

DOI: 10.5771/0342-300X-2021-1-3

# Soziales Upgrading und Beschäftigtenmacht in globalen Wertschöpfungsketten

In globalen Wertschöpfungsketten (GWK) sind schlechte Arbeitsbedingungen weit verbreitet. Die GWK-Literatur diskutiert Arbeitsbedingungen meist im Zusammenhang mit dem Konzept „soziales Upgrading“ und in Verbindung mit den Strategien der Lead-Firmen, der Governance in GWK sowie mit wirtschaftlichem Upgrading. Dieser Beitrag argumentiert, dass ein kritisches Verständnis von Beschäftigtenmacht zentral ist, um zu verstehen, warum es in GWK sowohl zu sozialem Up- als auch zu sozialem Downgrading kommt. Worauf Beschäftigtenmacht beruht, wie sie ausgeübt und wodurch sie begrenzt wird, ist Gegenstand theoretischer und empirischer Untersuchungen.<sup>1</sup>

KRISTOFFER MARSLEV, CORNELIA STARITZ, GALE RAJ-REICHERT, LEONHARD PLANK

## 1 Einführung

In den letzten vier Jahrzehnten hat die Weltwirtschaft einen drastischen Wandel erlebt. Im Globalen Norden wurden Massenproduktionsprozesse in spezifische Teilprozesse zerlegt und in weitreichende globale Lieferketten umorganisiert, die aus Lead-Unternehmen und Zulieferfirmen bestehen. Die neoliberale Politik seit den 1980er Jahren eröffnete transnationalen Unternehmen den Zugang zu einem weltweiten Pool von „Niedriglohnarbeitskräften“ und führte zur Verlagerung von arbeitsintensiver Fertigung in den Globalen Süden als Teil von globalen Wertschöpfungsketten (GWK)<sup>2</sup> (Henderson et al. 2002; Gereffi et al. 2005).

Die GWK-Forschung verfolgt das Ziel, diese Umwälzungen durch die Analyse jener verzahnten Produktionsprozesse nachzuvollziehen, die Waren und Dienstleistungen über geografisch verteilte, aber funktional integrierte Ketten oder Netzwerke herstellen und vermarkten. Anfänglich konzentrierte sich die GWK-Forschung auf die Strategien der Lead-Unternehmen, die GWK steuern, und die Inter-Firmen-Governance und Machtbeziehungen in GWK sowie auf die Folgen für die *wirtschaftliche* Entwicklung – d. h. auf die Frage, in welcher Weise Unternehmen und Regionen des Globalen Südens durch die Integration in Wertschöpfungsketten *industrielles* oder *wirtschaftliches Upgrading* erreichen.

Seit den 2000er Jahren wird kritisiert, dass dieser Ansatz die Folgen für die Beschäftigten in GWK außer Acht lasse (Palpacuer 2008; Selwyn 2013). Als Reaktion auf diese Kritik erfolgte die Entwicklung des Konzepts *soziales Upgrading* mit der Fragestellung, ob und wie Beschäftigte in GWK wirtschaftliche Vorteile und bessere Arbeitsbedingungen erzielen können (Barrientos et al. 2011). Auch dieser Forschungsbereich hat seine Kritiker\*innen, die einwenden, dass die Aussichten der Arbeitnehmer\*innen auf soziales Upgrading meist an das Verhalten von Unternehmen und deren wirtschaftlichen Upgrading-Prozesse geknüpft seien.

Unsere Kritik am Konzept *soziales Upgrading* ist, dass es die Frage, wie sich Machtverhältnisse auf die Beschäftigungsbedingungen in GWK auswirken, ungenügend berücksichtigt. Nach einer Diskussion der Entwicklung und einer kritischen Auseinandersetzung mit diesem Konzept in Abschnitt 2 stellen wir im Abschnitt 3 eine Neukonzeptualisierung von sozialem Upgrading vor, die auf einer kritischen Betrachtung der Bedingtheit von Beschäftigtenmacht beruht. Beschäftigtenmacht wird durch Staat-Ge-

1 Übersetzung aus dem Englischen: Lisa Eskuche.

2 Unsere Verwendung des Begriffs „globale Wertschöpfungsketten“ schließt Forschung im Rahmen der Forschungskonzepte „globale Produktionsnetzwerke“ und „globale Warenketten“ mit ein.

sellschaft-Beziehungen sowie durch die Intersektionalität der Identitäten von Arbeitnehmer\*innen bestimmt, die sich aus unterschiedlichen Kontexten und Akteursbeziehungen entlang der vertikalen und horizontalen Achsen von GWK ergeben. In Abschnitt 4 wenden wir diese Neukonzeptualisierung auf eine exemplarische Analyse der Bekleidungsindustrie Kambodschas an, gefolgt von einer kurzen Zusammenfassung im Abschnitt 5. Der empirische Teil basiert auf Feldforschung im Herbst 2017, bei der 60 Interviews mit Gewerkschaften und Arbeitnehmer\*innen, Arbeitgeberverbänden, Unternehmenseigentümern und Managern, Ministerien sowie lokalen und internationalen NGOs der kambodschanischen Bekleidungsbranche geführt wurden.<sup>3</sup>

## 2 GWK-Forschung und das Konzept „soziales Upgrading“

Ein Schwerpunkt der GWK-Forschung liegt auf der Frage, wie Produzenten des Globalen Südens die Integration in Wertschöpfungsketten und wirtschaftliches Upgrading gelingen kann. Definiert wird „wirtschaftliches Upgrading“ als ein Prozess, durch den Unternehmen ihre Position in der internationalen Hierarchie der Wertschöpfungsaktivitäten verbessern, um Vorteile (z. B. Sicherheit, Gewinne, Wertschöpfung, Know-how) aus der Beteiligung an GWKs zu ziehen (Bair/Gereffi 2003). Humphrey und Schmitz (2002) differenzieren vier Dimensionen wirtschaftlichen Upgradings: 1. Prozess-Upgrading durch effizienzsteigernde technologische oder produktionstechnische Verbesserungen; 2. Produkt-Upgrading durch Umstellung auf komplexere, höherwertige Produkte; 3. funktionales Upgrading durch Erweiterung oder Ergänzung des Aktivitätenmixes mit höherwertigen Aufgaben wie Logistik, Design oder Marketing; 4. Ketten-Upgrading durch Vorstoß in höherwertige Industriezweige oder Produktkategorien. Der Literatur zufolge können die Governance von GWK und die Strategien der Lead-Unternehmen Upgradingprozesse bei Zulieferfirmen fördern, aber auch verhindern (Kaplinsky/Morris 2001).

