

ICEM

GLOBAL INFO

DE

Welche Lehren ziehen die Gewerkschaften aus der Finanzkrise?

Pages 7 - 9



INHALT

- 4 ICEM schmiedet Partnerschaften zwischen den GUFs
- 5 Ratifizierung des Übereinkommens über Arbeitsschutz in Bergwerken unverzichtbar
- 6 USW setzt sich für Existenzsicherung kanadischer Bergleute ein
- 11 Hasmeiyia Muhsins vorbildliche Aufbauarbeit für soziale Sicherheit im Irak
- 14 Signifikante Fortschritte beim HIV/AIDS-Projekt

INTERNATIONALE FÖDERATION VON CHEMIE-, ENERGIE-, BERGBAU- UND FABRIKARBEITERVERBÄNDEN

www.icem.org
E-Mail: info@icem.org

20 rue Adrien Lachenal
1207 Genf
Schweiz

Tel: +41 22 304 1840
Fax: +41 22 304 1841

President: Senzeni Zokwana

Herausgeber: Manfred Warda, Generalsekretär

Redakteur: Dick Blin, Referent für Presse,
Informationen und die Zellstoff- & Papierindustrie

Stellvertretender Redakteur: Tom Grinter, Kommunikationsassistent

Global/Info ist die offizielle Publikation der ICEM, eines globalen Gewerkschaftsverbandes, der 20 Millionen ArbeitnehmerInnen in mehr als 400 Industriegewerkschaften in 120 Ländern vertritt. Global/Info wird auf Englisch, Französisch, Deutsch, Japanisch, Russisch, Spanisch und Schwedisch herausgegeben. Der Nachdruck von Artikeln ist erwünscht. Fotos und Grafiken mit Copyrightangabe dürfen nicht ohne Zustimmung des Copyrightinhabers verwendet werden.

JUNI-KONFERENZ IN KANADA MIT SCHWERPUNKT WIRTSCHAFT, UMWELT UND SOZIALABBAU

Das „globale Casino“-Modell hat für die Wirtschaft, die ArbeitnehmerInnen und die Umwelt zu katastrophalen Ergebnissen geführt. Die ICEM und der Internationale Metallgewerkschaftsbund (IMB) wollen in einer gemeinsamen Initiative Wege zu einer nachhaltigen Zukunft aufzeigen.

Am 18. und 19. Juni werden die beiden globalen Gewerkschaftsföderationen gemeinsam mit ihren kanadischen Mitgliedsgewerkschaften ein wichtiges Forum für die Industriegewerkschaften veranstalten. Diese ICEM-IMB-Weltkonferenz über Nachhaltigkeit mit dem Titel „Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft – eine dreifache Krise“ findet in Toronto, Ontario vor dem G8- und dem G20-Gipfeltreffen statt.

Die Wirtschaftskrise, die Umweltprobleme und die daraus resultierenden negativen sozialen Folgen haben den betroffenen ArbeitnehmerInnen, ihren Familien und ihren Gemeinden schwer zugesetzt. Das Ausmaß der Krise wird durch das Fehlen effektiver globaler Regulierungen und eine nicht vorhandene verantwortungsvolle Finanzpolitik zusätzlich verschärft.

Diese Weltkonferenz über Nachhaltigkeit wird mit einer Erklärung abschließen, die den TeilnehmerInnen des G8- und des G20-Gipfels zugesandt wird. Darin wird gefordert, dass die globale Führungselite aus Politik und Wirtschaft entschiedene Maßnahmen ergreift, um etwas gegen die von den meisten Menschen weltweit erlebte Abwärtsspirale zu unternehmen und diesen negativen Trend umzukehren. Hierzu sind arbeitnehmerfreundliche Lösungen zur Bekämpfung des Klimawandels und für eine auf Nachhaltigkeit ausgelegte Wirtschaft erforderlich.

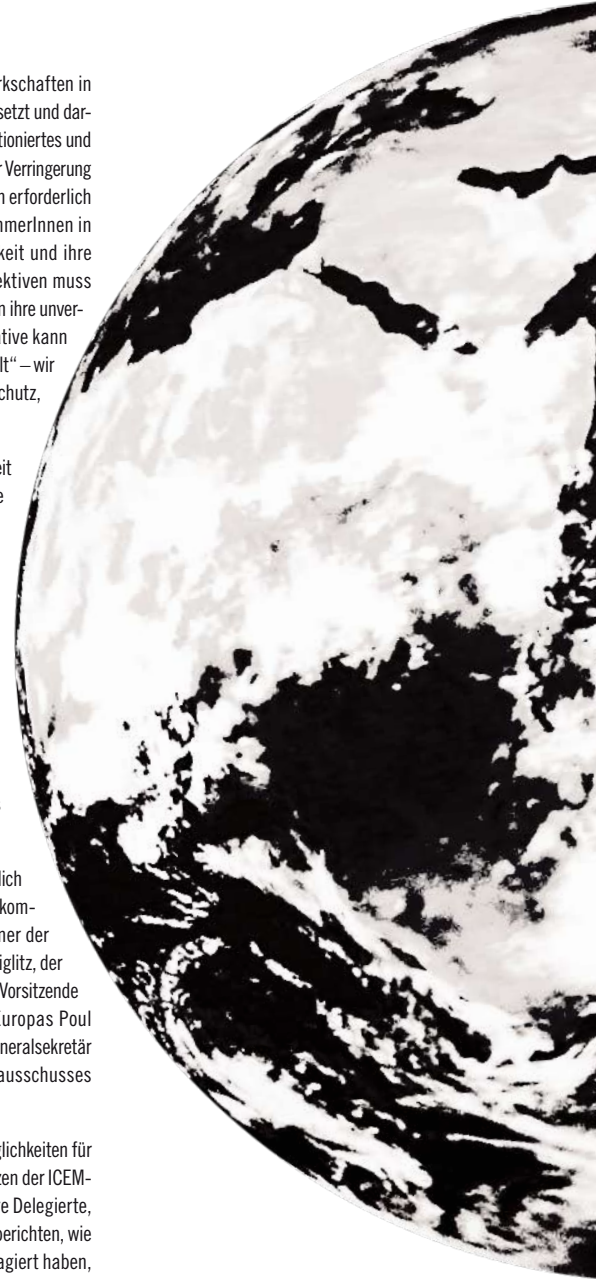
Die ArbeitnehmerInnen müssen eine zentrale Rolle bei der Gestaltung einer Zukunft übernehmen, die die Menschen aus der Armut befreit und dabei gleichzeitig die Umwelt schützt. Unsere Föderationen bestehen darauf, dass die systematische Plünderung der globalen Wirtschaft durch skrupellose Spekulanten gestoppt wird. Der von der Internationalen Arbeitsorganisation entwickelte Pakt für Arbeitsplätze ist ein Vorschlag für einen Ausweg aus der Krise, den wir umsetzen müssen.

An der Umweltfront haben die Gewerkschaften in Kopenhagen ein eindeutiges Signal gesetzt und darauf hingewiesen, dass ein faires, ambitioniertes und gesetzlich verbindliches Abkommen zur Verringerung der globalen Treibhausgasemissionen erforderlich ist. Die legitime Sorge der ArbeitnehmerInnen in der Industrie um soziale Gerechtigkeit und ihre langfristigen Beschäftigungsperspektiven muss jedoch berücksichtigt werden, will man ihre unverzichtbare Unterstützung. Die Alternative kann nicht lauten „Arbeitsplätze oder Umwelt“ – wir brauchen Arbeitsplätze und Umweltschutz, weil wir sonst beides gefährden.

Die durch Wirtschaftskrisen, Untätigkeit im Umweltschutz und soziale Verwerfungen entstehenden Probleme sind eng miteinander verbunden. Die ICEM und der EMB wollen mit ihrer Konferenz erreichen, dass die Stimme der ArbeitnehmerInnen zu diesen Themen auf höchster Ebene gehört werden. Arbeitsplätze, Arbeitnehmerrechte, Sozialschutz, qualitativ hochwertige öffentliche Dienste und Nachhaltigkeit stehen im Mittelpunkt des Konferenzprogramms.

Auf der Konferenz werden voraussichtlich hochkarätige ReferentInnen zu Wort kommen, darunter als Nobelpreisgewinner der Wirtschaftswissenschaftler Joseph Stiglitz, der frühere dänische Premierminister und Vorsitzende der Sozialdemokratischen Partei Europas Poul Nyrup Rasmussen und John Evans, Generalsekretär des Gewerkschaftlichen Beratungsausschusses bei der OECD.

Darüber hinaus gibt es zahlreiche Möglichkeiten für die gewerkschaftlichen Führungsspitzen der ICEM- und EMB-Mitglieder sowie für andere Delegierte, aus eigenen Erfahrungen darüber zu berichten, wie ArbeitnehmerInnen auf eine Krise reagiert haben, für die sie keine Verantwortung tragen.



