



Zusammenfassender Bericht

ICEM-Weltkonferenz für die Papier- und Zellstoffindustrie Brüssel, Belgien 15. und 16. November 2005

Die ICEM-Weltkonferenz für die Papier- und Zellstoffindustrie, die alle vier Jahre stattfindet, befasste sich in erster Linie mit folgenden Themen:

- **Wirtschaftliche Situation in der Industrie, Zukunftstrends, Fusionen und Übernahmen, Antwort der Gewerkschaften auf die Herausforderungen der Globalisierung**
- **Globale Rahmenvereinbarungen, globale Gewerkschaftsnetzwerke, internationale Solidarität**
- **Leiharbeit**
- **Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit, Umweltschutz**
- **Chancengleichheit**

An der Konferenz nahmen 65 GewerkschaftsvertreterInnen aus 17 Ländern teil (Österreich, Belgien, Brasilien, Kanada, Dänemark, Finnland, Frankreich, Deutschland, Japan, Niederlande, Norwegen, Russland, Südafrika, Spanien, Schweden, USA und Uruguay).

TAG 1

Eröffnung

Die Konferenz wurde von **ICEM-Generalsekretär Fred Higgs** eröffnet, der den Delegierten zunächst erklärte, dass **Sune Ekbåge, der amtierende Vorsitzende der ICEM-Industriesektion Zellstoff und Papier**, aufgrund eines Arbeitskonflikts in Schweden nicht zum Konferenzbeginn erscheinen könne, aber im Laufe des Tages erwartet werde. Bis dahin werde er selbst den Vorsitz der Konferenz übernehmen. Im

Anschluss daran forderte er **Bruno Bachely** vom Gewerkschaftsbund FGTB auf, die Konferenzdelegierten im Namen des Gastgeberlandes zu begrüßen.

Bruno Bachely (Bundessekretär, FGTB, Belgien) begrüßte die TeilnehmerInnen und informierte sie über die Situation in der belgischen Zellstoff- und Papierindustrie. In Belgien hatte es einen größeren Arbeitskampf und einen Streik im Werk Stora Enso Langerbrugge gegeben, nachdem das Management dort extrem gewerkschaftsfeindlich aufgetreten war.

Fred Higgs (Generalsekretär, ICEM) begrüßte die TeilnehmerInnen, beschrieb die Zellstoff- und Papierindustrie als eine globalisierte Industrie und sprach über die Herausforderungen, die sich daraus für die Gewerkschaften und ihre Strategien zur Begegnung dieser Herausforderung ergeben.

Eugene Kuprin (ICEM-Beauftragter der Industriesektion Zellstoff und Papier) gab in einer PowerPoint-Präsentation eine Übersicht über die aktuelle Lage und die Trends in diesem Wirtschaftszweig und ging dabei auf den Industriebericht, der an die TeilnehmerInnen verteilt worden war, auf größere Konflikte infolge der Globalisierungsprozesse und auf die Antworten der ICEM auf die Probleme in diesem Sektor ein.

(Siehe PowerPoint-Präsentation auf Englisch unter <http://www.icem.org/files/File/Powerpoints/0511EugenePaper.ppt>; und Hintergrunddokument für die Konferenz in den satzungsgemäßen ICE-Arbeitssprachen unter <http://www.icem.org/index.php?id=147>)

Sune Ekbåge (Präsident, Pappersindustriarbetareförbundet, Schweden) begrüßte die Konferenzdelegierten und informierte sie darüber, dass sich seine Gewerkschaft in Schweden inmitten eines Arbeitskonfliktes in einem Betrieb von ABB befinde. Svenska Pappers wollte am Morgen der Konferenz mit einem Streik beginnen, konnte aber exakt an diesem Tag eine exemplarische Vereinbarung erzielen. In einer globalisierten Welt können wir grenzüberschreitend arbeiten, aber auch für das Kapital gilt diese Freizügigkeit. Dieses Kapital, so Ekbåge, habe kein Heimatland und kein Zugehörigkeitsgefühl mehr zu einer Nation, und immer öfter würden ArbeitnehmerInnen nur noch zu einer Nummer degradiert.

Überkapazitäten und die Suche nach einer höheren Rentabilität (die meisten Unternehmen erwirtschaften zwar Gewinn, aber nicht genug) führten dazu, dass Unternehmensteile ausgegliedert oder Arbeitsplätze unserer Mitglieder verloren gingen.

Ein weiterer Nachteil seien die hohen Energie- und Transportkosten in diesem energieintensiven Sektor. Die Unternehmen versuchten dem zu begegnen, indem sie Kosten an anderer Stelle – und zum Nachteil unserer Mitglieder – einsparten.

Ein weiterer Trend sei die Ausflagung in Billiglohnländer. Die Unternehmen könnten sich dem Wettbewerb nicht entziehen, dies ist auch bei der Aussperrung in Finnland deutlich geworden. Die finnischen Arbeitgeber haben argumentiert, dass sie zumindestens für sie bessere Bedingungen als in Schweden haben wollten.

Alle Gewerkschaften im Papiersektor müssten der finnischen Gewerkschaft dafür dankbar sein, dass sie dieser Auseinandersetzung nicht aus dem Weg gegangen ist. Wäre sie nicht erfolgreich gewesen, wären die Diskussionen in Schweden jetzt anders verlaufen, mit Vergleichen zu Polen usw. Aus diesem Grund war der Kampf in Finnland so wichtig, denn der Status quo konnte beibehalten werden. Die

Gewerkschaften müssten sich im Hinblick auf die internationale Arbeit noch stärker engagieren, u. a. auch im Rahmen globaler Rahmenvereinbarungen.

Sune Ekbåge erklärte, dass mindestens ein halbes Prozent Wachstum im Papiersektor mit erneuerbarer Energie erzielt werde, dies sei auch ein Vorteil.

Brian Payne (Präsident, CEP, Kanada) gratulierte den schwedischen Kollegen zu ihrem Sieg und berichtete kurz über die Situation in Kanada, wo es zwei ungelöste Konflikte im Zusammenhang mit der Nichtbefolgung von Pilotabschlüssen im ostkanadischen Papiersektor gebe. Als dieser Pilotabschluss 2004 unter Dach und Fach gebracht wurde, wussten die Papierunternehmen, dass sie sich daran würden halten müssen.

Nach seiner Aussage hat die CEP der Zusammenarbeit zwischen der CEP und den finnischen Gewerkschaften eine hohe Bedeutung beigemessen. Die CEP wurde auch von der ICEM umfassend unterstützt und arbeitete auch mit brasilianischen Gewerkschaften zusammen. Payne wies auch auf die Bedeutung der globalen Föderation für CEP hin, um sich gegen Unternehmen auf nationaler Ebene zu wehren.

(Vollständiger CEP-Bericht auf Englisch unter http://www.icem.org/files/PDF/Events_pdfs/2005paperCanadareport.pdf)

Don Langham (Regionaldirektor, USW, USA) stellte seine KollegInnen vor und berichtete über die Situation in der US-Papierindustrie, die er als Krise bezeichnete. Die Gewerkschaft musste dort hinnehmen, dass in den vergangenen 15 Jahren 70.000 Arbeitsplätze verloren gegangen sind.

Er informierte die KonferenzteilnehmerInnen ebenfalls darüber, dass SCA nach einer monatelangen Gewerkschaftskampagne (auch mit Hilfe schwedischer Gewerkschaften) schließlich eingewilligt habe, sich aus der Wahlentscheidung für eine gewerkschaftliche Vertretung im Sektor Tissueprodukte herauszuhalten. Dies war für die Gewerkschaft sehr hilfreich, um die erste Papierfabrik seit 1977 gewerkschaftlich zu organisieren. Ein ähnlicher Sieg an der Organisationsfront wurde in einem bestehenden Werk in Arizona errungen – ebenfalls gegen SCA und mit Hilfe der schwedischen Gewerkschaft. Don Langham bedankte sich bei Sune Ekbåge für die Unterstützung.

Die USW hat die finnischen Papierarbeiter während des gesamten Konflikts unterstützt und arbeitete auch eng mit ihren KollegInnen in Südafrika und Europa im Fall Sappi zusammen.