Vielfach konzentrieren sich empirische Untersuchungen auf erfolgreiche Beispiele wirtschaftlichen Upgradings und verkennen dabei die Reproduktion geringwertiger Positionen sowie die Ausgrenzung von Unternehmen, Regionen und Arbeitnehmer\*innen in GWK (Werner/Bair 2015). Wirtschaftliches Upgrading ist kein automatisches Ergebnis der Integration in GWK, sondern ein umkämpfter Prozess, bei dem Zulieferfirmen auch auf geringwertigen Positionen verbleiben oder sogar Downgrading erfahren können. Und selbst wenn wirtschaftliches Upgrading erreicht wird, führt dies, insbesondere bei starkem Wettbewerbsdruck unter Zulieferfirmen, nicht unbedingt zu

besseren Positionen und höherer Wertschöpfung in GWK (Pickles et al. 2006).

Der Forschung zum Thema wirtschaftliches Upgrading in GWK wird ferner vorgeworfen, sie sei „blind“ für Beschäftigtenbelange (Taylor 2007) und setze implizit voraus, dass die Arbeitnehmer\*innen durch bessere Löhne und Arbeitsbedingungen vom wirtschaftlichen Upgrading profitierten. Entsprechende Untersuchungen zeigen jedoch ein gemischtes Bild und vielfach eine erhöhte Anfälligkeit für Informalisierung, Prekarität und mehr Beschäftigungsunsicherheit im Kontext von GWK (Newsome et al. 2015). Diese Vorwürfe gaben den Anstoß zur Identifikation von *sozialem Upgrading* als einem Prozess, der die Beschäftigungsqualität erhöht, indem er die Rechte und Ansprüche von Arbeitnehmer\*innen in ihrer Eigenschaft als soziale Akteure verbessert (Barrientos et al. 2011, S. 324). Basierend auf der *Decent Work Agenda* der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), ist das Konzept verankert in der Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998). Bei der Definition von sozialem Upgrading werden zwei Ebenen unterschieden: messbare Arbeitsnormen, die sich auf materielle Aspekte wie Lohnniveau, Vertragsbedingungen, Arbeitszeiten und Sozialschutz beziehen, sowie Befähigungsrechte wie das Recht, verbesserte Arbeitsbedingungen auszuhandeln (ebd., S. 325). Das Konzept „soziales Upgrading“ haben Barrientos et al. (2011) als ein neues Forschungsparadigma in der GWK-Forschung beschrieben (Werner/Bair 2015). Als ein maßgebliches erstes Forschungsprojekt zu sozialem Upgrading kam das *Capturing the Gains* Projekt (siehe <http://www.capturingthegains.org>) zu dem Schluss, dass soziales Upgrading nicht oft zu beobachten und keine automatische Folge wirtschaftlichen Upgradings sei.

Angesichts des allgemeinen Kostensenkungs-, Qualitäts- und Flexibilitätsdrucks in GWK befassen sich neueste Untersuchungen auch mit Prozessen sozialen „Downgradings“ von Beschäftigten. Von sozialem Downgrading ist besonders die Rede in Verbindung mit der Unterschiedlichkeit der Ergebnisse je nach Dimension von Arbeitsstandards und Art der Beschäftigung (formell/informell, befristet/unbefristet Beschäftigte usw.) (Plank et al. 2014; Anner 2015a).

In diesem Zusammenhang wurde bemängelt, dass das Konzept „soziales Upgrading“ nicht ausreichend theoretisiere, *wie* und *weshalb* soziales Upgrading stattfindet. Selwyn (2013) kritisiert die Annahme, dass Lead-Unternehmen, Staaten, Gewerkschaften und internationale Organisationen ein gemeinsames Interesse antreibe, menschenunwürdige Arbeit und derer Ursachen zu bekämpfen, was auch zu unrealistischen oder unwirksamen Politikempfehlungen führt. Er argumentiert für die Bedeutung von

3 Die Feldforschung wurde von Kristoffer Marslev durchgeführt.

Arbeitskämpfen und einem *labor-led*-Ansatz zu sozialem Upgrading. In ähnlicher Weise geht es Wirtschaftsgeograf\*innen, die den Forschungsansatz „globale Produktionsnetzwerke“ nutzen, in Kooperation mit Arbeitsgeograf\*innen darum, Arbeit und Beschäftigte als Akteure mit *agency* zu betrachten und bei der Gestaltung der globalen Produktion in den Fokus der Diskussion zu bringen (z. B. Castree et al. 2004).

### 3 Neukonzeptualisierung: Soziales Upgrading und Beschäftigtenmacht

Im Folgenden diskutieren wir unsere Neukonzeptualisierung von sozialem Upgrading in GWK in Bezug auf Beschäftigtenmacht. Wir differenzieren dabei drei Dimensionen: Erstens wird Beschäftigtenmacht durch Beziehungen und Prozesse auf einer vertikalen und einer horizontalen Achse bedingt und geprägt, wobei die vertikale Achse transnationale Machtbeziehungen innerhalb der GWK repräsentiert, die horizontale das lokale polit-ökonomische Umfeld. Zweitens ist Beschäftigtenmacht in Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit *sowie* zwischen Staat und Gesellschaft eingebunden. Drittens wird sie sowohl durch Klassenbeziehungen bestimmt *als auch* durch die Überschneidung verschiedener Identitäten wie Geschlecht, Rasse, ethnische Zugehörigkeit, Staatsbürgerschaft, Alter und Art der Beschäftigung. Wir diskutieren diese Dimensionen aus dem Blickwinkel der Ausübung von struktureller und Assoziationsmacht.<sup>4</sup>

#### 3.1 Beschäftigtenmacht am Schnittpunkt der vertikalen und horizontalen Achse in GWK

Eine aufschlussreiche Heuristik für das Verständnis von Beschäftigtenmacht in GWK besteht darin, diese am Schnittpunkt zweier Achsen anzusiedeln – eine „vertikale“ Achse repräsentiert die Beziehungen innerhalb der Kette, eine „horizontale“ das lokale und nationale Umfeld (Neilson/Pritchard 2009). Auf der vertikalen Achse sind transnationale Beziehungen, Strukturen und Prozesse anzusiedeln, wie Inter-Firmen-Governance, Wettbewerb unter Zulieferfirmen, globale Standards und grenzüberschreitende zivilgesellschaftliche Kampagnen. Hier wirken sich Machtasymmetrien zwischen den Akteuren, beispielsweise zwischen Lead-Unternehmen und Zulieferfirmen, auf die Macht der Arbeitnehmer\*innen aus. Diesen Machtasymmetrien können jedoch Beziehungen der Beschäftigten zu globalen Multi-Stakeholder-Initiativen, zivilgesellschaftlichen Kampagnen oder Gewerkschaftsverbänden gegenüberstehen (Helfen/Fichter 2013). Globale Standards wie internationale Menschenrechtsnormen und die ILO-Kernübereinkommen können von den Arbeit-

nehmer\*innen direkt oder indirekt als Druckmittel eingesetzt werden, z. B. im Zusammenhang mit Konsument\*innenkampagnen oder Marktzugangsbestimmungen im Kontext von Freihandelsabkommen oder öffentlicher Beschaffung, welche die Einhaltung von Mindestarbeitsbedingungen vorschreiben (Gräf/Raj-Reichert 2020; Raj-Reichert 2020).