KOORDINIERTE ZUSAMMENARBEIT DER GLOBAL UNIONS IM INTERESSE MENSCHENWÜRDIGER ARBEIT



Bei den Globalen Gewerkschaftsföderationen (GUFs) zeichnet sich ein klarer Trend zu einer immer intensiveren Zusammenarbeit ab. Diese Art der Kooperation ist nicht neu, sie hat sich jedoch beschleunigt und zielt auf bestimmte definierte Themen ab.

Dies ist zum Teil auf die Gründung des Globalen Gewerkschaftsrates (CGU) zurückzuführen. Dieser funktioniert zwar eher als kleine koordinierende Struktur und nicht als Organisation, ist aber ein wichtiges Forum für Diskussionen, gemeinsame Aktionen und wichtige Folgeinitiativen im Anschluss an bereits eingeleitete Maßnahmen.

Die ICEM übernimmt bei dieser zunehmenden Kooperation die federführende Rolle und arbeitet mit anderen GUFs zusammen, um Konflikte in der Industrie zum Beispiel zum Thema Zeit- und Leiharbeit zu lösen und Strategien für die nachhaltige Entwicklung oder Antworten auf die Finanzkrise zu erarbeiten.

Die gemeinsame Arbeit innerhalb des CGU hat auch zu längerfristigen Vereinbarungen geführt, zum Beispiel zu gemeinsamen Projektgruppen wie der Work Relationships Group und der Communicators Task Force. Weiterhin gibt es eine gemeinsame Printpublikation mit dem Titel *Getting the World to Work*.

Innerhalb der Work Relationships Group hat die ICEM eine wichtige Funktion übernommen. Der Vorsitzende dieser Gruppe ist der ICEM-Generalsekretär Manfred Warda. Die GUFs, der

Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) und der Gewerkschaftliche Beratungsausschuss (TUAC) bei der OECD sind sich darin einig, dass alle ArbeitnehmerInnen eindeutig geregelte „Arbeitsbeziehungen“ zu ihren Arbeitgebern brauchen. Die Work Relationships Group will die Arbeitnehmerrechte verbessern und gleiches Recht für Zeit- und Leiharbeitskräfte bzw. in prekären Beschäftigungsverhältnissen tätige ArbeitnehmerInnen überall auf der Welt durchsetzen.

Diese Projektgruppe befasst sich mit einem besonders akuten Thema in der heutigen Welt der Arbeit. Immer mehr Unternehmen setzen auf eine Zweiklassen-Belegschaft mit zwei Arbeitnehmergruppen – Belegschaftsmitgliedern mit unbefristeten Vollzeitarbeitsverträgen und einer wichtigen wirtschaftlichen Stabilisierungsfunktion für ihre Familien und Gemeinden einerseits und die mit befristeten Arbeitsverträgen beschäftigten Zeitarbeitskräfte, deren Einkommen, Status und fehlende Sozialleistungen diese Funktion nicht erlauben.

Die Gruppe trifft sich regelmäßig, um Aktionen und Aktivitäten zu erörtern. Sie führt ebenfalls Konsultationen darüber durch, welche Rolle die IAO und die OECD bei der Korrektur sozialer Ungleichgewichte übernehmen müssen. Diese bedenkliche Entwicklung wird von Unternehmen forciert, die zunehmend nur noch kurzfristig verfügbare Arbeitskräfte rekrutieren. Die Work Relationships Group zum Beispiel befasst sich

intensiv mit den Dachverbänden der globalen Personalagenturen und mit der Rolle, die sie in einer zu realisierenden fairen und gerechten Weltwirtschaft übernehmen müssen.

Da die Mehrheit der ArbeitnehmerInnen weltweit nach wie vor von den Folgen der Finanzkrise betroffen ist, hat die gemeinsame Arbeit der GUFs einen besonders hohen Stellenwert. Es besteht eindeutig die Gefahr, dass die Arbeitgeber den Weg aus der Krise darin suchen, immer mehr Risiken auf die ArbeitnehmerInnen abzuwälzen. Das bedeutet eine weitere Verschlechterung von Arbeitsnormen und für immer mehr Menschen die Gefahr, menschenunwürdige Arbeit verrichten zu müssen.

Die globale Gewerkschaftsbewegung muss gemeinsam dafür kämpfen, dass mehr anstatt weniger unbefristete Vollzeit-Arbeitsplätze entstehen, die soziale Sicherheit bieten und die den ArbeitnehmerInnen Löhne garantieren, von denen eine Familie leben kann. Das ist eigentlich die Idee hinter der Forderung nach menschenwürdiger Arbeit – die Sicherung einer nachhaltigen Zukunft.

LEBEN RETTEN, VERLETZUNGSRISIKO MINDERN: ICEM-KAMPAGNE FÜR IAO-ÜBEREINKOMMEN 176

Die Jahre 2006-2010 waren tragische Jahre für den Bergbau. Bei schweren Grubenunglücken kamen Hunderte von Bergleuten in Russland, der Ukraine, Polen und Indien ums Leben. In China wurde die verheerende Bilanz mit offiziell Tausenden von Toten in Bergwerkskatastrophen fortgeschrieben, die inoffiziellen Zahlen dürften in die Zehntausende gehen.

Die ICEM hat auf ihrem Kongress 2007 in Bangkok, Thailand, eine Resolution verabschiedet und damit erneut auf die Bedeutung eines verbesserten Arbeitsschutzes in Bergwerken durch die Ratifizierung des IAO-Übereinkommens 176 über die Sicherheit in Bergwerken hingewiesen. Seit 1995 haben jedoch nur 22 Staaten dieses Übereinkommen ratifiziert. Länder, in denen es zu den bisher schwersten Grubenunglücken gekommen ist, haben sich bisher nicht zu diesem Schritt entschlossen.

Obwohl das Übereinkommen 176 das Ergebnis einer tripartiten Vereinbarung ist, haben sich weder die Regierungen noch die Arbeitgeber in besonderer Weise dafür engagiert, dass die Ratifizierung zügig durchgeführt wird. Erst durch die Initiative des Internationalen Bergarbeiterverbands (IBV), einer Vorläuferorganisation der ICEM, kam Bewegung in den Prozess. Nachdem sich IBV und ICEF zur ICEM zusammengeschlossen hatten, waren es erneut die Gewerkschaften unter der Federführung der ICEM, die sich für die Ratifizierung einsetzten.

Zweck des IAO-Übereinkommens 176 ist die Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes in Bergwerken durch die Verbesserung der einzelstaatlichen Bergbaugesetze. Das Übereinkommen setzt Standards für die Arbeitsschutzgesetze in Bergwerken, dazu gehören doppelte Ausgänge, das Recht der Bergleute, unsichere Arbeit zu verweigern, die Wahl von ArbeitsschutzvertreterInnen und die Einsetzung von Regulierungsbehörden, die Bergbaubetriebe inspizieren und deren Stilllegung aus Sicherheitsgründen veranlassen können. Das Übereinkommen nimmt die Arbeitgeber in die Pflicht, nicht nur Gefahren, sondern auch die Ursachen für diese Gefahren zu beseitigen.

Die ICEM hat im vergangenen Jahr den Beginn einer neuen Kampagne für das IAO-Übereinkommen 176 angekündigt und bereits Gespräche mit Gewerkschaften, Arbeitgebern, Abgeordneten und Regierungsmitgliedern in Kolumbien, Indien, Russland, der Ukraine, der Türkei und Bulgarien geführt und darauf gedrängt, die Ratifizierung noch in diesem Jahr unter Dach und Fach zu bringen.

Die ICEM arbeitet ebenfalls eng mit der IAO an der Durchführung tripartiter Regionalworkshops in Asien, Lateinamerika, Osteuropa und Afrika. Peru, Luxemburg und Bosnien-Herzegowina waren die bisher letzten Länder, die das Übereinkommen 176 ratifiziert haben. In Ländern mit reichen Bodenschätzen muss jedoch mehr getan werden, um die Ratifizierung durchzusetzen.

Die ICEM hat inzwischen einen Kampagnenleitfaden für Bergbaugewerkschaften erstellt, in dem die Planung und Durchführung von Kampagnen für die Ratifizierung beschrieben wird. Mehr dazu auf unserer Website www.icem.org. Unter „ILO 176 Information“ könnt ihr den Leitfaden und ein PDF mit dem Kampagnenposter herunterladen.

