der Nähe von Kinder gearbeitet wird, die vielleicht ebenfalls mitarbeiten, läßt Kinderarbeit vermuten, - ein weiteres wichtiges Problem im Zusammenhang mit der informellen Wirtschaft.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Vgl. Winnies Geschichte, zweifache Mutter, die von China nach Australien auswanderte und dort in der Bekleidungsindustrie als Heimarbeiterin tätig wurde. Wenn sie Eilaufträge bekam, konnte sie sich nicht vernünftig um die Kinder kümmern. Außerdem staubte der Stoff so stark, dass sie und die Kinder häufig davon krank wurden. Das machte sie ratlos und sie würde ihren Job am liebsten aufgeben, aber eine andere Verdienstmöglichkeit gab es nicht und die Familie war auf das Geld angewiesen (FairWear, 2004a).

<sup>24</sup> Vgl., den Fall der Nguyen-Familie, aus Vietnam nach Australien eingewandert, deren vier Kinder im Alter von drei bis achtzehn alle zu Hause bei der Herstellung von Kleidung mitarbeiten. Während die Eltern in Heimarbeit 12 bis 14 Stunden täglich an sieben Wochentagen für etliche

Unter Bezug auf Asien schlussfolgert Sen: „Heimarbeit bietet eine etwas größere Flexibilität, den Haushalt und die Erwerbstätigkeit miteinander zu vereinbaren, doch dafür wird mit reduziertem Verdienst und einem größeren Jobrisiko bezahlt.“ Insgesamt sei „die Ausweglosigkeit, Verwundbarkeit und Fragmentierung unter den Heimarbeiterinnen in der Regel sogar noch stärker als bei den jungen Frauen in den Fabriken, und das bedingt deren Fügsamkeit und Unterordnung“ (1999: 9).

Im Kern scheint sich der Diskurs um die Frage zu drehen, ob die Menschen wirklich die Wahl haben, in der informellen Wirtschaft zu arbeiten oder nicht. Abgesehen von allen Für und Wider landen sie meistens deshalb dort, weil sie irgendwie überleben müssen, und nicht, weil sie es so wollen (vgl. Erklärung von Ahmedabad, 2003). Selbst Frauen, die angeben, sich aus freien Stücken für die Erwerbstätigkeit in der informellen Wirtschaft entschieden zu haben, räumen bei Nachfragen ein, dass es tatsächlich so gut wie keine anderen Möglichkeiten gab, unter denen sie wählen konnten, und dass sie aus finanziellen Nöten dazu gezwungen sind.

## **10. Aktionen zur Beendigung der Verletzung der Rechte in der informellen Wirtschaft**

### *Arbeiterinnen organisieren sich*

Angesichts der zahlreichen Probleme, denen die informell Erwerbstätigen ausgesetzt sind, haben sich Bekleidungsarbeiterinnen – mit dem Ziel, ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern - entweder bereits existierenden Gewerkschaften angeschlossen (wie im Fall der Mitgliederwerbekampagne der Southern African Clothing and Textile Workers' Union, SACTWU) oder ihre eigene Organisation gegründet (wie z.B. Self-Employed Women's Union, SEWU, ebenfalls Südafrika) (Bennett, 2003). Das wohl am vollständigsten beschriebene Beispiel der Selbstorganisation von Frauen in der informellen Wirtschaft ist das der Self Employed Women's Association (SEWA) in Indien, die 1971 gegründet wurde. Heute hat SEWA 700 000 Mitglieder und ist in drei Branchen internationalen Gewerkschaftsverbänden beigetreten, darunter dem ITBLAV (Einzelheiten: <http://www.sewa.org>; ICFTU, 2004: 14).

Die Selbstorganisation gilt als entscheidender Schritt, um für die Arbeiterinnen positive Veränderungen der informellen Wirtschaft der Bekleidungsindustrie zu erreichen. Dabei sollte beachtet werden, dass viele Frauen aus der formellen Wirtschaft kommen (wie oben erläutert) und mitunter schon Organisationserfahrung haben und sich ihrer Rechte bewusst sind. Diese Erfahrungen können sehr wohl auch negativ sein, z.B. wenn sie ihren Job

---

bekannte Markenfirmen nähen, sind die Kinder jeden Abend im Durchschnitt 3 Stunden und an Wochenendtagen bis zu 10 Stunden beschäftigt (FairWear, 2004b).

verloren haben, weil sie an Arbeitskämpfen beteiligt waren. Das oder einfach ihre schwächere Verhandlungsposition wird ihren Mut sicherlich dämpfen.