Diese sich entlang der vertikalen GWK-Achse abspielenden Prozesse müssen zusammen mit den Prozessen auf der horizontalen Achse betrachtet werden, die Institutionen, Strukturen und Beziehungen auf der lokalen und nationalen Ebene repräsentiert. Zu ihr gehören auch die sozialen Beziehungen und Livelihood-Strategien der Arbeitnehmer\*innen in spezifischen regulatorischen und Community-Räumen (Carswell/De Neve 2013). Die Einbindung der Arbeitnehmer\*innen in lokale und nationale Rahmenbedingungen lässt sich anhand des Begriffs „*local labour control regimes*“ verdeutlichen. Er verweist darauf, dass Arbeitnehmer\*innen nie einfach nur Opfer des globalen Kapitals sind, sondern immer auch eingebunden in ein System lokaler Praktiken und Institutionen, die der Kontrolle von Arbeit dienen (Jonas 1996; Baglioni 2018; vgl. den Beitrag von Teipen/Mehl in diesem Heft). Anner (2015b) z. B. identifiziert in der globalen Bekleidungsindustrie drei Arten von Arbeitskontrollregimen – Staats-, Markt- und Arbeitgeber-Regime – und zeigt auf, dass sie in GWK unterschiedliche Formen von Beschäftigtenwiderstand ermöglichen und deren Wirksamkeit in Bezug auf soziales Upgrading bestimmen.

#### 3.2 Beschäftigtenmacht und Staat-Gesellschaft-Beziehungen

Die horizontale Achse veranschaulicht, dass die Macht von GWK-Beschäftigten als Teil des lokalen polit-ökonomischen Umfelds betrachtet werden muss, in das Beschäftigte und Unternehmen eingebettet sind. Dies erfordert eine Konzeptualisierung der Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit sowie der Interaktionen mit dem „Staat“. Kapital-Arbeit-Beziehungen bilden die Grundlage für die Interpretation des Kapitalismus als System der Ausbeutung der Arbeiter\*innen- durch die Kapitalistenklasse. Dies ist die Grundlage von antagonistischen Klassenbeziehungen (Campling et al. 2016) und ist wichtig, um die Bedeutung von Kämpfen von Arbeitnehmer\*innen um soziales Upgrading zu verstehen (Selwyn 2013). Der Staat spielt dabei eine wichtige Rolle, da er die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit steuert und reguliert und gleichzeitig von ihnen beeinflusst wird.

4 Der Machtressourcenansatz zeigt, wie Beschäftigtenmacht sowohl kollektiv als auch individuell auf verschiedene Weise ausgeübt werden kann. Wir konzentrieren uns hier jedoch auf strukturelle und Assoziationsmacht (Schmalz et al. 2018)

Als „Lenker“ kapitalistischer Entwicklung fördert der Staat die Kapitalakkumulation und reguliert die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit sowie die gesellschaftliche Reproduktion im weiteren Sinne. Er regelt das Leben der Arbeitnehmer\*innen unter anderem, indem er Arbeitsmärkte abgrenzt, grundlegende Dienstleistungen und soziale Sicherung erbringt, Klassenkonflikte schlichtet und Arbeitnehmer\*innen diszipliniert (Coe/Jordhus-Lier 2011). Dadurch entstehen Institutionen, die formelle und informelle Regelungen, Vorschriften und Erwartungen festlegen und damit auch Beschäftigtenrechte und -ansprüche bestimmen, etwa im Rahmen von institutionalisierten Kanälen für Interessenvertretung und Einflussnahme (Schmalz et al. 2018). Aufgrund dieser kritischen Aufgaben fungiert der Staat selbst als Schauplatz von Klassenkonflikten (und anderen sozialen Auseinandersetzungen) und wird als Spiegelbild der gesellschaftlichen Machtverhältnisse von solchen Konflikten geprägt. Angesichts dessen ist die Macht von Kapital bzw. Arbeit gegenüber dem Staat als zentral für soziale Upgradingprozesse anzusehen.

Auch auf der vertikalen, d. h. der transnationalen Achse spielt der Staat eine Rolle – beispielsweise durch Machtverhältnisse zwischen Staaten in internationalen Institutionen oder im Rahmen von bilateralen oder multilateralen Abkommen (vgl. auch den Beitrag von Dünhaupt/Herr in diesem Heft). Auf beiden Achsen besteht jedoch eine erhebliche Lücke zwischen den der Kapitalakkumulation dienenden Institutionen und Strukturen und jenen für die Sicherung der Arbeitnehmer\*innenrechte. Beispielsweise legt die neue Generation von Freihandelsabkommen der Europäischen Union mit ihren umfassenden handelsrechtlichen Kapiteln und schwachen Durchsetzungsmechanismen für Arbeitsbedingungen eindeutig größeres Gewicht auf Kapitalakkumulation als auf – ebenfalls enthaltene – arbeitsrechtliche Verpflichtungen (Harrison et al. 2018).

### 3.3 Beschäftigtenmacht und Intersektionalität

Identitäten von Arbeitnehmer\*innen sind komplex und mehrdimensional, und Klassenzugehörigkeit ist mit anderen sozialen Kategorien wie Geschlecht, Sexualität, Alter, Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Rasse, Kaste, Religion, Ort und Gemeinschaft verwoben (Campling et al. 2016). Die Intersektionalitäts-Perspektive analysiert die Wechselbeziehungen, Interdependenzen und Überschneidungen von sozialen Unterschieden sowie deren Naturalisierung, Normalisierung und Regulierung und untersucht, wie infolge dieser Phänomene auf verschiedenen Ebenen Ungleichheiten entstehen (Burchardt/Tuider 2014). „Klasse“ überschneidet sich mit verschiedenen Über- und Unterordnungsverhältnissen (Hall 1980, S. 325), weshalb der Beschäftigtenmacht neben den aus dem kapitalistischen System resultierenden auch noch weitere strukturelle Zwänge entgegenwirken.

Innerhalb von GWK dient die Stratifizierung von Arbeit zur Fragmentierung der Belegschaften und schafft Hierarchien, die Grundlage für differenzierte Entlohnung und Arbeitsbedingungen sind. Zudem werden materielle und diskursive Formen der Stratifizierung – wie Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit oder Arbeitsvertrag – zur Verhinderung von Arbeitskonflikten eingesetzt (Ong 1991; Mezzadri 2016). In Bekleidungsfabriken prägen z. B. soziale Stereotype die Vorstellung von „Frauen-“ und „Männerarbeit“: Nähen wird als gering qualifizierte „weibliche“ Tätigkeit betrachtet, Bügeln dagegen als „männliche“ Aufgabe, da sie Körperkraft benötigt. Zudem werden weiblich Beschäftigte als „gefügtig“ konstruiert (Baglioni 2018).