LÄNDER, DIE ÜBEREINKOMMEN 176 RATIFIZIERT HABEN

Albanien

Armenien

Bosnien-
Herzegowina

Botswana

Brasilien

Deutschland

Finnland

Irland

Libanon

Luxemburg

Norwegen

Österreich

Peru

Philippinen

Polen

Portugal

Sambia

Schweden

Simbabwe

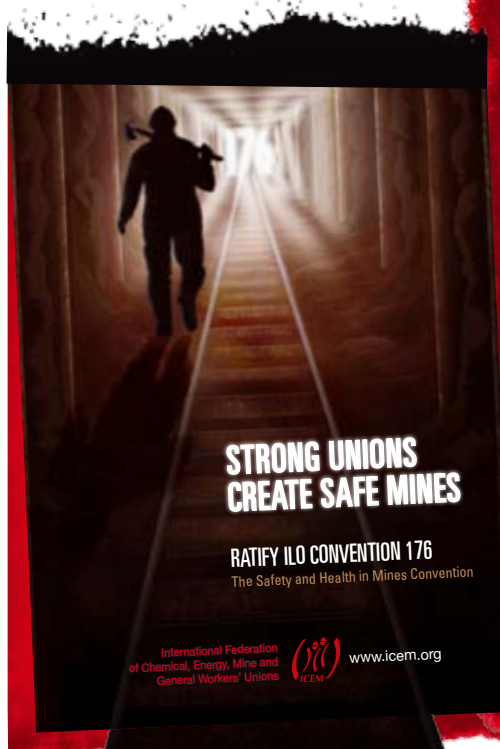
Slowakei

Spanien

Südafrika

Tschechische
Republik

Vereinigte Staaten



BERGARBEITERSTREIK IN KANADA ALS INSZENIERTER MACHTKAMPF



Wenn es ein unübersehbares Zeichen dafür gab, dass der brasilianische Bergbaukonzern Vale die bewährte Unternehmenskultur in einer kanadischen Bergbaugemeinde aufkündigen wollte, so lässt sich dies eindeutig auf das Jahr 2007 festlegen, kurz nachdem Vale für 17,6 Milliarden US\$ den Nickelproduzenten Inco übernommen hatte. Viele kanadische Manager, Ingenieure und andere Führungskräfte verließen damals das Unternehmen auf eigenen Entschluss.

Der Exodus setzte innerhalb weniger Monate ein, nachdem Vale-Chef Roger Agnelli der mit reichen Nickelvorkommen gesegneten Bergwerkstadt Sudbury in der Provinz Nordontario sein Versprechen für weiteres Wachstum gegeben hatte. „Warum sollten wir hier etwas ändern wollen?“, fragte er im Oktober 2006 unmittelbar nach der Barübernahme von Inco. „Ich kann nicht sehen, dass Sudbury durch unseren Erwerb von Inco in irgendeiner Weise Nachteile hat.“

Das Unternehmen einigte sich mit der kanadischen Bundesregierung im Rahmen des Investment Canada Acts auf den Erhalt von Arbeitsplätzen, den Verzicht auf die Verlagerung von Forschungseinrichtungen und operativen Geschäftsbereichen sowie auf ein Versprechen an die kanadischen Arbeitskräfte, auch weiterhin die üblichen Löhne und Sozialleistungen zu garantieren und ihnen somit ihren gewohnten Lebensstandard zu sichern.

Dieses Versprechen wurde zwei Jahre später gebrochen, als die ersten Belegschaftsmitglieder ihre Kündigungsschreiben von Vale erhielten. Zu einem weiteren Vertrauensbruch kam es im April und im Mai 2009 unmittelbar vor Auslaufen einer Kollektivvereinbarung mit den United Steelworkers (USW) -Ortsgruppen Local 6500 und

Local 6200. Vale wollte eine drastische Kürzung von Produktions-Bonuszahlungen, die Umstellung auf eine Zweiklassen-Altersversorgung und mehr Handlungsfreiheit für das Outsourcing von Arbeitsplätzen durchsetzen, was die Beschäftigungssicherheit der ArbeitnehmerInnen mit unbefristeten Arbeitsverträgen weiter verschlechtert hätte.

Als mit dem 31. Mai das Ende einer dreijährigen Inco-Kollektivvereinbarung immer näher rückte, verlängerte die USW die Verhandlungen um sechs Wochen, um zu einem Kompromiss mit dem Konzern zu kommen. Gleichzeitig verlängerte eine andere USW-Ortsgewerkschaft in der ostkanadischen Provinz Labrador/Neufundland am 1. Mai den bisherigen Vertrag für weitere drei Monate in der Hoffnung, mit dem Unternehmen auf einen gemeinsamen Nenner zu kommen. USW Local 9508, die 450 Bergleute und sonstige Beschäftigte in den Kupfer- und Nickelminen vertritt, sah sich mit den gleichen Forderungen konfrontiert.

Die Verhandlungsführung von Vale zeigte keinerlei Kompromissbereitschaft. Am 13. Juli begannen 3.400 Stahlarbeiter in Sudbury und Port Colborne zu streiken. Diesem Streik schlossen sich am 1. August Bergleute und Hafenarbeiter in Goose Bay und Voiseys Bay in Labrador an.

Die Streiks wurden schnell mit aller Härte geführt, und nach drei Monaten verstieg sich Vale zu einer Maßnahme, die der Vorgänger Inco in zahlreichen früheren Streiks über einen Zeitraum von Jahrzehnten niemals in Erwägung gezogen hatte – das brasilianische Unternehmen setzte Manager, technisches Personal und andere Belegschaftsmitglieder unter einem gesonderten Arbeitsvertrag ein, um den Bergbau und die Schmelzerei wieder

in Betrieb zu nehmen. Vale schloss ebenfalls Verträge mit Fremdfirmen ab, um die Produktion wieder aufnehmen zu können, und verschärfte somit die Streiklage.

Ende Februar 2010 versuchte ein unabhängiger Schlichter, den mittlerweile achtmonatigen Streik in Ontario zu beenden und beide Seiten an den Verhandlungstisch zu bringen. Am 7. März wurden diese Gespräche jedoch erfolglos abgebrochen. Vale legte einen Vorschlag mit den gleichen bekannten Forderungen an die Belegschaft vor, den diese in einer Abstimmung zu 89% ablehnte – das waren noch 4% mehr als bei der ursprünglichen Streikabstimmung zehn Monate früher.

USW erklärte sich bereit, für die nicht gelösten Konfliktthemen ein Schiedsgericht anzurufen, dessen Urteil für beide Seiten verbindlich sein sollte. Vale stimmte dem jedoch nicht zu.

Die Bergbaustreiks in Kanada sind eine Konfrontation zwischen einem Unternehmen, das eine andere Arbeitskultur will und dafür den ArbeitnehmerInnen auch einen verringerten Lebensstandard abverlangt, und Belegschaften, die nicht bereit sind, einfach auf die hart erkämpften Errungenschaften ihrer Väter und Großväter zu verzichten. Das Ergebnis ist offen, aber eines ist klar: Die kanadischen Bergleute wurden von einem internationalen Konzern, der falsche Versprechungen gemacht hat, und ihrer eigenen Regierung betrogen, die die in ihren eigenen Gesetzen verankerten Grundsätze nicht durchgesetzt hat.

DER ZUSAMMENBRUCH DER GLOBALEN FINANZMÄRKTE –

FOLGT DARAUF EINE NEUE GESELLSCHAFTSORDNUNG?

Mitten in der globalen Finanzkrise Ende 2008 hat das ICEM-Präsidium eine Erklärung veröffentlicht und diesen Kollaps als einen Wendepunkt in der Geschichte bezeichnet. Damit sei auch der Beweis erbracht, dass der Kapitalismus moderner Prägung versagt habe. Das Präsidium forderte ein neues und gerechteres System des globalen Kapitals auf Grundlage einer konsequenten Finanzaufsicht und Governance einschließlich eines neuen Paradigmas globaler Regulierungen.

Rund 18 Monate später ist nach wie vor ungewiss, ob die von den Regierungen ausgegebenen Unsummen zur Rettung der Banken, zum Wiederaufbau von Infrastrukturen und zur Einrichtung von Sicherheitsnetzen auch nur ansatzweise darauf hindeuten, es könne einen Ausgleich zwischen den Interessen der Finanzwelt und denen der Gesellschaft geben. Es ist ebenso ungewiss, ob eine – auch schrittweise – Erholung zu etwas anderem führen wird als zur Rückkehr zum Status Quo, zu einer Rückkehr in eine Welt, in der ungezügelter Kapitalismus und unkontrollierte Gier das Sagen haben.