„Wir wissen, dass wir nur überleben werden, wenn wir mit Gewerkschaften in anderen Ländern zusammenarbeiten und uns gegenseitig unterstützen“, erklärte Don Langham.

(Vollständiger USW-Bericht auf Englisch unter http://www.icem.org/files/PDF/Events_pdfs/2005paperUSWreport.pdf)

Christer Larrson (Pappersindustriarbetareförbundet, Schweden) erklärte, bei so vielen Entlassungen sei die Stimmung generell pessimistisch. Ein wichtiger Zukunftsaspekt sei aber, dass es aufgrund des Papierverbrauchs weltweit offensichtlich noch enormes Potenzial gebe.

Europa und Nordamerika sind Nettoexporteure. Der Druck, die Kapazitäten in diesen Teilen der Welt zurückzufahren, wird zunehmen. Zwischen 1999 und 2004 haben wir ein kräftiges Wachstum in Asien erlebt, während die Produktion in

Nordamerika während dieser Jahre zurückgegangen ist. Prognosen zufolge wird es besonders in Asien einen Verbrauchsanstieg in der Größenordnung von 60 Millionen Tonnen geben. Die Frage ist: Wer ist die treibende Kraft für dieses Wachstum? Larrson vertrat die Meinung, dass man ein Teil dieser Entwicklung sein müsse.

Die Überkapazitäten werden bleiben, und das bedeutet, dass es zu weiteren Personalreduktionen kommen wird. Die Exporte aus Nordamerika und Europa geraten unter Druck. Die europäische Industrie hat sowohl Vorteile als auch Nachteile – es gibt gut ausgebildete Fachkräfte, wenig Umweltverschmutzung und effizientes Recycling. Es gibt aber auch kleine Betriebe mit geringen Produktionskapazitäten, die einen Wettbewerb erschweren. Langfristig gesehen dürften viele Papierfabriken nicht überleben. Innerhalb der EU sind Umweltstandards zu erfüllen, die anspruchsvoller als in anderen Teilen der Welt sind, z. B. das Kyoto-Protokoll. Die Gewerkschaften müssen diese Entwicklungen sorgfältiger analysieren.

Wenn unsere Industrie überleben soll, muss sie nicht nur finanziell, sondern auch in jeder anderen Hinsicht lebensfähig sein. Die IAO-Übereinkommen sind in dieser Hinsicht von Bedeutung. Da ein struktureller Wandel bevorsteht, müssen wir ihn in sozial verantwortlicher Weise bewältigen. Alle Unternehmen müssen mit ihren MitarbeiterInnen einen Dialog führen und auf sozial annehmbare Lösungen hinarbeiten. Svenska Pappers Union versucht, zu diesem Dialog auf europäischer Ebene zu motivieren.

In Schweden gelten die allgemeinen europäischen Trends natürlich genauso – 2004 war ein gutes Jahr, 2005 ist nicht ganz so gut. Der Sektor verfügt über reichlich Kapazitäten, aber die Realpreise fallen, und manchmal müssen Betriebe geschlossen werden. Das ist zum Beispiel in Schweden der Fall, wo die Zellstoff- und Papierindustrie rationalisiert werden muss.

Iduigues Ferreira Martins (Präsident, SINAP, CNQ-CUT, Brasilien) berichtete den KonferenzteilnehmerInnen über einen fünftägigen Streik in einer Papierfabrik im französischen Besitz. Dort wurden 40 Beschäftigte nach dem Streik fünf Tage lang ausgesperrt – eine klare Verletzung von Gewerkschaftsrechten.

Multinationale Papierkonzerne haben in Brasilien mit der Produktion von Zellstoff und Papier begonnen. Neue Papierfabriken werden gebaut; Stora Enso ist ein Joint Venture mit einem Unternehmen im südlichen Teil von Bahia eingegangen und plant eine Verdoppelung der Produktion.

Die brasilianische Zellstoffproduktion wird sich aufgrund der steigenden Eukalyptusproduktion in den kommenden zehn Jahren vermutlich verdoppeln. Aufgrund neuer Technologien ist es inzwischen möglich, Eukalyptus schneller zur Erntereife zu bringen als in den bisher vorgegebenen sieben Jahren.

Die Arbeitslosenquote liegt bei 9,5%, und die Gewerkschaft begrüßt zusätzliche Arbeitsplätze. Sie sieht aber auch mit kritischem Blick, wie diese Unternehmen ihre Fabriken im Land errichten. Die Gewerkschaften untersuchen die Werksgründungen unterschiedlicher Firmen und ihre Arbeitsweise genau – andere Gewerkschaften, darunter auch CEP in Kanada, helfen bei diesen Analysen.

Der Durchschnittslohn für die Beschäftigten liegt bei US\$250 – das ist nicht genug, um die Lebensverhältnisse der ArbeitnehmerInnen wirklich zu verbessern. Die Konzerne kommen aufgrund der für sie günstigen Arbeits- und Umweltbedingungen nach Brasilien, das zudem noch gute klimatische Voraussetzungen für das schnelle Wachstum der erforderlichen Nutzpflanzen bietet. Auf zahlreichen anderen Ebenen

wird rücksichtslos gehandelt. So rodet zum Beispiel ein Unternehmen den Wald – und dann baut dort ein multinationaler Konzern eine Fabrik und kann behaupten, nicht für den Zustand der Forstflächen verantwortlich zu sein.

Die Gewerkschaften weltweit haben ihre Argumente in dieser Debatte deutlich vorgetragen und waren dabei sehr hilfreich.

(Siehe *Kurze Analyse des Zellstoff- und Papiersektors und der industriellen Arbeitsbeziehungen in Brasilien – nur auf Englisch unter http://www.icem.org/files/PDF/Events_pdfs/2005paperBrazilSINAP.pdf*)

Jouko Ahonen (Präsident, Paperiliitto, Finnland) berichtete über den Konflikt mit den Arbeitgebern in Finnland, die ein extrem gegen die Gewerkschaftsinteressen gerichtetes Programm verfolgten. Während der sechswöchigen Aussperrung im Mai und im Juni 2005 wurden keinerlei Löhne gezahlt.

Die Unternehmen, die nach eigenen Angaben in einer finanziellen Notsituation waren, waren auf der anderen Seite offensichtlich fähig und bereit, ihr Belegschaften auszusperrten und die Folgen zu tragen.

Die Gewerkschaft ist sehr dankbar für die internationale Unterstützung, die sie von anderen Gewerkschaften erhalten hat. Dies war einer der Schlüssel zum Erfolg. Die Arbeitgeber konnten ihre Vorstellungen nicht durchsetzen.

Selbst nach der Beilegung des Konflikts ist das Verhältnis der Gewerkschaft zu den Arbeitgebern eisgekühlt. Im Herbst haben die Arbeitgeber damit angefangen, einzelne ArbeitnehmerInnen auf die Polizeistation zitieren zu lassen, sie dort verhören zu lassen und ihnen dann vorzuwerfen, „während dieser Zeit“ nicht gearbeitet zu haben.

In Finnland bedeutet Überkapazität (wie in andere Ländern auch), dass die Preise nicht erhöht werden können. Stora Enso hat erst in der vergangenen Woche die Stilllegung einer Maschine in Finnland angekündigt.

Die Gewerkschaft wird ebenfalls permanent mit dem Problem der Leiharbeit konfrontiert. Die Vereinbarung mit den Arbeitgebern besagte, dass spezielle Konsultationen stattfinden müssen, bevor über Outsourcing entschieden wird. Dies sei ein sehr wichtiger Teil der Vereinbarung, so Ahonen. Jouko bedankte sich bei den anderen Gewerkschaften ebenfalls für die Unterstützung, die sie im Frühjahr 2005 gewährt haben. Die Arbeitgeber setzen den Krieg fort, deshalb ist gegenseitige gewerkschaftliche Hilfe besonders wichtig.

Tatsuo Suzuki (Präsident, Kamipa Rengo, Japan) sprach über soziale Verantwortung besonders im Umweltbereich. Die Papierindustrie ist sehr energieintensiv, deshalb haben die Gewerkschaften viel Arbeit vor sich. Die Gewerkschaften müssen sich über die Bäume und die Umwelt Gedanken machen, das hat besonders in Asien einen hohen Stellenwert.

