



Internationaler Metallgewerkschaftsbund

**IMB-Erhebung über sich verändernde
Beschäftigungspraktiken und prekäre Arbeit**

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	1
I. Zusammenfassung der Erhebungsergebnisse	3
II. In der Erhebung verwendete Begriffe und Konzepte	5
III. Ergebnisse im Detail.....	6
IV. Gewerkschaften, die an der Erhebung teilgenommen haben.....	26
V. Anmerkungen zu den Methoden und zur Darstellung der Ergebnisse	29

Einleitung

Die Metallarbeitnehmer sind weltweit mit einer wachsenden Herausforderung konfrontiert, weil die Arbeitgeber versuchen, die Beschäftigungsbedingungen zunehmend prekär zu gestalten. Viele Regierungen und internationale Finanzinstitutionen fördern eine Politik, die den sozialen und wirtschaftlichen Schutz eher schwächen als stärken würde. Dieser Trend ist deutlich spürbar und wird von den Metallarbeitergewerkschaften weltweit festgestellt: verschiedene Formen des Drucks von Seiten der Arbeitgeber im Sinne von Ausgliederung, Untervertragsvergabe und Vertrags- sowie Zeitarbeit anstelle von fest angestellten Arbeitnehmern. 90% der Gewerkschaften, die an dieser Erhebung teilgenommen haben, gaben an, dass der Anteil der Beschäftigten mit prekärer Arbeit im Metallsektor in den letzten fünf Jahren gestiegen ist.

Die Herausforderung beginnt bei den mächtigen transnationalen Unternehmen an der Spitze der Produktionsketten dieses Sektors, die die weltweiten Lieferanten, Vertragsunternehmen, Unterlieferanten und Arbeitsmakler umfassen. Laut zwei Drittel der Gewerkschaften, die an der Erhebung teilgenommen haben, gehen die Unternehmen in ihrem Land dazu über, Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen über Stellenvermittlungsbüros oder Arbeitsmakler statt direkt zu beschäftigen. In der heutigen, durch die Unternehmen angeführten Globalisierung sind die transnationalen Gesellschaften die eigentlichen "Hauptarbeitgeber" des Sektors. Als solche beeinflussen sie die bestehenden Beschäftigungspraktiken und Arbeitsbedingungen.

Diese Erhebung über sich verändernde Beschäftigungspraktiken und prekäre Arbeit zeigt unter anderem, dass eine Analyse der verschiedenen Situationen prekärer Arbeit bedeutet, sich mit den Vorstellungen, Praktiken und Politiken zu befassen, die die Ungleichheiten prägen, die unsere Welt zunehmend zu spalten drohen und sich grundlegend auf unsere Arbeitsplätze und Gemeinschaften auswirken. Die Erhebung bestätigt, in welchem Maß sich die Arbeitgeber gegenüber den Beschäftigten mit prekärer Arbeit ihren Verpflichtungen in den Bereichen soziale Sicherheit und Renten, Mutterschafts- und Familienurlaub, Überstundenbezahlung, Urlaub und Feiertage sowie Arbeitsschutz entziehen. Sie zeigt auch auf, wie junge Arbeitnehmer, Frauen, wenig qualifizierte oder unqualifizierte Beschäftigte und Wanderarbeitnehmer überproportional von prekärer Arbeit betroffen sind und wie die Löhne dieser Menschen viel niedriger sind als die Bezahlung fest angestellter Arbeitnehmer.

Das Schwerpunktthema der Tagung des IMB-Zentralkomitees im November 2007 lautet "Globales Handeln gegen prekäre Arbeit", und die Antworten der Gewerkschaften im Rahmen dieser Erhebung beweisen, wie dringend kollektive Maßnahmen sind, um diesen Herausforderungen entgegenzutreten. Neun von zehn Gewerkschaften gaben an, dass sich die Arbeitnehmer in ihrem Land wegen der sich wandelnden Beschäftigungsbeziehungen weniger sicher fühlen. Die Metallarbeitergewerkschaften reagieren konkret an verschiedenen Fronten: über Tarifverhandlungen, Organisations- und Bildungsarbeit sowie gesetzliche und politische Änderungen. Diese Erhebung dient dazu, uns auf die entscheidenden Aspekte unserer Strategie zu konzentrieren. Der kollektive Kampf der Metallarbeitergewerkschaften gegen prekäre Arbeit ist ein Grundstein unserer Solidarität und die Voraussetzung, um unser gemeinsames Ziel einer gerechteren und nachhaltigeren Welt für alle zu erreichen.

Marcello Malentacchi
Generalsekretär

I. Zusammenfassung der Erhebungsergebnisse

An der Erhebung nahmen insgesamt 54 Gewerkschaften teil, die mit ihren Mitgliedern 62% der weltweiten IMB-Mitglieder vertreten. Alle geografischen Regionen des IMB sind abgedeckt. Mit Ausnahme einer Region gingen aus allen mehrere Antworten ein.

Die Erhebung umfasste drei Hauptteile, deren Ergebnisse nachfolgend einzeln zusammengefasst werden. Die Einzelheiten befinden sich in Abschnitt III des Berichts.

1. Ausmaß und Art der prekären Arbeit

- Laut 90% der Antworten ist der Anteil der Beschäftigten mit prekärer Arbeit im Metallsektor in den letzten fünf Jahren gestiegen.
- Ein Drittel der Gewerkschaften gab an, dass prekäre Arbeitsverhältnisse bis zu einem Fünftel der Arbeitsverhältnisse des nationalen Metallsektors ausmachen. Weitere 44% sagten, dass zwischen einem Fünftel und der Hälfte der Beschäftigten im Metallsektor des Landes auf solche Arbeitsplätze entfallen. Gemäß 13% der Antworten beläuft sich die prekäre Arbeit auf mehr als die Hälfte der Beschäftigung in diesem Sektor.
- Alle Branchen des Metall verarbeitenden Sektors sind vom Wandel der Beschäftigungspraktiken betroffen. Die Elektro- und Elektronikindustrie wurde von den Gewerkschaften am häufigsten genannt: Sie sind mit 58% der Antworten vergleichsweise stärker betroffen. Die Automobilindustrie wurde von der Hälfte der Teilnehmer genannt und lag somit an zweiter Stelle. Die Stahl- und Buntmetallbranche wurde von 40% der Gewerkschaften erwähnt, die Maschinenbauindustrie von einem Drittel, der Schiffbau von 29% und die Luftfahrtindustrie von 11%.
- Zu den Praktiken, die von den Hauptunternehmen am häufigsten benützt werden, um Arbeitnehmer auszuschließen, gehören: Auftragsvergabe bezüglich Tätigkeiten am gleichen Standort, direkte Einstellung mit befristeten Verträgen, Einstellung über Stellenvermittlungsbüros oder Arbeitsmakler sowie Outsourcing (ausserhalb des Standortes). Zu den von den Lieferanten und Unterlieferanten am häufigsten benutzten Praktiken gehören: direkte Einstellung mit befristeten Verträgen, Verträge über Tätigkeiten am gleichen Standort und Einstellung über Stellenvermittlungsbüros oder Arbeitsmakler.
- Für zwei Drittel der Gewerkschaften, die an der Erhebung teilgenommen haben, gehen die Unternehmen in ihrem Land dazu über, Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen über Stellenvermittlungsbüros oder Arbeitsmakler statt direkt zu beschäftigen.

2. Schwierigkeiten von Beschäftigten mit prekärer Arbeit

- Die Erhebungsergebnisse bestätigen, dass junge Arbeitnehmer, Frauen, wenig qualifizierte oder unqualifizierte Personen sowie Wanderarbeitnehmer unverhältnismäßig stark von prekärer Arbeit betroffen sind.
- Die Arbeitgeber entziehen sich gegenüber den Beschäftigten mit prekärer Arbeit ihren Verpflichtungen in allen von der Erhebung abgedeckten Bereichen wie soziale Sicherheit und Renten, Mutterschafts- und Familienurlaub, Überstundenbezahlung, Urlaub und Feiertage sowie Arbeitsschutz.
- Neun von zehn Gewerkschaften gaben an, dass sich die Arbeitnehmer in ihrem Land wegen der sich wandelnden Beschäftigungsbeziehungen weniger sicher fühlen.
- Gemäß zwei Drittel der Antworten sind die Löhne von Beschäftigten mit prekärer Arbeit viel niedriger als die Bezahlung fest angestellter Arbeitnehmer. Von den Gewerkschaften, die diesen Sachverhalt meldeten, gab ein Drittel an, dass die Löhne von Beschäftigten mit prekärer Arbeit weniger als 50% der Bezahlung fest angestellter Arbeitnehmer betragen. Laut weiteren 25% der Erhebungsteilnehmer liegen die Löhne von Beschäftigten mit prekärer Arbeit zwischen 50% und weniger als 75% der Bezahlung fest angestellter Arbeitnehmer.

3. Reaktionen der Gewerkschaften

- Die Erhebungsergebnisse zeigen, dass sich die Tarifverhandlungsziele der Gewerkschaften im Bereich der prekären Arbeit in drei Gruppen einteilen lassen. Zur obersten Gruppe der Kollektivverhandlungsziele gehört die Umwandlung prekärer Arbeit in feste Arbeitsverhältnisse mit garantiertem gleichem Lohn für gleiche Arbeit und geschützten Gewerkschaftsrechten. Die zweite Gruppe von Zielen umfasst die Nichtdiskriminierung, den Kündigungsschutz und die Verringerung/Einschränkung der zulässigen Zeiträume. Die dritte Gruppe von Zielen befasst sich schließlich mit der Ausbildung und Aktualisierung von Qualifikationen.
- In Bezug auf die gesetzgeberischen Ziele der Gewerkschaften stehen der soziale Schutz und der Kündigungsschutz an erster bzw. zweiter Stelle. Anschließend wird eine Reformierung der Gesetze angestrebt, um die Organisierung zu erleichtern. Ein weniger wichtiges Ziel ist die Verringerung/Einschränkung der zulässigen Zeiträume.
- Das in der Erhebung am häufigsten genannte Problem bei der gewerkschaftlichen Organisierung von Beschäftigten mit prekärer Arbeit ist die Gesetzgebung. Widerstand der Gewerkschaftsmitglieder oder die Satzung und Strukturen von Gewerkschaften werden eher nicht als wesentliche Hindernisse bei der Organisierung von Beschäftigten mit prekärer Arbeit betrachtet.
- Bei der gewerkschaftlichen Strategie gegenüber den Beschäftigten mit prekärer Arbeit wurde als wichtigste Maßnahme ihre Aufnahme in die bestehenden Gewerkschaften genannt. An zweiter Stelle steht die Aufklärung der Mitglieder über das Konzept der prekären Arbeit. Anschließend folgt eine Reihe von Maßnahmen zur Ausbildung von Gewerkschaftsvertretern am Arbeitsplatz, zur Gewährleistung der Teilnahme dieser Arbeitnehmer an allen Gewerkschaftsaktivitäten und zur Bereitstellung von Rechtsberatung. Als wichtig bezeichnet wurde außerdem die Aufnahme einer Bestimmung über die Verantwortung des Hauptarbeitgebers bezüglich prekärer Arbeit in die internationalen Rahmenvereinbarungen. Die Förderung und Unterstützung der Beschäftigten mit prekärer Arbeit, ihre eigenen Gewerkschaften aufzubauen, gehört im Allgemeinen nicht zu den angewandten Strategien.

II. In der Erhebung verwendete Begriffe und Konzepte

Prekäre Arbeit ist das Ergebnis von Beschäftigungspraktiken von Arbeitgebern, die die Anzahl ihrer fest angestellten Beschäftigten auf ein Minimum beschränken oder reduzieren sollen, um ihre Flexibilität zu maximieren und die Risiken auf die Beschäftigten abzuwälzen. Die sich daraus ergebenden Arbeitsplätze sind in der Regel nicht dauerhaft, befristet, unsicher, konjunkturabhängig oder bestehen aus Gelegenheitsarbeiten. Die betreffenden Arbeitnehmer sind oft nicht vom Arbeitsrecht und von Maßnahmen des Sozialschutzes erfasst.