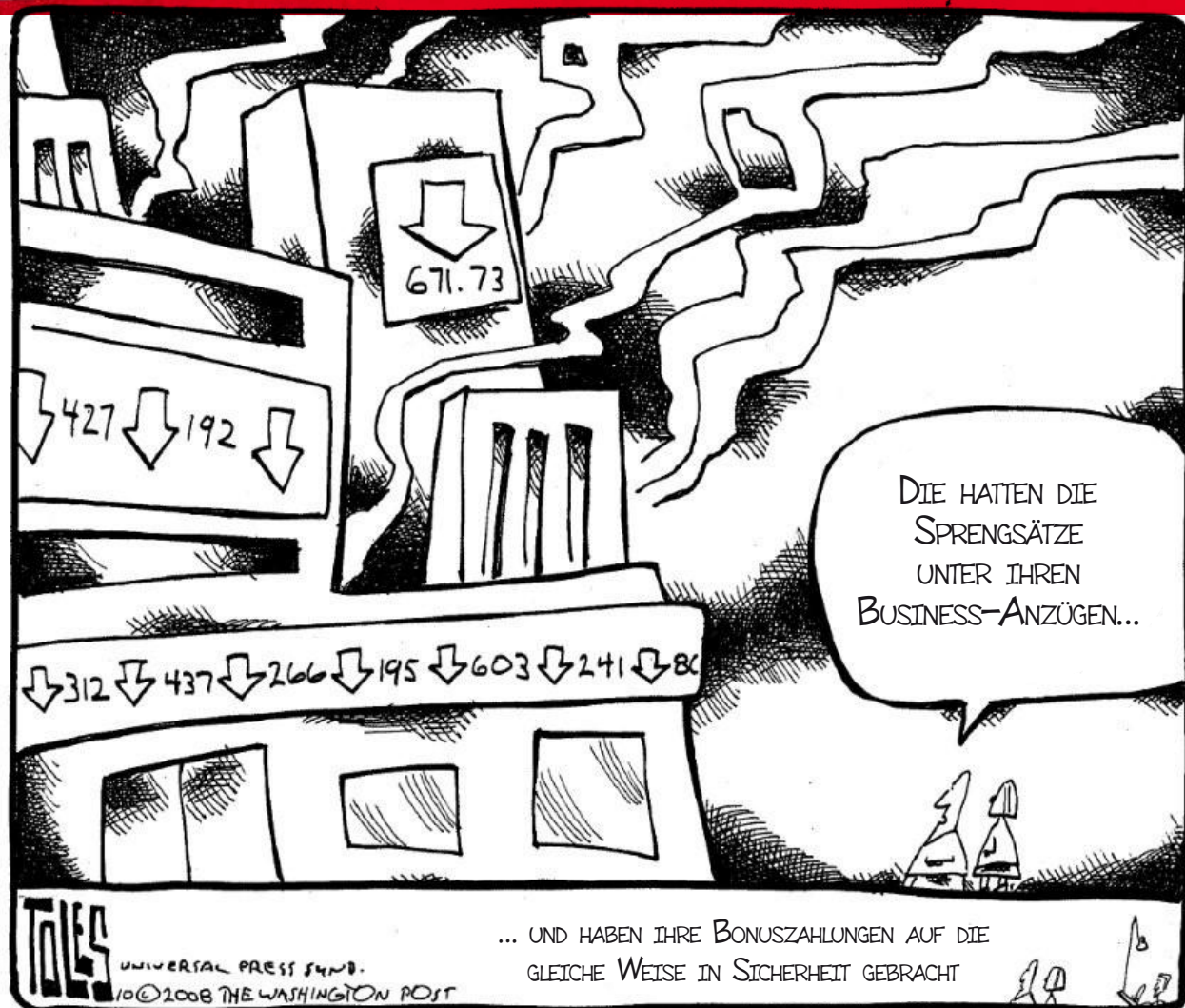
Sicher ist hingegen, dass zwischen 2007 und 2009 rund 59 Millionen Arbeitsplätze verloren gegangen sind. Selbst wenn sich die globalen Märkte erholen, so wird der größte Teil dieser Jobs niemals zurückkehren. Das wirkt noch beklemmender in einer von Unternehmen dominierten Welt, die direkte Beschäftigungsverhältnisse abschaffen und an deren Stelle zeitlich befristete und informelle Arbeitsbeziehungen ohne soziale, gesetzliche und regulatorische Standards setzen wollen.

Es kann nicht geleugnet werden, dass die Armen dieser Welt und die arbeitende Bevölkerung den Preis für die Konsequenzen einer unverantwortlichen Risikobereitschaft und einer von Spekulationen getriebenen Anarchie auf den Finanzmärkten gezahlt haben. Schwellenländer mit sich entwickelnden Marktwirtschaften wurden ebenfalls in Mitleidenschaft gezogen mit der Folge, dass die Umsetzung der UN-Millenniumsziele gefährdet ist. Die ArbeitnehmerInnen sowohl in den entwickelten als auch in den sich entwickelnden Ländern erwarten eine wirtschaftliche Durststrecke, wie sie es zu ihren Lebzeiten und auch zu den Lebzeiten ihrer Vorväter noch nie gegeben hat.

Die globale Gewerkschaftsbewegung hat sich während der Krise neu aufgestellt und besteht jetzt auf einer umfassenden Partnerschaft bei der Definition politischer Lösungen, damit soziale Gerechtigkeit und wirtschaftliche Chancengleichheit nicht wieder zu kurz kommen. Das bedeutet fest etablierte dreigliedrige Strukturen, in denen die Standpunkte der ArbeitnehmerInnen zur Schaffung neuer Arbeitsplätze anstelle des bisherigen Jobabbaus, zur Erhöhung des Lebensstandards anstelle der Verarmung der Arbeitnehmerschaft und zur Gestaltung einer sicheren, nachhaltigen Zukunft für alle gehört werden.

AKTIONSPLAN DER LONDONER ERKLÄRUNG

1. **Wirksames Vorgehen** gegen die „Schattenfinanzwirtschaft“ (Hedgefonds, Private Equity, Finanzderivate)
2. **Austrocknen** der Steuer- und Regulierungssoasen und Einführung neuer internationaler Besteuerungsmechanismen
3. **Gewährleistung** eines fairen und nachhaltigen Zugangs zu internationalen Finanzinstrumenten für Entwicklungsländer
4. **Reform** des Modells der Privatbanken, damit keine neuen Aktien- und Immobilienblasen entstehen und Leverage-Risiken verringert werden
5. **Beendigung** des diskreditierten Systems der Bonuszahlungen
6. **Schutz** arbeitender Familien vor sittenwidrigen Kreditbeziehungen
7. **Erweiterung** öffentlicher Rechenschaftspflicht sowie der Mandate und Mittel der Aufsichtsbehörden
8. **Aufbau** einer neuen Finanzdienstleistungs- und Bankenlandschaft, die für die Realwirtschaft tätig ist
9. **Integration** von Vermögens- und Anlagerisiken in die Verhaltensregeln der Banken
10. **Begrenzung** von Aktionärsdividenden, Aktienrückkaufprogrammen und Leveraged Loans (Risikokredite)



10.12.08

PAKT FÜR BESCHÄFTIGUNG

Im vergangenen Jahr verabschiedete die IAO als eine der o.g. dreigliedrigen Strukturen eine Resolution, die Staaten und globale Finanzinstitutionen im Rahmen ihrer eigenen Maßnahmen zur Krisenbewältigung umsetzen sollten. Der globale Beschäftigungspakt der IAO empfiehlt den Erhalt von Arbeitsplätzen, mehr Initiativen zur Schaffung neuer Arbeitsplätze, mehr Investitionen in den Ausbau öffentlicher Infrastrukturen, Maßnahmen zur besseren sozialen Absicherung und Mindestlöhne als Mittel der Krisenbewältigung.

Die IAO fordert ebenfalls einen „stärkeren und global besser abgestimmten Überwachungs- und Regulierungsrahmen“ für den Finanzsektor. Der Pakt für Beschäftigung ist deshalb inhaltlich mit den in der IAO-Agenda für menschenwürdige Arbeit definierten Grundsätzen vergleichbar.

Die Global Unions fordern als Lehre aus der Krise einen gerechten Übergang, damit Möglichkeiten zur Bekämpfung des Klimawandels und zur Bewältigung anderer Umweltprobleme genutzt werden, um langfristige und stabile Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen. Das bedeutet umfassende Investitionen in die Modernisierung der Industrie, in technologische Entwicklungen, in berufliche Bildung und in die Entstehung „grüner“ Arbeitsplätze. Das bedeutet ebenfalls Bildungsangebote, Beschäftigungsmöglichkeiten und Engagement für junge Menschen, damit die Wirtschaft in Zukunft von ihren Fähigkeiten und ihrer Dynamik profitiert.

EIN PLATZ AM TISCH

Die Gewerkschaften sind davon überzeugt, dass diese Krise durch neue demokratische Institutionen überwunden werden muss. Diese Institutionen setzen einen neuen Rahmen für Handel und Wirtschaft und sorgen für Gleichheit und soziale Gerechtigkeit. Arbeitsplatzqualität und menschenwürdige Arbeit müssen Kernpunkte dieser neuen Strukturen sein, denn es wird keine deutliche wirtschaftliche Erholung ohne Beschäftigungsmöglichkeiten geben, die existenzielle Interessen von Familien und Gemeinden sichern. Ohne existenzsichernde Löhne gibt es keinen höheren Konsum und damit auch keine wirtschaftliche Erholung.