Die im Gefüge dieser Stratifikationen entstehenden Positionalitäten und Subjektivitäten von Arbeitnehmer\*innen können die Beschäftigtenmacht sowohl stärken als auch einschränken (Carswell/De Neve 2013). Evans (2017) beschreibt, wie gängige Normvorstellungen von „nachgiebigen Frauen“ und „durchsetzungsstarken Männern“ in Teilen der asiatischen Bekleidungsindustrie patriarchalische Gewerkschaften begünstigen und die Macht von weiblichen Beschäftigten sowie der kollektiven Arbeitnehmer\*innenschaft einschränken. Andererseits können soziale Subjektivitäten und Identitäten jenseits der Klasse soziale Bindungen und Loyalitäten begründen, die kollektives Handeln oder auch das *Empowerment* einzelner Arbeitnehmer\*innen fördern. In der vietnamesischen Bekleidungsindustrie beispielsweise verbreiteten sich wilde Streiks über Beschäftigtennetzwerke, die auf kulturellen Identitäten wie ethnischer Zugehörigkeit und Herkunfts-ort beruhen (Tran 2013; vgl. auch den Beitrag von Do in diesem Heft). Gemeinschaftliches Engagement zwischen Gewerkschaften und anderen Bewegungen (*community unionism*) ist ein weiteres Beispiel für Organisation auf Basis von Identitäten jenseits des Arbeitsplatzes wie Religion, Ethnizität, Geschlecht, Kommunität oder Sexualität (Wills 2001).

### 3.4 Beschäftigtenmacht:

#### Strukturelle und Assoziationsmacht

In Bezug auf Beschäftigtenmacht wird häufig zwischen struktureller und Assoziationsmacht unterschieden (Wright 2000; Silver 2003). Die Möglichkeiten und Einschränkungen bei der Ausübung dieser Machtformen hängen erstens von der Position und den Beziehungen der Arbeitnehmer\*innen entlang der vertikalen GWK-Achse ab, zweitens vom lokalen Arbeitsregime und den polit-ökonomischen Gegebenheiten des jeweiligen Produktionslandes (horizontale Achse).

#### 3.4.1 Strukturelle Macht

Strukturelle Macht erwächst aus der Stellung der Arbeitnehmer\*innen im Wirtschaftssystem und aus ihrer Fähigkeit, der Arbeitgeberseite durch Störung der Kapitalakku-

mulation Zugeständnisse abzurufen. Zu unterscheiden sind zwei gängige Untertypen: von der Position der Beschäftigten innerhalb der GWK abhängige betriebliche Verhandlungsmacht (*workplace bargaining power*) sowie vom Arbeitsmarkt bedingte Verhandlungsmacht (*marketplace bargaining power*) (Wright 2000; Silver 2003; vgl. auch den Beitrag von Scherrer/Karatepe in diesem Heft). In GWK birgt betriebliche Verhandlungsmacht sowohl auf lokaler/nationaler als auch auf transnationaler Ebene Risiken für die Kapitalakkumulation. Durch den sogenannten „Bullwhip-Effekt“, bei dem eine geringfügige Störung in einem Teil der GWK sich an anderer Stelle aufschaukelt, können Aktionen an strategischen Punkten und Nadelöhrchen des Produktionsprozesses bzw. Waren-/Dienstleistungsflusses wie Transport und Logistik ganze Branchen weltweit stören (Selwyn 2008). Betriebliche Verhandlungsmacht hängt in GWK aber auch von der Art der Produkte ab. Beschäftigte, die einfache, problemlos beziehbare Teile herstellen, haben weniger Verhandlungsmacht als diejenigen, die an komplexeren Produkten mit knappen und unflexiblen Zeitvorgaben arbeiten (Alimohamed-Wilson/Ness 2018).

Da Produktionsländer des Globalen Südens häufig einen Arbeitskräfteüberschuss aufweisen, ist die arbeitsmarktbedingte Verhandlungsmacht ihrer Arbeitnehmer\*innen tendenziell schwach – was aber nicht ausschließt, dass sich Arbeitnehmer\*innen mit sehr gefragten Qualifikationen in einer günstigen Verhandlungsposition befinden können. Die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer\*innen hängt aber auch von deren Möglichkeiten ab, sich aus dem kapitalistischen Arbeitsmarkt zurückzuziehen und ihren Unterhalt mit informeller Beschäftigung und Subsistenzproduktion zu sichern (ebd.).

Der Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer\*innen steht Kapitalmobilität in GWK gegenüber, sofern diese es den Lead-Firmen ermöglicht, Beschaffungsstandorte kurzfristig zu wechseln oder zu verlagern. Solche Mobilität ist jedoch nicht einfach gegeben; sie hängt mit der lokalen Verankerung der Unternehmen, den Kosten für die Errichtung neuer Anlagen und der Verfügbarkeit geeigneter alternativer Zulieferfirmen und Produktionsstandorte ab (Morris et al. 2016).

### 3.4.2 Assoziationsmacht

Assoziationsmacht entspringt der kollektiven Organisation der Arbeitnehmer\*innen (Wright 2000). In Bezug auf GWK spielt diese Machtform vor allem (aber nicht nur) dann eine Rolle, wenn auf der vertikalen Achse ausgeprägte Machtasymmetrien zwischen Lead-Unternehmen und Zulieferfirmen bestehen und Lead-Firmen die strukturelle Macht der Arbeitnehmer\*innen durch Verlagerungsdrohungen unterlaufen (Helmerich et al. 2020). Traditionell wird Assoziationsmacht über Kollektivverhandlungen durch Gewerkschaften oder Arbeiterparteien auf der horizontalen Achse ausgeübt. Assoziationsmacht kann aber auch Koalitionen und Bündnisse zwischen Arbeitneh-

mer\*innen und anderen Akteuren, beispielweise zwischen Gewerkschaften und NGOs, involvieren. Hier besteht ein Zusammenhang zur Diskussion über „*social movement unionism*“ (Nowak 2017).

Auf der vertikalen GWK-Achse hat sich an (Niedriglohn-)Standorten mit eingeschränkten Arbeitnehmer\*innenrechten der Kontakt zu transnationalen Netzwerken zu einer wichtigen Quelle kollektiver Beschäftigtenmacht entwickelt (Helmerich et al. 2020). So kann die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften des Globalen Nordens den Beschäftigten im Globalen Süden Zugang zu Institutionen in anderen Standorten verschaffen, über welche Druck auf die Leitunternehmen ausgeübt werden kann, z. B. durch offizielle Beschwerdekanaäle oder Rahmenabkommen (Zajak 2017). Je nach Organisation, Zusammensetzung und Art des Engagements unterscheiden sich die Möglichkeiten länderübergreifender Zusammenarbeit, ihr Zweck ist jedoch die Auslösung eines „Bumerangeffekts“ (Keck/Sikkink 1998): Extralokale Netzwerke bringen die Beschäftigtenanliegen einzelner Produktionsstandorte an eine breitere Öffentlichkeit und veranlassen einflussreiche Akteure, auf das Verhalten von Arbeitgebern oder lokalen Behörden einzuwirken (Merk 2009). Solche transnationale Assoziationsmacht ist jedoch davon abhängig, wie sensibel Lead-Unternehmen auf Reputationsschäden reagieren (Brookes 2019). Vielerorts wird Assoziationsmacht der Arbeitnehmer\*innen durch staatliche und unternehmerische Überwachung der Organisationsbestrebungen von Arbeitnehmer\*innen und zivilgesellschaftlichen Organisationen behindert (Helmerich et al. 2020).