### *Recherchieren, netzwerken und Druck machen*

Seit Beginn der 90-er Jahre haben einige internationale Netzwerke die Probleme der Arbeiterinnen der informellen Wirtschaft aufgegriffen, darunter CAW, WIEGO, StreetNet, SEWA und HomeNet, die eine Vielzahl von Recherchen durchgeführt haben und die Organisationsarbeit unterstützen. Sie haben erreicht, dass die IAO 1996 die Konvention über Heimarbeit angenommen hat. Ihre Empfehlungen zur Verbesserung der Lage in der informellen Wirtschaft sind in Dokumente wie die Erklärung von Ahmedabad<sup>25</sup> eingeflossen, der sich im Dezember 2003 VertreterInnen von 47 Organisationen aus 23 Staaten angeschlossen haben. Ein weiteres Dokument ist die „Erklärung der Frauen Osteuropas“ des IBFG-Frauennetzwerks für Mittel- und Osteuropa und die GUS von Oktober 2003 (see IBFG, 2004: 12). Internationale Netzwerk- und Bildungsarbeit hinsichtlich der informellen Wirtschaft und ihrer ArbeiterInnen stellt auch für IRENE einen Arbeitsschwerpunkt dar (eine Reihe von Seminardokumentationen sind unter <http://www/irene-network.nl> einzusehen). Die "Play Fair bei Olympia" - Kampagne von CCC, Oxfam und Global Unions ist ein Beispiel für Solidaritätskampagnen mit dem ausdrücklichen Ziel, die Lage der informellen BekleidungsarbeiterInnen weltweit zu verbessern. Mehr darüber ist im Anhang nachzulesen.

### *Verhaltenskodizes als Instrument?*

Es gab etliche Diskussionen darüber, ob und inwiefern Verhaltenskodizes (die Auflistung der Arbeitsstandards, zu deren Einhaltung entlang der Beschaffungskette ein Unternehmen sich freiwillig verpflichtet) ein Instrument zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der informellen ArbeiterInnen sind.

ArbeitsrechtsaktivistInnen sind, was die Bedingungen innerhalb der Bekleidungsindustrie betrifft, generell der Meinung, dass gute Kodizes potentiell ein nützliches Instrument sein können, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die ArbeiterInnen zu empowern, allerdings nur dann, wenn es zusammen mit anderen Instrumenten und als Teil einer umfassenderen Strategie eingesetzt wird. Die fortschrittlicheren Verhaltenskodizes enthalten immer eine Klausel über die Sicherheit des Arbeitsverhältnisses (z.B. der Modellkodex der CCC)<sup>26</sup>, was u.a. bedeutet, dass die Arbeiterin das Recht auf eine schriftliche Bestätigung der Beschäftigung oder eine andere Art von Vertrag hat. Künftige Kampagnen sollten auf ein besseres Verständnis der Arbeitsstandards und deren bedingungslose Anwendung abzielen. Ob

---

<sup>25</sup> Der Text der Erklärung ist unter <http://www.streetnet.org.za/English/ahmedresen.htm> zu lesen.

<sup>26</sup> Nachzulesen ist der CCC-Modellkodex unter <http://www.cleanclothes.org/codes/ccccode.htm>.

Verhaltenskodizes als Instrument für alle ArbeiterInnen in den für die informelle Wirtschaft typischen unterschiedlichen Arbeitsarrangements sinnvoll sind, ist vorerst noch nicht erwiesen.

Wie Brill in Bezug auf HeimarbeiterInnen anmerkt, enthalten die meisten Kodizes keine besonderen Hinweise auf solche ArbeiterInnen, und ebenso wenig ist über deren Wirkung auf Heimarbeit bekannt (2002:122). Es gibt aber auch Kodizes, die speziell auf HeimarbeiterInnen ausgerichtet sind. So hat die breit unterstützte Fair-Wear-Kampagne in Australien die Einzelhändler dazu veranlasst, einen Verhaltenskodex zu unterzeichnen, der auf der Grundlage einer Untersuchung des Textil-, Bekleidungs- und Schuhwarenverbandes Australiens (TCFUA) zur Heimarbeit entwickelt wurde. Die Gewerkschaft setzte diesen Kodex in Verbindung mit Informations – und Aufklärungskampagnen, herkömmlicher Organisationsarbeit und Gesetzesinitiativen ein, die alle das Ziel verfolgten, die Bedingungen für die in Heimarbeit tätigen BekleidungsarbeiterInnen zu verbessern. Natürlich war die Kampagne erfolgreich, sie rückte die HeimarbeiterInnen in das Licht der Öffentlichkeit und brachte ihnen juristischen Schutz (Brill, 2002:118-119).

## **11. Weiter voran in Unterstützung der Rechte der informellen ArbeiterInnen**

*Die Bekleidungsproduktion in der informellen Wirtschaft bedarf einer noch gründlicheren Untersuchung.* Zwar gibt es in einigen Ländern allgemeine Daten über die informelle Wirtschaft (welche übrigens auch kontinuierlich weiter entwickelt werden müssen, wie bereits erwähnt, und solche Bemühungen sollten unterstützt werden), dennoch reicht die Information nicht immer aus, um ein genaues Bild von dem Charakter und dem Ausmaß der informellen wirtschaftlichen Aktivität in dem jeweiligen Land oder der Region hinsichtlich der Herstellung (der unterschiedlichen Arten) von Kleidung zu erhalten. Welche Formen nimmt die informelle Arbeit und nehmen die informellen Arbeitsplätze in den verschiedenen Ländern und Regionen an? Welches sind die vorrangigen Probleme der ArbeiterInnen in diesen unterschiedlichen Arbeitsformen? Eine vollständigere Information ermöglicht ein besseres Verständnis der Rolle der informellen Wirtschaft in der Bekleidungsherstellung, was wiederum die Selbstorganisation der Beschäftigten sowie die Öffentlichkeits- und Solidaritätsarbeit erleichtern sollte.