Die Erweiterung, nicht die Einschränkung der Arbeitnehmerrechte leistet einen Beitrag zum Wirtschaftswachstum. Lohnzuwächse und nicht Lohnzurückhaltung sind der Weg aus der Deflationsspirale, und die Durchsetzung restriktiver Sozialkriterien bei der Vergabe von Entwicklungskrediten ist ein sicherer Weg, die Krise in den ärmsten Ländern zu verlängern.

Die globalen Gewerkschaftsföderationen müssen als Verhandlungspartner umfassend anerkannt und an den G8/G20-Debatten beteiligt werden, sie müssen vor der Weltbank und dem Internationalen Währungsfonds und anderen globalen Institutionen gehört werden, damit ein gerechtes neues Finanzsystem entstehen kann. Die Tür wurde bereits geöffnet, aber ein Platz an einem Nebentisch wird zur Beseitigung der Schäden, die von den Protagonisten am großen Tisch mit verursacht wurden, nicht ausreichen. Die Stimme der Arbeiterschaft muss im Verhandlungsprozess gehört werden, damit kurzfristige Finanzspekulationen ein Ende finden und durch eine verantwortungsvolle Finanzpolitik ersetzt werden; damit Ressourcen und Industrie wieder reguliert und nicht noch mehr dem laissez-faire überlassen werden; und damit in öffentliche Dienste und öffentliche Güter investiert wird, anstatt sie zu privatisieren.

Der Zusammenbruch der Finanzmärkte hat zweifellos bewiesen, wie pervers und absurd der Verkauf öffentlicher Dienste und Güter an private Investoren ist, deren einziges Interesse die Gewinnmaximierung ist.

Im Januar 2009 traf sich die Führungsspitze der globalen Gewerkschaftsföderationen mit Dominique Strauss-Kahn, dem Direktor des Internationalen Währungsfonds. „Die eigentliche Ursache dieser Krise ist Gier“, eröffnete er ganz richtig der Gewerkschaftsdelegation. „Wir müssen deshalb Wege finden, diese Gier unter Kontrolle zu halten.“

Diese Möglichkeiten bestehen in Form sozial verantwortlicher einzelstaatlicher Gesetze, rechtsverbindlicher internationaler Normen und in Regierungen, die vor der Macht finanzieller oder unternehmerischer Interessen nicht einknicken. Ebenfalls erforderlich sind eine konsequente Regulierung und Beaufsichtigung der globalen Finanzmärkte.

Einige Monate nach der Erklärung von Strauss-Kahn haben die Global Unions den G20-Finanzministern während ihrer Konferenz im Vereinigten Königreich die Londoner Erklärung vorgelegt. Sie beschreibt die verheerenden Folgen eines unkontrollierten Einsatzes von Finanzinstrumenten, die kaum jemand versteht und die zu einer globalen Schuldenkrise unfassbaren Ausmaßes geführt haben. Die Londoner Erklärung dient auch als Rahmenkonzept für die wirtschaftliche Erholung, basierend auf einer Fünf-Punkte-Strategie zum Aufbau einer gerechteren und nachhaltigeren Weltwirtschaft für spätere Generationen.

Diese fünf Punkte stellen folgende Forderungen:

- Koordinierter internationaler Plan für wirtschaftliche Erholung und nachhaltiges Wachstum mit den Schwerpunkten Arbeitsplatzschaffung, öffentliche Investitionen und sozialer Schutz für die sozial schwächsten Mitglieder der Gesellschaft;
- Verstaatlichung insolventer Banken, neue Regeln und neue Governance-Prinzipien zur Kontrolle der globalen Finanzwelt;
- Bekämpfung von Ungleichheiten und Einkommensschutz durch Erweiterung des Geltungsbereichs von Kollektivverhandlungen und durch einen stärkeren institutionellen Schutz des Lebensstandards;
- Strategien für Investitionen in eine „grüne Wirtschaft“, die die Weltwirtschaft auf einen kohlenstoffarmen Wachstumspfad führt und die Voraussetzung für ein internationales Abkommen auf dem Kopenhagener Klimagipfel im Dezember 2009 schafft; und
- Wechsel zu einer globalen Steuerung (Global Governance) der Sozial- und Wirtschaftspolitik und Praxis, damit die Weltwirtschaft gerechtere Arbeits- und Lebensbedingungen bietet.

Dass die Kopenhagener Ergebnisse hinter den Erwartungen zurückgeblieben sind, zeigt die Komplexität der von den Staaten zu lösenden Probleme. Eins hat die Krise jedoch bewirkt – sie hat die Tür zu einer neuen Sozialordnung geöffnet und humanitäre Werte wieder in den Mittelpunkt des Interesses gestellt. Jetzt ist es an der Zeit für eine neue Standortbestimmung, und jetzt müssen diese Werte allgemein und universell anerkannt und zu einem festen Bestandteil einer verantwortungsvollen Finanzpolitik werden.

“ Die eigentliche Ursache dieser Krise ist Gier. Wir müssen deshalb Wege finden, diese Gier unter Kontrolle zu halten. ”

Dominique Strauss-Kahn
Direktor des Internationalen Währungsfonds

NACH DER KRISE MUSS MEHR FÜR DIE CHANCENGLEICHHEIT DER FRAUEN GETAN WERDEN



Frauen sind in der Arbeitswelt bisher am härtesten von der globalen Wirtschaftskrise getroffen worden, die weltweit nach wie vor verheerende Auswirkungen zeigt. Nach Informationen der IAO haben 22 Millionen Arbeitnehmerinnen im vergangenen Jahr ihren Arbeitsplatz verloren – dieser Trend setzt sich 2010 ungebrems fort.

Die IAO fürchtet, dass die negativsten Auswirkungen in der Region Asien-Pazifik spürbar werden, denn dort gibt es den größten Anteil weiblicher Arbeitnehmer. Rund 65% der Frauen sind in prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt, die meisten davon in der Schattenwirtschaft.

2010 feiern wir den 100. Jahrestag der Einführung des Internationalen Frauentages. Bis zum 8. März 2011, als vor 100 Jahren die ersten vier Länder (Österreich, Dänemark, Deutschland und die Schweiz) den Tag offiziell proklamierten, müssen wir die Gelegenheit nutzen und uns für soziale Gerechtigkeit und Lohngleichstellung einsetzen und gleichzeitig dagegen kämpfen, dass Frauen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil in prekären Beschäftigungsverhältnissen zu finden sind.

Als die Krise im September 2008 begann, betraf sie Sektoren, in denen hauptsächlich Männer beschäftigt sind. Seither hat sich die Krise jedoch ausgeweitet und auch frauendominierte Wirtschaftszweige erfasst. Die Krise wirkt sich aufgrund unterschiedlicher beruflicher Tätigkeiten auf Frauen und Männer und auch in den einzelnen Regionen unterschiedlich aus. In den entwickelten Ländern haben die Männer in erster Linie Arbeitsplätze in der be- und verarbeitenden Industrie verloren.

Da Frauen jedoch in sozialen, wirtschaftlichen und politischen Bereichen generell marginalisiert werden, müssen sie jetzt mit vielen krisenbedingten Härten zurechtkommen. Frauen haben weniger Zugang zu Bildungsangeboten und Sozialdienstleistungen, und sie werden mit Widrigkeiten wie unsicheren Jobs, geringer Bezahlung und unzureichender politischer Vertretung konfrontiert.

Frauen leisten einen enormen Beitrag für die Volkswirtschaft. Sie zahlen Steuern, führen den Haushalt und gestalten das Leben in der Gemeinde. Sie arbeiten eher in flexiblen Teilzeitjobs oder mit zeitlich befristeten Arbeitsverträgen, und da ihre Arbeit

allgemein schlechter bezahlt wird, haben sie weniger Möglichkeiten für die private Vermögensbildung. Sie gehören grundsätzlich zu der Arbeitnehmergruppe, die von Arbeitgebern zuerst entlassen wird, und besonders oft sind es Schwangere oder junge Mütter, die das erste Opfer von Maßnahmen der Arbeitgeber zum Abbau von Personal sind.

Die Gesellschaften sind anfälliger für Diskriminierungen geworden. Wir müssen darauf achten, dass Arbeitgeber die globale Rezession nicht nutzen, um der gesetzlich verbotenen Diskriminierung wieder eine Hintertür zu öffnen. Wir dürfen nicht zulassen, dass die Krise als Alibi für die Verhinderung jeder weiteren Verwirklichung der Chancengleichheit herhalten muss.

Echte Lösungen zur Überwindung der Finanzkrise müssen auch eine Gender-Perspektive enthalten. Es muss in Sektoren investiert werden, in denen Frauen arbeiten und in denen die Qualifikationen und Fähigkeiten von Frauen entscheidend für die wirtschaftliche Erholung sind. Wie in jeder Krise steckt auch in dieser Krise eine Chance, und es ist wichtig, dass dabei Chancen für Frauen auf Lohngerechtigkeit, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und Gerechtigkeit am Arbeitsplatz nicht verspielt werden.