In China befinden sich viele Bereiche im Wandel, und das ist oft mit Problemen verbunden.

In der japanischen Zellstoffindustrie befasst sich die Gewerkschaft in erster Linie mit alternativen Energien und nicht so sehr mit Erdöl. Sie ist ebenfalls an der Vergrößerung der forstwirtschaftlichen Nutzflächen interessiert. Die Arbeitgeber sind gut beraten, dies ebenfalls zu tun.

Die Umweltthematik ist für die Gewerkschaften wichtig, und Kamipa Rengo ist daran interessiert, dass die ICEM das Thema ebenfalls aufgreift.

Pasco Dyani (CEPPWAWU, Südafrika) erklärte, er gehe mit den Zielen der Konferenz völlig konform und bekräftigte, dass es konkrete Vorschläge und Ergebnisse geben müsse.

Er führte aus, dass die für Südafrika typischen Probleme in erster Linie auf zwei große Konzerne zurückzuführen seien: Sappi und Mondi. Die erste Herausforderung sei der demographische Wandel, die zweite der Unterschied zwischen Blue Collar- und White Collar-Beschäftigten. Dazu kämen noch vorübergehende Entlassungen ohne Arbeitslosengeld sowohl bei Sappi als auch bei Mondi. Er führte weiterhin aus, dass das Thema Produktivität in Südafrika nach wie vor allein von den Unternehmensleitungen bestimmt werde – die Gewerkschaften würden nicht gehört. Die Gewerkschaften müssten Leadershipqualitäten entwickeln, die ICEM bewege sich hier genau in die richtige Richtung. Bei der ICEM entwickelt sich eine Initiative für die Gründung eines Sappi- Gewerkschaftsnetzwerks.

Die CEPPWAWU hatte vor einiger Zeit fünf Forderungen gestellt:

- medizinische Versorgung;
- Einführung einer Sterbekasse;
- Einsetzung eines Kollektivverhandlungsausschusses;
- allgemeine und berufliche Bildung, Schulung und Weiterbildung;
- Gleichheit am Arbeitsplatz.

Die CEPPWAWU konnte alle diese Forderungen durch Netzwerkarbeit und mit Hilfe amerikanischer KollegInnen durchsetzen. Obwohl sie kein Streikrecht hatten, bewirkte ihre Präsenz auf Tagungen etc. doch, dass all diese Forderungen erfüllt wurden. Als im Gegenzug amerikanische ArbeitnehmerInnen von Werksschließungen bei Sappi bedroht waren, brachte CEPPWAWU dieses Thema bei Sappi in Südafrika nachdrücklich zur Sprache.

Pasco Dyani hält es für extrem hilfreich, die Netzwerke auf alle Kontinente auszudehnen und damit eine praxisbezogenen Solidarität zu sichern. Die Gewerkschaften müssen das Kapital festnageln, da sie sonst ein bewegliches Ziel jagen.

Francisco Pinto Filho (ANATIPEL, SNQ/Forca Sindical, Brasilien) erklärte, dass seine Gewerkschaft 66.000 ArbeitnehmerInnen vertrete, die mit seinem Gewerkschaftsbund verbunden seien. Er informierte die KonferenzteilnehmerInnen darüber, dass er Unterlagen mit einer Analyse der Situation in Brasilien mitgebracht habe, sie enthielten ebenfalls eine Beschreibung des Landes, sozioökonomische Daten, Informationen über Pflanzungen und Statistiken über die Zellstoff- und Papierproduzenten. Die Gewerkschaft plant Seminare über die Netzwerkarbeit von Unternehmen weltweit, ist aktiv im Arbeitsschutz und unterstützt die weltweite Kampagne gegen Outsourcing.

(Vollständiges Dokument auf Englisch, Spanisch und Portugiesisch unter http://www.icem.org/files/PDF/Events_pdfs/2005paperBrazilANAEN.pdf; http://www.icem.org/files/PDF/Events_pdfs/2005paperBrazilANASP.pdf; http://www.icem.org/files/PDF/Events_pdfs/2005paperBrazilANAPO.pdf)

Hans-Cristian Gabrielsen (Fellesforbundet, Norwegen) wies darauf hin, dass die Probleme der norwegischen Gewerkschaften in vielfacher Hinsicht mit denen der schwedischen und finnischen Gewerkschaften vergleichbar seien. Norwegen ist mit

strukturellen Herausforderungen konfrontiert; sie sind darauf zurückzuführen, dass es in der Branche zu viele kleine Maschinen gibt und die Rohstoff- und Energiekosten zu hoch sind.

Die Lage eines Landes, das nicht zur Europäischen Union gehört, sorgt aber auch dafür, dass niedrige Preise durch die Wechselkurse gestärkt werden; d. h. es gibt eine verstärkte Preisreduzierung, die sich in Norwegen stärker auswirkt.

Fellesforbundet hat versucht, gegen das Outsourcing von Wartungsarbeiten vorzugehen, ist aber damit vor Jahren schon nicht weit gekommen. Seit einiger Zeit ist jedoch nicht mehr zu bestreiten, dass Outsourcing die Rentabilität von Unternehmen nicht erhöht hat, im Ergebnis findet vielfach wieder ein „Insourcing“ der Wartungsleistungen statt.

Wiel Brand (Branchenbeauftragter, Bondgenoten, Niederlande) erklärte, Stora Enso wolle die Gewinne um €350 Mio. erhöhen. Das Unternehmen hat die Schließung einer Fabrik in den Niederlanden angekündigt und eine Aussperrung als einen der Gründe angeführt.

Die Produktionsstätte für Hygieneprodukte in Tilburg wurde geschlossen und nach Polen verlagert. Vorteil dort sind nicht nur die Preise, sondern auch die Nähe zu Russland, wobei dieser Markt immer wichtiger wird. Der noch nicht vollendete Zusammenschluss von Smurfit und Kappa würde zu mehr Umsatz und weiteren Fabrikschließungen führen.

Oleg Gutorenko (Vizepräsident, Gewerkschaft der russischen Forst- und Holzarbeiter) bestätigte, dass diese Konferenz für seine Gewerkschaft von hohem Wert sei. Eine echte Gewerkschaftsarbeit habe in Russland erst 1980 mit dem Zerfall der alten Sowjetunion begonnen, das galt auch für die Zellstoff- und Papierindustrie. Was die Produktion angehe, so müsse der Sektor erst wieder an die Produktionsleistungen der 90er Jahre anknüpfen. Diese Branche gehörte zu den ersten privatisierten Sektoren im Land, und die meisten Papierfabriken seien heute im Besitz von multinationalen Unternehmen.

Die von den KonferenzteilnehmerInnen beschriebenen Probleme lassen sich heute auch in Russland finden. Einige spezifische Probleme gibt es jedoch nur in Russland. Viele Fabriken in Russland sind groß, manche Gemeinden sind völlig von einem einzigen Werk abhängig. Wenn eine solche Fabrik schließt, wird eine ganze Stadt arbeitslos, und in einem Umkreis von Hunderten von Kilometern gibt es keine andere Beschäftigungsmöglichkeit.

Die Arbeitskonflikte in Finnland seien wichtig für die Gewerkschaftsarbeit in diesem Sektor und vermittelten in anschaulicher Weise, welchen Stellenwert Solidarität und ganz sicher die internationale Solidarität der ICEM habe. Sie zeigten auch die Bedeutung der Vernetzung von Branchengewerkschaften.

Oleg Gutorenko schloss seine Ausführungen mit der Anmerkung, dass die internationale Solidarität für die Beschäftigten in der russischen Papierindustrie zunehmend an Bedeutung gewinne.

Walter Zwierschutz (Chemiegewerkschaft, Österreich) berichtete, dass er an dem Paperiliitto-Kongress habe teilnehmen können. In Österreich seien ein paar Tage nach Beendigung der Aussperrung Aufträge eingegangen, und es sei problematisch gewesen, diese mit dem erforderlichen Fingerspitzengefühl zu bearbeiten.

