TNK INFO #33

08-2017

Laufend aktualisierter Bericht über die TNK-Tätigkeiten der IUL zur ausschließlichen Information der IUL-Mitgliedsverbände. Im Detail informieren die in jedem Eintrag genannten IUL-Mitarbeiter/innen.

Inhalt

Landwirtschaft:
- Chiquita
- Illovo Sugar
- ASR Group
- Systembolaget

Getränke:
- The Coca-Cola Company
- PepsiCo
- Refresco

Brauereien:
- AB Inbev
- Asahi
- Carlsberg
- Heineken

Catering:
- Sodexo

Molkereiabteilung:
- Fonterra

Fast Food
- Internationale Aktualisierungen
- McDonald's

Fischerei und Aquakultur:
- Bornstein Seafoods
- Citra Mina/Philfresh
- DOHA, Marokko
- Phillips Seafood

Lebensmittelverarbeitung:
- Vorgeschlagene IUL-Abteilung Lebensmittelverarbeitung
- Cargill
- Danone
- Jacobs Douwe Egberts (JDE)
- Kraft Heinz
- Mondelēz
- Nestlé
- Unilever

Hotelketten:
- Meliá
- Kampagne Hotel-Housekeeping-Kräfte

Fleisch:
- JBS

Tabak:
- Philip Morris International
- British American Tobacco
- Tabakarbeiter – ein "Globaler Aufruf"

LANDWIRTSCHAFT

sue.longley@iuf.org

BANANEN

Chiquita

sue.longley@iuf.org

Die zwischen Chiquita, der IUL und COLSIBA, der lateinamerikanischen Bananenarbeiterkoordination, geschlossene Vereinbarung über eine Zusammenarbeit zur Beendigung sexueller Belästigung bringt weiterhin konkrete Verbesserungen für weibliche Beschäftigte. Die Vereinbarung wird jetzt in nationale Kollektivvereinbarungen in ***Costa Rica*** und ***Honduras*** einbezogen.

In ***Panama*** wird die Vereinbarung in Verbindung mit Massnahmen zur Erhöhung der Beschäftigung von Frauen in dem Konzern erprobt. Panama weist seit jeher den niedrigsten Prozentsatz weiblicher Beschäftigter auf Chiquita-Plantagen auf, seit Anlaufen des Pilotprojekts ist die Beschäftigung von Frauen jedoch von 8% auf 11% gestiegen. Anfang dieses Jahres besuchte ein gemeinsames IUL-COLSIBA-Team die Chiquita-Plantage in Chinandega, um das Projekt zu besichtigen und Frauen zu treffen, die jetzt in der Pflanzschule arbeiten. Das Team beschloss, dass als Nächstes Frauen ermutigt werden sollten, in den Packhäusern zu arbeiten, und dass das Projekt auch in einem zweiten Land eingeführt werden sollte.

ZUCKER

Illovo Sugar

jorge.chullen@iuf.org

Die Nationale Gewerkschaft der Plantagenarbeiter (NUPAAW), die ***Zambia Sugar*** organisiert, Illovos afrikanisches Vorzeigeunternehmen, erwägt rechtliche Schritte, nachdem die Kollektivverhandlungen gescheitert sind und und auch im Rahmen eines

Schlichtungsverfahrens keine Einigung über die Löhne erzielt worden ist.

Die Tanzanische Plantagenarbeitergewerkschaft (TPAWU) setzte bei der Illovo-Tochtergesellschaft Kilombero Sugar eine pauschale Lohnerhöhung von 6% und Verbesserungen der Sozialleistungen durch.

Die harte Haltung des Konzerns in den Verhandlungen ist von ***Mosambiks SINTIA*** und ***Swasilands SAPWU*** angesprochen worden, während ***SPAWUM in Malawi*** eine 16%ige Lohnerhöhung und eine 14%ige Steigerung der Zulagen erreichte.