Stellen wir uns dieser Aufgabe auch im Hinblick auf den 8. März 2011, als vor 100 Jahren die ersten Länder den Internationalen Frauentag offiziell anerkannt haben.

HASHMEYIA LEISTET MIT HOLLÄNDISCHEM PREISGELD AUFBAUARBEIT IM IRAK

Im vergangenen Jahr erhielt ICEM-Exekutiv Ausschussmitglied Hashmeyia Muhsin Saadawi aus dem Irak den Febe Elisabeth Velasquez Trade Union Award, eine vom holländischen Gewerkschaftsbund FNV verliehene Auszeichnung. Dieser Preis geht an GewerkschafterInnen, die auch unter Inkaufnahme persönlicher Risiken Arbeitnehmerrechte in Ländern verteidigen, in denen sie routinemäßig verletzt werden.

Dieses Jahr hat Hashmeyia Muhsin den mit dem Award erhaltenen Geldbetrag einem guten Zweck zugeführt – sie hat eine nationale Kampagne für die soziale Sicherheit ihrer Landsleute im Irak gestartet, die weit über den Aktionsbereich ihrer eigenen irakischen Gewerkschaft hinausgeht und sich für soziale Gerechtigkeit und Gleichheit in den Bereichen Gesundheitswesen, Bildung, Wohnqualität und Sozialleistungen im gesamten Land einsetzt.

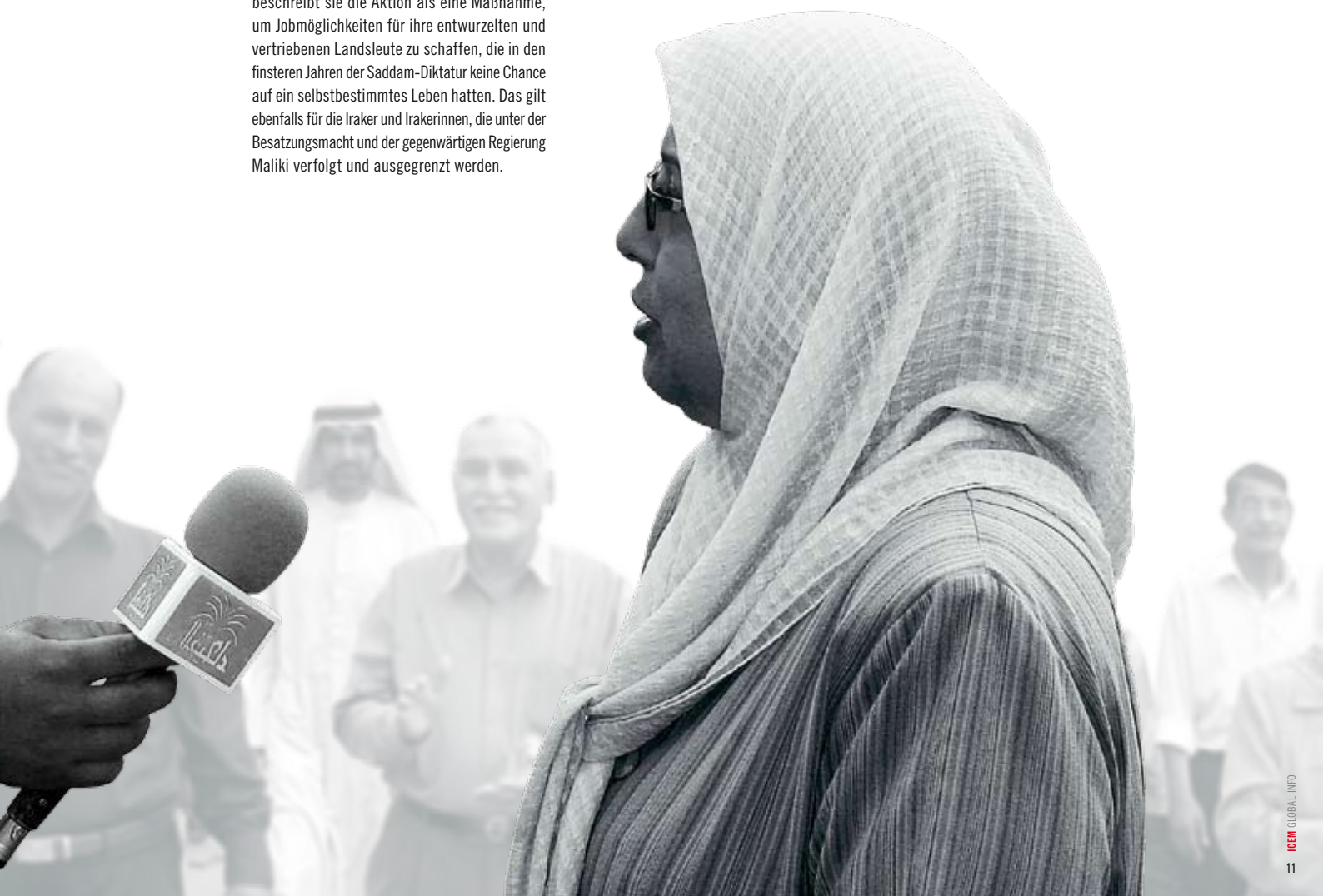
Hashmeyia Muhsin ist die Präsidentin der General Union of Electricity Workers and Technicians of Iraq und die erste Frau, die einer nationalen irakischen Gewerkschaft vorsteht. Sie ist vermutlich auch die erste Frau, die überhaupt eine Gewerkschaft in der arabischsprachigen Welt leitet.

In der Einleitung des Handbuchs für die Kampagne beschreibt sie die Aktion als eine Maßnahme, um Jobmöglichkeiten für ihre entwurzelten und vertriebenen Landsleute zu schaffen, die in den finsternen Jahren der Saddam-Diktatur keine Chance auf ein selbstbestimmtes Leben hatten. Das gilt ebenfalls für die Iraker und Irakerinnen, die unter der Besatzungsmacht und der gegenwärtigen Regierung Maliki verfolgt und ausgegrenzt werden.

Die Kampagne versteht sich als Vorbild für einen umfassenden sozialen und nationalen Aufbauprozess durch die Verbesserung der Jobqualität, des Gesundheits- und Bildungswesens und des Lebensstandards in einem Land, das immer noch keine nennenswerte Reform des Arbeits- und Sozialrechts auf den Weg gebracht hat.

Nachdem Hashmeyia im September 2003 zum ersten Mal zur Chefin der Gewerkschaft gewählt worden war, konnte sie sich in zwei weiteren Wahlen an der Spitze behaupten. Sie ist außerdem stellvertretende Vorsitzende der General Federation of Iraqi Workers (GFIW). Im Jahre 2007 wurde sie in den ICEM-Exekutiv Ausschuss gewählt. Die ICEM war es auch, die sie für den holländischen Award nominiert hat.

Namensgeber für den Award des FNV ist die Gewerkschaftsführerin und frühere Fenastras-Generalsekretärin Febe Elisabeth Velasquez, die 1989 in Salvador bei einem Bombenanschlag in ihrem Gewerkschaftsbüro ums Leben kam.



NEWS OF AFFILIATES



NIGERIA: PREKARISIERUNG BEDROHT ZUNEHMEND MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT

Die beiden nigerianischen ICEM-Mitglieder PENGASSAN und NUPENG sind mit einer sich verschärfenden Krisensituation konfrontiert, da immer mehr multinationale Unternehmen in der Energiewirtschaft des Landes auf Zeit- und Leiharbeitskräfte für wichtige Tätigkeiten in der Öl- und Gasindustrie zurückgreifen.

Im Februar 2010 haben die beiden Gewerkschaften einen zweitägigen Streik wegen eines Konflikts mit Mobil Producing Nigeria (MPN) begonnen, einer Tochtergesellschaft der amerikanischen ExxonMobil. Mit dem Streik reagierten die Gewerkschaften darauf, dass ab September 2009 Hunderte von nigerianischen Arbeitskräften, die sich einer Gewerkschaftsforderung für gerechte Löhne angeschlossen hatten, ohne Vorankündigung von MNP-Subunternehmern entlassen wurden,

PENGASSAN und NUPENG beschlossen deshalb gemeinsame Arbeitskampfmaßnahmen, um gegen diese unfairen Arbeitspraktiken und die andauernden Schikanen gegen die Belegschaften zu protestieren.