Bruno Bachely (Bundessekretär, FGTB, Belgien) informierte die TeilnehmerInnen darüber, dass im Mai in Belgien eine Rahmenvereinbarung unterzeichnet worden sei. Die meisten Arbeitgeber hätten es sich jedoch leicht gemacht und gegen die Vereinbarung verstoßen.

Ein weiteres Problem besteht bei Stora Enso in Gent, dort sind die ArbeitnehmerInnen äußerst unzufrieden mit dem Management. Stora Enso brachte erneut das Thema Outsourcing zur Sprache und hält es für geboten, den 1. Januar zu einem Arbeitstag zu machen. Die Vereinbarung mit den White Collar-Arbeitnehmern wurde vor derjenigen mit den Blue Collar-Arbeitnehmern unter Dach und Fach gebracht., wobei dies meistens genau umgekehrt der Fall ist und hier zu Problemen führte.

Es gab einen gemeinsamen Schlichtungsausschuss. Die meisten Forderungen des Ausschusses wurden jedoch von den Arbeitgebern nicht akzeptiert. So trafen die Arbeitgeber zum Beispiel an einem Tag die Entscheidung, Gespräche drei Tage zu verschieben. Dies führte zu drei zusätzlichen Streiktagen.

Wie ernst ist also die Aussage zu nehmen, das Unternehmen habe kein Geld?

Fred Higgs (Generalsekretär, ICEM) sprach über das Konzept der sozialen Verantwortung der Unternehmen (CSR = Corporate Social Responsibility). Trotz zahlreicher unterschiedlicher Definitionen gehe es dabei in erster Linie um nachhaltige Entwicklung. Diese Definition besagt eindeutig, dass ein Unternehmen nur dann gute Businesspraktiken betreibt, wenn diese Praktiken zukunftsfähig und nachhaltig sind. Wenn dies innerhalb der IAO erörtert wird, müssen Regierungen, Unternehmen und andere Interessengruppen wissen, dass die ICEM die Einhaltung der Kernarbeitsnormen als Grundvoraussetzung für eine echte Nachhaltigkeit ansieht. Die IAO ist - trotz ihrer Schwächen - als normsetzende Behörde von Bedeutung.

Ein weiteres wichtiges Feld, so Higgs, sei die Global Compact Initiative. Im Rahmen dieser Initiative der UN verpflichten sich Unternehmen auf die Einhaltung von zehn Prinzipien sowie deren Anwendung überall auf der Welt unabhängig davon, ob diese Prinzipien Teil der nationalen Gesetzgebung sind oder nicht. Fred Higgs informierte die KonferenzteilnehmerInnen über eine Global Compact-Konferenz in China im Dezember, auf der die Initiative aufpoliert werden sollte. Ein wichtiges Problem ist die Integritätsfrage besonders im Hinblick auf die Berichterstattung (Reporting). Ein öffentlicher Ausschluss von Unternehmen ist eine Möglichkeit, über die Global Compact verfügt. Es wäre deshalb eventuell eine gute Idee, sich die Liste der Unternehmen genauer anzuschauen, denn hier können sich Gewerkschaften für ihre Auseinandersetzungen munitionieren.

Pause

Fred Higgs (Generalsekretär, ICEM) präsentierte kurz die globalen Rahmenvereinbarungen und erklärte, dass diese Vereinbarungen keine Bereiche beinhalteten, die in den Zuständigkeitsbereich der nationalen Mitglieder fielen. Die Vereinbarungen verpflichteten die Unternehmen vielmehr darauf, wichtige Gewerkschaftsrechte (Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen), internationale Menschenrechte und Grundsätze der Arbeitssicherheit, des Gesundheitsschutzes und des Umweltschutzes zu respektieren. In Zukunft wird die ICEM ihre globalen Rahmenvereinbarungen auch auf Bereiche wie die Verantwortung der Unternehmen gegenüber der HIV/AIDS-Problematik (Zustimmung zur IAO-Richtliniensammlung für HIV/AIDS und die Welt der Arbeit) und Leiharbeit ausdehnen.

Die vor kurzem erfolgte grundlegende Umstrukturierung der ICEM, erforderlich geworden aufgrund zurückgehender Einnahmen und Mitgliederzahlen, sei zwar schwierig gewesen, habe aber auch die Gelegenheit für eine kritische Retrospektive geboten. Die Aussicht, bis zum nächsten Kongress 20 globale Vereinbarungen zu haben, würde bedeuten, dass die ICEM sie nur noch alle zwei Jahre anstatt wie bisher einmal jährlich prüfen könnte, um die wachsende Arbeitsbelastung bewältigen zu können. Einiges an Arbeit müsste den Mitgliedern übertragen werden.

Die ICEM erstellt zurzeit eine Datenbank mit Angaben zu Standorten, für die globale Vereinbarungen gelten. Damit hat die ICEM Zugriff auf Informationen weltweit und kann sich auf ein Treffen mit den entsprechenden Unternehmen vorbereiten.

Der erste Schritt auf dem Weg zur Unterzeichnung einer globalen Vereinbarung besteht darin, dass eines der Mitglieder Gespräche mit der im eigenen Land befindlichen Zentrale eines multinationalen Unternehmens beginnt. Fred Higgs forderte die Mitglieder auf, der ICEM die ersten Entwürfe globaler Vereinbarungen vorzulegen, bevor sie diese mit dem Management des Konzerns besprechen, denn es gibt bei Verhandlungen, die über die nationale Ebene hinausgehen, einige Grundsätze zu beachten.

Fred Higgs begrüßte die Mitglieder von Norske Skog und erklärte, dass ihre Beteiligung an der Konferenz und die Tatsache, dass die Konzernmanager die Vereinbarung in aller Öffentlichkeit befürwortet haben, als Zeichen ansehen können, dass diese Vereinbarung gelungen ist.

Axel Thuve (Vizepräsident Personalplanung und -entwicklung, Norske Skog, Norwegen) führte aus, dass es für einen Vertreter der Unternehmensleitung merkwürdig erscheinen mag, eine Gewerkschaftskonferenz zu besuchen, es finde das alles aber sehr interessant.

Er beschrieb im Rahmen einer PowerPoint-Präsentation die Erfahrungen von Norske Skog mit der globalen Vereinbarung, ihren Nutzen für das Unternehmen und die Umsetzung ihrer Inhalte.

(Vollständige PowerPoint-Präsentation auf Englisch unter <http://www.icem.org/files/File/Powerpoints/0511AxelThuve.ppt>.)

In seinen Ausführungen über die Gründe, die das Unternehmen zur Unterzeichnung der Vereinbarung veranlasst haben, erklärte Axel Thuve, dass das gesamte Konzept auf norwegischer Denkweise und Geschäftskultur beruhe. Das Unternehmen halte es für sinnvoll, seine MitarbeiterInnen so zu behandeln, und sei stolz darauf, dieses Konzept der ganzen Welt im Zuge der Übernahme neuer Fabriken zu präsentieren. Gute Ergebnisse im Arbeitsschutzbereich (unfallbedingter Abwesenheitsfaktor 4% global) werden diesen engen Beziehungen zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gewerkschaftsvertretern zugesprochen.

Kåre Leira (Norske Skog Vertrauensmann, Norwegen) zeigte eine PowerPoint-Präsentation über die praktischen Aspekte der Umsetzung globaler Rahmenvereinbarungen und nannte einige der positiven Aspekte, die sich durch die Vereinbarungen für ArbeitnehmerInnen in Europa, Südamerika und Australasien ergeben haben.

(Vollständige PowerPoint-Präsentation auf Englisch unter <http://www.icem.org/files/File/Powerpoints/0511KareLeira.ppt>.)

Christer Larsson (Pappersindustriarbetareförbundet, Schweden) sprach über seine Beteiligung an den Verhandlungen über die globale Vereinbarung mit SCA und erklärte, dass die globale Gewerkschaftsföderation der wichtigste Unterzeichner dieser Vereinbarungen sein müsse, während die Hauptaufgabe der nationalen Gewerkschaften darin bestehe, die ersten Kontakte herzustellen und eine Brückenfunktion zur ICEM zu erfüllen.

