



Harte Arbeit für wenig Geld

Die Arbeitsbedingungen in Europas Schuhproduktion in Albanien, Bosnien-Herzegowina, Mazedonien, Polen, Rumänien und der Slowakei

Den Ausdruck „Made in Europe“ verbinden viele westeuropäische KonsumentInnen mit der Vorstellung von besseren Arbeitsbedingungen, als sie in asiatischen Produktionsländern herrschen. Die Studie „Labour on a Shoestring“ zeigt auf, dass dies jedoch nicht immer der Fall ist: Problematische Arbeitsbedingungen und insbesondere sehr niedrige Löhne sind weltweit Bestandteile der globalen Lieferketten – so auch in Teilen Europas. Die Textil- und Schuhbranche der europäischen Niedriglohn-Länder ist berüchtigt für schlechte Arbeitsbedingungen und Unterbezahlung.

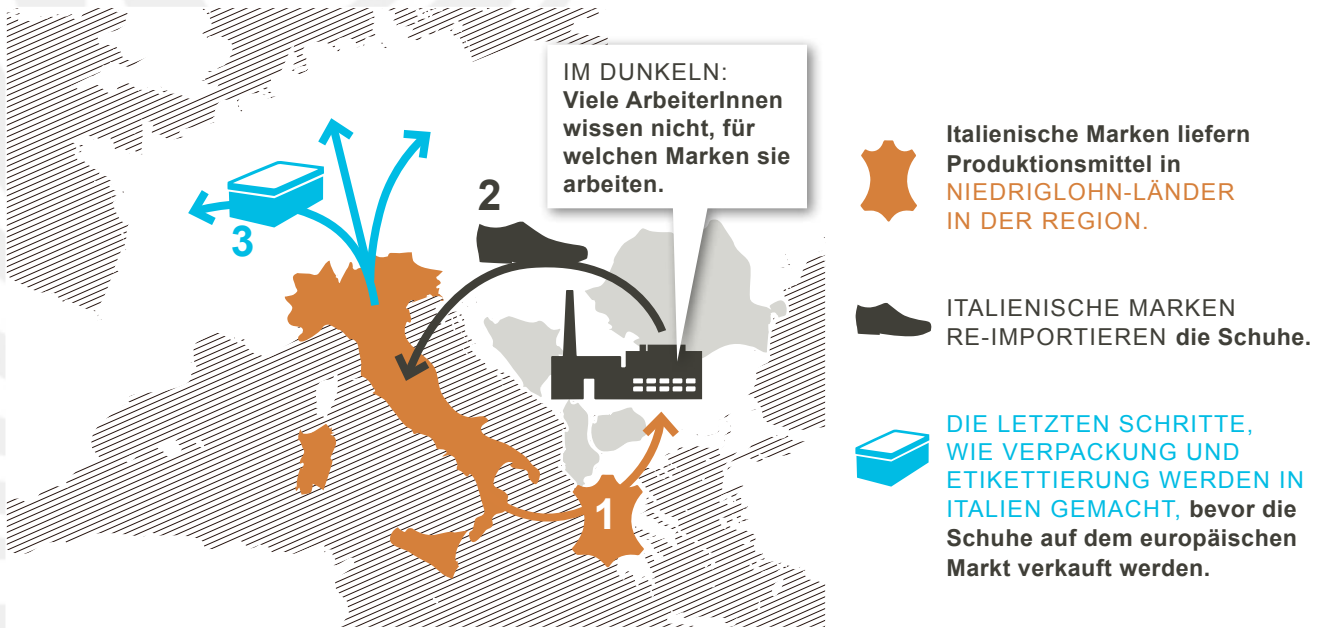
Wir haben in sechs europäischen Niedriglohn-Ländern geforscht und herausgefunden, dass es starke Verknüpfungen zwischen beispielsweise europäischer und asiatischer Schuhproduktion und deren unterschiedlichen Rollen in weltweiten Schuhherstellungsketten gibt.