Die ungehinderte Zunahme von Gelegenheits- oder Zeitarbeit in der nigerianischen Öl- und Gaswirtschaft hat zur Folge, dass mehrere globale Unternehmen – darunter auch MPN – keine Nachwuchskräfte oder Beschäftigte mehr einstellen, die im Normalfall Mitglieder bei der Gewerkschaft NUPENG würden. Gängige Praxis ist, dass die von Unternehmen ausgemusterten Vollzeit-Arbeitskräfte als Leiharbeitskräfte mit befristeten Verträgen wieder rekrutiert werden. Für diese Beschäftigungsverhältnisse gelten

Gewerkschaftsrechte wie die Vereinigungsfreiheit nur begrenzt, Anspruch auf Sozialleistungen besteht kaum, und auch Karrieremöglichkeiten sind nicht mehr existent.

Die Prekarisierung in Nigeria findet ihre Entsprechung im Diktat der billigen Arbeitskräfte und der Maximierung des Profits. Trotz mehrerer Vereinbarungen zwischen den Gewerkschaften und MPN über Maßnahmen gegen die weitere Zunahme prekariert Arbeitsverhältnisse verweigerte das Unternehmen zunächst einen Dialog, bis sich die ICEM einschaltete. Selbst dann erklärte die nigerianische Tochtergesellschaft weiterhin, da es bei der Auseinandersetzung um nicht direkt beschäftigtes Personal gehe, müssten sich die Gewerkschaften an die Zeitarbeitsagenturen wenden, die die ArbeitnehmerInnen beschäftigten. MPN bot an, diese Gespräche als Beobachter zu begleiten.

„Das ist eine Vernebelung der tatsächlichen Gegebenheiten“, erklärt PENGASSAN-Generalsekretär Bayo Olowoshile. „Diese Arbeitskräfte nutzen die Anlagen und Einrichtungen von Mobil, und sie übernehmen die gleiche Arbeit, die auch die bei PENGASSAN oder NUPENG früher organisierten ArbeitnehmerInnen geleistet haben.“ Die ICEM fordert gemeinsam mit den nigerianischen Gewerkschaften gleichen Lohn für gleiche Arbeit sowie die Möglichkeit für Zeit- und Leiharbeitskräfte, reguläre Arbeitsverhältnisse mit umfassenden Arbeitnehmerrechten und sozialer Absicherung abschließen zu können.

THAILAND: GERECHTIGKEIT FÜR ENTLASSENEN GEWERKSCHAFTSAKTIVISTEN BEI MICHELIN

Die Räder der Justiz drehen sich manchmal langsam, aber sie drehen sich. Wenigstens zum Teil sorgte ein Gerichtsurteil dafür, dass das Management in der Michelin-Reifenfabrik in Laem Chabang in Thailand China in seine Schranken gewiesen wurde. Im Jahre 2009 entließ Michelin 22 GewerkschaftsaktivistInnen einer Ortsgruppe der Petroleum and Chemical Workers' Federation (PCFT), weil sie sich an die Spitze öffentlicher Proteste gegen einseitig von Michelin beschlossene Lohnkürzungen mitten in der globalen Wirtschaftskrise gesetzt hatten.

Ohne Vorwarnung hatten die Manager des Werks in der Provinz Chonburi im März 2009 ihrer Belegschaft 13% weniger Lohn ausbezahlt als vereinbart. Die Belegschaftsmitglieder forderten daraufhin ihre Bosse in einer Petition auf, vor der Verkündung von Lohnkürzungen Konsultationen mit ihrer Gewerkschaft aufzunehmen. Das Unternehmen, das in Chonburi 1.500 MitarbeiterInnen beschäftigt, reagierte darauf mit der Forderung an die ArbeitnehmerInnen, ihre Unterschriften auf der Petition zurückzuziehen.

Den 383 Belegschaftsmitgliedern, die sich diesem Ansinnen widersetzten, kürzte das Unternehmen den Lohn daraufhin um 35%. Die Situation spitzte sich weiter zu, als Michelin diese ArbeitnehmerInnen ebenfalls aussperrte. Nachdem sich die ICEM mit Unterstützung der französischen FCE-CFDT und des europäischen Betriebsrates von Michelin eingeschaltet hatte, gab das Unternehmen nach und stimmte einem Vermittlungsangebot des Labour Protection and Welfare Office von Chonburi zu. Im Rahmen eines Kompromissangebots sollte damit der Lohnkonflikt beendet werden.

Michelin schoss sich jedoch erneut auf die 22 entlassenen GewerkschafterInnen ein und weigerte sich, ihnen ihre Arbeitsplätze zurückzugeben, unterlegt durch einen Strafantrag wegen der Teilnahme an Demonstrationen vor dem Werkstor. Im Januar 2010 wurden 10 der Betroffenen wieder eingestellt, für die anderen 12 gilt jedoch nach wie vor die Aussperrung. Darüber hinaus ist ein Gerichtsverfahren aufgrund einer von Vorgesetzten eingereichten Klage wegen einer Werksblockade im April 2009 anhängig. Die ICEM wird weiterhin versuchen, diesen seit Jahren anhaltenden Konflikt mit Michelin zu beenden und eine einvernehmliche Lösung aller Probleme zu finden.



BOSNIEN-HERZEGOWINA: ZAHLUNG AUSSTEHENDER LÖHNE IN SODAWERK

Die Beharrlichkeit, mit der Belegschaftsmitglieder die Zahlung ausstehender Löhne forderten, und eine Intervention der ICEM sorgten dafür, dass die Unabhängige Gewerkschaft der Chemie- und Nichtmetallarbeiter von Bosnien-Herzegowina (SSHN-FBIH) Anfang des Jahres einen Konflikt mit der Global Infrastructure Holdings Ltd. für sich entscheiden konnte. Das Unternehmen ist eine Tochtergesellschaft des indischen Konzerns Ispat. Rund 1.250 der bei SSHN-FBIH organisierten MitarbeiterInnen von Global Ispat Koksana Industrija Lukavac (GIKIL), einem Gemeinschaftsunternehmen des indischen Stahlkochers Pramod Mittal und des Kantons Tuzla, erhielten ihre nicht gezahlten Löhne nach dem Streik und einer europaweiten Solidaritätskampagne der ICEM.

Das entschlossene und selbstbewusste Auftreten der Belegschaft des Sodawerks, in dem Koks für die Eisenhüttenindustrie hergestellt wird, wurde in Europa aufmerksam verfolgt. Die Belegschaft hatte für die letzten drei Monate 2009 keinen Lohn erhalten. Es waren ihre Streiks Anfang Januar 2010 und die Unterstützung durch die ICEM, den Internationalen Metallgewerkschaftsbund und den Europäischen Metallgewerkschaftsbund, die das Unternehmen zum Einlenken zwangen.

Im Februar stattete ICEM-Generalsekretär Manfred Warda dem Städtchen Lukavac einen Besuch ab und traf sich mit Enes Mujić, dem Premierminister des Kantons Tuzla, sowie Ministern des Regionalparlaments. Die Regierung kam in einer im Anschluss daran einberufenen Sitzung zu dem Schluss, dass die Streiks der ArbeitnehmerInnen gerechtfertigt und legitim waren.

Warda und die Gewerkschaftsspitze der SSHN-FBIH konnten sich bei der Regierung erfolgreich dafür einsetzen, dass die Arbeitsschutzbestimmungen im Bereich der Koksöfen zur Diskussion gestellt werden, denn erschreckend viele der dort beschäftigten Arbeiter sind an Krebs erkrankt. Die Regierung stimmte diesem Vorhaben zu und setzte darüber hinaus eine Kommission ein, die Lohnanpassungen entsprechend der von GIKIL ignorierten Kollektivvereinbarung durchsetzt.

„Die ICEM hat die Global Infrastructure Holdings, den Ispat-Konzern und auch Pramod Mittal genau unter die Lupe genommen“, berichtet Warda. „Was wir gefunden haben, ist eine Historie inakzeptablen Verhaltens in zahlreichen Ländern und die völlige Missachtung globaler Sozialstandards und europäischer Rechtsvorschriften. Wir werden das Unternehmen in Bosnien-Herzegowina weiterhin genau beobachten.“



LIBERIA: FLIWUL UND ARCELORMITTAL BEREITEN KOLLEKTIVVEREINBARUNG FÜR BERGBAU VOR

Ein historisches Protokollabkommen zwischen ArcelorMittal und der Forestry, Logging, and Industrial Workers' Union of Liberia (FLIWUL) garantiert für das kommende Jahr eine Kollektivvereinbarung, wenn das Unternehmen in dem westafrikanischen Land mit dem Abbau von Eisenerz beginnt. Das Abkommen sorgt dafür, dass 3.000 Bergleute, Eisenbahnarbeiter und Hafenarbeiter sowie andere Berufsgruppen gewerkschaftlichen Schutz erhalten.