Im Bereich der prekären Arbeit findet man häufig folgende Beschäftigungspraktiken:

- Direkte Einstellung mit Zeitarbeitsverträgen für eine feste oder befristete Zeitdauer oder eine bestimmte Aufgabe,
- Die Einstellung von Arbeitskräften über Stellenvermittlungsbüros oder Arbeitsmakler,
- Die Ausgliederung von Aufgaben an andere Unternehmen (außerhalb des Standortes oder am gleichen Standort),
- Persönliche Arbeitsverträge als "Scheinselbstständige",
- Missbräuchliche Probezeiten,
- Getarnte Beschäftigungsausbildungsverträge,
- Auf Abruf/Beschäftigung auf Tagesbasis,
- Illegale oder unfreiwillige Teilzeitarbeit,
- Heimarbeit.

Arten von Unternehmen in der "Vertragskette":

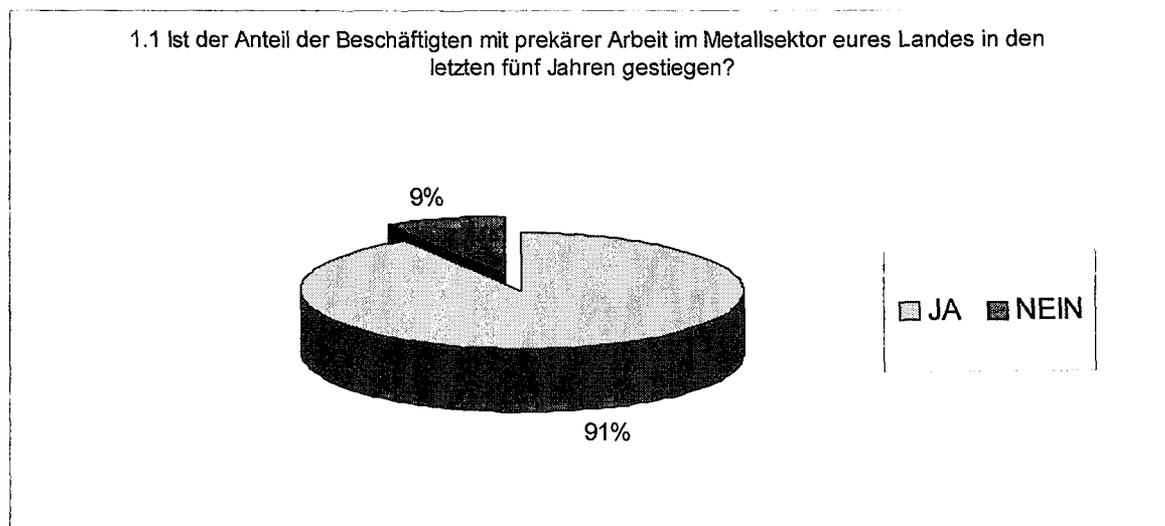
- *Hauptunternehmen:* Das Unternehmen, das sich an der Spitze der Vertragskette befindet. In der Metall verarbeitenden Industrie handelt es sich in vielen Fällen um transnationale Konzerne, die ihre jeweiligen globalen Produktionsketten, die aus Zulieferern und einem Vertriebsnetz bestehen, kontrollieren. Die Hauptunternehmen können natürlich auch Unternehmen sein, die landesweit oder lokal tätig sind.
- *Lieferant:* Ein Unternehmen, das einen Handelsvertrag abschließt, um Tätigkeiten für ein Hauptunternehmen durchzuführen. Dazu gehören Tätigkeiten, die zuvor vom Hauptunternehmen durchgeführt wurden und die verkauft oder abgetrennt wurden. Bei diesen Lieferanten kann es sich um transnationale Konzerne oder um Unternehmen handeln, die landesweit oder lokal tätig sind.
- *Untertierlieferant:* Ein Unternehmen, das einen Handelsvertrag mit einem Lieferanten abgeschlossen hat. Untertierlieferanten schließen häufig selbst Unterverträge ab und schaffen so Verträge mit dritten oder vierten Parteien.
- *Ausgliederung:* Ein Unternehmen schließt einen Handelsvertrag mit einem anderen Unternehmen ab, das sich verpflichtet, über einen festgelegten Zeitraum Produkte zu liefern oder Dienstleistungen zu erbringen.
- *Outsourcing (außerhalb des Standortes):* Aufgaben werden an ein Dienstleistungs- oder Fertigungsunternehmen ausgegliedert, das außerhalb des Standortes tätig ist. Wenn die Arbeit in andere Länder geht, kommt es zu "Offshoring".
- *Verträge über Tätigkeiten am gleichen Standort:* Die Tätigkeiten finden weiterhin am gleichen Standort statt. Der Unterschied ist, dass die Beschäftigten nicht mehr vom Hauptunternehmen beschäftigt werden, sondern von einem Drittunternehmen/Lieferanten.

III. Ergebnisse im Detail

1. Ausmaß und Art der prekären Arbeit

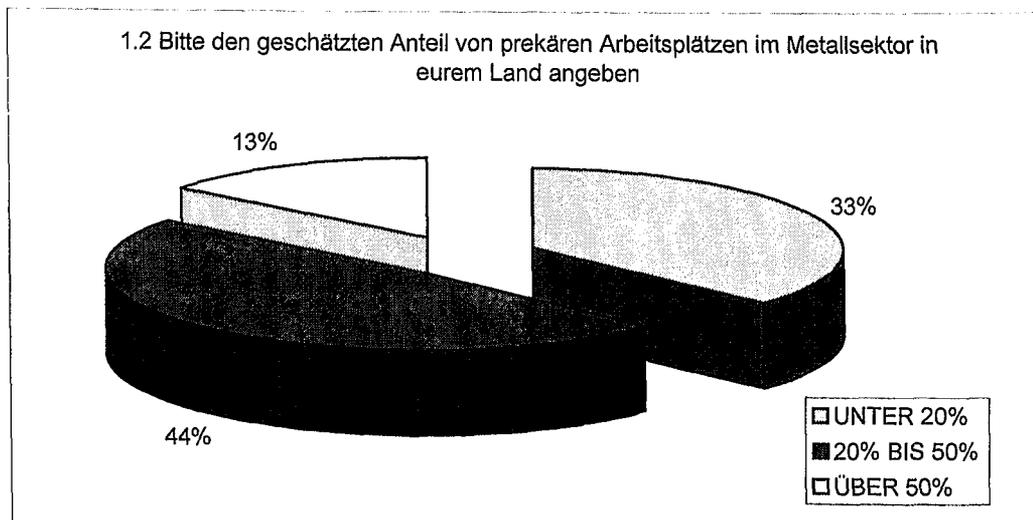
1.1. Ist der Anteil der Beschäftigten mit prekärer Arbeit im Metallsektor eures Landes in den letzten fünf Jahren gestiegen?

JA	91%
NEIN	9%



1.2. Bitte den geschätzten Anteil von prekären Arbeitsplätzen im Metallsektor in eurem Land angeben:

UNTER 20%	33%
20% BIS 50%	44%
ÜBER 50%	13%



"Einschließlich Arbeitnehmer mit prekären Beziehungen und ausgelagerter Arbeitnehmer. Die Auslagerung ist die verbreitetste Praxis, die die Arbeit in der brasilianischen Metallindustrie gefährdet.
CNM-CUT, Brasilien

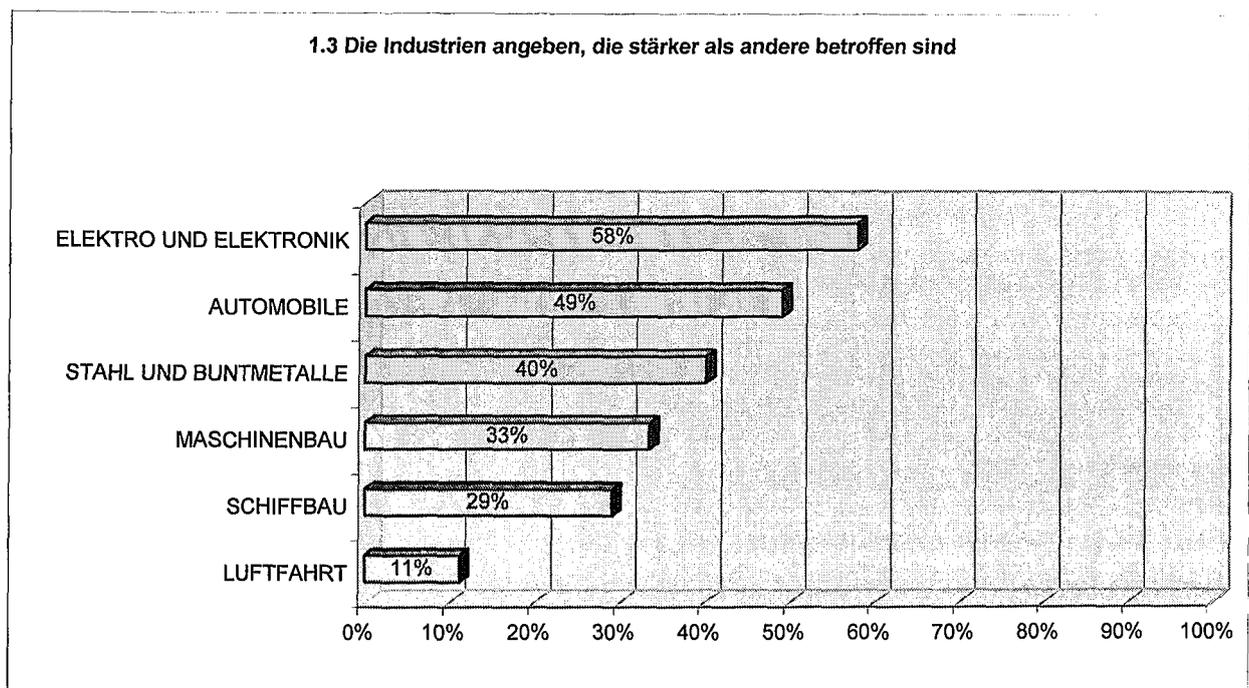
"Der von der GMTN vertretene Sektor zählt rund 37 400 Arbeitnehmerinnen mit befristeten Verträgen (ca. 10% der Gesamtbeschäftigten sind in der Metallindustrie tätig)."
GMTN, Österreich

"24,72% (Daten der vom nationalen Statistikamt herausgegebenen Erwerbsbevölkerungserhebung für das zweite Quartal 2005)."
MCA-UGT, Spanien

"Weniger als 5% (in der Schiffbauindustrie)."
SWU, Russland

1.3. Die Industrien angeben, die stärker als andere betroffen sind (falls zutreffend):

Elektro- und Elektronik	58%
Automobile	49%
Stahl und Buntmetalle	40%
Maschinenbau	33%
Schiffbau	29%
Luftfahrt	11%



Anmerkungen:

"Die am stärksten betroffenen Industriezweige sind in der CNAE 35 ("Übrige Transportausrüstungen") enthalten, die folgende Subsektoren mit dem jeweiligen Anteil an Arbeitnehmern mit befristeten Verträgen umfasst:

<i>Schiffbau</i>	<i>37,19%</i>
<i>Luftfahrt</i>	<i>28,02%</i>

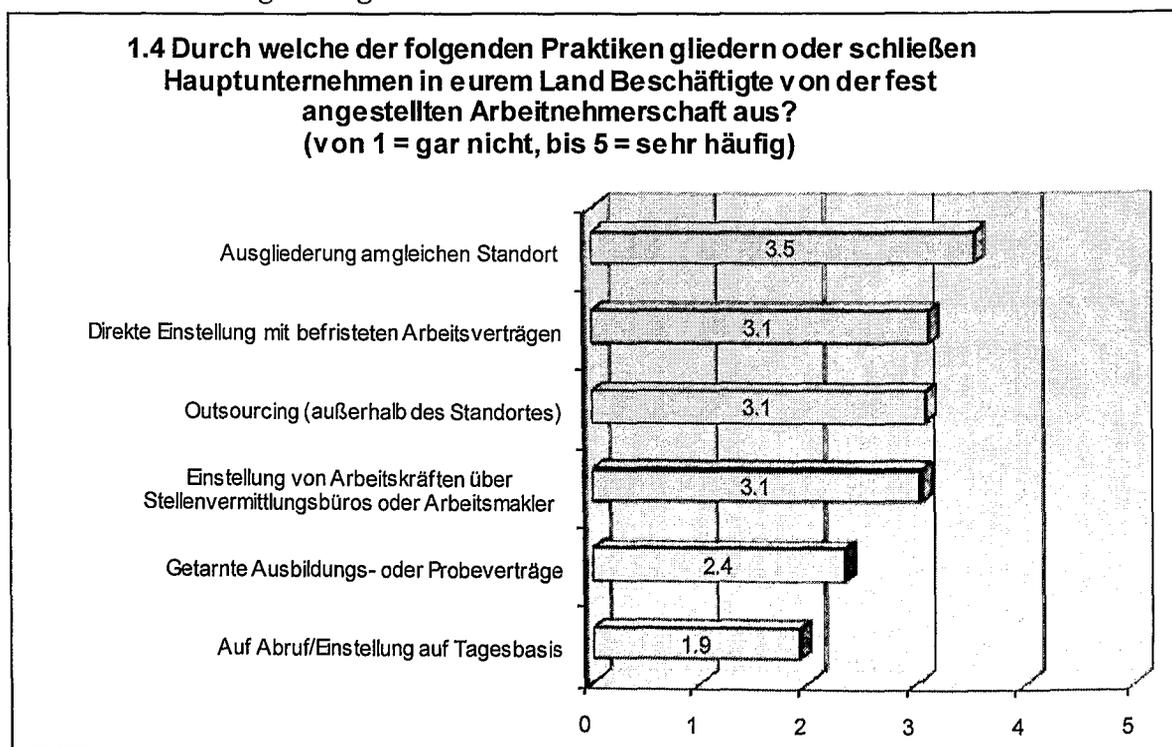
Herstellung von Motor- und Fahrrädern 67,51%
 Herstellung von Eisenbahnausrüstungen
 Herstellung sonstigen Transportmaterials
 Der Gesamtanteil der Arbeit mit befristeten Verträgen in dieser Gruppe beträgt 32,53%.
 MCA-UGT, Spanien