Albanien, Bosnien-Herzegowina und die ehemals jugoslawische Republik Mazedonien haben wir als Beispiele für europäische Produktionsländer ausgewählt, die einen bedeutenden Anteil an der Schuhproduktion haben und sich außerhalb der EU befinden, jedoch große Absatzmärkte in

der EU bedienen. Die OECD stuft Albanien, Mazedonien und Bosnien-Herzegowina als „Entwicklungsländer“ ein. Die Slowakei, Polen und Rumänien dienen als Beispiele für EU-Mitgliedsstaaten mit bedeutendem Schuhfertigungssektor.

Die Textil- und Schuhherstellung in Rumänien, Mazedonien, Bosnien-Herzegowina, Albanien und der Slowakei findet meist auf OPT-Basis (Outward Processing Trade) statt. OPT bezeichnet eine Produktionsart, die von der EU in den 1970ern eingeführt wurde und bei der Unternehmen halbfertig produzierte Produkte ins Ausland exportieren und dort fertigstellen lassen. Diese werden dann zollfrei in die EU reimportiert. Durch diese Praktik werden besser bezahlte Arbeitsplätze in Westeuropa gesichert und die arbeitsintensiven Arbeitsschritte mit geringer Wertschöpfung in nahegelegene Niedriglohn-Länder ausgelagert. Produktion auf OPT-Basis hat sich längst als Sackgasse für ArbeiterInnen sowie nationale Geschäfte und Wirtschaften erwiesen. Die Europäische Kommission, der Internationale Währungsfond und die Weltbank üben Druck auf Europas postsozialistische Länder aus, indem sie die Lohnentwicklung durch Vorschriften, die an Kreditfinanzierungen gekoppelt sind, verhindern.

OPT: OUTWARD PROCESSING TRADE AM BEISPIEL ITALIENS



Diese restriktiven Richtlinien für die Lohnentwicklung tragen maßgeblich zum Erhalt der Niedriglohn-Region innerhalb Europas bei.

Während der Feldforschung haben wir Interviews mit 179 ArbeiterInnen aus 12 Schuhfabriken durchgeführt. Den interviewten ArbeiterInnen sowie den Internetauftritten der Fabriken zufolge produzieren alle Fabriken für bekannte Schuhmarken und Einzelhändler, die ihre Produkte auf dem EU-Markt verkaufen. Dazu zählen Zara, Lowa, Deichmann, Ara, Geox, Bata, und Leder & Schuh AG. Wir haben ebenfalls die Tochterunternehmen von CCC Shoes & Bags in Polen sowie von Ecco, Rieker und Gabor in der Slowakei untersucht.

In allen sechs Ländern verdienen ArbeiterInnen extrem niedrige Löhne. Diese reichen nicht aus, um ihre eigenen Grundbedürfnisse beziehungsweise die Grundbedürfnisse ihrer Familien abzudecken. Der Mindestlohn ist bei Weitem nicht genug, um einen angemessenen Lebensstandard für die ArbeiterInnen und ihre Familien sicherzustellen und bewirkt wenig gegen „Armut trotz Arbeit“. Vergleicht man das Gefälle zwischen existenzsichernden Löhnen und dem tatsächlichen Lohn in den untersuchten Ländern mit dem vorherrschenden Gefälle in China, so wird deutlich, dass das Gefälle in allen untersuchten Ländern größer – und in manchen Fällen sogar wesentlich größer – ist als in China.

Niedrige Arbeitskosten und damit auch die geringen Arbeitslöhne befinden sich unter großem und steigendem Druck. Die extrem niedrigen Löhne sind für alle interviewten ArbeiterInnen ihre größte Sorge. Viele ArbeiterInnen berichteten von unbezahlten Überstunden; Problemen, ihren gesamten Jahresurlaub zu nehmen, der ihnen zusteht; unbezahlter obligatorischer Sozialversicherung; extrem hohen und niedrigen Temperaturen in den Fabriken sowie von vielfachen

Gesundheitsrisiken durch Giftstoffe am Arbeitsplatz. Die ArbeiterInnen haben Angst, sich zu organisieren und es fehlt ihnen an AnsprechpartnerInnen.