Teil des Abkommens ist ebenfalls der Prozess des bereits laufenden Aufbaus einer freien und demokratischen Gewerkschaft durch FLIWUL mit der Bezeichnung ArcelorMittal Workers' Union FLIWUL No. 4. Damit verbunden sind vor Ort organisierte Wahlen der FunktionärInnen und Vertrauensleute sowie eine umfassende Umfrage in den unterschiedlichen Betriebseinheiten, deren Ergebnisse in die Verhandlungsvorschläge der Gewerkschaften zu einem späteren Zeitpunkt des laufenden Jahres einfließen werden.

FLIWUL-Generalsekretär David Sackoh erklärte, die Vereinbarungen sollen für Bergleute im nördlichen Nimba County im Dreiländereck von Liberia, Guinea und Elfenbeinküste gelten, ebenfalls für das Personal zweier Krankenhäuser sowie für Eisenbahn- und Hafenarbeiter. Der Transport des Eisenerzes erfolgt über eine 250 km lange Eisenbahnlinie bis zur Stadt Buchanan am Atlantischen Ozean.

ArcelorMittal hat sich gegenüber FLIWUL nicht immer so kooperativ gezeigt. Im Frühjahr 2009 versuchte das Unternehmen mit allen Mitteln und massivem Druck, eine rechtlich zulässige Abstimmung über die Anerkennung der Gewerkschaft zu verhindern. Erst das Eingreifen der ICEM und die Unterstützung der US-amerikanischen United Steelworkers (USW) mit direkter Intervention bei CEO Lakshmi Mittal überzeugten das Management, dass eine Anerkennung von FLIWUL und die Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft sinnvoller ist als jede Alternative.

Das „Interims-Protokollabkommen“, wie es offiziell genannt wird, enthält bereits Rahmenvorgaben für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, Umweltschutz, Arbeitsbedingungen und den Schutz der Bergbaugemeinden. Es enthält ebenfalls ein Regelwerk für die friedliche Konfliktbereinigung, das für die derzeit 750 im Projekt beschäftigten ArbeitnehmerInnen gilt.

„FLIWUL kann auf diese Ergebnisse sehr stolz sein“, so ICEM-Generalsekretär Manfred Warda. „Die Unterstützung seitens der USW ist ein sehr gutes Beispiel für gegenseitige Gewerkschaftshilfe und sorgt in diesem Fall dafür, dass die MitarbeiterInnen von ArcelorMittal in Liberia eine ausgezeichnete Kollektivvereinbarung haben werden.“

HIV/AIDS-PROJEKT IN INDIEN AUF LANGFRISTIGEM ERFOLGSKURS



“Die beiden integrierten Beratungs- und Testzentren haben berichtet, dass sich deutlich mehr Personen freiwillig einem HIV-Test unterziehen und ebenfalls eine Beratung in Anspruch nehmen als bisher.”

Diese Aussage des stellvertretenden leitenden Werksarztes Dr. Anurag Verma der Bharat Coking Coal Ltd. (BCCL) zeigt, dass das HIV/AIDS-Arbeitsplatzprogramm der ICEM in Indien Fortschritte verzeichnet und bereits jetzt ein großer Erfolg ist.

Das Projekt ist seit der Unterzeichnung der endgültigen Vereinbarung mit dem deutschen Pharmaziekonzern Boehringer Ingelheim, der die Finanzierung übernommen hat, ein gutes Stück weiter gekommen. Das Projekt wird mit der technischen Unterstützung des IAO-Büros in Delhi durchgeführt.

„Wir haben bisher 330 Peer Educators ausgebildet (das sind Personen, die später in ihrem jeweiligen sozialen und ethnischen Umfeld als Multiplikatoren wirken sollen), rekrutiert bei den ICEM-Mitgliedern der Sektoren Kohle, Chemie, Zement und Diamanten“, berichtet B.K. Das, Projektkoordinator und Generalsekretär der Indian National Mineworkers' Federation. „Das Projekt ist auf einem guten Weg.“

Das Ziel ist die Ausbildung von mehr als 500 Peer Educators, die in allen Aspekten der HIV-Prävention kompetent sind und nicht nur ihre KollegInnen für die Risiken sensibilisieren können, sondern auch die Menschen in weit abgelegenen

Bergbaugemeinden. Der Schwerpunkt liegt dabei auf politischem Aktivismus und Lobbyarbeit für die freiwillige Teilnahme an Beratungs- und Testprogrammen sowie dem Kampf gegen Diskriminierung und Stigmatisierung, die in Indien ein besonderes Problem darstellen.

Um etwas gegen diese Stigmatisierung zu unternehmen, arbeitet das Projekt eng mit Selbsthilfegruppen der von HIV und AIDS betroffenen Menschen zusammen und gibt deren VertreterInnen eine Stimme in Kursen und Kampagnen.

Während einer vor kurzem unternommenen Informationsreise hatte der HIV/AIDS-Berater der ICEM, Hans Schwass, die Möglichkeit der Teilnahme an einem Peer Educators-Seminar bei der Eastern Coal Ltd (ECL) sowie an einem Master-Trainingsprogramm in Kolkata. Hans tauschte ebenfalls Erfahrungen mit Peer Educators und Master-Trainern aus und beteiligte sich an gemeinsamen HIV/AIDS-Aufklärungskampagnen in weit abgelegenen Dörfern.

ECL und BCCL sind zwei der insgesamt acht Tochtergesellschaften der Coal India Limited (CIL), die mehr als 420.000 fest angestellte MitarbeiterInnen und rund 200.000 Leiharbeitskräfte beschäftigt.

Der Kurs für Master-Trainer wurde moderiert von S.M. Afsart, technischer Spezialist bei der IAO und nationaler HIV/AIDS-Programmkordinator für Südasien, sowie der IAO/Delhi-Programmpreferentin Divya Verma. Die Zusammenarbeit mit der IAO war hervorragend, die Organisation stellte

nicht nur Kommunikationslotsen für zwei Master-Kurse zur Verfügung, sondern ebenfalls Schulungsunterlagen. Darüber hinaus wurden Kontakte mit Organisationen, die sich für HIV-positive Menschen einsetzen, sowie mit staatlichen AIDS-Kontrollorganisationen hergestellt. Zurzeit wird versucht, CIL für eine weitere Zusammenarbeit zu gewinnen.

S.M. Afsar wies besonders darauf hin, dass Engagement in einem Land, das mit ca. 2,3 Millionen die dritthöchste Infiziertenzahl weltweit aufweist, von höchster Bedeutung ist. „Gewerkschaften verteidigen die Arbeitnehmerrechte und kümmern sich um das Wohlergehen der ArbeitnehmerInnen und ihrer Familien. Sie haben Zugang zu den Betrieben und übernehmen damit eine wichtige Rolle im Kampf gegen diese Pandemie“.

Afar begrüßte die Initiative der ICEM und fügte hinzu, dass eine Partnerschaft mit CIL im Kohlesektor sowie mit Unternehmen in anderen ICEM-Sektoren wichtig für die Zukunftsfähigkeit dieses Projekts sei.

Wenn Unternehmen die mit HIV/AIDS verbundene Bedrohung ernst nehmen und staatliche AIDS-Kontrollorganisationen erkennen, wie wichtig der Arbeitsplatz als Einsatzfeld für Maßnahmen gegen HIV/AIDS ist, sind die Aussichten für eine nachhaltige HIV/AIDS-Arbeit bei den ICEM-Mitgliedern in Indien als gut zu bezeichnen.

ICEM-

UMZUG IN DIE NEUE GENFER ZENTRALE ERFOLGREICH ABGESCHLOSSEN

Das ICEM-Sekretariat ist bestens gerüstet für zukünftige Aufgaben – ein Mitarbeiterstab von 16 Personen hat sich inzwischen im Genfer Büro eingerichtet, ergänzt durch einen weiteren Mitarbeiter in Südafrika. Der Umzug aus Brüssel 2008 verlief nicht gerade ruhig und in geordneten Bahnen, und nach 12 hektischen Monaten in unserem provisorischen Büro in Genf konnte die ICEM schließlich 2009 ihr endgültiges Domizil unter der aktuellen Adresse beziehen. Die ICEM lädt Gewerkschaftsmitglieder und Freunde ein, uns zu besuchen:

**20 rue Adrien Lachenal
207 Genf
Schweiz**



Das Gruppenfoto stellt die MitarbeiterInnen des ICEM-Sekretariats vor.



ICEM President : **Senzeni Zokwana**



Die kleinen Fotos zeigen Anatoly Surin, Beauftragter für Mittel- und Osteuropa, und Maita Wyss, Verwaltung & Rezeption (beide sind erst nach dem Foto-Shooting zur ICEM gekommen) sowie Fabian Nkomo als Koordinator für die afrikanischen Länder südlich der Sahara, der in Johannesburg in Südafrika für die ICEM tätig ist.

A construction worker in a yellow hard hat and a high-visibility vest stands in the foreground, holding a white sign. He has a serious expression. In the background, another worker is visible, and a large building under construction is seen under a cloudy sky.

Equal rights for
contract and
agency workers