"Wir besitzen keine spezifischen Daten, die zeigen, wie weit die in der Umfrage aufgelisteten Industriezweige von den neuen Arten der Beschäftigungsverhältnisse betroffen sind. Soweit wir wissen, existiert prekäre Arbeit jedoch in den Bereichen Seetransport und Schiffbau."
 MMWU, Russland

1.4. Durch welche der folgenden Praktiken gliedern oder schließen Hauptunternehmen in eurem Land Beschäftigte von der fest angestellten Arbeitnehmerschaft aus?

Von 1 = gar nicht, bis 5 = sehr häufig:

Ausgliederung am gleichen Standort	3,6
Direkte Einstellung mit befristeten Arbeitsverträgen	3,1
Einstellung von Arbeitskräften über Stellenvermittlungsbüros oder Arbeitsmakler	3,1
Outsourcing (außerhalb des Standortes)	3,1
Getarnte Ausbildungs- oder Probeverträge	2,4
Auf Abruf/Einstellung auf Tagesbasis	1,9



Unternehmensbeispiele / Anmerkungen:

"Landmaschinenhersteller Nezhinselmash OAO in Lutsk, Werk zu Herstellung von Lagern."
 AAMWU, Ukraine

"Buttercup Bakeries; Qantas Defence Services; Qantas."
 AMWU, Australien

"Kenya Vehicle Manufacturers, General Motors, Sameer Africa, Kenya Grange Vehicle Industries."
AUKM, Kenia

"Automobilindustrie: Diese Branche ist dabei, eine eigene Nebenindustrie zu bilden. Fast alle Arbeit wird unter Aufsicht und mit Genehmigung der Muttergesellschaft geleistet. Elektronikindustrie: Heimarbeit. Wegen des äußerst intensiven Wettbewerbs auf dem Markt sind die Arbeitsbedingungen sehr prekär."
BMI, Türkei

"Quddus Metal Industries, Kalla Re-Rolling Mill."
BML, Bangladesch

"Automontage bei GM, Ford und DC sowie Autoteile. Allgemein werden spezialisierte Arbeiten durch Verträge über Tätigkeiten am gleichen Standort erledigt. Gewerkschaftsfreie Automontagebetriebe (Toyota, Honda): Arbeit auf Abruf weit verbreitet. Betriebe für Autoteile, vor allem solche ohne Gewerkschaften: verbreitete und zunehmende Nutzung von Arbeitsvermittlungsdiensten."
CAW, Kanada

"Alcatel."
CEPU, Australien

"Daikin beschäftigt Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen und bietet deren Dienste im Winter einem Unternehmen der Nahrungsmittelindustrie an."
CMB und CCMB, Belgien

"Die Automobilindustrie durchläuft einen sehr intensiven Prozess der Produktionsauslagerung auf interner wie externer Ebene. In allen Sektoren der Metallindustrie hat auch die befristete oder kurzfristige Arbeit zugenommen. Bei Jugendlichen und Frauen ist das Problem besonders gravierend. Eine weitere Form der Präkarisierung ist die "Umwandlung" in Selbstständige, in Einpersonenfirmer (juristische Personen), die den einstellenden Unternehmen ihre Dienstleistungen anbieten. Diese Praxis ist in Sektoren sehr verbreitet, in denen die Kunden eine ständige technische Unterstützung brauchen, zum Beispiel in der Aufzugsindustrie."
CNM-CUT, Brasilien

"Matsushita (Panasonic), JVC, JVC Video, Power Cables."
EIWU, Malaysia

"Vor allem Elektronikindustrie."
EMA, Estland

"Ex. Sofomeca - Ex. Stumetal - Renault."
FGME-UGTT, Tunesien

"Hindustan Shipyard Ltd., private Stahlunternehmen und Autohersteller."
INMF, Indien

"Beschäftigung von jungen Hochschulabsolventen als Junior Officers mit geringerem Lohn als die übrigen Arbeitnehmer und Verbot des Beitritts zu Gewerkschaften sowie Einsatz wie gewöhnliche Arbeitnehmer. Beschäftigung von Vertragsarbeitern über Lieferanten statt Festanstellung."
INMWF, Indien

"Lanka Ashok Leyland (indisch), Ceylon Heavy Industries (koreanisch)."
JSS, Sri Lanka

"Einstellungen durch Stellenvermittlungsbüros (Arbeitnehmerentsendung) sind zwar zurzeit für die Produktionsarbeit in der Metallindustrie verboten, aber verbreitet. Deshalb haben wir keine Angabe dazu gemacht. Hyundai Motors zählt rund 20 000 Vertragsarbeiter am gleichen Ort (im Vergleich zu rund 43 000 ordentlichen Arbeitnehmern). Bei Hyundai Motors sind rund 150 verschiedene Lieferanten tätig, die je 30-100 Arbeitnehmer für Zeiträume von 6 Monaten bis 1 Jahr beschäftigen. Im Bereich Logistik und Transport werden Scheinselbstständige ("Spezialbeschäftigung", d.h. die koreanische Form von "freiberuflichen Vertragsunternehmern", die eigentlich als Angestellte betrachtet werden müssten) eingesetzt. Im Bausektor werden Tagelöhner beschäftigt. Ferner arbeiten Studenten während der Schulferien als Zeitarbeiter."

KMWU, Südkorea

"1. Cigading Habram Centre (Cilegor, Banton), 2. Pt. Swadaya Agung Perkson (Jakarta), 3. Pt. Siemens Cilegon (Cilegon), 4. Pt. Evox Rija (Batam)"

Lomenik-SBSI, Indonesien

"1. Tata Motors Ltd., 2. Steel Atmourity of India, 3. Maruti Udyog, 4. Larsen+Toubro Ltd., 5. Kec International Ltd., 6. Blue Star Ltd., 7. Ashok Leyland Ltd., 8. Siemens India Ltd., 9. Goa Shipyard Ltd."
NTUI, Indien (nicht IMB-Mitglied)

"M/S Bbarat Heavy Electrical Limited (BHEL), Medak, A.P., ein grosses Unternehmen des öffentlichen Sektors, das intensiv ausgliedert und Verträge über Tätigkeiten am gleichen Standort nutzt. Ein Drittel der Belegschaft besteht aus Beschäftigten mit prekärer Arbeit."

SMEFI, Indien

"Matsushita Singapore Component (Batam) Epson (Bekasi)."

SPMI, Indonesien

"Aluminium-, Wellblech- und Stabindustrie sowie Baustoff- und Bauprodukteindustrie."

TUICO, Tansania

"Paz del Río. Diaco Ltda., ISA."

ULTRAMMICOL, Kolumbien

"Intensive Ausgliederung von administrativen Unterstützungsdiensten wie Informationssysteme, Gesundheitsleistungen und Rentenverwaltung. Lohnabrechnungs- und Kundendienste werden an Firmen ausgegliedert, die auf die Erbringung solcher Dienstleistungen spezialisiert sind. Im Betrieb werden Wartungs- und Reinigungsdienste ausgelagert. In der Stabindustrie sind Schlackenverwertung und Grubenreinigung in Stahlwerken betroffen. Die Unternehmen versuchen, die nicht routinemäßigen Wartungsarbeiten auszugliedern, indem sie behaupten, sie verfügten nicht über die notwendige Ausrüstung oder das erforderliche Fachwissen. Einige Anlagen können mit Wartungsverträgen erworben werden, und die Unternehmen benutzen diese Verträge als Vorwand, um Arbeit aus dem Geltungsbereich der Kollektivverträge herauszunehmen."

USW, USA

"Einstellung über Stellenvermittlungsbüros bei Elcoteq und NOKLA."

VASAS, Ungarn

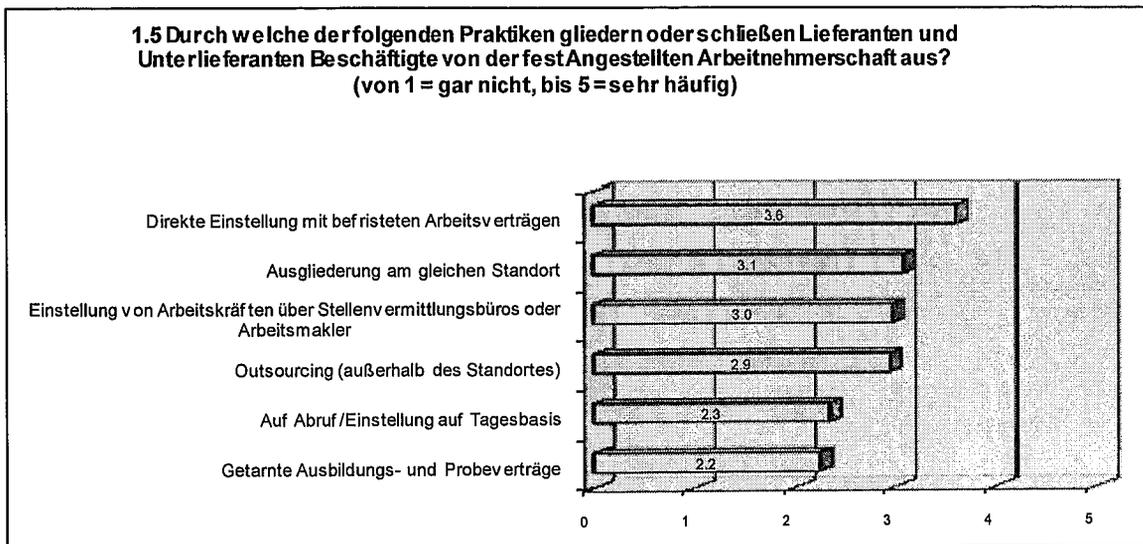
"Simpson&Co., Reinigung und Wartung, Sicherheitsdienste."

WPTUC, Indien

1.5. Durch welche der folgenden Praktiken gliedern oder schließen Lieferanten und Unterteilnehmer Beschäftigte von der fest angestellten Arbeitnehmerschaft aus?

Von 1 = gar nicht, bis 5 = sehr häufig:

Direkte Einstellung mit befristeten Arbeitsverträgen	3,6
Ausgliederung am gleichen Standort	3,1
Einstellung von Arbeitskräften über Stellenvermittlungsbüros oder Arbeitsmakler	3,0
Outsourcing (außerhalb des Standortes)	2,9
Auf Abruf/Einstellung auf Tagesbasis	2,3
Getarnte Ausbildungs- oder Probeverträge	2,2



Unternehmensbeispiele/Anmerkungen:

"Facharbeiter."

AMWU, Australien

"Vermittlungsbüros stellen Beschäftigte mit sehr prekärer Arbeit sehr kurzfristig oder auf Tagesbasis ein."

CAW, Kanada

"Panasonic-Unternehmen, JVC, JVC Video."

EIWU, Malaysia

"In allen Unternehmen der Elektronikindustrie."

EMA, Estland

"Manpower etc."