*Mehr Unterstützung für die Selbstorganisation der informellen ArbeiterInnen –* Die bereits erwähnten Fragen sind im Zusammenhang mit den Schwierigkeiten bei der Selbstorganisation zu sehen und müssen dementsprechend berücksichtigt werden. Es sollte ein stärkerer Erfahrungsaustausch über erfolgreiche Strategien einschließlich Bildungsarbeit unter den Bedingungen der informellen Wirtschaft stattfinden. Wie können internationale Solidaritätskampagnen dazu beitragen, durch Druck auf Behörden und Regierungen mehr Raum für die Organisationsarbeit zu schaffen?

*Mehr Aufmerksamkeit für die Geschlechterrollen bei Organisations- und Kampagnenarbeit* – Es ist in jedem Kulturkreis ein erheblicher Unterschied, ob Frauen oder Männer organisiert werden sollen, denn auf Grund des sozialen Geschlechts unterscheidet sich ihre gesellschaftliche Position. Das muss beachtet werden. Das erfordert, dass diese Unterschiede (Ungleichheiten) von vorn herein identifiziert und deren Ursachen strategisch beseitigt werden müssen. Es erfordert auch, dass die Gewerkschaften umdenken müssen, wenn sie auf die Bedürfnisse der Arbeiterinnen eingehen wollen. Ein solches Eingehen auf Bedürfnisse stellt grundsätzlich einen Entwicklungsprozess dar, indem z.B. ein Versammlungsort gefunden oder ein Entscheidungsfindungsprozess gestaltet wird, der diesen Arbeiterinnen gerecht wird und es ihnen erlaubt, sich zu artikulieren und ihren Forderungen entsprechend aktiv zu werden.

Organisationen, die in der Organisationsarbeit die Geschlechterdynamik berücksichtigen, benötigen direkte bzw. Unterstützung durch Kampagnen. In der Bekleidungsindustrie können Organisationen, die nicht nach den Prinzipien des „Empowerment“ von Frauen handeln, langfristig nicht bestehen. Auch wenn es ihnen gelingt, im Interesse der Arbeiterinnen die Bedingungen zu verbessern, so sind sie dennoch nicht in der Lage, die praktischen und strategischen Bedürfnisse der Frauen immer im Auge zu behalten.

*Mehr Öffentlichkeitsarbeit für die Rechte der ArbeiterInnen in der informellen Wirtschaft* – Prioritäten müssen gesetzt werden auf den verschiedenen Ebenen – lokal, national wie international – mit Bezug auf die Herausforderungen, vor denen die informellen ArbeiterInnen stehen, d.h. Rechtsschutz, soziale Sicherung, Selbstorganisation usw.; kurz- und langfristige Kampagnenziele, entsprechende Adressaten wie z.B. Behörden, Arbeitgeber, Markenunternehmen und Einzelhändler und passende Methoden wie Bildung, Aufklärung, Lobbyarbeit u.a.m. festgelegt werden.

*Mehr Aufmerksamkeit seitens der AktivistInnen für die Probleme der MigrantInnen* – Die Selbstorganisation von MigrantInnen und unregistrierten ArbeiterInnen bedarf einer stärkeren Unterstützung. MigrantInnen arbeiten oft an informellen Arbeitsplätzen bzw. haben informelle Arbeitsarrangements in Fabriken, die mehr oder weniger formell operieren. Damit sind juristische Fragen verbunden: Gewerkschaften kann es untersagt sein, sich mit FremdarbeiterInnen oder MigrantInnen in der informellen Wirtschaft zu beschäftigen. Auch hier wirken – wie erwähnt - geschlechterspezifische Aspekte, wobei die Zahl der Frauen unter den MigrantInnen in der Bekleidungsindustrie immer mehr steigt. Es muss der Austausch unter und mit Organisationen, die direkt mit MigrantInnen arbeiten, intensiviert werden; diese sollten in die strategische Planung auf nationaler und regionaler Ebene

einbezogen werden. Auch gilt es, das Problem der Konkurrenz zwischen lokalen ArbeiterInnen und MigrantInnen zu behandeln.<sup>27</sup>

Die Lage der MigrantInnen unterscheidet sich in Abhängigkeit vom jeweiligen nationalen Kontext. Deshalb ist es notwendig, dass die AktivistInnen, die sich in den einzelnen Ländern in der Kampagnenarbeit engagieren und ihrerseits mit gemeinde- oder arbeitsplatzbasierten AktivistInnen strategisch zusammenarbeiten, den internationalen tägigen KampagnenaktivistInnen aufzeigen, wie diese die Organisations- und Öffentlichkeitsarbeit am besten unterstützen können, z.B. hinsichtlich bestimmter gesetzlicher Veränderungen in einem Land oder wenn Druck auf eine Regierung ausgeübt werden soll, internationalen Konventionen beizutreten, die für MigrantInnen relevant sind.