Die Ergebnisse der Feldforschung zeigen auf, dass das vorwiegend vorherrschende Stückzahl-System sehr problematisch in Bezug auf Lohnkosten, Arbeitszeiten und Arbeitsschutz ist. Beim Stückzahl-Lohn werden ArbeiterInnen entsprechend des Produktionsziels bezahlt. Interviewte ArbeiterInnen berichteten, dass der Druck, bestimmte Quoten zu erfüllen, bei ihnen viel Stress auslöste und manchmal zu unbezahlten Überstunden führte. Außerdem hat das Stückzahl-System häufig negative Auswirkungen auf die Anwendung angemessener Sicherheitsmaßnahmen. So berichteten ArbeiterInnen, dass sie keine Handschuhe tragen, die sie vor Klebstoffen und Chemikalien schützen, weil sie dadurch langsamer arbeiten und entsprechend niedriger bezahlt werden würden.

„MEINE FRAU UND ICH ARBEITEN BEIDE IN DIESEM BETRIEB. WIR FREUEN UNS, DASS WIR ARBEIT HABEN, ABER KÖNNEN UNS NICHT VORSTELLEN, KINDER MIT UNSEREN LÖHNERN GROßZUZIEHEN. UNSERE ELTERN UND VERWANDTEN KÖNNEN UNS NICHT UNTERSTÜTZEN, DESHALB SIND WIR VON UNSEREM GERINGEN GEHALT ABHÄNGIG. WIR WOLLTEN VOM DORF IN DIE STADT ZIEHEN, UM EIN BESSERES LEBEN ZU FÜHREN, ABER WIR KÖNNEN DIE HOHEN MIETEN IN DER STADT NICHT BEZAHLEN.“ Rumänischer Arbeiter



In Rumänien, Mazedonien, Bosnien-Herzegowina und Albanien kommt es teilweise vor, dass den ArbeiterInnen für ihre reguläre Arbeit nicht der Mindestlohn bezahlt wird. JedeR dritte albanische InterviewpartnerIn erhielt auch mit Überstunden und Zuschlägen nicht den offiziellen Mindestlohn. In fünf von sechs untersuchten Ländern haben ArbeiterInnen bestätigt, dass sie manchmal oder häufig sonntags arbeiten und dies nicht mit dem Überstundenlohn vergütet wird. In Albanien ist Arbeit am Sonntag eher eine Regel als eine Ausnahme.

Wir konnten keine Informationen über Arbeitsinspektionen in der Schuhindustrie erhalten. Keine der befragten Personen hat je eine Arbeitsinspektion miterlebt. Befragte ArbeiterInnen aus Mazedonien, Polen und der Slowakei sahen InspektorInnen in ihren Betrieben; sie vermuten aber, dass deren Besuche vorher angekündigt und vorbereitet wurden. Befragte ArbeiterInnen aus Albanien, Bosnien-Herzegowina und Rumänien gaben an, dass sie nie an Schulungen zu Arbeitsgesundheit und -schutz teilgenommen haben. Gerade im Hinblick auf die vielen Gesundheitsrisiken in der Schuhindustrie funktioniert der Prozess der Arbeitsinspektion in den untersuchten Betrieben in den Balkanländern nicht.