FAWU in Südafrika erzielte ein Lohnerhöhung von 7,5 % und setzte die Einführung eines Vorsorgefonds für die Altersversorgung mit Wirkung vom 1. April 2018 durch. Die Vereinbarung gilt für rund 1000 Beschäftigte auf Illovo-Plantagen (KwaZulu, Provinz Natal).

ASR Group

jorge.chullen@iuf.org

Die Belize Workers' Union (BWU) kämpft weiterhin für die Vertretung der stundenweise bezahlten Wartungsarbeiter bei Belize Co-Generation Energy Limited (BELCOGEN),das der Zuckerfabrik Tower Hill angegliedert ist, die im Besitz der Belize Sugar Industries Ltd. (BSIL) ist, einer Tochtergesellschaft der ASR Group – der grössten Zuckerrohrraffinerie der Welt.

Im September 2014 lehnte BSIL einen Antrag auf gewerkschaftliche Vertretung ab, und als die NTB im Juli 2015 eine Abstimmung empfahl, um eine Entscheidung in dieser Frage herbeizuführen, argumentierte das Unternehmen, dass die Arbeiter keine "geeignete Verhandlungseinheit" darstellen. Die BWU brachte den Prozess im Mai dieses Jahres wieder in Gang, und der Kampf geht weiter.

LANDWIRTSCHAFTLICHE LIEFERKETTE

Systembolaget

sue.longley@iuf.org

Am 24. August wird die IUL im Beisein des IUL-Mitgliedsverbands Unionen eine Vereinbarung mit ***Systembolaget, dem staatlichen schwedischen Alkoholeinzelhandelsmonopol,*** unterzeichnen. Systembolaget ist zwar an sich kein TNK, verfügt aber über eine bedeutende internationale Lieferkette.

Grund für diese Vereinbarung sind gemeinsame Sorgen über die Arbeitsbedingungen in dieser Lieferkette, insbesondere für landwirtschaftliche Rohstoffe. Der Vereinbarung zufolge werden regelmässige Treffen veranstaltet werden, um Informationen auszutauschen und von der IUL aufgeworfene Fragen zu erörtern.

Die Vereinbarung erkennt an, dass Systembolaget und die IUL ein gemeinsames Interesse daran haben, die Arbeitsbedingungen in der Alkoholindustrie und ihrer Lieferkette für landwirtschaftliche Rohstoffe für alkoholische Getränke zu verbessern, auch dadurch, dass die Beschäftigten ihr Recht ausüben, einer Gewerkschaft anzugehören und Kollektivverhandlungen zu führen.

GETRÄNKE

burcu.ayan@iuf.org

Coca-Cola

burcu.ayan@iuf.org

In ***Kambodscha*** ist in der Sonderwirtschaftszone Phnom Penh ein neuer Betrieb eröffnet worden, und nach einer Intervention der IUL bei TCCC im Rahmen des "Atlanta-Prozesses" hat die der IUL angeschlossene CFSWF jetzt die Anerkennung erlangt. Sie ist unseres Wissens die einzige Gewerkschaft in der Sonderwirtschaftszone. Die Gewerkschaft verfügt jetzt über ein Büro an diesem Coca-Cola-Standort.

Die IUL hat TCCC auf die Frage der Gewerkschaftszerschlagung in den ***Philippinen*** angesprochen. Infolgedessen intervenierte der Personalleiter des philippinischen Coca-Cola-Abfüllers FEMSA im Juni 2017 und stoppte die gegen eine Gewerkschaftsfunktionärin der der IUL angeschlossenen FCCU ergriffenen Massnahmen. Sie hatte zuvor Fragen im Zusammenhang mit Lohndiskriminierung aufgeworfen.

Mit Unterstützung der IUL wurden im Jahr 2016 von Beschäftigten in ***Indonesien*** zwei unabhängige Gewerkschaften gebildet. Sie kämpfen weiter für Anerkennung und Verhandlungsrechte als Alternative zu den dort bestehenden "gelben" Gewerkschaften. Unabhängige Gewerkschaftsführer wurden vom Management der in Australien ansässigen Coca-Cola Ammatil (CCA) entlassen, und infolgedessen startete die IUL eine Kampagne für deren Wiedereinstellung. Ihr könnt euch zu den mehr als 10 400 Unterstützern gesellen, indem ihr euch der Kampagne anschliesst.