Wenn man die unterschiedlichen Ebenen der Kampagnenarbeit betrachtet, muss zwischen den Bedürfnissen interner und externer MigrantInnen aus anderen Ländern unterschieden werden. Ebenso muss in den Forderungen an Regierungen und in der Lobbyarbeit die Verantwortung sowohl des Entsender- als auch des Empfängerlandes für die jeweiligen MigrantInnen berücksichtigt werden.

Daher sollten Kampagnen für die Rechte von MigrantInnen immer eine multinationale Dimension haben. Spezifische Fälle ausländischer ArbeiterInnen können nur von dem Wissen und den Erfahrungen der AktivistInnen in dem Land, in dem die Produktion stattfindet, profitieren, indem sie z.B. Informationen über die Rechte von ArbeiterInnen in dem jeweiligen juristischen Kontext, Rechtsberatung in Bezug auf Verträge und Kontakte zu Stellen, bei denen man sich über Missbrauch seitens Agenten und Arbeitgeber beschweren kann, Information darüber, wohin die Waren verkauft werden, woher die MigrantInnen stammen und welche multinationalen Unternehmen involviert sind, zur Verfügung stellen. In jedem Fall sollten die Rollen und die Verantwortung aller Beteiligten gut durchdacht sein. Gehen schon einheimische, registrierte ArbeiterInnen ein Risiko ein, wenn sie öffentlich über die Realität ihrer Arbeitsbedingungen berichten und Forderungen stellen, dann riskieren unregistrierte nicht nur ihren Job, sondern auch die Ausweisung. Dieses besondere Risiko darf niemals außer Acht gelassen werden.

*Mehr Koordination und Kooperation unter den Organisationen der ArbeitsrechtsaktivistInnen, der Frauen und der MigrantInnen auf nationaler und internationaler Ebene für gemeinsame Strategien und Forderungen an Entscheidungsträger-* Die informelle Wirtschaft ist in der Bekleidungsindustrie in höchstem Grade feminisiert und beschäftigt teilweise sehr viele MigrantInnen aus dem In- und dem Ausland. Sinnvolle Strategien für die Durchsetzung der Rechte der informellen ArbeiterInnen bedingen die Zusammenarbeit mit Organisationen, die die Expertise haben, die Prozesse und Dynamiken der

---

<sup>27</sup> Dies mag eher eine Frage für die AktivistInnen vor Ort, denn die in Kampagnenarbeit engagierten sein.

informellen Wirtschaft sowie die Bedürfnisse der Arbeiterinnen geschlechterdifferenziert zu analysieren. Eine ebenso wichtige Rolle kommt den Organisationen zu, die sich auf die Rechte von MigrantInnen spezialisiert haben.

## **Quellen und empfehlenswerte Literatur**

AMRC (2003) *Asia Pacific Labour Law Review: Workers' rights in the New Century*, Hong Kong.

Ayuni and Dana Rudiono (2002) "Home Based Workers in Indonesia – A Survey Report," Committee for Asian Women, Bangkok.

Bennett, Mark (2003) "Organizing in the Informal Economy: A Case Study of the Clothing Industry in South Africa," SEED Working Paper No. 37, ILO, Geneva.

Brill, Lucy (2002) "Can codes of conduct help home-based workers," in Jenkins, et al (eds) *Corporate Responsibility & Labour Rights: Codes of Conduct in the Global Economy*, Earthscan, London, pgs. 113-123.

CAW (2001a) "Our Voices.....Will be Heard: Report of the Regional Workshop on Women Workers in Informal Work – Organizing, Lobbying and Advocacy," Bangkok.

CAW (2001b) *Struggling to be Heard: Asian Women in Informal Work*. CAW, Bangkok.

CAW (2002) "Women workers in the informal economy," *Asian Women Workers Newsletter*, Vol. 21, No. 1.

CAW (2004) "Social Security for Women Workers in the Informal Sector," *Asian Women Workers Newsletter*, Vol. 23, No. 1.

CCC (2001) "Inside Roska's Cooperative," *Clean Clothes*, no. 14, pg. 30. Available at <http://www.cleanclothes.org/news/newsletter14.htm>.

CCC (2004) Clean Clothes Campaign website page on the informal economy, with links to various resources. [Http://www.cleanclothes.org/campaign/homeworkmain.htm](http://www.cleanclothes.org/campaign/homeworkmain.htm).

Elson, Diane and Ruth Pearson (1981) "The Subordination of Women and the Internationalisation of Factory Production," in K. Young, C. Wolkowitz, R. McCullagh, eds. *Of Marriage and the Market*, pgs. 144-166.

Fair Labor Association (2003) "First Public Report: Towards Improving Workers' Lives. August 1, 2001 – July 31, 2002," Washington.

FairWear (2004a) "Winnie's Story – Making the Sussan Label." Available at <http://www.fairwear.org.au>.

FairWear (2004b) "The Nguyen Family." Available at <http://www.fairwear.org.au>.