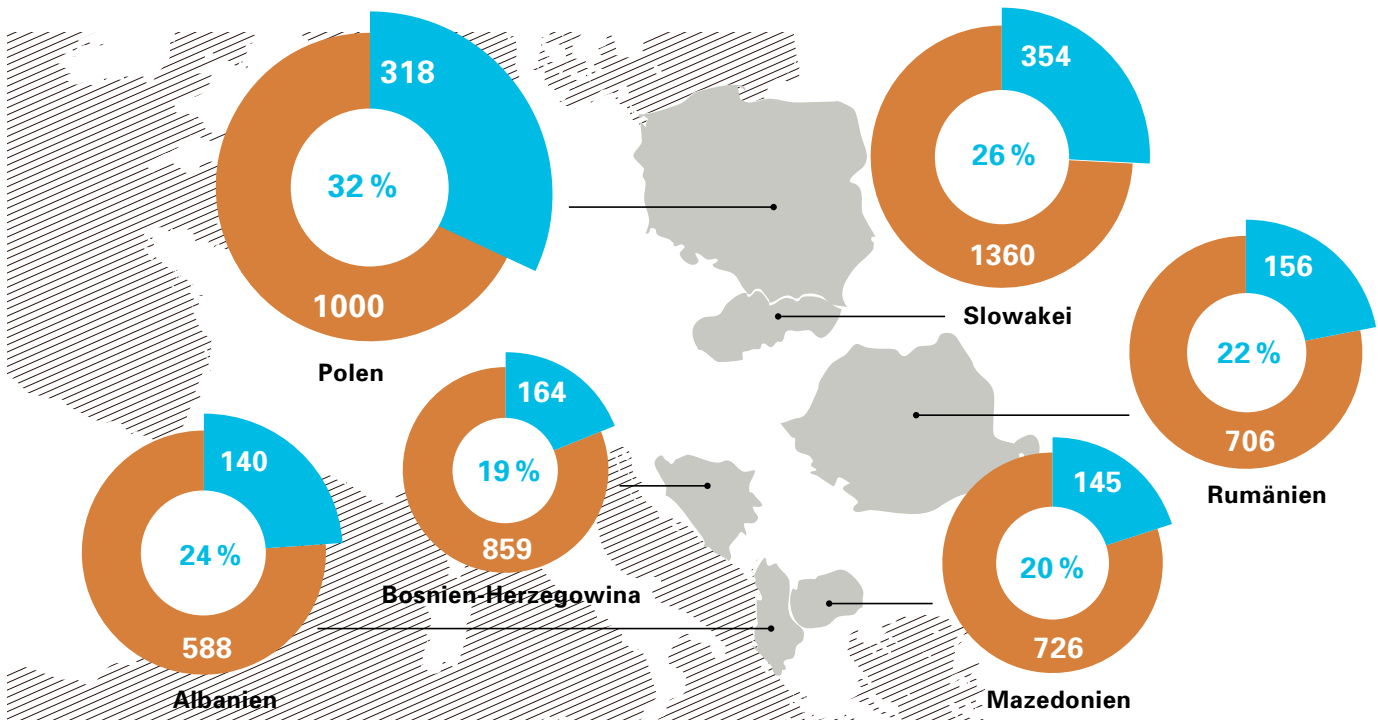
Daten der Feldforschung und zusätzliche Statistiken weisen auf Geschlechterdiskriminierung hin, denn Frauen verdienen im Schnitt weniger für gleiche Aufgaben als Männer. Für Frauen ist es besonders schwer, der Armut zu entkommen, da sie kaum Berufsalternativen haben. Armutslöhne üben strukturelle und ökonomische Gewalt auf die Arbeiterschaft aus, wobei Frauen davon besonders stark betrof-

„ICH HABE NIE FREIZEIT. WENN ICH MEINE ARBEIT BEENDE, MUSS ICH MICH UM DEN HAUSHALT, MEINE KINDER UND DIE TIERE KÜMMERN. SONNTAG IST DER EINZIGE TAG, AN DEM ICH EINE PAUSE MACHEN KANN: DOCH SELBST DANN MUSS ICH FÜR MEINE FAMILIE FÜR DIE FOLGENDE WOCHE VORKOCHEN. ICH BIN IMMER MÜDE.“ Rumänischer Arbeiter

fen sind. Abhängigkeit ist ein zentrales Schlagwort in der Schuhproduktion, denn sie bestimmt nicht nur die Lage der Produktionsländer und der dort angesiedelten Zuliefererunternehmen; vielmehr sind tausende von Frauen gezwungen, ihren Arbeitsplatz zu behalten, ganz gleich, welchen Arbeitsbedingungen sie ausgesetzt sind. Die vorherrschenden Armutslöhne zwingen insbesondere die Arbeiterinnen dazu, neue Bewältigungsstrategien gegen die Armut zu entwickeln. So haben Arbeiterinnen aus Mazedonien berichtet, dass sie zusätzlich Subsistenzlandwirtschaft betreiben müssen, um überleben zu können. Rumänische Arbeiterinnen erzählen, dass ihre Ehemänner saisonal in westeuropäischen Ländern arbeiten, um Geld für Brennholz für den Winter zu verdienen. Dadurch sind Mütter oft für mehrere Monate allein mit ihren Kindern.