FGME-UGTT, Tunesien

"Jindal, Essar Steel, Hyundai Cars, Mahindra & Mahindra und Schiffbaubetriebe."

INMF, Indien

"Direkte Auftragsvergabe über einen Lieferanten zum Betrieb von Bergwerken, um Sozialleistungen zu umgehen und grundlegende Leistungen der fest angestellten Arbeitnehmer nicht erbringen zu müssen und so Kosten zu sparen."

INMWF, Indien

"Ceylon Omartrys Ltd."

JSS, Sri Lanka

"1. Pt. BCS Cilegon, 2. Pt. Pan United Batam, 3. Pt. Muramed Electronic Belesi"

Lomenik-SBSI, Indonesien

"In der Metallurgiebranche gibt es keine prekäre Arbeit. Es ist davon auszugehen, dass die prekäre Arbeit rund 30% der Arbeitszeit unserer Lieferanten und Unterlieferanten ausmacht."

MMWU, Russland

"1. Der Automobilhersteller M/S Mahindra and Mahindra lagert intensiv aus und gliedert Arbeit am gleichen Standort aus. Die Lieferanten und Unterlieferanten lagern wiederum aus und vergeben Aufträge an Dritte. 2. Dasselbe gilt auch für den Ventilatorhersteller M/S Khaitan Fan LTD.

SMEFI, Indien

"Matsushita Singapore Component (Batam), Epson (Bekasi)."

SPMI, Indonesien

"Stahlwalzindustrie, Garagen und Metallwerkstätten sowie kleine Eisenmetallindustriebetriebe."

TUICO, Tansania

"Die Arbeitnehmer werden für ein Projekt eingestellt, sodass sie wenig Chance auf Dienstleistungsleistungen oder langfristige Leistungen haben.

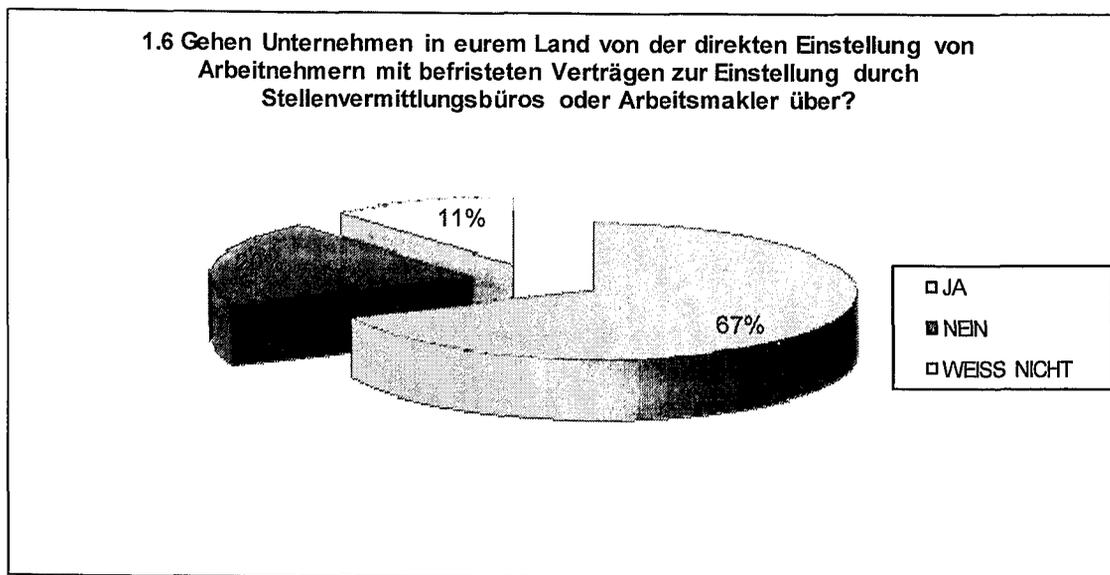
USW, USA

"Simpson&Co."

WPTUC, Indien

1.6. Gehen Unternehmen in eurem Land von der direkten Einstellung von Arbeitnehmern mit befristeten Verträgen zur Einstellung durch Stellenvermittlungsbüros oder Arbeitsmakler über?

JA	67%
NEIN	20%
WEISS NICHT	11%

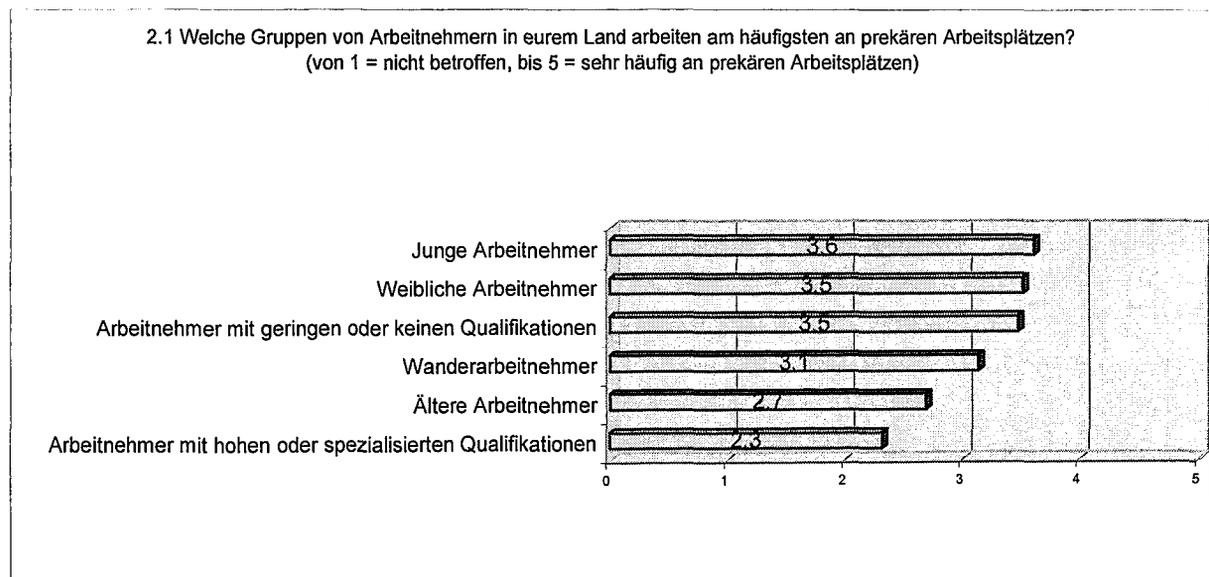


2. Herausforderungen für Beschäftigte mit prekärer Arbeit

2.1. Welche Gruppen von Arbeitnehmern in eurem Land arbeiten am häufigsten an prekären Arbeitsplätzen?

Von 1 = nicht betroffen, bis 5 = sehr häufig an prekären Arbeitsplätzen:

Junge Arbeitnehmer	3,6
Weibliche Arbeitnehmer	3,5
Arbeitnehmer mit geringen oder keinen Qualifikationen	3,5
Wanderarbeitnehmer	3,1
Ältere Arbeitnehmer	2,7
Arbeitnehmer mit hohen oder spezialisierten Qualifikationen	2,3



Anmerkungen:

"Alle Arbeitnehmer sind prekärer Arbeit ausgesetzt, aber am stärksten betroffen sind junge Menschen und Frauen. Hoch qualifizierte Arbeitnehmer sind selten von prekärer Arbeit betroffen. Arbeitnehmer mit einem gewissen Spezialisierungsgrad sind ebenfalls bis zu einem bestimmten Grad betroffen. Aufgrund der prekären Arbeit gibt es in der brasilianischen Metallindustrie praktisch keine Immigranten."

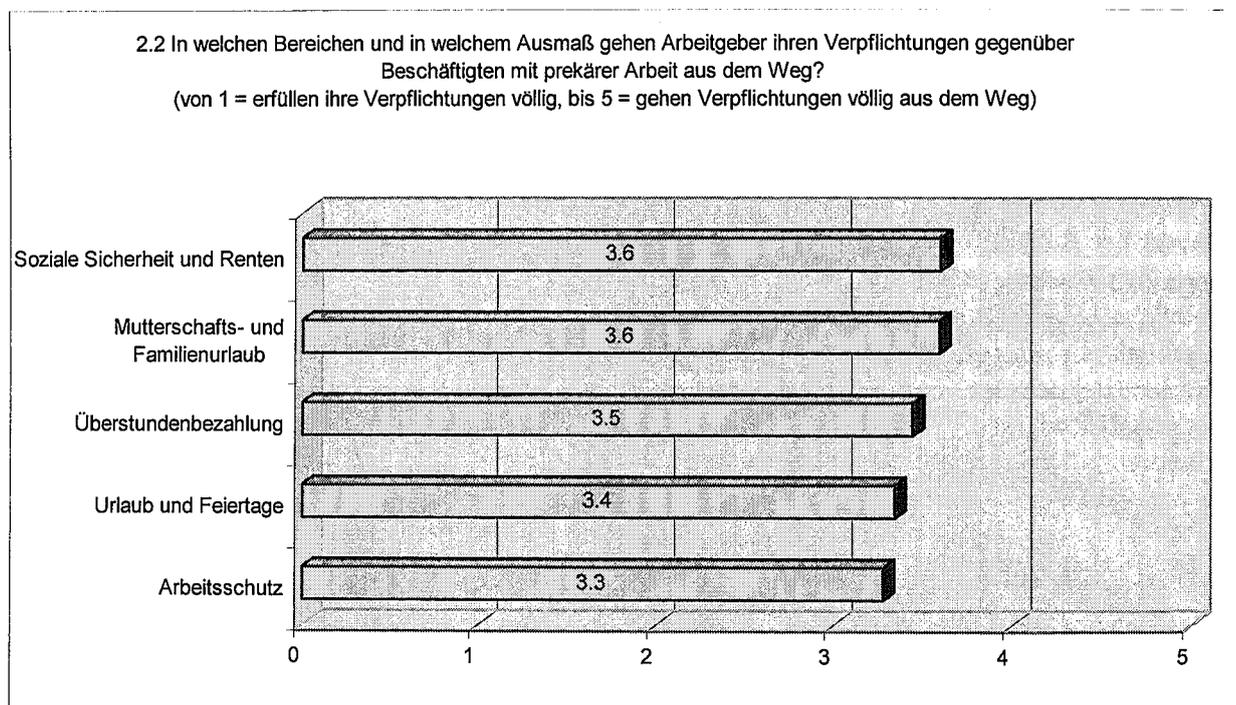
CNM-CUT, Brasilien

2.2. In welchen Bereichen und in welchem Ausmaß gehen Arbeitgeber ihren Verpflichtungen gegenüber Beschäftigten mit prekärer Arbeit aus dem Weg?