Er erklärte, es gebe eine strategische Frage: Müssen wir die Vereinbarungen ständig verbessern, oder können wir eine Basisversion akzeptieren, die zum Beispiel nur auf den IAO-Übereinkommen beruht?

Er schlug vor, dass die ICEM einige Leitlinien darüber formulieren sollte, welche Punkte in eine Vereinbarung gehören. Gleichzeitig stimmte er zu, dass die ICEM zu einem frühen Zeitpunkt in die Verhandlungen eingeschaltet werden sollte. Außerdem wäre es gut, klare Vorstellung davon zu haben, wie die ICEM bei Folgeinitiativen im Anschluss an die globalen Vereinbarungen behilflich sein könnte.

Michael Linnartz (Abteilung Internationales, IG BCE, Deutschland) wollte wissen, wie die Tagungen des Global Employee Forums mit den Managementsitzungen koordiniert werden.

Frans Michielsen (FNV, Niederlande) ging auf die europäische Ebene ein und wollte wissen, wie die EBR im Falle unvorhergesehener Zwischenfälle zusammenkommen.

Kåre Leira (Vertrauensmann, Norske Skog, Norwegen) erklärte, dass die ArbeitnehmervertreterInnen auf Augenhöhe mit den Managern an den wichtigsten Sitzungen der Unternehmensleitung teilnahmen. Im Vorfeld dieser Sitzungen veranstalte das Global Employee Forum ein Vorbereitungstreffen vor der eigentlichen Sitzung, nach der Sitzung erfolge noch ein Debriefing. Der EBR treffe sich mindestens jährlich, manchmal auch öfter, wenn die Umstände dies verlangten. Es gebe ebenfalls einen Arbeitsausschuss innerhalb des Betriebsrates, der öfter zusammenkomme.

Francisco Pinto Filho (ANATPEL, SNQ/Força Sindical, Brasilien) erklärte, dass die globale Vereinbarung mit Norske Skog auch für Brasilien von Bedeutung sei, da es in der Stadt Jaguariaíva ein Werk von Norske Skog gebe. Er sprach auch das Problem des beträchtlichen Lohngefälles an, das zwischen Brasilien und dem Mutterland des Konzerns bestehe, während die Produkte aus beiden Ländern auf dem Weltmarkt zu identischen Preisen verkauft würden. Seiner Meinung würden diese Themen in der Debatte nicht angemessen berücksichtigt.

Fred Higgs (Generalsekretär, ICEM) äußerte die Meinung, dass die Beziehung zwischen globalen Rahmenvereinbarungen und den Betriebsräten überdacht werden müssten, da in diesen Betriebsräten nicht alle gewählten ArbeitnehmervertreterInnen auch Gewerkschaftsmitglieder seien, die ICEM aber über Gewerkschaftsstrukturen arbeite, um zum Beispiel globale Unternehmensnetzwerke aufzubauen. Die Europäischen Betriebsräte seien als Konzept deshalb nicht unbedingt exportierbar.

Higgs betonte die Notwendigkeit einer weiteren Verbesserung der globalen Rahmenvereinbarungen, damit das Minimum nicht zum Maximum wird.

Informelle Treffen mit einem CEO seien ein guter Beginn auf dem Weg zu einer globalen Vereinbarung. Sobald man sich mit der Führungsspitze eines Unternehmens einig ist, bewegt sich der Rest schneller.

Higgs erklärte ebenfalls, dass angesichts Hunderttausender multinationaler Unternehmen in ICEM-Sektoren die Anzahl möglicher globaler Vereinbarungen begrenzt sei. Die natürlichen Gesprächspartner der ICEM seien internationale Arbeitgeberorganisationen, und die ICEM habe bereits Kontakte mit denen in der chemischen Industrie und im Bergbau. Die IAO müsse man vielleicht verstärkt dazu bringen, den Unternehmen die Einsetzung internationaler sektoraler Arbeitgeberorganisationen schmackhaft zu machen. Wenn man mit diesen Verbänden dann grundlegende Normen vereinbaren könnte, würde dies zu einem viel weiteren Geltungsbereich führen. Er habe die Hoffnung, dass die ICEM in Zukunft zwei Formen globaler Vereinbarungen haben werde – mit Geltung für Sektoren und für Unternehmen.

Pause

Fred Higgs (Generalsekretär, ICEM) sprach über Leiharbeit, das Thema der nächsten Sitzung, und erklärte, dass 90% der ICEM-Mitglieder die Leih- und Zeitarbeit zu den drei oder vier größten aktuellen Herausforderungen zählten.

Er informierte die KonferenzteilnehmerInnen über die von Celia Mather angefertigte Studie sowie die daraus abgeleitete Zehnpunktestrategie. Es gibt 10 Aktionspunkte auf internationaler und weitere 10 auf nationaler Ebene.

Der erste Teil der ICEM-Kampagne ziele auf eine internationale Kampagne mit normsetzenden Organisationen wie der IAO, der OECD und der EU ab. In der Vergangenheit habe keine dieser Initiativen zur Verabschiedung irgendwelcher Normen und Standards geführt, da die Thematik in zu komplexer Weise definiert worden sei. Übertrieben komplexe Definitionen würden nur zu übertrieben komplexen Lösungen führen, dies könne niemand wollen. Die ICEM vertrete deshalb ein einfacheres Modell: Keine Fremdvergabe von Unternehmensleistungen ohne vorherige Konsultation mit der zuständigen Gewerkschaft. Auf diese Weise könnten die Gewerkschaften in der Angelegenheit mitreden und entsprechende Forderungen stellen. Fred Higgs informierte die TeilnehmerInnen darüber, dass die ICEM bereits ein offizielles Schreiben an die IAO und die OECD gesendet habe und gemeinsam mit der EMCEF plane, ebenfalls an das Europäische Parlament zu schreiben. Diese Initiativen erforderten Lobbyarbeit seitens der Mitglieder.

Bei der Lobbyarbeit, so Higgs, sei die ICEM auf die Unterstützung aller Mitgliedsorganisationen angewiesen.

Ein weiteres Element der ICEM-Kampagne beinhalte die Bereitstellung von Ressourcen, um den Mitgliedern praktische Hilfe zukommen zu lassen, die sich bereits mit dem Problem der Leiharbeit befassen.

Fred Higgs informierte die KonferenzteilnehmerInnen über seine Absicht, die globalen Gewerkschaftsföderationen und den IBFG an der Kampagne zu beteiligen, dies werde auf der gemeinsamen GUF-Konferenz im Januar zum Thema gemacht.

Gerry Veart (Globaler Koordinator der Kampagne gegen Leiharbeit, ICEM) berichtete den TeilnehmerInnen über die ICEM-Konferenz über Leiharbeit vom September 2005, und zeigte eine Präsentation über Leiharbeit und über die ICEM-Kampagne.

(Vollständige PowerPoint-Präsentation auf Englisch unter <http://www.icem.org/files/File/Powerpoints/0511Gerry.ppt>.)

Fred Higgs (Generalsekretär, ICEM) berichtete den KonferenzteilnehmerInnen über seine Erfahrungen mit der Leiharbeitsproblematik in zahlreichen Ländern und erklärte, dass sich die Leih- und Zeitarbeit in unterschiedlichen Ländern in unterschiedlicher Ausprägung verbreite und dass die ICEM in der Lage sein sollte, ihren Mitgliedern über die in allen Teilen der Welt gemachten Erfahrungen zu berichten. Er erwähnte ebenfalls, dass eventuell Interesse an einer internationalen Einheit bestehe, die Recherchen über international operierende Drittunternehmen durchführt, hier sei dann die Mitarbeit aller GUF erforderlich. Higgs führte weiterhin aus, dass die Unternehmen auf Leiharbeitskräfte zurückgriffen, weil sie dies für rentabel hielten, dass die Gewerkschaften diese Unternehmen aber davon überzeugen müssten, dass es lohnender sei, wenn Arbeitskräfte langfristig an ein einziges Unternehmen gebunden würden.