Während die Regierungen der untersuchten Länder, besonders der Balkanländer, ein unternehmerfreundliches Umfeld schaffen, indem sie Anreize und Subventionen für die

LÜCKE ZWISCHEN LEGALEM MINDESTLOHN UND GESCHÄTZTEM EXISTENZSICHERNDEN LOHN (IN EURO)



■ Legaler Mindestlohn (Netto in Euro) in der Schuhindustrie (1.1.2016)

■ Geschätzter existenzsichernder Lohn (in Euro) für eine vierköpfige Familie (nach Interviews mit ArbeiterInnen)



Textil- und Schuhindustrie bieten, scheinen Arbeitsrechte an Bedeutung zu verlieren und Mindestlöhne zu stagnieren oder sogar reduziert zu werden. Dabei spielen die Europäische Kommission und der Internationale Währungsfond eine wichtige Rolle, denn ihre kreditbezogenen Konditionen führen zu einer Haushaltsdisziplin mit restriktiver Lohnpolitik. Diese auferlegten Richtlinien üben Druck auf das Lohnniveau in der gesamten Wirtschaft aus, besonders betroffen sind die Mindestlöhne, die sich zunehmend von existenzsichernden Löhnen wegbewegen. Bislang hat die EU keine Richtlinie für Mindestlöhne in Europa eingeführt, um die ArbeiterInnen vor Armut zu schützen.

Mit fast 300.000 Angestellten in der Schuh- und Lederindustrie in allen 28 EU-Mitgliedsstaaten ist der Sektor ein

wichtiger Arbeitsgeber. In den sechs untersuchten Ländern sind 120.000 (registrierte) ArbeiterInnen in dieser Branche tätig. Menschenwürdige Arbeitsbedingungen und Löhne sind wichtige Kernstücke der europäischen Säule sozialer Rechte („European Pillar of Social Rights“) – dies erklärten der Präsident der Europäischen Kommission, der Vizepräsident und der Beauftragte für Arbeit und Soziales. Eines der zentralen Ziele der „Europe 2020“, eine EU-Strategie für intelligentes, nachhaltiges und inklusives Wachstum, ist es, Armut zu reduzieren, indem mindestens 20 Millionen Menschen aus dem Armutsrisiko oder sozialer Isolierung herausgeholt werden. Ein existenzsichernder europäischer Mindestlohn würde zwei Millionen Menschen, die in der Schuh- und Textilproduktion in Osteuropa tätig sind, und ihre Familien aus Armut und sozialer Isolierung befreien.

SCHUHPRODUKTION 2014



WELTWEIT **24,3 Milliarden Paare**
EUROPA **729 Millionen Paare (3%)**

SCHUHVERKAUF 2014



WELTWEIT **19,4 Milliarden Paare**
EUROPA **3,3 Milliarden Paare (17%)**

SCHUHPRODUKTION IN EUROPA



90% in Europa verkauft

10% restliche Welt



1 VON 5 in Europa verkauften Paaren wird in Europa hergestellt

QUELLE: Fußnoten 1–7

LÜCKE ZWISCHEN LEGALEM MINDESTLOHN UND GESCHÄTZTEM LOHN ZUM LEBEN

	LEGALER MINDESTLOHN (NETTO) in der Schuhindustrie (1.1.2016)	60 % DES DURCHSCHNITTlichen NETTOLOHNS des jeweiligen Landes	OFFIZIELLE STATISTIK FÜR MINIMALEN VERBRAUCH einer vierköpfigen Familie (2015)	GESCHÄTZTER MINIMALER LOHN ZUM LEBEN einer vierköpfigen Familie (nach Interviews mit ArbeiterInnen)
ALBANIEN	140 €	169 € ⁸	lack of data	588 €
BOSNIEN-HERZEGOWINA	164 €	257 € ⁹	933 € ¹⁰	859 €
MAZEDONIEN	145 €	220 € ¹¹	479 € ¹²	726 €
POLEN	318 € ¹³	392 € ¹⁴	799 € (2014)	1000 €
RUMÄNIEN	156 € ¹⁵	166 € ¹⁶	736 € ¹⁷	706 €
SLOWAKEI	354 €	468 € ¹⁸	517 € ¹⁹	1360 €
CHINA (Dongguan)	213 €			614 €