Von 1 = erfüllen ihre Verpflichtungen völlig, bis 5 = gehen Verpflichtungen völlig aus dem Weg:

Soziale Sicherheit und Renten	3,6
Mutterschafts- und Familienurlaub	3,6
Überstundenbezahlung	3,5

Urlaub und Feiertage	3,4
Arbeitsschutz	3,3

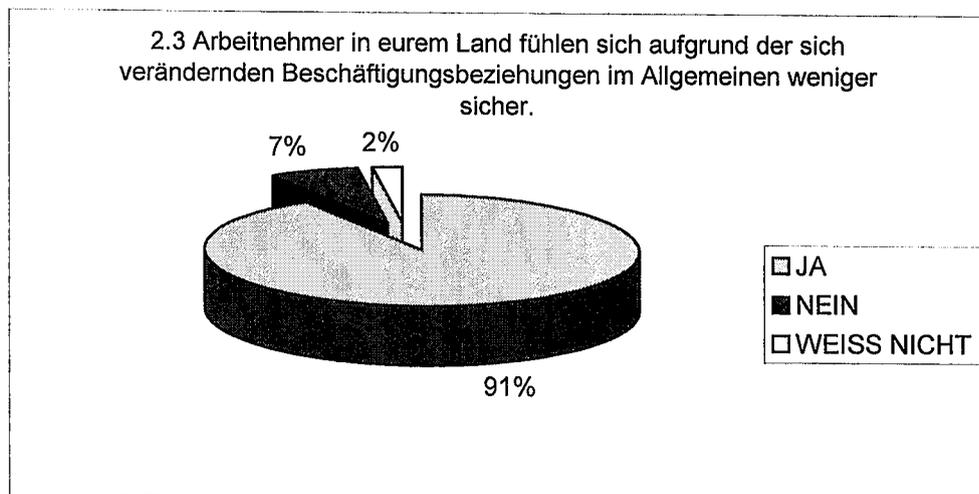


Anmerkungen:

"Das Hauptproblem der prekären Arbeit liegt bei den Rechten der Arbeitnehmer, die durch Verträge und Kollektivverträge abgedeckt sind. Wenn sie von Dritten oder kleinen Unternehmen mit weniger Mobilisierungsmacht beschäftigt werden, verfügen sie im Allgemeinen über Verträge, die weniger Sicherheit bieten."
CNM-CUT, Brasilien

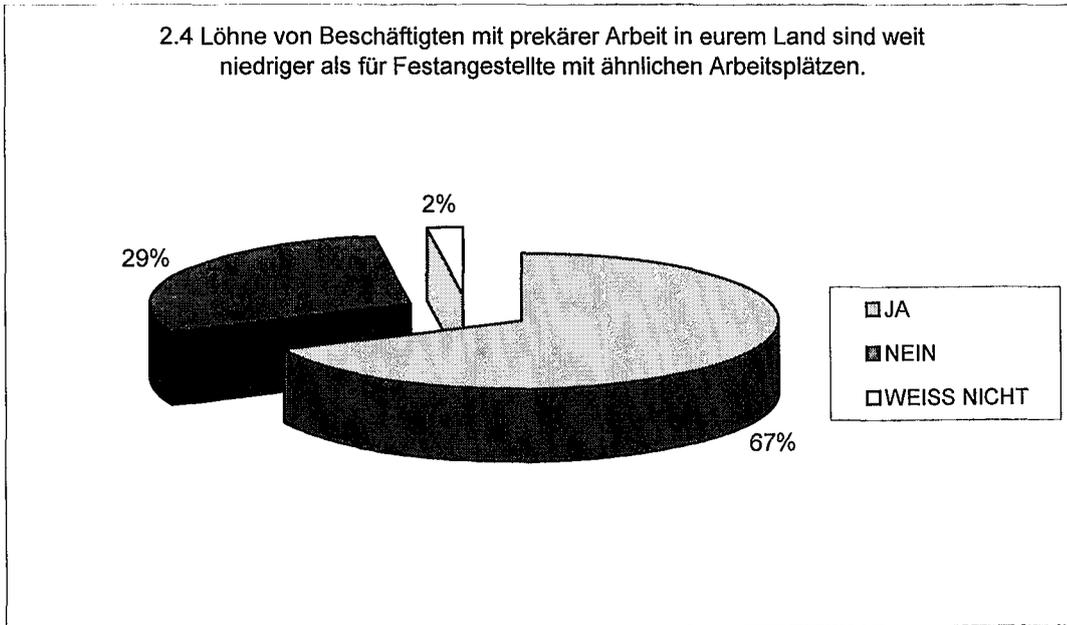
2.3 Arbeitnehmer in eurem Land fühlen sich aufgrund der sich verändernden Beschäftigungsbeziehungen im Allgemeinen weniger sicher.

JA	91%
NEIN	7%
WEISS NICHT	2%



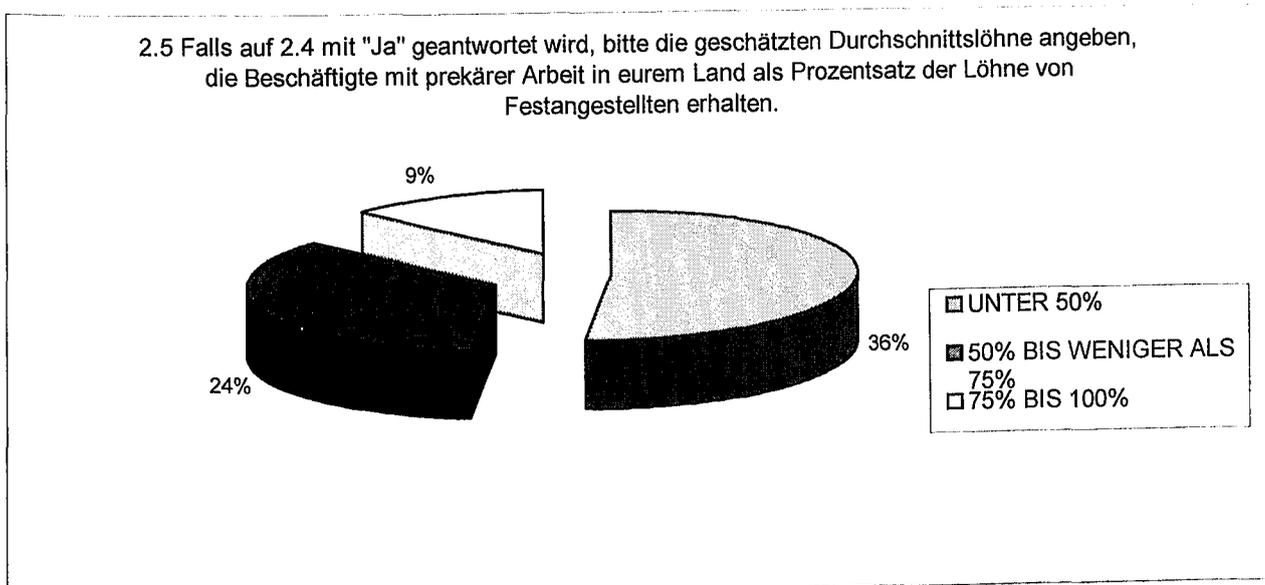
2.4 Löhne von Beschäftigten mit prekärer Arbeit in eurem Land sind weit niedriger als für Festangestellte mit ähnlichen Arbeitsplätzen.

JA	67%
NEIN	29%
WEISS NICHT	2%



2.5 Falls auf 2.4 mit "Ja" geantwortet wird, bitte die geschätzten Durchschnittslöhne angeben, die Beschäftigte mit prekärer Arbeit in eurem Land als Prozentsatz der Löhne von Festangestellten erhalten.

UNTER 50%	36%
50% BIS WENIGER ALS 75%	24%
75% BIS 100%	9%

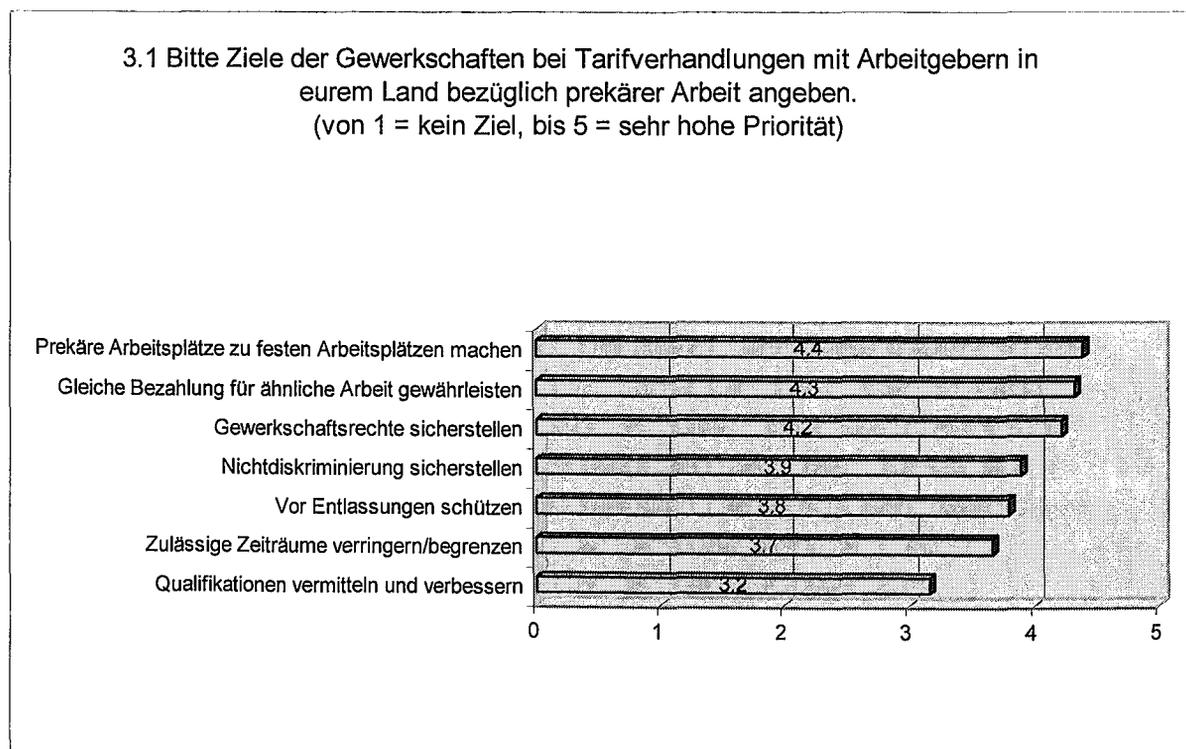


3. Reaktionen der Gewerkschaften

3.1. Bitte Ziele der Gewerkschaften bei Tarifverhandlungen mit Arbeitgebern in eurem Land bezüglich prekärer Arbeit angeben.

Von 1 = kein Ziel, bis 5 = sehr hohe Priorität:

Prekäre Arbeitsplätze zu festen Arbeitsplätzen machen	4,4
Gleiche Bezahlung für ähnliche Arbeit gewährleisten	4,4
Gewerkschaftsrechte sicherstellen	4,2
Nichtdiskriminierung sicherstellen	3,9
Vor Entlassungen schützen	3,8
Zulässige Zeiträume verringern/begrenzen	3,7
Qualifikationen vermitteln und verbessern	3,2



Sonstige Ziele (erläutern):

"Ausdehnung des Konzepts der 'Work Ownership' für ein Verbot von Ausgliederung oder Einsatz von Leiharbeitnehmern."

CAW, Kanada

"Angleichung der Lohnbedingungen von Arbeitnehmerinnen mit befristeten Verträgen an die Referenzlöhne."

GMTN, Österreich

"Wir streben bei den Verhandlungen in der Regel folgende Ziele an: 1) eine Beschränkung der Bedingungen, unter denen Arbeitgeber Personen als irregulär Beschäftigte einstellen können (in den meisten Fällen sollten diese als reguläre, fest angestellte Mitarbeiter beschäftigt werden), 2) gesetzlichen Schutz, 3) Sicherstellung der grundlegenden

Arbeitnehmerrechte, 4) Verringerung der Diskriminierung von irregulär Beschäftigten und 5) Regularisierung von irregulär Beschäftigten."

KMWU, Südkorea

"Die staatlich beherrschten Gewerkschaften in Belarus kämpfen nicht gegen prekäre Arbeit, sondern haben der Einführung von Arbeitsverträgen mit befristeter Laufzeit zugestimmt. Die Behörden erlauben der REPAM nicht, Tarifverhandlungen zu führen, weil sie sich weigern, die Gewerkschaften zu registrieren.

REPAM, Belarus

"Die Gewerkschaften, die fest angestellte Arbeitnehmer vertreten, setzen sich im Allgemeinen nicht für Beschäftigte mit prekärer Arbeit ein. Die Beschäftigten mit prekärer Arbeit vertreten ihr Belange über ihre eigenen Gewerkschaften. Angesichts dieser Situation wurde die Frage oben mit Blick auf die Zielsetzungen und Arbeitsmethoden der Gewerkschaften beantwortet, die die Beschäftigten mit prekärer Arbeit vertreten.

SMEFI, Indien

"Es gibt staatliche Vorschriften, aber erst seit dem 01.01.2006. Eine Regelung dieser Fragen in Tarifverträgen ist nicht typisch."