## 4 Soziales Up- und Downgrading in Kambodschas Bekleidungsindustrie

Die Anfang der 1990er Jahre – kurz nach dem Übergang Kambodschas zu „Kapitalismus, Frieden und Demokratie“ – entstandene Bekleidungsexportindustrie beschäftigt eine Million Arbeitnehmer\*innen, davon 80% Frauen; einschließlich Schuhen macht sie etwa 75% der Gesamtexporte Kambodschas aus (ILO 2018). Nach einem Jahrzehnt sehr sporadischer Mindestlohnanpassungen und sinkender Reallöhne verdoppelte sich der nominale Mindestlohn<sup>5</sup> in der Bekleidungsindustrie innerhalb von nur drei Jahren – von monatlich 73 US-Dollar im Jahr 2012 auf 145 US-Dollar 2015.<sup>6</sup> 2019 hatte sich auch der *reale* Min-

5 Einschließlich obligatorischer Leistungen wie Anwesenheitsprämie und Fahrtkostenzuschuss.

6 Kambodschas Wirtschaft ist partiell dollarisiert; in der Bekleidungsindustrie werden Löhne in US-Dollar ausbezahlt.

destlohn gegenüber 2012 verdoppelt. Hinsichtlich befähigender Rechte jedoch verschlechterte sich die Situation der Arbeitnehmer\*innen so sehr, dass 2016 der Internationale Gewerkschaftsbund Kambodscha in die Liste der „zehn schlimmsten Länder der Welt für erwerbstätige Menschen“ aufnahm (ITUC 2016). Nach den Indikatoren des Center for Global Workers' Rights wurde Kambodscha 2017 auf einer Skala von 1 (bester Wert) bis 10 (schlechtester Wert) mit 6,16 bewertet und landete damit im Ranking der schlechtesten Länder der Welt in Bezug auf Arbeitsrechte auf Platz 33 (Center for Global Workers' Rights 2020).

Obwohl die Bekleidungsarbeiter\*innen Kambodschas – dank des bilateralen Handelsabkommens mit den USA von 1999 und der Ausbreitung gelber Gewerkschaften – zu den am stärksten gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten Asiens gehören, wird ihre Assoziationsmacht durch ein Arbeitsregime eingeschränkt, das auf Gewerkschaftszersplitterung, systematischen Einsatz von Kurzzeitverträgen und Belästigung von Gewerkschafter\*innen setzt. Die Kapital-Arbeit- und Staat-Gesellschaft-Beziehungen sind geprägt von großer Nähe zwischen Regierung und Fabrikbesitzern, aktiver Förderung gelber Gewerkschaften und gewaltsamer Unterdrückung von Protesten. Außerdem wirkte sich der Zustrom interner Arbeitsmigrant\*innen aus ländlichen Regionen negativ auf die strukturelle Beschäftigtenmacht aus (Arnold/Toh 2010). In der Bekleidungsindustrie herrscht zudem eine stark geschlechterspezifische Rollenverteilung. Die niedrig gerankten Positionen sind überwiegend mit Frauen besetzt; nach verbreiteter Ansicht stellen die Betriebe zur Vermeidung von Arbeitskonflikten nur ungern Männer ein. Die Konditionierung weiblicher Beschäftigter als „machtlos“ zeigt sich auch in den Gewerkschaften: Obwohl die Mehrheit der Mitglieder weiblich ist, sind die wenigen höherrangigen Positionen überwiegend mit Männern besetzt. Dies führt zu der Situation eines „women's movement under male leadership“ (Nuon/Serrano 2010, S. 142).

Trotz dieser Kontexte führte die Massenmobilisierung von Bekleidungsarbeiter\*innen im Zeitraum 2012–2014 zu einer beispiellosen Häufung von Streiks (Abbildung 1). Die Streikwelle gipfelte Ende 2013 in einer branchenweiten Protestkundgebung, die durch Polizeikräfte gewaltsam zerschlagen wurde und fünf Beschäftigte das Leben kostete. Die breite Ausübung von Assoziationsmacht bewirkte Lohnerhöhungen und einen neuen Lohnfestsetzungsmechanismus mit jährlichen Überprüfungen, der institutionalisierten Lohnzugeständnissen den Weg ebnete. Für die Streikwelle spielten transnationale Kontakte entlang der vertikalen GWK-Achse eine wichtige Rolle. Lokale Gewerkschaften kooperierten auf der Grundlage langjähriger Koalitionserfahrung mit transnationalen Aktivist\*innennetzwerken wie der Clean Clothes Campaign und globalen Gewerkschaftsorganisationen, prangerten Lead-Firmen an und koordinierten Kampagnen. Der

ausgelöste Bumerang-Effekt verstrickte globale Marken in lokale Arbeitskonflikte und erhöhte den Druck auf die Arbeitgeber und die kambodschanische Regierung (Marslev 2019).

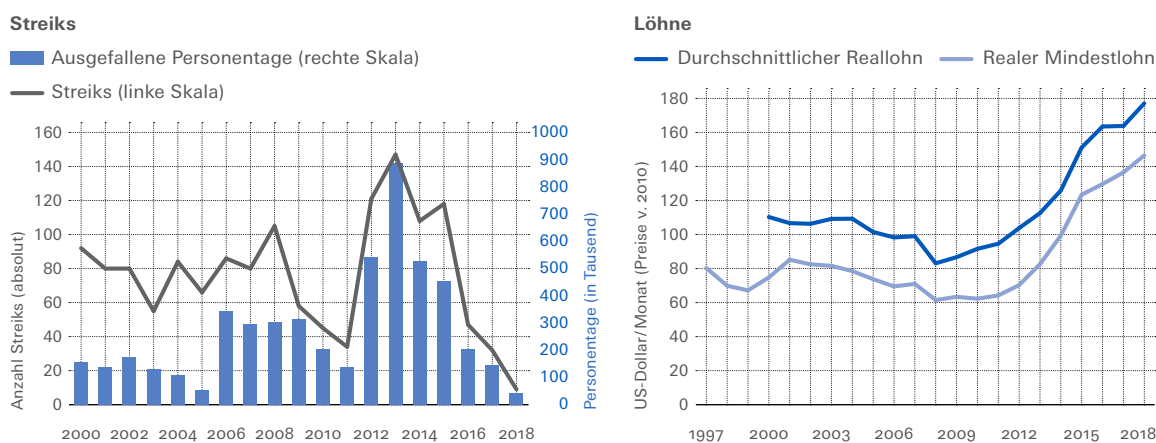
Gefördert wurden diese sozialen Upgradingprozesse durch die Verschiebung von Machtverhältnissen innerhalb der Kapital-Arbeit- und Staat-Gesellschaft-Beziehungen auf der horizontalen Achse. Die Streikwelle überschritt sich mit einem erstmaligen Arbeitskräftemangel, bedingt durch die demografische Entwicklung, die Schaffung alternativer Arbeitsplätze und einen vom steigenden Lohnniveau Chinas und der Erholung von der Weltwirtschaftskrise 2008 beflügelten Investorenzuström. All dies stärkte die strukturelle Macht der Arbeitnehmer\*innen (ebd.). In der Analyse ist der Arbeitskräftemangel am *Schnittpunkt* der beiden Achsen anzusiedeln: Die Kombination von angespannten Arbeitsmärkten und erodierenden Reallöhnen in der Bekleidungsindustrie erschwerte den Betrieben die Anwerbung neuer Arbeitnehmer\*innen. Dabei hing das Sinken der Reallöhne mit den Praktiken der Lead-Unternehmen zusammen, die im Bekleidungssektor vor allem globale Käufer (*buyers*) sind. Im Zeitraum 2000–2010 fiel in den USA der Stückpreis für Bekleidungsimporte aus Kambodscha um 38 %. Obwohl besonders stark betroffen, war Kambodscha keine Ausnahme – der durchschnittliche Stückpreis für US-Bekleidungsimporte aus aller Welt sank im genannten Zeitraum um 18 %. Infolge asymmetrischer Beziehungen zwischen Lead-Unternehmen und Zulieferfirmen und infolge von Preisdruck waren Bekleidungsexporteure allgemein mit einbrechenden Preisen konfrontiert (ebd.; Anner 2019).<sup>7</sup>