Walter Silva (CUOPYC, Uruguay) sprach über die Situation in seinem Land und gab zu, dass die Gewerkschaften im Hinblick auf das Leiharbeitsproblem nicht so aktiv gewesen seien, wie dies wünschenswert gewesen wäre. Er betonte, die Gewerkschaften müssten sich daran erinnern, dass die Leiharbeitskräfte letztlich auch ArbeitnehmerInnen seien, die eine Gewerkschaft brauchten. Er informierte die KonferenzteilnehmerInnen darüber, dass die Gewerkschaft die neue fortschrittliche Regierung um die Bereitstellung von Datenbanken gebeten habe, damit die Arbeitsbedingungen in Leiharbeitsagenturen kontrolliert werden könnten. Die Gewerkschaft fand heraus, dass diese Agenturen gegen das Gesetz verstoßen können (zum Beispiel werden geforderte Versicherungen nicht abgeschlossen), um Wettbewerbsvorteile zu erlangen. Seine Gewerkschaft erörtere mit dem zuständigen Ministerium auch die Möglichkeit eines Befähigungsnachweises für die Fertigkeiten von Leiharbeitskräften. Silva fügte hinzu, dass die Gewerkschaften ihr Wissen im Bereich Leiharbeit weiter vertiefen müssten.

Wiel Brand (Branchenbeauftragter, Bondgenoten, Niederlande) informierte die KonferenzteilnehmerInnen darüber, dass es in den Niederlanden eine Reihe von Kollektivvereinbarungen und auch Gesetzen gebe, die den Einsatz von Leiharbeit regeln und die zum Beispiel fordern, dass LeiharbeitnehmerInnen zumindestens die gleichen Löhne erhalten. Die Regierung regule auch alle Fragen, die im Zusammenhang mit einer Erkrankung von Leiharbeitskräften auftreten können.

Fred Higgs (Generalsekretär, ICEM) wies darauf hin, dass der letzte Beitrag von Wiel Brand ein gutes Beispiel für eine vernünftige Gesetzgebung sei und dass es entsprechende Rechtsvorschriften für den Einsatz von Leiharbeit in den meisten europäischen Ländern gebe. Dies müsse man allerdings mit einer gewissen Vorsicht betrachten – wenn Leiharbeitskräfte die gleiche Vergütung erhalten wie die direkt eingestellten Arbeitskräfte, so heißt das noch lange nicht, dass sich auch die gleichen Zusatzleistungen erhalten, und definitiv haben sie nicht die gleiche Beschäftigungssicherheit wie die Kernbelegschaften. Higgs warnte die Delegierten auch davor, allein aus wirtschaftlichen Gründen gegen den Einsatz von Leiharbeitskräften zu argumentieren. Selbst wenn ein Unternehmen für Leiharbeitskräfte mehr bezahle, könne die Rechnung trotzdem aufgehen, da sich diese nach Belieben „ein- und ausschalten“ lassen. Wenn die Gewerkschaften schon nicht verhindern können, dass LeiharbeitnehmerInnen eingestellt werden, dann sollten sie wenigsten damit beginnen, diese als gleichberechtigt zu behandeln.

Brian Payne (Präsident, CEP, Kanada) berichtete, dass seine Gewerkschaft die Outsourcing-Praxis als großes Problem erkannt habe, das alle Sektoren betreffe. Die

CEP befasse sich in erster Linie mit den Arbeitgebern und nicht mit den Beschäftigten selbst und habe erklärt, dass – sollten die Arbeitgeber Interesse an einer Kooperation haben – sie alle ihre ArbeitnehmerInnen fair behandeln müssten. In der Bauindustrie würden die Gewerkschaften inzwischen in den Fremdfirmen organisieren. In mindestens einem Fall, in dem ABB beteiligt ist, machte die Gewerkschaft dem Arbeitgeber klar, dass ihre Kooperationsbereitschaft direkt davon abhängen würde, wie sie das Thema Leiharbeit behandle. Als weiteres Beispiel nannte Brian eine Telefongesellschaft, die von seiner Gewerkschaft überzeugt werden konnte, ein vormals ausgelagertes Unternehmen wieder zu integrieren. CEP hat die Erfahrung gemacht, dass man bei der Leiharbeit sowohl sorgfältig als auch militant vorgehen muss. Wichtig ist, dass alle Gewerkschaften weltweit sich dieses Themas annehmen.

Pasco Dyani (CEPPWAWU, Südafrika) berichtete, dass die südafrikanischen Gewerkschaften schon vor vielen Jahren über das Thema Leiharbeit gesprochen hätten. Die COSATU habe eine EntschlieÙung über die gewerkschaftliche Organisation von Leiharbeitskräften angenommen, die Gewerkschaften verlangten eine Gewerbeaufsicht, und die Regierung habe sich bis zu einem gewissen Maß als hilfreich erwiesen. Pasco Dyani erklärte, seine Gewerkschaft habe erkannt, dass das Streikrecht von Leiharbeitskräften äußerst wichtig ist, um Druck ausüben zu können. Er stimmte ferner dem Generalsekretär zu, dass die Gewerkschaften mit Finanzargumenten allein diese Auseinandersetzung nicht für sich entscheiden können. Um Leiharbeitskräfte zu unterstützen, hat CEPPWAWU mit dem Chemieunternehmen Sasol eine Sicherheitscharta unterzeichnet, nachdem bei Explosionen eine Reihe von Arbeitnehmern ums Leben gekommen war. Diese Charta rette vermutlich Menschenleben. Dyani betonte, die Gewerkschaften müssten ihre Arbeit fortsetzen und bei den Regierungen weitere Lobbyarbeit leisten, denn Erfolge würden nicht auf dem Silbertablett serviert.

Marcos Antonio da Silva Bernucio (FUB/SNQ, Brasilien) sprach der ICEM seine Anerkennung dafür aus, dass sie das Thema Leiharbeit angesprochen habe, denn dies gehe weit über die ICEM-Sektoren hinaus und betreffe die heutige Definition von Arbeit. Seiner Meinung nach dürften die Gewerkschaften mit der Kampagne auf der Grundlage der erörterten Strategie besser positioniert sein, um gegen das Problem anzugehen. Er führte aus, dass zwei Drittel der Beschäftigten, die seine Gewerkschaft seit 1990 als Mitglieder verloren habe, Opfer von Outsourcingmaßnahmen geworden seien. Seine Gewerkschaft versuche, Outsourcing direkt in den Unternehmen zu verhindern und argumentiere mit Sicherheits- und Produktivitätsaspekten. Er informierte die KonferenzteilnehmerInnen über das System der „begrenzten Verträge“, sie unterscheiden sich geringfügig von den herkömmlichen Leiharbeitsverträgen und wurden von der brasilianischen Regierung zur Bekämpfung der steigenden Arbeitslosigkeit eingeführt. Er betonte ebenfalls die Notwendigkeit, auch Arbeitskräfte mit Zeitverträgen gewerkschaftlich zu organisieren, um auch sie im Rahmen von Arbeitsvereinbarungen schützen zu können. Auf jeden Fall seien eine globale Perspektive und Strategie erforderlich, da keine Gewerkschaft dieses Problem isoliert lösen könne.

Sune Ekbåge (Präsident, Pappersindustriarbetareförbundet, Schweden) schloss die Diskussion ab und erklärte, dass die Beiträge der KonferenzteilnehmerInnen gezeigt hätten, dass das Thema Leiharbeit zu Recht ein Prioritätsthema für ICEM-Aktionen geworden sei. Er wies darauf hin, dass Fred Higgs und Gerry Veart in diesem Bereich eine Menge Engagement zeigten, und dass sich die nationalen Branchengewerkschaften definitiv intensiver mit der Thematik befassen müssten. Als Vorsitzender sei er ebenfalls der Meinung, dass die Leiharbeit für weitere Aktionen von prioritärer Bedeutung sei.