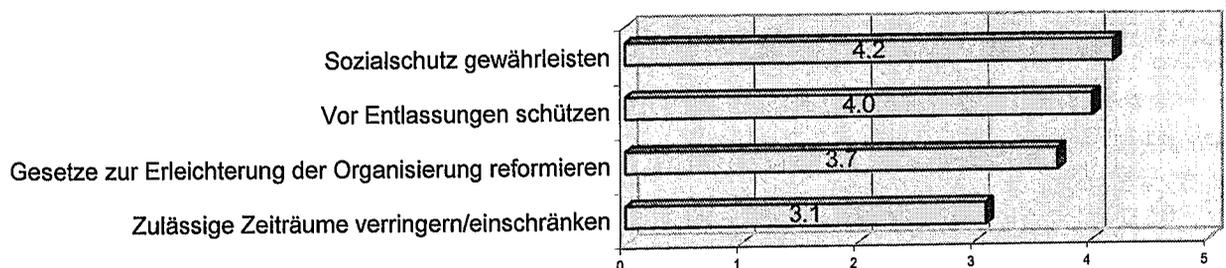
VASAS, Ungarn

3.2. Gesetzliche Ziele, die Gewerkschaften in eurem Land bei Regierungen bezüglich prekärer Arbeit verfolgen.

Von 1 = kein Ziel, bis 5 = sehr hohe Priorität:

Sozialschutz gewähren	4,2
Vor Entlassungen schützen	4,0
Gesetze zur Erleichterung der Organisierung reformieren	3,7
Zulässige Zeiträume verringern/einschränken	3,1

3.2 Gesetzliche Ziele, die Gewerkschaften in eurem Land bei Regierungen bezüglich prekärer Arbeit verfolgen. (von 1 = kein Ziel, bis 5 = sehr hohe Priorität)



Sonstige Ziele (erläutern):

"Einfache Integration von Angestellten in die allgemeine obligatorische Versicherung."

GMTN, Österreich

"Wir argumentieren, dass außer in Ausnahmefällen (z.B. Vertretung bei Mutterschaftsurlaub) irreguläre Arbeitnehmer als reguläre, fest angestellte Beschäftigte eingestellt werden sollten. Wir bezeichnen dies als "Einschränkung der Gründe, aus denen Personen als irregulär Beschäftigte eingestellt werden können", was nicht ganz Dasselbe ist wie eine Einschränkung der zulässigen Zeiträume."

KMWU, Südkorea

"Wie andere russische Gewerkschaften ist auch unsere Organisation der Meinung, dass ein Gesetz über "Leiharbeit" oder prekäre Beschäftigung) dringend erforderlich ist."

MMWU, Russland

"Die Gewerkschaften der Beschäftigten mit prekärer Arbeit verlangen von der Regierung eine Regularisierung und sozialen Schutz. In letzter Zeit gehen die Gerichte hart gegen Arbeitnehmer vor. Es werden Urteile gegen die Arbeitnehmer gefällt, um das Kapital zufriedenzustellen."

SMEFI, Indien

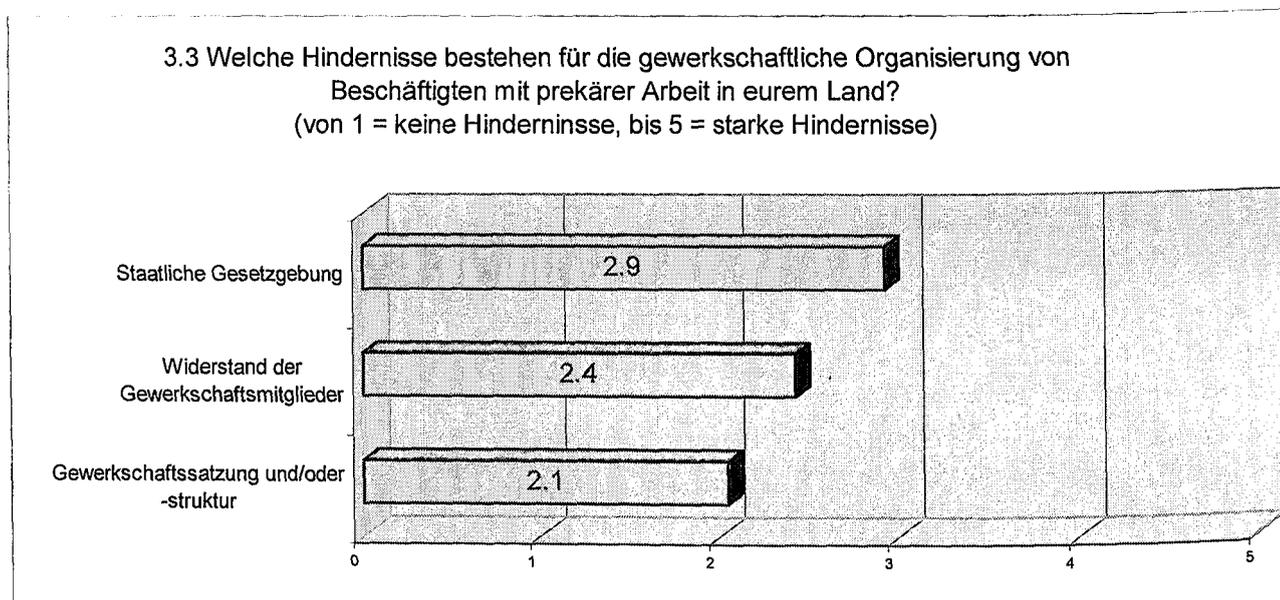
"Die Regierungen setzen sich allgemein nicht für die Arbeitnehmer ein."

WPTUC, Indien

3.3. Welche Hindernisse bestehen für die gewerkschaftliche Organisation von Beschäftigten mit prekärer Arbeit in eurem Land?

Von 1 = keine Hindernisse, bis 5 = starke Hindernisse:

Staatliche Gesetzgebung	2,9
Widerstand der Gewerkschaftsmitglieder	2,4
Gewerkschaftssatzung und/oder -struktur	2,1



Hindernisse beschreiben:

"Sehr restriktive staatliche Gesetzgebung; Gewerkschaftssatzung erfasst Lieferanten nicht."

AMWU, Australien

"Die Arbeitslosigkeit in Kenia stellt ein großes Hindernis bei der Organisation dar. Ein weiteres Problem sind die veralteten Arbeitsgesetze aus Kolonialzeiten."

AUKM, Kenia

"Das größte Hindernis ist das Gesetz selbst."

BMI, Türkei

"Das neue Arbeitsgesetz verbietet die gewerkschaftliche Organisation von Beschäftigten mit prekärer Arbeit."

BML, Bangladesch

"Die Gewerkschaften verfügen im Allgemeinen über keine flexibleren Formen der Mitgliedschaft, um den Bedürfnissen der Beschäftigten mit prekärer Arbeit zu entsprechen. Die Organisation wird durch Gesetze behindert, die auf stabile und fest angestellte Arbeitnehmer ausgerichtet sind."

CAW, Kanada

"Die aktuelle Gesetzgebung erschwert die Organisation für die Gewerkschaften. Arbeitnehmer werden von Arbeitgebern bedroht. Die gesetzlich festgelegte Gewerkschaftsstruktur spaltet die gewerkschaftliche Vertretung. Ein ausgegliederter Arbeitnehmer wird im Allgemeinen von einer anderen, Nicht-Metallarbeitergewerkschaft mit weniger Verhandlungsmacht vertreten."

CNM-CUT, Brasilien

"Widersprüche zwischen Arbeitsgesetz und Einwanderungsgesetz/-verfahren."

EIWU, Malaysia

"Bestätigung der staatlichen Arbeitgeber gegenüber der Gewerkschaft."

EMA, Estland

"Die Beschäftigten mit prekärer Arbeit dürfen keiner Gewerkschaft beitreten. Ansonsten werden sie fristlos entlassen."

FGME-UGTT, Tunesien

"Anwerbungsprobleme: Beschäftigte mit prekärer Arbeit ohne ständige Beschäftigung oder mit möglicherweise nicht fester Anstellung sind schwer als Mitglieder anzuwerben. Welches sind Modelle der betrieblichen Mitbestimmung, die den verschiedenen atypischen Situationen, von denen die Arbeitnehmer betroffen sind, entsprechen?"

GMTN, Österreich

"Fest angestellte Arbeitnehmer und vor allem die Arbeitgeber schaffen verschiedene Hindernisse bei der Organisation."

INMF, Indien

"Die Arbeitgeber sind nicht bereit, eine Organisation als Gewerkschaften zuzulassen. Das geltende Recht und die Behörden helfen den Arbeitnehmern nicht, zu ihren Rechten zu kommen. Auch die Gerichtsentscheidungen sind keine Unterstützung. Die Regierung erlaubt keine gewerkschaftliche Organisation in den Ausfuhrfreizonen."

INMWF, Indien

"Untätigkeit des Arbeitsministers beim Eingang von Klagen der Gewerkschaften."

JSS, Sri Lanka

"Das Gesetz befreit die Hauptunternehmen mit Einfluss auf die Arbeitsbedingungen von jeglicher Verantwortung. Folglich fühlen sich die Hauptunternehmen keineswegs rechtlich verpflichtet, an Verhandlungen teilzunehmen. Wenn irregulär Beschäftigte streiken, um die Hauptunternehmen zur Aufnahme von Verhandlungen zu zwingen, werden sie von den Arbeitgebern einfach durch Streikbrecher ersetzt. Fehlen eines Kündigungsschutzes: Wenn sich irregulär Beschäftigte gewerkschaftlich organisieren, werden sie vom Arbeitgeber

entlassen, indem er den Vertrag mit dem Lieferanten kündigt. Er behält nur die Arbeitnehmer, die nicht Mitglied der Gewerkschaft sind. Weiteres Hindernis: Gemäß dem System der Betriebsgewerkschaften müssen die Arbeitnehmer, die von einer bestimmten juristischen Person beschäftigt werden, der entsprechenden Gewerkschaft beitreten. Folglich können die irregulär Beschäftigten (die für einen Unterlieferanten arbeiten) nicht der gleichen Gewerkschaft beitreten, weil ihr Arbeitgeber eine andere juristische Person ist. Aus diesem und anderen Gründen sind wir dabei, unsere Gewerkschaft in eine Industriegewerkschaft umzuwandeln.
 KMWU, Südkorea

"Die Arbeitnehmer treten aus Angst vor Entlassung nicht der Gewerkschaft bei."
 Lomenik-SBSI, Indonesien

"Befürchtung, dass der Arbeitsvertrag aufgrund des Gewerkschaftsbeitritts nicht verlängert wird."
 MCA-UGT, Spanien

"Die Behörden schaffen Hindernisse bei der Gründung unabhängiger Gewerkschaften in den Unternehmen."
 REPAM, Belarus

"Die fest angestellten Arbeitnehmer sind nicht darauf erpicht, dass sich ihre Gewerkschaften für Beschäftigte mit prekärer Arbeit einsetzen. Es handelt sich folglich um eine Frage des Standpunktes. Es gibt kein Gesetz, das die Gewerkschaften, die fest angestellte Arbeitnehmer vertreten, daran hindern würde, sich für Beschäftigte mit prekärer Arbeit einzusetzen. Beschreibung der Hindernisse: a) Die fest angestellten Beschäftigten integrieren solche mit prekärer Arbeit nur ungern, b) Die Arbeitgeber raten den fest angestellten Beschäftigten davon ab, solche mit prekärer Arbeit aufzunehmen."
 SMEFI, Indien

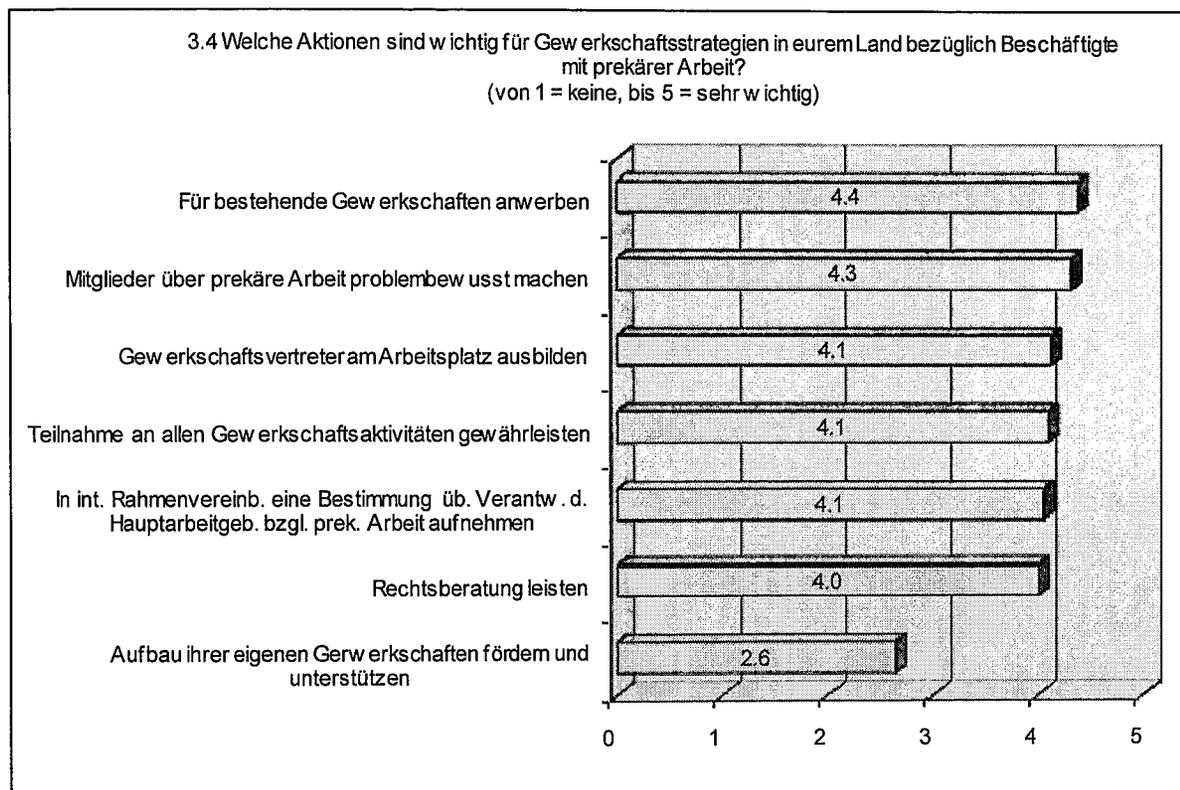
"Die bestehenden Gewerkschaftsmitglieder sind nicht an einem Kampf für die Arbeitnehmer der Lieferanten interessiert. Sie setzen sich lieber für höhere Löhne und Vorrubestandsleistungen ein."
 WPTUC, Indien