Falkus, Malcolm and Stephen Frost (2003) "Labour law and Workers Rights in Cambodia" in AMRC eds. *Asia Pacific Labour Law Review: Workers' rights in the New Century*, pgs. 91-103, Hong Kong.

Foo, Lora Jo and Nikki Fortunato Bas (2003) "Free Trade's Looming Threat to the World's Garment Workers," Sweatshop Watch Working Paper, Oct. 30. Available at <http://www.sweatshopwatch.org/global/SWtradepaper.html>

Hall, John A (1999) "Human Rights and the Garment Industry in Contemporary Cambodia," Stanford University Law School, March.

Hussmanns, Ralf & Brigitte du Jeu (2002) "ILO Compendium of official statistics on employment in the informal sector," STAT Working Paper, No. 1, ILO, Geneva.

ICFTU (2004) "The informal economy: women on the frontline," *Trade Union World Briefing*, No. 2, March 2. Available at <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991219020>.

IBFG (2004b) "Organising women in North Africa, to combat the ravages of globalization," *Uni In Depth*, March 8. Available at <http://www.union-network.org>.

IHS (1999) "Peduli Hak: Caring for Rights," October, *Insan Hitawasana Sejahtera*, Jakarta.

ILO (2000) "Labour practices in the footwear, leather, textiles and clothing industries," Report for discussion at the Tripartite Meeting on Labour Practices in the Footwear, Leather, Textiles and Clothing Industries, Geneva, 2000. Available at <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/tmlfi00/tmlfir.htm>.

ILO (2002) "Decent work and the informal economy," Report VI, International Labour Conference, 65th session, Geneva, 2002. Available at <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>.

Kernaghan, Charles (2000) "Made in China: The Role of U.S. Companies in Denying Human and Worker Rights," May, National Labor Committee, New York.

KWWAU (2000) *South Korean Women Workers and Globalization*, Korean Women Workers Associations United, Seoul, October 15.

Mather, Celia (2003) "An East/South Encounter to Discuss Trade Union Organising in the Informal Economy: From Marginal Work to Core Business," report on seminar held January 11-12, Soesterberg, Netherlands, organized by IRENE, FNV and WIEGO. Available at <http://www.irene-network.nl/>.

Mitter, S. (1992) "Flexibility and Women's Work: Clothing Industry in the First World and the Third World," paper presented at the SISWO, Amsterdam, Sept. 29, four-page document.

Musiolek, Bettina (2004a) E-mail correspondence with the author, regarding her interviews about and/or field visits to Bulgaria and Macedonia between 1999 and 2004.

Musiolek, Bettina (2004b) E-mail correspondence with the author, regarding her discussions with researcher Alicja KostECKa and labor lawyer Barbara Godlewska, in Warsaw Dec. 20-23, 2001 and Nov. 7-10, 2003.

NELP (2004) Website of the National Employment Law Project, webpage for the Immigrant Worker Project. Available at <http://www.nelp.org/iwp/index.cfm>.

Ofreneo, Rosalinda Pineda, Joseph Lim and Lourdes Abad Gula (2002) "The View from Below: Impact of the Financial Crisis on Subcontracted Workers in the Philippines," in Balakrishnan, Radhika (ed) (2002) *The Hidden Assembly Line: Gender Dynamics of Subcontracted Work in a Global Economy*, Kumarian Press, Bloomfield.

Pentland (2002) *Factory Dormitories in South China*, Pentland Group plc, London.

Pun, Nagi (1995) "Theoretical Discussions on the Impact of Industrial Restructuring in Asia," in (1995) *Silk and Steel: Asian Women Workers Confront Challenges of Industrial Restructuring*, CAW, Hong Kong, pgs. 18-31.

Sen, Gita (1999) "Gendered Labour Markets and Globalisation in Asia," UNCTAD/UNDP Occasional Paper.

Shaw, Linda (2002) *Refashioning Resistance: Women workers organizing in the global garment industry*, Women Working Worldwide, Manchester.

Smith, Julie (2002) Report on IRENE/WIEGO Seminar "Decent working conditions for informal economy workers," Sept. 5-7, Kontakt der Kontinenten, Soesterberg. Available at [http://www.irene-network.nl/workers\\_is/workeris.htm](http://www.irene-network.nl/workers_is/workeris.htm).

SOMO (2003) "Focus on Turkey," *Bulletin on Issues in Garments & Textiles*, No. 3, November. Available at <http://www.somo.nl>

SOMO (2004) "The Phase-out of the Multifiber Arrangement," *SOMO Bulletin on Issues in Garment & Textiles*, No. 5, April. Available at <http://www.somo.nl/>.

Wang, Fang-ping (1998) "The Status Quo and Suppressive Mechanisms of the Government and Employers in Taiwan's EPZs," in AMRC (1998) *We in the Zone*, Hong Kong, p. 27-32.

WIEGO (2004a) "Labour Laws and the Informal Economy," Fact Sheet. Available at <http://wiego.org/main/>. See also various other fact sheets and resources at this website.

WIEGO (2004b) "The Informal Economy," Fact Sheet. Available at <http://www.wiego.org/textonly/fact1.shtml>.