Die Streikwelle überschritt sich zudem mit einem Erdrutschsieg bei den Parlamentswahlen 2013, der die Beziehungen zwischen dem Staat und den Bekleidungsarbeiter\*innen veränderte. Premierminister Hun Sen und seine kambodschanische Volkspartei (CPP) stützten sich traditionell auf die ländlichen Gebiete; nach zwei Jahrzehnten industrieller Expansion hatten sich die Beschäftigten der Bekleidungsindustrie jedoch zu einem ausschlaggebenden Wähler\*innensegment entwickelt. Die Regierungspartei blieb zwar an der Macht, fühlte sich aber akut bedroht, als Oppositionsanhänger und Bekleidungsarbeiter\*innen sich zu einer Massenprotestbewegung verbündeten. Um sich für die Parlamentswahlen 2018 die Stimmen der Bekleidungsarbeiter\*innen zu sichern, lancierte Hun Sen eine Charmeoffensive. Er umwarb vor allem die weiblichen Beschäftigten mit Barzahlungen, Babyprämien und höheren Mutterschaftszuwendungen. Dennoch gelang ihm der Wahlsieg 2018 nur durch Auflösung der Oppo-

7 Daten der US International Trade Commission, heruntergeladen von [dataweb.usitc.gov](http://dataweb.usitc.gov) (letzter Zugriff: 27.05.2020). Die Zahlen umfassen die HS-Codes 61 und 62, jedoch nur in Dutzend angegebene Importe; 2010 machten diese 95% aller US-Bekleidungsimporte aus.

ABBILDUNG 1

## Streiks und Löhne in der kambodschanischen Bekleidungsindustrie



Quellen: Streiks und ausgefallene Personentage: Garment Manufacturers Association in Cambodia; für 2016–2018 aktualisiert von BFC (2018); Stichtag für 2018: 31. August. – Löhne: Handelsministerium, Daten bezogen von der ILO, für 2016–2018 aktualisiert von ILO (2019). – Mindestlöhne: Ministerium für Arbeit und Berufsausbildung (berechnet als Jahresdurchschnittswerte). Die Löhne sind mit dem kambodschanischen Verbraucherpreisindex (2010 = 100) von databank.worldbank.org deflationiert.

WSI Mitteilungen

sitionsparterie mittels einer Klage der Regierung vor dem Obersten Gerichtshof (Marslev 2019).

Die Mindestlohn-Proteste waren maßgeblich durch die Verschränkung von Klassen-, Geschlechter-, Familien- und Land-Stadt-Beziehungen geprägt. Für viele ländliche Familien Kambodschas gehört Arbeitsmigration fest zu den „translokalen“ Lebensunterhaltsstrategien, bei denen junge Familienmitglieder zur Arbeit in städtische Gebiete geschickt werden und große Teile ihres Einkommens nach Hause überweisen. Infolge der starken Verwurzelung der Bekleidungsarbeiterinnen in ländlichen Familienhaushalten wirkten sich diese sozialen Strukturen auf die Beschäftigtenmacht aus: Viele ländliche Familien standen aufgrund von Überschwemmungen, Dürren und anderen Belastungen des Agrarsektors unter zusätzlichem finanziellem Druck und förderten daher den Aktivismus der Näherinnen. Regionale Verflechtungen wie diese trugen auch dazu bei, die Dominanz der CPP auf dem Lande zu brechen – das Wahlversprechen der Opposition, die Löhne der Bekleidungsarbeiter\*innen anzuheben, wurde auch von den ländlichen Angehörigen unterstützt (Lawreniuk/Parsons 2018).

Angesichts wachsender Beschäftigtenmacht, Lohn-erhöhungen und Rentabilitätsdruck schlossen manche Bekleidungsfirmen, andere investierten in Prozess-Upgrading durch arbeitssparende Technologien. Das Beschäftigungswachstum flachte ab, nach der Streikwelle expandierte der Bekleidungssektor langsamer. Manche Betriebe versuchten, auf Produkte mit höherer Wertschöpfung umzustellen. Dies zeigt, dass soziales Upgrading wirtschaftliche Upgradingprozesse auslösen kann – und nicht umgekehrt. Arbeitgeber wälzten aber auch den Druck

durch Arbeitsintensivierung auf Arbeitnehmer\*innen ab. Zudem ergriffen Arbeitgeber und Regierung Maßnahmen zur Einschränkung der Assoziationsmacht der Arbeitnehmer\*innen – von gewerkschaftsfeindlichen Taktiken bis hin zu einem höchst kontroversen Gewerkschaftsgesetz. Die Verbesserungen bei messbaren Arbeitsstandards gingen somit auf Kosten der befähigenden Arbeitnehmer\*innenrechte. In der Summe ergab sich also ein gemischtes Bild aus sozialem Up- und Downgrading und geringerem Beschäftigungswachstum (Marslev 2019).

## 5 Fazit

Dieser Beitrag hat eine Neukonzeptualisierung sozialer Upgradingprozesse in GWK vorgestellt, die Beschäftigtenmacht als zentralen kausalen Mechanismus von sozialem Upgrading in GWK betrachtet. Die Beschäftigtenmacht ist von den Eigenschaften der jeweiligen GWK und deren Dynamiken und (Macht-)Beziehungen geprägt, zugleich aber tief in Gegebenheiten, Beziehungen und Machtkämpfe des lokalen und nationalen Umfelds eingebettet. Beschäftigtenmacht wurde folglich unter dem Aspekt ihrer Verflechtung mit Beziehungen und Prozessen entlang der GWK wie ihrer Einbindung in den polit-ökonomischen Kontext, in den GWK eingebettet sind, und dessen Kapital-Arbeit- und Staat-Gesellschaft-Beziehungen betrachtet. Zudem wurde die Bedeutung der Intersektionalität der Identitäten von Arbeitnehmer\*innen für das

Verständnis emanzipatorischer bzw. repressiver Ergebnisse von Arbeitskämpfen beleuchtet.