TAG 2

Carol Bruce (Frauenbeauftragte, ICEM) sprach über die Situation der Chancengleichheit in dem Sektor und beschrieb einige Trends, die voraussichtlich zu einem höheren Anteil weiblicher Arbeitnehmer in dieser Branche führen werden. Chancengleichheit schein hier noch kein Thema zu sein, genauso wie ein drohender Arbeitskräftemangel, neue Regelungen für die Nachtarbeit und die Tatsache, dass Mädchen im Allgemeinen die besseren Auszubildenden sind und dass die Papierindustrie überdurchschnittliche Löhne zahlt. Da immer mehr Frauen in der Papierindustrie arbeiteten, würden sie auch immer öfter von Schließungen betroffen. Ein weiteres Diskussionsthema war die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, ein belastendes Problem für Frauen, das sie zurück in ihre traditionellen „Beschäftigungsghettos“ als Putzfrauen, Kantinenpersonal usw. treibe.

Jozef Brown (IGBCE, Deutschland) stellte fest, dass immer mehr Frauen und besonders jüngere Frauen bereit seien, im Papiersektor zu arbeiten und auch Schichtarbeit zu übernehmen. Das akuteste Problem, das sie lösen müssen, ist jedoch die Kinderbetreuung. Frauen müssten ihre Arbeit aufgeben, sobald sie Kinder bekämen. Über die Betriebsräte versuchten die Gewerkschaften, die Kinderbetreuung zu organisieren, auch bei Wochenend- und Schichtarbeit. Hinsichtlich der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz erklärte er, dass es in diesem Bereich absolut keine Probleme gebe.

Alberique Deplanque (Federation F.O. Papier Carton, Frankreich) informierte die KonferenzteilnehmerInnen darüber, dass es in Straßburg dort, wo er arbeite, ein Programm gebe, das für mehr Gerechtigkeit in der Belegschaft und für mehr weibliche Arbeitskräfte Sorge. Frauen können erst seit 2000 Nachtschichten übernehmen. In der Region um Grenoble würden hierfür Tochtergesellschaft eingesetzt. Seine Gewerkschaft, so Deplanque, beschäftige sich auch mit der Lohngleichstellung, da es immer noch eine Lohngefälle von bis zu 30% zwischen Männern und Frauen gebe. Dies sei ein krasser Unterschied zu der Situation in den skandinavischen Ländern.

Iduigues Ferreira Martins (CNQ-CUT, Brasilien) informierte die TeilnehmerInnen darüber, dass seine Gewerkschaft seit etwa zehn Jahren Klauseln in Kollektivvereinbarungen habe, die sich speziell mit Frauenfragen befassten, z. B. bessere Mutterschutzregelungen. Im Laufe der Jahre habe es immer wieder einen unterschiedlich hohen Anteil weiblicher Arbeitskräfte in dieser Branche gegeben. Zahlreiche Frauen arbeiteten auf Eukalyptusplantagen. Er sagte, die Gewerkschaften würden jetzt versuchen, Klauseln über sexuelle Belästigung in die Kollektivvereinbarungen aufzunehmen, das gelte besonders für die „psychologische Kriegsführung“ von Männern. Bisher sei dies aber noch nicht gelungen.

Carol Bruce (Frauenbeauftragte, ICEM) forderte die TeilnehmerInnen auf, der ICEM alle ihre Erfahrungen mitzuteilen. Die ICEM könne diese Informationen dann weltweit an alle Mitglieder weiterleiten.

Reg Green (Arbeits- und Umweltschutzbeauftragter der ICEM und zuständig für die globalen Vereinbarungen) sprach über Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Umweltschutz und zeigte zu diesen Themen eine branchenbezogene PowerPoint-Präsentation.

(Vollständige PowerPoint-Präsentation unter <http://www.icem.org/files/File/Powerpoints/0511REGpaperppt.ppt#256>.)

Pause

Brian Kohler (Nationaler Arbeitsschutzvertreter der CEP, Kanada) führte das Thema Arbeits- und Umweltschutz fort und erläuterte anhand einer Präsentation Strategien und Taktik von Unternehmensleitungen in diesem Feld, das teilweise gegen die ArbeitnehmerInnen und ihre Gewerkschaften eingesetzt werde. Dabei ging er auf die wahren Hintergründe von Managementinitiativen „zur Verbesserung der Sicherheit“ ein, z. B.:

1. Direkte und indirekte Repressalien, ArbeitnehmerInnen werden gezielt angegangen (Aktivist = Unruhestifter)
2. Arbeitsplatzzerpressung (übertreibt es, und wir schließen das Werk)
3. Widersprüchliches System der Arbeitsunfallversicherung
4. Deregulierung, freiwillige Normen, leistungsorientierte Regelungen
5. Programme zum Erlernen sicheren Verhaltens (Behavioural Safety)
6. Wellnessprogramme
7. Medizinische Überwachung und Drogentests
8. Elektronische Überwachungs- und Sicherheitsmaßnahmen

(Diese PowerPoint-Präsentation ist auf Anforderung erhältlich bei eugene.kuprin@icem.org).

Wiel Brand (Branchenbeauftragter, Bondgenoten, Niederlande) merkte an, dass die Papierindustrie in Holland beim Arbeitsschutz nicht besonders gut abschneide und als die unsicherste Branche des Landes angesehen werde. Viele der Beschäftigten müssten aus Gesundheitsgründen in Frührente gehen. Im Jahr 2001 wurde vom Verband der niederländischen Papierhersteller, der Regierung und den Gewerkschaften eine fünfjährige Vereinbarung unterzeichnet, die neue Vorschriften über Lärmpegel, toxische Substanzen usw. enthielt. Eine erste Verringerung der Lärmpegel in den Betrieben wurde erreicht, als auf europäischer Ebene eine Auszeichnung für Erfolge in diesem Bereich verliehen wurde. Die Anzahl der Unfälle ist in den letzten Jahren zurückgegangen. Wiel Brand ist der Meinung, dass zahlreiche andere Länder von dieser Vereinbarung lernen können.

Jouko Ahonen (Präsident, Paperiliitto, Finnland) gab zu bedenken, dass es in der finnischen Papierindustrie doppelt so viele tödliche Unfälle gebe wie in anderen Bereichen. Es wies ebenfalls darauf hin, dass die Papierindustrie heute sicherer ist, nachdem die Gewerkschaften dieses Thema mit den Arbeitgebern erörtert hatten. Die Gewerkschaften hätten sich bemüht, einen Fokus für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit zu schaffen. Ein weiteres Problem seien die hohen Fehlzeiten aufgrund von Krankheiten, wobei viele ArbeitnehmerInnen in den Vorruhestand gingen. Er erklärte, die Arbeitgeber wollten jetzt Zahlungen im Krankheitsfall hinauszögern, umgingen dabei aber die zentrale Frage, warum ArbeitnehmerInnen überhaupt krank würden. Ein Grund dafür sei, dass sie sich über ihre prekären Beschäftigungsverhältnisse sorgten. Dieses Problem wollten die Gewerkschaften jetzt gemeinsam angehen.

Toshihiro Yoshino (Kamipa Rengo, Japan) informierte die KonferenzteilnehmerInnen darüber, dass die Anzahl der Arbeitsunfälle im Jahr 2004 in der Branche zurückgegangen sei. Trotzdem sei sie immer noch höher als in anderen Branchen. Seiner Meinung nach müsse die Arbeitssicherheit unbedingt verbessert werden, und er wies auf die steigende Anzahl von Beschäftigten mit mentalen Problemen hin – dies müsse unbedingt thematisiert werden, da die Beschäftigten

starkem Stress ausgesetzt seien und Angst hätten. Die oberste Führungsebene in den Unternehmen müsste hier aktiv beteiligt werden, die Gewerkschaften seien gegenüber den ArbeitnehmerInnen in der Pflicht und müssten alles unternehmen, um eine weitere Verschärfung des Problems mentaler Erkrankungen zu verhindern.