WWW (2003) "Garment Industry Subcontracting and Workers Rights, Report of Women Working Worldwide Action Research in Asia and Europe 2003, " Manchester. Available at <http://www.cleanclothes.org/campaign/homeworkmain.htm>.

## Anhang

### **Auswahl von Recherchen, Organisations- und Kampagneninitiativen mit Bezug auf die informelle Wirtschaft der Bekleidungsindustrie**

#### **Recherchen**

##### **Homeworkers Worldwide: Mapping Programme**

Recherchier- und Aktionsprogramm mit dem Ziel, unabhängige, demokratische Gruppen von Heimarbeiterinnen in ausgewählten Regionen Asiens, Lateinamerikas und Osteuropas aufzubauen.

Homeworkers Worldwide

30 38 Dock Street,

Leeds LS10 1JF

United Kingdom

E-mail: [mapping@homeworkersww.org.uk](mailto:mapping@homeworkersww.org.uk)

Website: [www.homeworkersww.org.uk](http://www.homeworkersww.org.uk)

Überblick über die untersuchten Länder mit den jeweils für diese Fachtagung relevanten Problemen (bei fehlender Kontaktinformation sollte HWW angefragt werden):

Brasilien – koordiniert durch das Department für Sozialarbeit an der Katholischen Universität von Rio de Janeiro (PUC-Rio). Mit dem Hauptaugenmerk auf den Staat Rio de Janeiro gibt es heute drei Vereine von HeimarbeiterInnen. Mitglieder des Teams besuchen regelmäßig die Regionen und organisieren Fortbildung sowie Aufklärung über die Rechte der Frauen. In Nova Friburgo wird Bekleidung hergestellt (Unterwäsche).

Bolivien – Frauenzentrum (CEMUJ-B) & Kunsthandwerk – viele Stadtfrauen betätigen sich als Straßenverkäuferinnen und Heimarbeiterinnen. Vor allem Kleidung und Lederwaren werden in Heimarbeit gefertigt. Auf dem Land werden Handarbeiten und Alpaca- und Lamawolle hergestellt. Nicht für den Export, ausgenommen Handarbeiten und Alpaca-Arikel.

Chile – AnaClara (jetzt CECAM), eine Frauenbildungsgruppe. Für Umfragen und Aktivitäten mit anderen Heimarbeiterinnen wurden Multiplikatorinnen ausgebildet. Es entstanden etliche informelle Gruppen und einige davon sind als Gewerkschaft eingetragen. Der Schwerpunkt liegt auf den städtischen Heimarbeiterinnen. U.a. Stückarbeit für die Leder- und die Bekleidungsindustrie.

CECAM

Miriam Ortega (regional coordinator)

Calle Garcia Reyes 537

Santiago, Chile

Tel. +56 2 673-5208

E-mail: [cecamchile@vtr.net](mailto:cecamchile@vtr.net)

Mexiko – Frauenorganisation “Factor X”. Sie gründete ein Team von Organisatorinnen und (ehemaligen) *Maquila* - Arbeiterinnen. Überwiegend Frauen, aber auch einige Männer, die Bekleidung nähen. Nach anfänglicher Kontaktaufnahme wurden Beratung und bestimmte Leistungen angeboten, während die Produktionskette untersucht wurde. Eine informelle Gruppe wurde gegründet, deren Mitglieder HeimarbeiterInnen sind.

Indien/Bihar und Jharkhand – “Adithi”, die empowernde Frauenorganisation. Schwerpunkt sind die ländlichen Regionen und Recherchen. Adithi hat Provinzregierungen aufgefordert, einen sozialen Sicherungsfond einzurichten, und war an der Gründung der Föderation der HeimarbeiterInnen beteiligt.

Adithi

Viji Srinivasan

2/30 State bank Colony – II

Bailey Rd

Patna 800014

Bihar, India

Tel. +91 612 259 3018

E-mail: [adithiwomen@rediffmail.com](mailto:adithiwomen@rediffmail.com)

Indien/Tamil Nadu – Rural Education and Development Foundation (READ). Schwerpunkt auf Heimarbeit in der Bekleidungsindustrie. Eine intensive 3-monatige Kampagne resultierte in 46 Selbsthilfegruppen mit 900 Näherinnen. Unterstützung durch die Gewerkschaft CITU. Die READ-Stiftung setzt ihre Arbeit mit den Näherinnen fort, bemüht sich aber auch um Heimarbeiterinnen in anderen Branchen. Es gibt eine Zusammenarbeit mit der CCC Task Force in Tamil Nadu.

Nepal – Home Based Worker Concern Society – Nepal (HBWSCN).

Schwerpunkt auf abhängige HeimarbeiterInnen, die für einen Verleger oder Lieferanten arbeiten. Nach Gesprächen und Diskussionen wurden Gruppen mit gewählten Vorständen aus HeimarbeiterInnen gegründet.

China – Anfängliche, erste Aktivitäten zur Identifizierung verschiedener Typen von Heimarbeit in urbanen und ländlichen Gebieten.