Unser Fallbeispiel zeigt, dass eine solche Konzeptualisierung nützlich sein kann, um Prozesse zu erkennen und zu untersuchen, die sich hinter sozialem Up- und Downgrading verstecken. In der kambodschanischen Bekleidungsindustrie bewirkten verschiedene Ausprägungen von Beschäftigtenmacht Mindestloohnerhöhungen. Strukturelle Verschiebungen in der Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer\*innen gegenüber Kapital und Staat, gekoppelt mit der Ausübung von Assoziationsmacht auf lokaler und transnationaler Ebene, ermöglichten eine erfolgreiche Streikwelle, die in breiteren sozialen Unruhen resultierte. Arbeitgeber und Politik reagierten jedoch mit Einschränkungen der Befähigungsrechte, was zu einem für die Beschäftigten gemischtes Ergebnis führte.

Mit dieser Neukonzeptualisierung möchten wir künftige Untersuchungen dazu anregen, soziale Up- und Downgradingprozesse in GWK umfassender zu betrachten und Beschäftigtenmacht am Schnittpunkt der vertikalen und horizontalen Achse von GWK stärker in den Fokus der Analyse zu rücken. ■

## LITERATUR

- Alimahomed-Wilson, J. / Ness, I.** (Hrsg.) (2018): Choke Points, London
- Anner, M.** (2015a): Social Downgrading and Worker Resistance in Apparel Global Value Chains, in: Newsome, K. / Taylor, P. / Bair, J. / Rainnie, A. (Hrsg.): Putting Labour in its Place: Labour Process Analysis and Global Value Chains, London, S. 152–170
- Anner, M.** (2015b): Labor Control Regimes and Worker Resistance in Global Supply Chains, in: Labor History 56 (3), S. 292–307
- Anner, M.** (2019): Squeezing Workers' Rights in Global Supply Chains: Purchasing Practices in the Bangladesh Garment Export Sector in Comparative Perspective, in: Review of International Political Economy, <https://doi.org/10.1080/09692290.2019.1625426>
- Arnold, D. / Toh, H. S.** (2010): A Fair Model of Globalisation? Labour and Global Production in Cambodia, in: Journal of Contemporary Asia 40 (3), S. 401–424
- Baglioni, E.** (2018): Labour Control and the Labour Question in Global Production Networks: Exploitation and Disciplining in Senegalese Export Horticulture, in: Journal of Economic Geography 18 (1), S. 111–137
- Bair, J. / Gereffi, G.** (2003): Upgrading, Uneven Development, and Jobs in the North American Apparel Industry, in: Global Networks 3 (2), S. 143–169
- Barrientos, S. / Gereffi, G. / Rossi, A.** (2011): Economic and Social Upgrading in Global Production Networks: A New Paradigm for a Changing World, in: International Labour Review 150 (3–4), S. 319–340
- BFC (Better Factories Cambodia)** (2018): Annual Report 2018: An Industry and Compliance Review (Cambodia), Genf
- Brookes, M.** (2019): The New Politics of Transnational Labor: Why Some Alliances Succeed, Ithaca NY
- Burchardt, H.-J. / Tuider, E.** (2014): Das vermachtete Subjekt: Feministisch-Postkoloniale Perspektiven auf Entwicklung, in: Entwicklungstheorien, Sonderheft der Politischen Vierteljahresschrift, Baden-Baden, S. 386–409
- Campling, L. / Miyamura, S. / Pattenden, J. / Selwyn, B.** (2016): Class Dynamics of Development: A Methodological Note, in: Third World Quarterly 37 (10), S. 1745–1767
- Carswell, G. / De Neve, G.** (2013): Labouring for Global Markets: Conceptualising Labour Agency in Global Production Networks, in: Geoforum 44 (264), S. 62–70
- Castree, N. / Coe, N. / Ward, K. / Samers, M.** (2004): Spaces of Work: Global Capitalism and the Geographies of Labour, London
- Center for Global Workers' Rights** (2020): Labour Rights Indicators, <http://labour-rights-indicators.la.psu.edu> (letzter Zugriff: 10.05.2020)
- Coe, N. M. / Jordhus-Lier, D. C.** (2011): Constrained Agency? Re-Evaluating the Geographies of Labour, in: Progress in Human Geography 35 (2), S. 211–233
- Evans, A.** (2017): Patriarchal Unions = Weaker Unions? Industrial Relations in the Asian Garment Industry, in: Third World Quarterly 38 (7), S. 1619–1638
- Gereffi, G. / Humphrey, J. / Sturgeon, T.** (2005): The Governance of Global Value Chains, in: Review of International Political Economy 12 (1), S. 78–104
- Gräf, H. / Raj-Reichert, G.** (2020): Bessere Arbeitsbedingungen weltweit. Das neue Berliner Vergaberecht stärkt soziale Verantwortung für Lieferketten, in: WZB-Mitteilungen Nr. 168, S. 95–97
- Hall, S.** (1980): Race, Articulation and Societies Structured in Dominance, in: O'Callaghan, M. / UNESCO (Hrsg.): Sociological Theories: Race and Colonialism, Paris, S. 305–345
- Harrison, J. / Barbu, M. / Campling, L. / Ebert, F. C. / Martens, D. / Marx, A. / Orbie, J. / Richardson, B. / Smith, A.** (2018): Labour Standards Provisions in EU Free Trade Agreements: Reflections on the European Commission's Reform Agenda, in: World Trade Review (August), S. 1–23
- Helfen, M. / Fichter, M.** (2013): Building Transnational Union Networks across Global Production Networks: Conceptualising a New Arena of Labour-Management Relations, in: British Journal of Industrial Relations 51 (3), S. 553–576
- Helmerich, N. / Raj-Reichert, G. / Zajak, S.** (2020): Exercising Associational and Networked Power through the Use of Digital Technology by Workers in Global Value Chains, in: Competition and Change (online), <https://doi.org/10.1177/1024529420903289>
- Henderson, J. / Dicken, P. / Hess, M. / Coe, N. / Yeung, H. W. C.** (2002): Global Production Networks and the Analysis of Economic Development, in: Review of International Political Economy 9 (3), S. 436–464
- Humphrey, J. / Schmitz, H.** (2002): How Does Insertion in Global Value Chains Affect Upgrading in Industrial Clusters?, in: Regional Studies 36 (9), S. 1017–27
- ILO (International Labour Organization)** (2018): Living Conditions of Garment and Footwear Sector Workers in Cambodia, in: Cambodian Garment and Footwear Sector Bulletin (Issue 8), Phnom Penh
- ILO** (2019): The Footwear Sector – New Opportunities for Cambodia?, in: Cambodian Garment and Footwear Sector Bulletin (Issue 9), Phnom Penh
- ITUC (International Trade Union Confederation)** (2016): ITUC Global Rights Index: The World's Worst Countries for Workers 2016, Brüssel
- Jonas, A. E. G.** (1996): Local Labour Control Regimes: Uneven Development and the Social Regulation of Production, in: Regional Studies 30 (4), S. 323–38
- Kaplinsky, R. / Morris, M.** (2001): A Handbook for Value Chain Research. University of Sussex, Institute of Development Studies, Brighton
- Keck, M. E. / Sikkink, K.** (1998): Transnational Advocacy Networks in the Movement Society, in: Meyer, D. S. / Tarrow, S. (Hrsg.): The Social Movement Society: Contentious Politics for a New Century, Lanham, S. 217–238
- Lawreniuk, S. / Parsons, L.** (2018): For a Few Dollars More: Towards a Translocal Mobilities of Labour Activism in Cambodia, in: Geoforum 92, S. 26–35
- Marslew, K.** (2019): The Political Economy of Social Upgrading, PhD Thesis, Roskilde University
- Merk, J.** (2009): Jumping Scale and Bridging Space in the Era of Corporate Social Responsibility: Cross-Border Labour Struggles in the Global Garment Industry, in: Third World Quarterly 30 (3), S. 599–615
- Mezzadri, A.** (2016): Class, Gender and the Sweatshop: On the Nexus between Labour Commodification and Exploitation, in: Third World Quarterly 37 (10), S. 1877–1900
- Morris, M. / Plank, L. / Staritz, C.** (2016): Regionalism, End Markets and Ownership Matter: Shifting Dynamics in the Apparel Export Industry in Sub Saharan Africa, in: Environment and Planning A 48 (7), S. 1244–1265
- Neilson, J. / Pritchard, B.** (2009): Value Chain Struggles: Institutions and Governance in the Plantation Districts of South India, Chichester
- Newsome, K. / Taylor, P. / Bair, J. / Rainnie, A.** (2015): Introduction: "Putting Labour in Its Place": The Labour Process and Global Value Chains, in: Dies. (Hrsg.): Putting Labour in Its Place: The Labour Process and Global Value Chains, London, S. 1–28
- Nowak, J.** (2017): Mass Strikes in India and Brazil as the Terrain for a New Social Movement Unionism, in: Development and Change 48 (5), S. 965–86
- Nuon, V. / Serrano, M.** (2010): Building Unions in Cambodia: History, Challenges, Strategies. Friedrich Ebert Stiftung, Office for Regional Cooperation in Asia, Singapore
- Ong, A.** (1991): The Gender and Labor Politics of Postmodernity, in: Annual Review of Anthropology 20 (1), S. 279–309
- Palpacuer, F.** (2008): Bringing the Social Context Back in: Governance and Wealth Distribution in Global Commodity Chains, in: Economy and Society 37 (3), S. 393–419