"Mangelnde Bereitschaft bei den Beschäftigten mit prekärer Arbeit, den gewöhnlichen Gewerkschaften beizutreten."
 SWU, Russland

3.4. Welche Aktionen sind wichtig für Gewerkschaftsstrategien in eurem Land bezüglich Beschäftigte mit prekärer Arbeit?

Von 1 = keine, bis 5 = sehr wichtig:

Für bestehende Gewerkschaften anwerben	4,4
Mitglieder über prekäre Arbeit problembewusst machen	4,3
Gewerkschaftsvertreter am Arbeitsplatz ausbilden	4,1
Teilnahme an allen Gewerkschaftsaktivitäten gewährleisten	4,1
In internationale Rahmenvereinbarungen eine Bestimmung über Verantwortung des Hauptarbeitgebers bezüglich prekärer Arbeit aufnehmen	4,1
Rechtsberatung leisten	4,0
Aufbau ihrer eigenen Gewerkschaften fördern und unterstützen	2,6



Sonstige (erläutern):

"Die allgemeine Strategie besteht darin, diese Beschäftigten durch Aufnahme in die Gewerkschaft aus der prekären Arbeit zu holen."

CAW, Kanada

"Abschluss von Betriebstarifverträgen über die Einstellung von Arbeitnehmerinnen mit befristeten Verträgen."

GMTN, Österreich

"Getrennte Gewerkschaften sind besser für eine angemessene Vertretung sowie gute Einrichtungen und Unterstützung."

INMF, Indien

"Die bestehenden Gewerkschaften sollten helfen, diese Arbeitnehmer zu organisieren, und sie unterstützen, dass sie ihre Grundbeiträge erhalten."

INMWF, Indien

"Eine weitere wichtige Strategie betrifft den Übergang zu Industriegewerkschaften. Die Priorität, die wir den verschiedenen Strategien einräumen, entspricht nicht unbedingt der Erfolgsquote."

KMWU, Südkorea

"Beschäftigte mit prekärer Arbeit sollten den bestehenden Gewerkschaften beitreten, die alle Sozialschutzmassnahmen der übrigen Mitglieder auf diese Arbeitnehmer ausdehnen sollten. Die MMWU in Russland ist entschieden der Auffassung, dass die unregulierte "Leiharbeit" (oder prekäre Beschäftigung) die gerade entstehende soziale Partnerschaft aushöhlen, die Praxis der Branchentarifverträge und Kollektivvereinbarungen beenden, die Rechte der Arbeitnehmer schmälern und die sozialen Spannungen verschärfen könnte. Ferner befürchten wir, dass gesetzliche Maßnahmen getroffen werden, mit denen prekäre Arbeit gängige Praxis wird. Dies würde zwangsläufig zu einem Rückgang der Arbeitskosten auf dem Arbeitsmarkt führen."

Wir sind überzeugt, dass die Leiharbeitsfirmen durch staatliche Organe beaufsichtigt werden sollten, die auf Arbeits- und Beschäftigungsfragen spezialisiert sind und diese ergänzen statt ersetzen. Die rechtliche Grundlage ihrer Tätigkeit sollte dem LAO-Übereinkommen Nr. 181 entsprechen."

MMWU, Russland

"Die bestehenden Gewerkschaften für fest angestellte Arbeitnehmer haben nie Beschäftigte mit prekärer Arbeit aufgenommen (obwohl es keine rechtlichen Hindernisse gibt). Folglich beteiligen sich diese nicht an den Aktivitäten der Gewerkschaften der fest angestellten Arbeitnehmer."

SMEFI, Indien

"1) In Unternehmen, in denen die FSPMI tätig ist, nimmt die prekäre Arbeit rasch zu. 2) Die prekäre Arbeit untergräbt die Position der Gewerkschaften in den von der FSPMI organisierten Unternehmen. 3) Die prekäre Arbeit untergräbt auch die Tarifverhandlungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. 4) Die prekäre Arbeit führt außerdem zu einer Aenderung der Kompromissführung. 5) Die prekäre Arbeit verursacht einen Rückgang der festen und langfristigen Beschäftigung. 6) Die prekäre Arbeit schafft gravierende soziale und wirtschaftliche Probleme in Indonesien: Sie drückt auf die Löhne und Arbeitsbedingungen."

SPMI, Indonesien

"Alle Analysen basieren auf der Situation von Beschäftigten mit prekärer Arbeit in der russischen Schiffbauindustrie."

SWU, Russland

"Reform des Arbeitsrechts, um die prekäre Arbeit zu beseitigen oder an Bedingungen zu knüpfen; Abschaffung von befristeten Verträgen und Stellenvermittlungsbüros."

ULTRAMMICOL, Kolumbien

"Aufgrund der technologischen Fortschritte und des Outsourcing außerhalb des Standortes nimmt der permanente Charakter der Arbeitsplätze ab."

Seit 1998 verlangt die Gewerkschaft im Rahmen der Lohnverhandlungen mit Nachdruck die feste Einstellung von Arbeitnehmern als Ersatz für Beschäftigte, die in den Ruhestand oder Vorruhestand getreten oder gestorben sind."

Die Unternehmensleitung war einverstanden – daher unsere Verhandlungsfähigkeit in den Produktionsbereichen Personal einzustellen und 2005-2006 rund 500 Arbeitsplätze für fest angestellte Arbeitnehmer zu schaffen. Im 2007 sind es bis anhin 200, und wird rechnen mit weiteren 100."

WPTUC, Indien

4. Zusätzliche Stellungnahmen

Die AMWU gab eine Stellungnahme zur prekären Beschäftigung an die australische Regierung ab und sandte eine Kopie an den IMB.

AMWU, Australien

Zwischen 2001 und 2005 stieg das BIP in Peru um 20%, die Armut ging jedoch nur von 54,3% auf 51,6% zurück.

- 1. Paul Krugman weist darauf hin, dass in Gesellschaften ohne Chancengleichheit ein Zusammenhang zwischen höherem Einkommen und höherer Bildung besteht, wenn man die oberen 20% der Bevölkerung mit den restlichen 80% vergleicht. Die Ursache dafür liegt nicht beim Einkommen der Lohnempfänger, sondern beim exponentiellen Einkommenswachstum des obersten Prozents der Einkommensverteilung. Dieses liegt bei über 10% (siehe Tabelle unten).*

EINKOMMENSUNTERSCHIEDE: (Leon Trahtemberg – El Comercio vom 02.06.2006) QUELLE: (Paul Krugman, Universität Princeton, USA)		
<i>Einkommensunterschiede in der Gruppe mit hohem Einkommen (20%) und Einkommen von 10% der Gruppe mit niedrigem Einkommen</i>		
<i>Länder oder Regionen</i>	<i>% der Bevölkerung</i>	<i>% des BIP</i>
<i>Industrieländer (die Gruppe mit hohem Einkommen verdient 15 Mal mehr)</i>	<i>10% hoch</i> <i>10% tief</i>	<i>über 29,1%</i> <i>2,5%</i>
<i>USA (die Gruppe mit hohem Einkommen verdient 15 Mal mehr)</i>	<i>10% hoch</i> <i>10% tief</i>	<i>30%</i> <i>2%</i>
<i>Lateinamerika (30,5 Mal mehr)</i>	<i>10% hoch</i> <i>10% tief</i>	<i>48%</i> <i>1,6%</i>
<i>Peru (50,5 Mal mehr)</i>	<i>10% hoch</i> <i>10% tief</i>	<i>37%</i> <i>0.75</i>

2. Gemäß DEW BECKER & GORDON in "Where did the productivity growth go?", einer Studie von 1972 bis 2001, sieht das Ergebnis wie folgt aus:
- A: Bei den obersten 10% ist ein Wachstum von 34% zu verzeichnen,
 - B: aber von diesen 10% wurden 87% von 1,0% verdient.
 - C: 0,1% verdienten 181%, und
 - D: 0,01% verdienten 497%.

Dies gilt normalerweise für Beziehungen zwischen Macht und Markt in oligarchischen und korrupten Gesellschaften.
CEMETAL, Peru

1. Regierung und Arbeitgeber versuchen, die Gewerkschaften an einer Beteiligung an der Arbeit des Unternehmens zu hindern sowie die Rolle und den Einfluss der Gewerkschaften zu reduzieren.
 2. Nichtaufnahme von Arbeitnehmern mit befristeten Verträgen; Angst der Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen vor einem Beitritt wegen der Gefahr, entlassen zu werden.
 3. Bei der Gründung von Gewerkschaften in Unternehmen, die anderen Firmen Arbeitnehmer zur Verfügung stellen, besteht das Problem darin, dass diese Arbeitnehmer einander nicht kennen, individuell eingestellt und in verschiedenen Betrieben eingesetzt werden."
- EMA, Estland

"Man sollte sich stärker auf die Organisierung von Beschäftigten mit prekärer Arbeit konzentrieren. In Bezug auf Arbeits- und Umweltschutz sollten keine Kompromisse mit den Arbeitgebern eingegangen werden. Man sollte sich auch für Sozialleistungen zugunsten der Angehörigen in den Bereichen Bildung, soziale Aktivitäten etc. einsetzen."

INMF, Indien

"In der indischen Metallindustrie machen die Beschäftigten mit prekärer Arbeit 30-50% aller Arbeitnehmer aus. Viele arbeiten gegen die fest angestellten Arbeitnehmer. In den letzten zehn bis zwölf Jahren haben sich viele fest

angestellte Arbeitnehmer für Vorrubestandsangebote entschieden, und diese offenen Stellen wurden nicht mehr besetzt. Diese Arbeiten werden nun von Gelegenheits- oder Vertragsarbeitern erledigt. Die Regierung unterstützt dieses Vorgehen, um ausländische Investoren zu gewinnen und die Kosten zu senken. Auch die staatlichen Unternehmen unterscheiden sich heute nicht mehr von privaten Firmen. In den letzten zehn Jahren hat die Anzahl der Beschäftigten mit prekärer Arbeit ständig zugenommen, und in Zukunft werden sie die Mehrheit in der Industrie darstellen. In vielen multinationalen Unternehmen gibt es keine fest angestellten Arbeitnehmer mehr, sondern entweder Junior Executives oder Vertragsarbeiter.

Um diese Situation unter Kontrolle zu bringen, sollte die indische Metallarbeitergewerkschaft geeint auftreten und von den Unternehmen und der Regierung verlangen, dass sie diese Praxis aufgeben, die grundlegenden Bedürfnisse der Beschäftigten mit prekärer Arbeit abdecken, sie in die ordentliche Belegschaft integrieren (Gewerkschaftskader) und sich für ihre Grundrechte einsetzen."

INMWF, Indien

"Da die große Mehrheit der Arbeitnehmer Südkoreas nun aus irregulär Beschäftigten besteht, ist die Organisierung dieser Gruppe von Arbeitnehmern für die Zukunft der Arbeiterbewegung entscheidend.