Alle nationalen Regierungen

- Die Regierungen sollten das Arbeitsrecht stärken, insbesondere in den Bereichen legaler Mindestlohn, Vorschriften für Überstunden und Urlaub sowie Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Zudem sollten sie Institutionen zur Durchsetzung der Rechte, wie Arbeitsinspektionen entsprechend der ILO-Konvention zu nationalen Arbeitsrechten, unterstützen.
- Die Regierungen sollten einen Mindestlohn festlegen, der den Lebenshaltungskosten entspricht. Als ein erster Schritt sollte der Mindestlohn auf mindestens 60% des nationalen Durchschnittslohns festgesetzt werden.
- Die Regierungen sollten Zentren mit kostenloser Rechtsberatung in den Regionen der Textil- und Schuhindustrie unterstützen. Diese Zentren müssen von Arbeits- und Menschenrechtsorganisationen geleitet werden.
- Die Regierungen sollten Kampagnen und nationale Aktionspläne für Arbeits-, Frauen- und Menschenrechte unterstützen.
- Die Regierungen sollten Schuhmarkenunternehmen, die in ihrer gesetzlichen Zuständigkeit ansässig sind, gesetzlich verpflichten, Arbeits- und Menschenrechte in weltweiten Produktionsketten zu beachten.

EU

- Die EU sollte Richtlinien für einen Mindestlohn entwickeln, die mit der Europäischen Sozialcharta und der Charta der Grundrechte der Europäischen Union übereinstimmen; dabei sollte die EU ein Grundniveau von mindestens 60% des durchschnittlichen nationalen Arbeitslohns festlegen.
- Die EU sollte die Gewährung von Darlehen von restriktiven Lohnpolitiken in den Schuldnerländern entkoppeln.
- Partnerschafts- und Handelsabkommen sowie Förderungen von EuropeAID (z.B. für Klimaanlagen in Schuh- und Textilbetrieben) sollten von anerkannten Beobachtungen von Arbeits- und Menschenrechten abhängen.

Markenunternehmen

Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte besagen, dass jedes Unternehmen, unabhängig von Größe oder geographischem Kontext, Menschenrechte in der gesamten Wertschöpfungskette berücksichtigen muss. Ein wichtiger Bestandteil ist es, Prozesse der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht (Human Rights Due Diligence /HRDD) in allen Bereichen von Betrieben aufzubauen, um potentielle und tatsächliche Menschenrechtsverletzungen zu identifizieren, zu mindern und zu verhindern²⁰.

Prozesse zur Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht (HRDD-Prozesse) müssen nachvollziehbar, kontinuierlich und transparent gestaltet sein. Sie gehen klar über Prüfungen hinaus und beinhalten, dass AbnehmerInnen ihrer Verantwortung für die Arbeitsbedingungen in den Produktionsstätten nachkommen müssen, anstatt die Verantwortung entlang der vertraglichen Geschäftsbeziehungen

weiterzugeben. HRDD-Prozesse müssen sich auf die betroffenen RechtsinhaberInnen – die ArbeiterInnen – fokussieren. Ausgehend von diesem Konzept sind folgende Forderungen besonders relevant für die untersuchte Region:

Negative Auswirkungen auf Menschenrechte müssen festgestellt werden:

Insbesondere soll sichergestellt werden, dass es kein geschlechtsspezifisches Lohngefälle gibt, dass Menschen gleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben und dass es keine sexuelle Belästigung gibt.