Iduigues Ferreira Martins (Präsident, SINAP, CNQ-CUT, Brasilien) berichtete den KonferenzteilnehmerInnen über einen Arbeiter, der nach einer 12-Stunden-Schicht tödlich verunglückte, als er in die Walzen einer Papiermaschine geriet. Daraufhin rief die Belegschaft einen 30-stündigen Sicherheitsstreik aus. Martins erklärte, dass jeden Monat ähnliche Unfälle gemeldet würden. Viele ArbeitnehmerInnen würden mit der Zeit taub. In einem Unternehmen musste allein bei 300 Beschäftigten die Krankenversicherung einspringen, da sie Gesundheitsprobleme bekamen. Im Zusammenhang mit den Eukalyptusplantagen gebe es in Brasilien auch zahlreiche Umweltschutzaktivitäten. Die Arbeitgeber seien hier aktiv und schlossen sich manchmal mit anderen Interessengruppen zusammen. In Brasilien gibt es für Millionen von ArbeitnehmerInnen eine Sozialversicherung, sie ist jedoch zurzeit defizitär mit zahlreichen negativen Folgen für die Beschäftigten.

Brian Kohler (Nationaler Arbeitsschutzvertreter – HSE, CEP, Kanada) gab den TeilnehmerInnen mit auf den Weg, Landesstatistiken immer mit Vorsicht zu genießen. Zahlreiche Daten seien ungenau und irreführend, die Zahl der untersuchten Fälle reiche nicht aus, um statistisch relevante Angaben daraus abzuleiten. Informationen, so Kohler, könnten leicht manipuliert werden, besonders wenn es um Themen wie Frührente ginge. Er fragte sich ohnehin, ob dieses Thema nicht vorgeschoben würde, um nicht über Krankheiten und Unfälle berichten zu müssen. Er führte ein anderes Beispiel aus Kanada an – der Canadian Health Council schätzt, dass 9,5% aller Krebsfälle arbeitsbedingt sind. Offizielle Quellen nennen aber ganz andere Zahlen.

Reg Green (Arbeits- und Umweltschutzbeauftragter der ICEM und zuständig für die globalen Vereinbarungen) verwies noch einmal auf die Bedeutung der globalen Vereinbarungen und erklärte, dass wir noch mehr davon abschließen müssten. Dies mit einzelnen Unternehmen zu erreichen sei ein Ziel, ein weiteres Ziel sehe er aber darin, dass die ICEM immer mehr Vereinbarungen mit internationalen branchenweiten Verbänden abschließen wolle. Er ermutigte die TeilnehmerInnen, Unternehmen zu kontaktieren, mit denen sie gute Beziehungen pflegten, um herauszufinden, ob es Möglichkeiten für eine globale Vereinbarung geben könnte.

Pause

Fred Higgs (Generalsekretär, ICEM) legte die Konferenzklärung vor und hoffte, dass sie die Diskussion der letzten beiden Tage in angemessener Weise wiedergebe.

ICEM-Erklärung zum Zellstoff- und Papiersektor

Auf der ICEM-Weltkonferenz für die Zellstoff- und Papierindustrie am 15. und 16. November 2005 haben die 65 Gewerkschaftsdelegierten aus 17 Ländern folgende Erklärung verabschiedet:

Die globale Papierindustrie befindet sich in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation, die unvermeidbare Umstrukturierungsmaßnahmen mit Auswirkungen auf die ArbeitnehmerInnen und ihre Familien mit sich bringt. Die Konferenz hat jedoch eine EntschlieÙung verabschiedet und der Zellstoff- und Papierindustrie damit verdeutlicht, dass wir in dieser für den globalen

Papiersektor schwierigen Zeit die Solidarität innerhalb der internationalen Gewerkschaftsbewegung zum Schutz der Interessen der ArbeitnehmerInnen und ihrer Familien einsetzen werden.

Die Konferenz hat ebenfalls die neue Qualität der internationalen Solidaritätsaktionen der letzten Zeit zur Kenntnis genommen. Sie legen den Grundstein für den weiteren Ausbau der internationalen Netzwerkarbeit innerhalb der Zellstoff- und Papierindustrie.

Diese Maßnahmen zeigen unmissverständlich die Entschlossenheit der globalen ICEM-Mitgliedsgewerkschaften im Zellstoff- und Papiersektor, sich mit internationaler Solidarität gegen die menschenverachtenden und rein unternehmerischen Zielen folgenden Angriffe auf ArbeitnehmerInnen und ihre Kollektivvereinbarungen zu wehren.

Auf der Konferenz wurden die folgenden Vorschläge angenommen:

- Während der kommenden vier Jahre bis zur nächsten ICEM-Weltkonferenz für die Zellstoff- und Papierindustrie suchen die Mitgliedsgewerkschaften der ICEM den Dialog mit den Unternehmen und setzen sich für weitere globale ICEM-Rahmenvereinbarungen mit Zellstoff- und Papierunternehmen ein;
- Die ICEM-Mitgliedsgewerkschaften werden mit neuen und innovativen internationalen Methoden der Netzwerkarbeit die Solidarität innerhalb der globalen Gewerkschaftsbewegung weiter stärken;
- Die Gewerkschaften in diesem Sektor beteiligen sich umfassend an der ICEM-Kampagne gegen den missbräuchlichen Einsatz von Leiharbeit in allen Arbeitsbereichen;
- Die Mitgliedsgewerkschaften werden sorgfältig darauf achten, dass die globalen Zellstoff- und Papierunternehmen ihre Verantwortung in den Bereichen Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Umweltschutz wahrnehmen;
- Die Mitgliedsgewerkschaften zeigen verstärkt Initiativen im wichtigen Bereich der Gleichstellung und setzen sich für den Grundsatz des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit sowie die Abschaffung der geschlechtsspezifischen Diskriminierung am Arbeitsplatz ein.

Die Mitgliedsgewerkschaften und die ICEM sind entschlossen, auf der nächsten Weltkonferenz für die Papier- und Zellstoffindustrie über die erfolgreiche Umsetzung der oben genannten programmatischen Ziele zu berichten.

Angenommen am 16. November 2005

Brüssel, Belgien

Sune Ekbåge (Präsident, Pappersindustriarbetareförbundet, Schweden) schlug vor, dass die KonferenzteilnehmerInnen die Erklärung annehmen und zu Hause in ihren Wahlkreisen verteilen.

Die Erklärung wurde einstimmig angenommen.

Sune Ekbåge (Präsident, Pappersindustriarbetareförbundet, Schweden) kündigte die Wahl eines neuen Vorsitzenden für die ICEM-Sektion Zellstoff und Papier an und erinnerte die TeilnehmerInnen daran, dass er nur der amtierende Vorsitzende der Papiersektion sei.

Brian Payne (Präsident, CEP, Kanada), nominierte Jouko Ahonen von der finnischen Gewerkschaft Paperiliitto als nächsten Vorsitzenden der Papiersektion..

Pasco Dyani (CEPPWAWU, Südafrika) unterstützte diese Nominierung.

Jouko Ahonen wurde einstimmig zum Vorsitzenden der ICEM-Sektion Papier gewählt.

Jouko Ahonen (Präsident, Paperiliitto, Finnland) bedankte sich bei den KonferenzteilnehmerInnen für das große Vertrauen, das sie ihm durch die Wahl zum Vorsitzenden der Industriesektion Papier entgegengebracht haben, und fasste zusammen, dass sich die Konferenzdelegierten in den vergangenen zwei Tagen mit vielen Themen befasst hätten, das viel erreicht worden sei, dass es aber immer noch viel zu tun gebe. Seiner Meinung nach hätten die Gewerkschaften eine große Chance, wenn sie zusammenarbeiten würden, wobei die ICEM eine zunehmend größere Rolle spielen werde.

Sune Ekbåge (Präsident, Pappersindustriarbetareförbundet, Schweden) zeigte sich überzeugt davon, dass die Konferenz die richtige Wahl getroffen habe, und pries Jouko Ahonen als großartigen Kollegen und Gewerkschafter.

Er informierte die KonferenzteilnehmerInnen darüber, dass das Konferenzprogramm damit abgeschlossen sei, und bedankte sich für die aktive und disziplinierte Beteiligung, die seine Aufgabe sehr erleichtert habe. Sune bedankte sich bei Fred Higgs und bei allen MitarbeiterInnen der ICEM, die ausgezeichnete Arbeit geleistet haben, sowie bei den DolmetscherInnen.

Sune Ekbåge erklärte sodann die ICEM-Weltkonferenz für die Zellstoff- und Papierindustrie für geschlossen.