Im Rahmen des "Atlanta-Prozesses" wird jetzt im August in Jakarta ein Treffen mit Vertretern der TCCC, der CCA und des örtlichen Managements sowie internationalen und regionalen Vertretern

der IUL und unseren Mitgliedsverbänden vor Ort stattfinden.

In ***Indien*** ist im Coca-Cola-Betrieb Khurda Odissa nach Gesprächen im Rahmen des IUL/TCCC-"Atlanta-Prozesses" eine Kollektivvereinbarung unterzeichnet worden, und die zuvor erfolgte Suspendierung des Vizepräsidenten der Gewerkschaft ist zurückgezogen worden. Der Vizepräsident der Gewerkschaft, Dilip Mohapatra, ist auch Mitglied des gewählten Regionalen Jugendausschussses in der IUL-Region Asien/Pazifik.

Vertreter der der IUL angeschlossenen Gewerkschaft bei Coca-Cola ***Pakistan*** trafen in Istanbul das internationale Management von Coca-Cola Icecek sowie auch den IUL-Mitgliedsverband Tekgida-Is, der in Coca-Cola Icecek-Betrieben in der Türkei organisiert ist. Beide Mitgliedsverbände sicherten Solidarität zu, insbesondere bei Fragen, mit denen ihre Mitglieder bei diesem Coca-Cola-Abfüller konfrontiert sind.

In ***Haiti*** schaltete die IUL das Coca-Cola-Management in Atlanta ein, um sicherzustellen, dass SYTBRACOUR, eine neugegründete Gewerkschaft in einem von der Brasserie de la Couronne geleiteten Coca-Cola-Abfüllbetrieb, keine Vergeltungsmassnahmen oder sonstigen negativen Reaktionen seitens des örtlichen Managements aufgrund der Gespräche im Rahmen des "Atlanta-Prozesses" zu befürchten hat.

Die Gewerkschaft und das örtliche Management in Haiti haben jetzt vereinbart, dass sie einmal monatlich zusammenkommen und weiter über anstehende Fragen vor allem im Zusammenhang mit der Arbeitszeit und der wöchentlichen Ruhezeit verhandeln werden. Der haitische Gewerkschaftsbund der Beschäftigten im öffentlichen und privaten Sektor (CTSP) hat dem IUL-Atlanta-Team für diese Unterstützung gedankt. Die IUL und das TCCC-Management in Atlanta werden die Fortschritte weiter verfolgen.

PepsiCo

burcu.ayan@iuf.org

Im Anschluss an eine Kampagne zur Unterstützung von PepsiCo-Beschäftigten in ***Pakistan*** und von Arbeitern in Lagern, die PepsiCo in ***Indien*** beliefern, führt das IUL-Sekretariat jetzt Gespräche mit der PepsiCo-Konzernleitung in dem Bemühen, diese Konflikte zu lösen. In Pakistan hat das örtliche PepsiCo-Management die neugegründete unabhängige Gewerkschaft in dem Frito-Lay-Betrieb in Lahore jetzt anerkannt. Im Mittelpunkt der Verhandlungen vor Ort, die durch die Diskussionen der IUL mit der Konzernleitung unterstützt werden, stehen jetzt Fragen im Zusammenhang mit der Beschäftigungs-sicherheit.

PepsiCo plant die Eröffnung eines neuen Betriebs in Multan. Während der Verhandlungen schlug die Gewerkschaft eine positive Politik vor dahingehend, feste Arbeitsplätze mit weiblichen Arbeitskräften zu besetzen und ihnen im Rahmen einer speziellen Ausbildung Lese- und Schreibkenntnisse und einige weitere grundlegende berufliche Fertigkeiten zu vermitteln.