Wirtschaftspraktiken müssen angepasst werden, um Menschenrechtsverletzungen zu verhindern:

- **Existenzsichernde Löhne:** Markenunternehmen müssen Preise bezahlen, die eine Tarifierhöhung auf 60% des durchschnittlichen nationalen Lohnniveaus ermöglichen. Konkret heißt dies: Sicherung der Aufstockung von existenzsichernden Löhnen; Einhaltung offener Kostenermittlungen; zentrale Einbeziehung von ArbeiterInnen, um sicherzustellen, dass die Aufstockungen die ArbeiterInnen erreichen. Zudem muss sichergestellt werden, dass die Aufstockung der existenzsichernden Löhne Teil einer gesamten Lohnsumme ist, von welcher Zahlungen für die Sozialversicherung abgehen. In Zusammenarbeit mit Zulieferern müssen Langzeitpläne erarbeitet werden, um existenzsichernde Löhne zu zahlen.
- **Lohnsysteme:** Markenunternehmen sollten Geschäftsbeziehungen so gestalten, dass Zulieferbetriebe nicht mehr dazu verleitet werden, Stücklöhne zu zahlen. In diesem Sinne sollten sie die Lieferzeit, die Produktionsplanung, die Preisstrukturen und den Preisanstieg von Produkten prüfen und vertrauensvolle und langfristige Handelsbeziehungen eingehen.
- **Vereinigungsfreiheit:** Markenunternehmen sollten sich aktiv dafür einsetzen, Betrieben und ArbeiterInnen Zugang zu Gewerkschaften zu verschaffen und den ArbeiterInnen Offenheit gegenüber Gewerkschaften vermitteln.
- **Transparenz:** Markenunternehmen sollten sicherstellen, dass alle Produkte nachverfolgbar sind und sie sollten Listen mit Subunternehmen, einschließlich der auf OPT-Basis arbeitenden Subunternehmen, veröffentlichen.

Markenunternehmen sollten veröffentlichen, wie sie mit negativen Auswirkungen auf Menschenrechte umgehen:

Markenunternehmen sollten öffentlich berichten über:

- die Art und Weise, wie Betriebe Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen identifizieren, mindern und verhindern; wie sie Prioritäten setzen und wie sie die Auswirkungen ihrer Bemühungen messen;
- die Einführung von existenzsichernden Löhnen und die Auswirkungen auf der Produktionsebene;
- ihre Zulieferlisten mit den vorgeschalteten Zulieferern, wie Ledergerbereien und Fertigungszulieferanten.

„EINE GEWERKSCHAFT WÄRE HILFREICH. (WIR WERDEN) SCHLECHT BEHANDELT, WIR HABEN KEINE WAHL, WIR HABEN NICHTS ZU SAGEN.“ Rumänischer Arbeiter

IMPRESSUM

Erscheinungsort und Datum:

Wien, Juli 2016

Autorinnen:

Dr. Bettina Musiolek (Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsen/Clean Clothes Campaign)
Christa Luginbühl (Berne Declaration/Clean Clothes Campaign Switzerland)

Redaktion: Lena Janda, Anton Pieper

Layout and infographics: Karin Hutter

Deutschsprachige Adaption: Olaf von Sass

Herausgeber:

Südwind / Clean Clothes Kampagne

Laudongasse 40 · A-1080 Wien
Tel: +43 (0)1-405 55 15
office@cleanclothes.at

GLOBAL 2000

Neustiftgasse 36 · A-1070 Wien
Tel: +43 (0)1-812 57 30 22
office@global2000.at

Recherchen

Albanien: Mirela Arqimandriti, Megi Llubani, Artemisa

Ljarja (Gender Alliance for Development Center)

Bosnien-Herzegowina: Ante Jurić–Marijanović, Jelena Bajic,

Maja Kremenovic (Omladinski komunikativni centar OKC)

Mazedonien: Miranda Ramova, Marija Todorovska (Association for action against violence and trafficking in human beings – “Open Gate – La Strada”)

Polen: Grażyna Latos, Joanna Szabuńko (Buy Responsibly Foundation Poland)

Rumänien: Corina Ajder, independent researcher

Slowakei: Veronika Vlčková (Slovak Centre for Communication and Development)

CHANGE YOUR SHOES ist eine Initiative von 18 Menschenrechts- und Arbeitsrechtsorganisationen, die sich für eine nachhaltige und ethische Schuhlieferkette einsetzen. In dem die Kampagne die KonsumentInnen für einen nachhaltigen Lebensstil sensibilisiert, Lobbyarbeit bei PolitikerInnen und Labelorganisationen leistet und Unternehmen drängt ihre Sorgfaltspflichten wahrzunehmen, zielt die Kampagne darauf ab, die sozialen und ökologischen Bedingungen in der Schuh und Lederindustrie zu verbessern.