Wegen des fehlenden rechtlichen Schutzes der gewerkschaftlichen Freiheit für irregulär Beschäftigte, sind diese einer harten Repression ausgesetzt, wenn sie gewerkschaftlich organisiert sind."

KMWU, Südkorea

"1. Die prekäre Arbeit untergräbt die feste Erwerbstätigkeit.

2. Sie hindert die Arbeitnehmer außerdem daran, einer Gewerkschaft beizutreten.

3. Arbeitnehmer, die zu prekären Arbeitsbedingungen beschäftigt werden, haben keine Zukunft.

4. Der Grossteil der prekären Arbeit betrifft Frauen und junge Arbeitnehmer.

5. Die feste Beschäftigung wird nach und nach verdrängt.

6. Die prekäre Arbeit wird sich auf den Konsum auswirken und die Kaufkraft schwächen.

7. Dadurch wird sie die Wirtschaft jedes Landes schädigen."

Lomenik-SBSI, Indonesien

"Die REPAM in Belarus kämpft gegen die Einführung von befristeten Arbeitsverträgen im Land. Sie organisiert eine Gesetzesinitiative, um das obligatorische Vertragssystem abzuschaffen.

Die staatlich kontrollierten Gewerkschaften des FPB (Gewerkschaftsverband von Belarus) unterstützen Lukaschenkos Politik der befristeten Verträge für alle Arbeitnehmer weitgehend.

1999 führte er per Erlass das System der befristeten Arbeitsverträge als Grundlage der Arbeitsbeziehungen ein.

Die unabhängigen Gewerkschaften AAMWU und REIWU (damals IMB-Mitglieder) blockierten die allgemeine Einführung dieses Systems.

Nach 2004 wurden alle Arbeitnehmer in Belarus gezwungen, befristete Verträge abzuschließen. Die übliche Laufzeit beträgt ein bis drei Jahre."

REPAM, Belarus

"Für eine bessere Vertretung ist es günstiger, getrennte Gewerkschaften für Beschäftigte mit prekärer Arbeit zu gründen. Die Unterstützung und Solidarität der Gewerkschaften fest angestellter Arbeitnehmer hilft jedoch, die Lücke zu schließen und einen Beitrag zum geeinten Auftreten der Arbeiterklasse zu leisten."

SMEFI, Indien

"Das System aus Beschäftigung mit befristeten Verträgen, Herabstufung, Outsourcing, Arbeitsplatzzusammenlegungen, Stellenvermittlungsbüros, Dienstleistungsverträgen und Zivilverträgen ist gemäß dem Gesetz Nr. 50 von 1990 und dem Gesetz Nr. 789 von 2002 geregelt.

Zurzeit finden intensive Diskussionen über die Verwendung solcher Verträge statt, weil sie nicht den LAO-Übereinkommen 87 und 98 entsprechen. Die Vertragsarbeiter dürfen sich nicht gewerkschaftlich organisieren und haben schon gar kein Recht, Tarifverhandlungen zu führen.

Die Ultrammicol drängt ihre Mitglieder, die Abschaffung der befristeten Verträge in ihre Forderungen und in die Tarifverhandlungen aufzunehmen, weil dieses System der Beschäftigung nun zur üblichen Praxis der Arbeitgeber

geworden ist, um die Sozialleistungen für die Arbeitnehmer sowie die SENA-Abgaben und Beiträge für die Familienzulagen zu umgehen.

Über die Hälfte der Arbeitnehmer der meisten staatlichen Unternehmen und vieler privater Firmen wird im Rahmen von befristeten Verträgen beschäftigt."

ULTRAMMICOL, Kolumbien

"United Steelworkers hat ein Programm für "assoziierte Mitglieder" ins Leben gerufen, um die Arbeitnehmer in nicht gewerkschaftlich organisierten Betrieben zu unterstützen. In den USA muss die Gewerkschaft als Verhandlungsführerin über die Unterstützung von mehr als 50% der Angestellten einer bestimmten Einheit verfügen. Dann gilt der Tarifvertrag für alle Beschäftigten, ob sie Gewerkschaftsmitglied sind oder nicht. Mit diesem neuen Programm können Arbeitnehmer in Betrieben ohne Gewerkschaft, die sich für die Gewerkschaftsarbeit interessieren, den Kontakt mit der Arbeiterbewegung aufrechterhalten, an Gewerkschaftsaktivitäten teilnehmen, die sich nicht um Tarifverhandlungen drehen, und von der Gewerkschaft Unterstützung erhalten."

USW, USA

IV. Gewerkschaften, die an der Erhebung teilgenommen haben

REGION/ LAND	ORGANISATION
WESTEUROPA UND NAHER OSTEN	
ÖSTERREICH	Gewerkschaft Metall - Textil - GMTN
BELGIEN	Centrale de l'Industrie du Métal de Belgique - CMB
BELGIEN	Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique - CCMB
ZYPERN	Zypriotischer Verband der Industriearbeitnehmer - CIHEF
DÄNEMARK	Centralorganisationen af Industriansatte i Danmark - CO-industri
FINNLAND	Finnischer Verband diplomierter Ingenieure – TEK
DEUTSCHLAND	Industriegewerkschaft Metall - IG METALL
SPANIEN	Federación del Metal, Construcción y Afines de UGT - MCA-UGT
SCHWEIZ	UNIA
TÜRKEI	Birlesik Metal-Is – BMI
MITTEL- UND OSTEUROPA	
BELARUS	Gewerkschaft der Arbeitnehmer der Rundfunk- und Elektronik-, Automobil-, Maschinenbau- und Metallindustrie sowie anderer Branchen der Volkswirtschaft – REPAM
ESTLAND	Estnischer Metallarbeiterbund – EMA
UNGARN	Verband der ungarischen Metallarbeitergewerkschaft - VASAS
RUSSLAND	Russische Rundfunkelektronikarbeitergewerkschaft – REIWU
RUSSLAND	Berg- und Metallarbeitergewerkschaft von Russland, MMWU
RUSSLAND	Schiffbauarbeitergewerkschaft Russlands – SWU
SLOWENIEN	Sindikat Kovinske in Elektroindustrije Slovenije – SKEI
UKRAINE	Automobil- und Landmaschinenarbeitergewerkschaft - AAMWU
UKRAINE	Ukrainische Gewerkschaft der Maschinen- und Instrumentenbauer - TUMBIM
KOSOVO	Unabhängige Metallarbeitergewerkschaft des Kosovo - SPMK

OST-, WEST- UND NORDAFRIKA	
TUNESIEN	Fédération Générale de la Métallurgie et de l'Electronique – FGME-UGTT
SÜDLICHES AFRIKA	
KENIA	Amalgamated Union of Kenya Metalworkers – AUKM
TANSANIA	The Tanzania Union of Industrial and Commercial Workers - TUICO
SÜDASIEN	
BANGLADESCH	Bangladesh Metalworkers' League – BML
INDIEN	Indian National Metalworkers' Federation – INMF
INDIEN	Indian National Mineworkers' Federation - INMWF
INDIEN	Steel, Metal & Engineering Workers' Federation of India - SMEWFI
INDIEN	New Trade Union Initiative - NTUI (Nichtmitglied)
INDIEN	Pune Affiliates Coordination Committee - PACC
INDIEN	Simpson Group Companies Workers & Staff Union – SGCWSUM: Working Peoples Trade Union Council - WPTUC
NEPAL	Nepal Auto-Mechanics Trade Union (Nichtmitglied)
PAKISTAN	Pakistan Metalworkers' Federation - PMF
SRI LANKA	Jalhika Sewaka Sangamaya Metalworkers' Federation - JSS
OSTASIEN	
JAPAN	Japan Council of Metalworkers' Unions – IMF-JC
KOREA	Korean Metal Workers' Union – KMWU
SÜDOSTASIEN	
INDONESIEN	Serikat Pekerja Metal, SPMI
INDONESIEN	Federation of Metal, Machine and Electronic Workers, Lomenik
MALAYSIA	Electrical Industry Workers' Union - EIWU
NORDAMERIKA	
KANADA	National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada – CAW
KANADA	IAM-Canada

USA	International Association of Machinists and Aerospace Workers – IAM
USA	International Union, United Automobile, Aerospace & Agricultural Implement Workers of America – UAW
USA	United Steelworkers - USW
LATEINAMERIKA UND KARIBIK	
ARGENTINIEN	Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica de la Republica Argentina – ASIMRA
BRASILIEN	Confederação Nacional dos Metalúrgicos - CNM/CUT
KOLUMBIEN	Union de Trabajadores Metalúrgicos y Mineros de Colombia – UTRAMMICOL
PERU	Central Nacional de Trabajadores Industriales del Metal & Electro Mecánica del Perú – CEMETAL
SÜDPAZIFIK	
AUSTRALIEN	Communications, Electrical, Electronic, Energy, Information, Postal, Plumbing & Allied Services Union of Australia - CEPU
AUSTRALIEN	Australian Manufacturing Workers' Union - AMWU

V. Anmerkungen zu den Methoden und zur Darstellung der Ergebnisse

Der Fragebogen wurde Mitte 2006 an alle IMB-Mitgliedsorganisationen verteilt, und die Antworten gingen bis Anfang 2007 ein. Insgesamt haben 54 Adressaten den Fragebogen zurückgesandt. Darunter waren 52 IMB-Mitgliedsgewerkschaften, die mit ihrem Mitgliedern 62% der weltweiten IMB-Mitglieder ausmachen. Alle geografischen Regionen des IMB sind vertreten. Mit Ausnahme einer Region gingen aus allen mehrere Antworten ein. Unter den Antworten befinden sich auch Beiträge von zwei Nichtmitgliedsorganisationen aus der Metallindustrie.

In den folgenden Anmerkungen wird erläutert, wie die Erhebungsergebnisse in diesem Bericht dargestellt sind, insbesondere in Bezug auf drei Arten von Fragen, deren Ergebnisse präsentiert werden.

1. Für die Fragen, bei denen die Erhebungsteilnehmer gebeten wurden, eine von mehreren möglichen Antworten auszuwählen, z.B. "Ja, Nein oder Weiß nicht", werden die Ergebnisse als Anteil der Teilnehmer angegeben, die jede der möglichen Antworten gegeben haben. Der gesamte prozentuale Anteil all dieser Antworten zu einer solchen Frage ergibt nicht immer 100%, weil einige Teilnehmer ausführten, die gestellte Frage treffe nicht zu, oder keine Angabe machten.

2. Bei der Frage 1.3 wurden die Teilnehmer gebeten, anzugeben, welche Metallindustriezweige stärker betroffen sind als andere. Da mehrere Industriezweige ausgewählt werden konnten, ergeben die Resultate für diese Frage mehr als 100%.

3. Bei rund der Hälfte der Fragen wurden die Teilnehmer gebeten, mit einer Zahl auf einer Skala von eins bis fünf zu antworten. Beispiel: In der Frage 2.2 wurden die Teilnehmer gebeten, anzugeben, in wieweit die Arbeitgeber in verschiedenen Bereichen ihren Pflichten gegenüber den Beschäftigten mit prekärer Arbeit ausweichen, indem sie eine Zahl von 1 = Arbeitgeber erfüllen ihre Verpflichtungen vollständig, bis 5 = Arbeitgeber gehen ihren Verpflichtungen völlig aus dem Weg, einkreisen mussten. Bei dieser Frage wurden folgende Bereiche und durchschnittlichen Antworten genannt:

- Soziale Sicherheit und Renten 3,6
- Mutterschafts- und Familienurlaub 3,6
- Überstundenbezahlung 3,5
- Urlaub und Feiertage 3,4
- Arbeitsschutz 3,2

Die Ergebnisse entsprechen dem gewichteten Durchschnitt der Antworten für jeden Bereich, die alle zwischen drei und vier für einen bestimmten Bereich liegen und bedeuten, dass die Arbeitgeber in *all* diesen Bereichen dazu neigen, ihren Verpflichtungen aus dem Weg zu gehen. Des Weiteren zeigen die Ergebnisse, dass die Arbeitgeber ihren Verpflichtungen vor allem in den Bereichen soziale Sicherheit und Renten, Mutterschafts- und Familienurlaub sowie Überstundenbezahlung ausweichen.



Internationaler Metallgewerkschaftsbund
54 bis, route des Acacias, Case Postale 1516
CH-1227 Genf, Schweiz
info@imfmetal.org, www.imfmetal.org