Bulgaria - BEPA und andere. Recherche hauptsächlich der selbstbeschäftigten ArbeiterInnen und abhängigen HeimarbeiterInnen in der Bekleidungs- und Schuhindustrie. Unterauftragsgeschäft aus Griechenland bei Schuhen und Kleidung. Schwerpunkt auf informelle Arbeit in ehemaligen formellen Arbeitsplätzen und eh. FabrikarbeiterInnen.

BEPA

12, Luben Karavelov Street

1142 Sofia

Bulgaria

Tel. + 359 2 950 38 65  
E-mail: [bepa@fastbg.net](mailto:bepa@fastbg.net)

In Südwestbulgarien hat sich unlängst eine neue Gruppe abhängig beschäftigter Heimarbeiterinnen, die in der Bekleidungs- und Schuhindustrie arbeiten, formiert. Sie hat eine Menge Informationen über die Unterauftragsketten gesammelt. Kontakte über Felicitas (s. Unten).

Litauen – Erste Recherchen zur Heimarbeit in der exportorientierten Bekleidungsproduktion hat Local Labour Exchange vorgenommen.

Ansprechpartnerin: Alvyda Purauskyte

Local Labour Exchange

Pavasario 11-15

Lt 89144 Mazeikiai

Lithuania

Tel: +37061545001

Fax: 8 433 65093

E-mail: [alvydap@mazeikiai.ldb.lt](mailto:alvydap@mazeikiai.ldb.lt)

Serbien – "Felicitas", eine Organisation, die HeimarbeiterInnen repräsentiert und aus mehreren NGOs hervorgegangen ist, die an dem Mapping Programme teilgenommen haben. Schwerpunkt auf Bildungsarbeit.

Regionale Koordination des Homeworkers Worldwide Mapping Programme.

Majda Sikosek, Regionale Koordinatorin, Ost- und Südosteuropa Citizens'

Association FELICITAS

Resavska 25

11000 Belgrade

Serbia& Montenegro

Tel: + 381 11 32 45 067

E-mail: [flcccts@sbb.co.yu](mailto:flcccts@sbb.co.yu)

Regional – Mittel- und Osteuropa

### **ECG-Homeworking Project**

(Tschechische Republik, Litauen, Estland, Slowakei) teilweise Bekleidung (ebenfalls verbunden mit dem Mapping Programme ) - insbesondere in Vilnius /Litauen.

Europäische Kontaktgruppe (ECG)

Ivana Sindlerová

c/o Diakonie CCE

Belgicka 22

CZ120 00 Praha 2

Czech Republic

Tel +420 2 225 17173

E-mail: [ivana.ecg@ecn.cz](mailto:ivana.ecg@ecn.cz)

Website: [www.ecg.ecn.cz](http://www.ecg.ecn.cz)

## Regional – Asien

### **Committee for Asian Women (CAW)**

386/60, Ratchadaphisek Soi 42,  
Ratchadaphisek Road Ladyao, Chatujak  
Bangkok Thailand  
Tel. + 66-2-9305634-35  
<http://caw.jinbo.net/index5.php>

## Großbritannien

### **Women Working Worldwide: Rechte der ArbeiterInnen in der Bekleidungsindustrie, Unterauftragsketten**

Kooperationsprojekt mit ArbeiterInnenorganisation in Asien und Osteuropa –  
Recherche, Bildungsarbeit und Aktionen, Juni 2003.

Women Working Worldwide  
MMU Manton Building,  
Rosamond Street West,  
Manchester M15 6LL, UK  
E-mail: [info@women-ww.org](mailto:info@women-ww.org)  
Website: <http://www.poptel.org.uk/women-ww/index.html>

### **National Group on Homeworking (UK)**

Die National Group on Homeworking ist eine NRO, die Kampagnen für mehr  
Arbeitsrechte und bessere Bedingungen für die HeimarbeiterInnen in  
Großbritannien organisiert und recherchiert.

National Group on Homeworking  
Office 26  
30-38 Dock Street  
Leeds LS10 1JF  
UK  
Advice line 0800 174 095  
Tel: +44 - 0113 245 4273  
Fax: +44- 0113 246 5616  
E-mail: [admin@homeworking.gn.apc.org](mailto:admin@homeworking.gn.apc.org)  
Website: <http://www.homeworking.gn.apc.org/>

### **AEKTA Project** beschäftigt sich mit NäherInnen in Midlands, UK

AEKTA Project  
16 Holyhead Road  
Birmingham  
West Midlands B21 0LT  
UK  
Tel: +44- 01215548747

## Madeira

## **The Union of Embroiderers on Madeira (Verband der Stickerinnen von Madeira)**

Lt. HWW ist der Verband aus der autonomen Region Portugals immer noch das beste Modell für eine Gewerkschaft der Heimarbeiterinnen in ganz Europa. Die Frauen besticken mit der Hand u.a. Kleidung und Haushalttextilien. Früher gehörten Näherinnen aus den Fabriken der Freihandelszone von Madeira dazu, die jedoch mit Wegfall der staatlichen Subsidien allesamt geschlossen wurden.