Diese Broschüre wurde mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union und der Österreichischen Entwicklungszusammenarbeit erstellt. Die darin vertretenen Standpunkte geben die Ansicht des Change your shoes Projekt wieder und stellen somit in keiner Weise die offizielle Meinung der Fördergeber dar.



ÖSTERREICHISCHE
ENTWICKLUNGS
ZUSAMMENARBEIT

- 1 CBI Market Intelligence, Ministry of Foreign Affairs 2015: <https://www.cbi.eu/sites/default/files/trade-statistics-europe-footwear-2015.pdf>, p. 12
- 2 Please note: different sources quote different estimations concerning the production, consumption and import/export shares. We did our best to be consistent in this report; however, certain discrepancies may remain.
- 3 Footwear Yearbook (WFY, 2015), www.worldfootwear.com/store.asp?link=Store, p. 5
- 4 Footwear Yearbook (WFY, 2015), www.worldfootwear.com/store.asp?link=Store, p. 5
- 5 Footwear Yearbook (WFY, 2015), www.worldfootwear.com/store.asp?link=Store, p. 7; estimated total world consumption: 19.39 billion pairs of shoes
- 6 Footwear Yearbook (WFY, 2015), www.worldfootwear.com/store.asp?link=Store, p. 15
- 7 Total consumption: 3.3 billion pairs of shoes; total production in Europe: 729 million pairs of shoes = 22%; approx. 90% of produced shoes are consumed in Europe = 19.88%
- 8 For more on Human Rights Due Diligence, see the Clean Clothes Campaign position paper, March 2016: <https://www.cleanclothes.org/resources/publications/position-paper-on-human-rights-due-diligence/view>
- 9 Average monthly gross wage for 2015 is ALL 46.829 while net ALL 39.396. 60% = ALL 23.637 (INSTAT)
- 10 60% of 837 BAM net average wage as of March 2016
- 11 RS Union Confederation: www.savezsindikat.ars.org/sindikalna_potrosacka_korpa.php. Last accessed on 23/10/2015.
- 12 60% of 22,715 MKD, December 2015, www.stat.gov.mk/PrikaziSooptstenie_en.aspx?id=40&rb=1921, 13/3/2016
- 13 Average household expenditures 2014, www.stat.gov.mk/OblastOpsto_en.aspx?id=13, 13/3/2016
- 14 Net calculation: <http://wynagrodzenia.pl/kalkulator-wynagrodzen/wynik>
- 15 <http://ekonsument.pl/materialy/pobierz/613>, p. 18: Average wage in Poland in 2015: 3,899.78 PLN gross = 2,783.26 PLN net, 60% net = 1,669.95 PLN
- 16 www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/romania, Based on 1,050 RON minimum wage on 1 January 2016, after deductions as follows: income tax: 16%; social contributions: 10.5%; medical contributions: 5.5%; and unemployment fund: 0.5%; total taxes and contributions: 32.5%, 13/3/2016
- 17 Average gross wage in 2015 was 1,758, average net wage was 1,257 (minus 32.5%), 60% of average net wage is 754 RON average wage.
- 18 In the absence of an official subsistence minimum, we have taken the average expenses per person in 2014 as a comparison: 834 RON; household of four: 3,336 RON: www.insse.ro/cms/files/statistici/comunicate/abf/ABF_I_r14.pdf
- 19 Average nominal wage 2014: 858 EUR gross, <http://udaje.statistics.sk/statdat/Average%20monthly%20wages%20in%20economy%20of%20the%20SR%20%5Bpr0204qs%5D-en.xlsx>; 515 gross is 467.86 net for a person with two children
- 20 Mehr Informationen zur *Human Rights Due Diligence* sind im Positionspapier der Clean Clothes Campaign (März 2016): <https://www.cleanclothes.org/resources/publications/position-paper-on-human-rights-due-diligence/view>