- Pickles, J. / Smith, A. / Buc k, M. / Roukova, P. / Begg, R.** (2006): Upgrading, Changing Competitive Pressures, and Diverse Practices in the East and Central European Apparel Industry, in: *Environment and Planning A* 38 (12), S. 2305–2324
- Plank, L. / Staritz, C. / Rossi, A.** (2014): What Does “Fast Fashion” Mean for Workers? Apparel Production in Morocco and Romania, in: Rossi, A. / Luinstra, A. / Pickles, J. (Hrsg.): *Towards Better Work: Understanding Labour in Apparel Global Value Chains*, Basingstoke, S. 127–147
- Raj-Reichert, G.** (2020): The Powers of a Social Auditor in a Global Production Network: The Case of Verit  and the Exposure of Forced Labour in the Electronics Industry, in: *Journal of Economic Geography* 20 (3), S. 653–678
- Schmalz, S. / Ludwig, C. / Webster, E.** (2018): The Power Resources Approach: Developments and Challenges, in: *Global Labour Journal* 9 (2), S. 113–134
- Selwyn, B.** (2008): Bringing Social Relations Back in: (Re)Conceptualising the “Bullwhip Effect” in Global Commodity Chains, in: *International Journal of Management Concepts and Philosophy* 3 (2), S. 156–175
- Selwyn, B.** (2013): Social Upgrading and Labour in Global Production Networks: A Critique and an Alternative Conception, in: *Competition & Change* 17 (1), S. 75–90
- Silver, B. J.** (2003): *Forces of Labor*, Cambridge
- Taylor, M.** (2007): Rethinking the Global Production of Uneven Development, in: *Globalizations* 4 (4), S. 529–542
- Tran, A. N.** (2013): *Ties That Bind: Cultural Identity, Class, and Law in Vietnam’s Labor Resistance*, Ithaca NY
- Werner, M. / Bair, J.** (2015): Global Production and Uneven Development: When Bringing Labour in Isn’t Enough, in: Newsome, K. / Taylor, P. / Bair, J. / Rainnie, A. (Hrsg.): *Putting Labour in its Place: Labour Process Analysis and Global Value Chains*, London, S. 119–132
- Wills, J.** (2001): Community Unionism and Trade Union Renewal in the UK: Moving beyond the Fragments at Last?, in: *Transactions of the Institute of British Geographers* 26 (4), S. 465–483
- Wright, E. O.** (2000): Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise, in: *American Journal of Sociology* 105 (4), S. 957–1002
- Zajak, S.** (2017): International Allies, Institutional Layering and Power in the Making of Labour in Bangladesh, in: *Development and Change* 48 (5), S. 1007–1030

---

**AUTOREN**

**KRISTOFFER MARSLEV**, PhD, Post-Doc, Institut für Internationale Entwicklung, Universität Wien. Forschungsschwerpunkte: Arbeit in Globalen Wertschöpfungsketten, Bekleidungssektor, Südostasien.

@ marslev@ruc.dk

---

**CORNELIA STARITZ**, Dr. PhD, Tenure Track Professur für Entwicklungsökonomie, Institut für Internationale Entwicklung, Universität Wien. Forschungsschwerpunkte: Internationaler Handel und Handelspolitik, Globale Wertschöpfungsketten und Produktionsnetzwerke, Arbeitsbedingungen und -rechte in Globalen Produktionsnetzwerken.

@ cornelia.staritz@univie.ac.at

---

**GALE RAJ-REICHERT**, PhD, Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungsgruppe Globalisierung, Arbeit und Produktion am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). Forschungsschwerpunkte: Globale Produktionsnetzwerke, Sozialstandards, öffentliche Beschaffungsmaßnahmen.

@ gale.raj-reichert@wzb.eu

---

**LEONHARD PLANK**, Dr., Senior Scientist, Fachbereich Finanzwissenschaft und Infrastrukturpolitik, TU Wien. Forschungsschwerpunkte: Globale Produktionsnetzwerke und ihre sozioökonomischen Folgen, Bekleidungs- und Elektronikindustrie, Kritische Infrastrukturforschung und Finanzialisierung.

@ leonhard.plank@tuwien.ac.at

---