Sindicato dos Trabalhadores da Indde Bordados

Rua dos Ferreiros 151 - 2nd floor

9000 Funchal, Madeira

Portugal

Regional – Westeuropa

## **European Homeworking Group**

In letzter Zeit weniger aktiv, aber HWW hat Kontakte in Italien, Griechenland und Spanien. Ebenfalls in Portugal ist Anne Marie Delettrez aktiv - [igreca@clix.pt](mailto:igreca@clix.pt). Sie arbeitet mit dem „Equal Project“, das an einem Praxiskodex arbeitet, der auch für ArbeiterInnen in der Bekleidungs- und der Schuhindustrie relevant ist.

## **Organisationsarbeit / Kampagnen**

Australien

### **Fair Wear Campaign**

Fair Wear Campaign befasst sich allgemein mit der Ausbeutung der Arbeiterinnen, die in ihren Heimen in den australischen Gemeinden Kleidung herstellen. Die Kampagne findet effektive Wege gegen die Ungerechtigkeit, indem sie die VerbraucherInnen mit einbezieht.

Büros in verschiedenen Landesteilen, s. unter:

<http://www.awatw.org.au/fairwear/>

Belgien

**Wereldsolidariteit: “Wereldwijd werken aan zekerheid”** (“Arbeiten in Sicherheit weltweit” – Kampagne 2004 (wird fortgesetzt), gegen die Informalisierung der Arbeit und für gleiche Rechte und Sozialschutz.

Wereldsolidariteit

Haachtsesteenweg 579

1030 Schaarbeek – Brussel

Tel. +3202/ 246 36 85

E-mail: [wereldsolidariteit@wsm.be](mailto:wereldsolidariteit@wsm.be)

Website: [www.wereldsolidariteit.be](http://www.wereldsolidariteit.be), [www.wereldburger.net](http://www.wereldburger.net) (Dutch)

## **International Young Christian Workers (IYCW / IKAJ)**

“Arbeitsgerechtigkeit für alle” – Kampagne für die ArbeiterInnen des informellen Sektors -

<http://www.jociycw.net/doc/aspacsignaturecampaign.htm>

Leben am Rande – Junge ArbeiterInnen des informellen Sektors (Fallstudien, u.a. BekleidungsarbeiterInnen)

Avenue Georges Rodenbach, 4

B - 1030 BRUSSELS

Phone: 32 2 242 18 11

Fax: 32 2 242 48 00

E-mail: [international.secretariat@jociycw.net](mailto:international.secretariat@jociycw.net)

Website: [www.jociycw.net](http://www.jociycw.net)

## Indien

### **SEWA – Homebased workers campaign**

Eine der frühesten Kampagnen von SEWA galt den Rechten der Millionen von HeimarbeiterInnen, die für Stücklohn arbeiten und selbstbeschäftigt sind. Heute setzen sich SEWA und HomeNet für die Ratifizierung der IAO-Konvention und deren konkrete Umsetzung ein, damit Heimarbeiterinnen die darin enthaltenen Recht auch tatsächlich genießen können.

Self Employed Women's Association

Reception Centre,

Opp. Victoria Garden, Bhadra

Ahmedabad - 380 001 India

Tel.+ 91-79-5506444

[mail@sewa.org](mailto:mail@sewa.org)<http://www.sewa.org/campaigns/index.htm>

## Turkei

### **Turkey Working Group on Women Homebased Workers**

Entwicklung von Alternativen, Recherchen, teilweise Organisationsarbeit mit Hilfe von Workshops.

Dilek Hattatoglu: [hdilek@mu.edu.tr](mailto:hdilek@mu.edu.tr)

Olcay Bingöl-Ozturk: [olcaybingol@yahoo.co.uk](mailto:olcaybingol@yahoo.co.uk)

### **Avcilar home-based workers cooperative, Istanbul**

Selbsthilfeorganisation von erwerbstätigen Frauen, gemeinsame Beschaffung und Vermarktung

Kontakt über

Simel Esim

ILO Regional Office for Arab States

Beirut, Lebanon

Tel: 961-1-752-400 ext.110

E-mail: [esim@ilo.org](mailto:esim@ilo.org)

## Südafrika

### **Southern African Clothing and Textile Workers Union (SACTWU)**

Die Industriegewerkschaft gehört zum Congress of South African Trade Unions (COSATU), gegründet 1989, und hat vor nicht allzu langer Zeit begonnen, die ArbeiterInnen in der informellen Wirtschaft zu organisieren.

SACTWU

Industria House

350 Victoria Road

Salt River

Cape Town

Tel: + 27 + 21 + 447-45 70

Fax: + 27 + 21 + 447-45 70

E-mail: [lynnt@sactwu.org.za](mailto:lynnt@sactwu.org.za)

### **Self-Employed Women's Union (SEWU)**

Gewerkschaft der selbstbeschäftigten Frauen Südafrikas, offiziell seit 1994.

SEWU National office

Suite 815-816 Sangro House, 8th Floor

417 Smith Street , Durban 4000

Tel: 031 - 304 6504

E-mail: [Sewu@sn.apc.org](mailto:Sewu@sn.apc.org)

Website: <http://www.sewu.pit.co.za/>