SINTRALAYDO, ein IUL-Mitgliedsverband in der ***Dominikanischen Republik,*** wurde von PepsiCo anerkannt und unterzeichnete seine erste Kollektivvereinbarung, die den Beschäftigten und der Gewerkschaft bedeutende Gewinne brachte. Die Gewerkschaft dankte der IUL und dem Internationalen PepsiCo-Gewerkschaftsnetzwerk für ihre Unterstützung mit der Aufforderung an das PepsiCo-Management, die Gewerkschaft anzuerkennen und eine Vereinbarung zu schliessen.

Refresco

burcu.ayan@iuf.org

Der in den ***Niederlanden*** ansässige Getränkeabfüller Refresco hat den Erwerb der Abfüllaktivitäten von Cott mit Sitz in Kanada für 1,25 Milliarden $ beschlossen. Mit Cott würde das Netzwerk von Refresco um 29 Produktionsstandorte erweitert, 19 in den Vereinigten Staaten, vier in Kanada, einer in Mexiko und fünf in Grossbritannien. Refresco ist an 26 Produktionsstandorten in Kontinentaleuropa und 1 im VK tätig. Die IUL bittet die Mitgliedsverbände um Informationen zu den Arbeitsbeziehungen.

Mitgliedsverbände, die Informationen zu Refresco haben, sollten burcu.ayan@iuf.org kontaktieren.

BRAUEREIEN

burcu.ayan@iuf.org

AB Inbev

burcu.ayan@iuf.org

AB InBevs Zustimmung zum Verkauf von lizenzierten Coca-Cola-Abfüllbetrieben in 17 Ländern Afrikas und Lateinamerikas hat unter den IUL-Mitgliedern in diesen Ländern grosse Unsicherheit ausgelöst.

Die IUL richtete hierzu auf dem letzten IUL/TCCC-Treffen in Atlanta Fragen an den neuen CEO von TCCC, James Quincey. Er

erklärte, TCCC sei im Begriff, das gesamte Geschäft von AB InBev zurückzukaufen. Dies werde eine gewisse Zeit in Anspruch nehmen und auch der ausdrücklichen Zustimmung der südafrikanischen Wettbewerbskommission bedürfen. Sobald sich das Ergebnis der Verhandlungen abzeichnet, werde TCCC Kontakt mit der IUL aufnehmen, um sich um Klarheit für unsere früheren Mitglieder bei den Coca-Cola-Abfüllern von AB InBev zu bemühen.

Seit der Übernahme von SABMiller hat AB InBev einen Grossteil seiner "globalen Funktionen", einschliesslich der Personalverwaltung, an Accenture in Bangalore, Indien, ausgelagert. Dies hat bereits eine Reihe von Problemen wie Fehler bei der Lohnabrechnung zur Folge gehabt, deren Korrektur dann Wochen dauert. Die IUL-Mitglieder erwägen ein gemeinsames Vorgehen in dieser Angelegenheit.

Die IUL hat AB InBev von der Gründung einer IUL-Brauereiabteilung in Kenntnis gesetzt und den Konzern aufgefordert, mit der IUL konstruktiv zusammenzuarbeiten. Die IUL hat vor Kurzem zwei Situationen zur Sprache gebracht, die in AB InBev-Betrieben in ***Honduras*** und ***Korea*** entstanden sind, und wird die Mitgliedsverbände in Honduras und Korea über die IUL-Brauereiabteilung weiterhin unterstützen.

Asahi

burcu.ayan@iuf.org

Als die japanische Asahi Group 2012 den australischen Mineralwasserkonzern MountainH20 übernahm, gab sie ehrgeizige Pläne bekannt, das Geschäft auszubauen und die Zahl der Mitarbeiter zu verdoppeln. Drei Jahre nach Errichtung eines Abfüllbetriebs in Albury-Wodonga sind 50% der Belegschaft immer noch prekär beschäftigt. Die der IUL angeschlossene National Union of Workers (NUW) fordert die Schaffung von 40 festen Arbeitsplätzen für die Gelegenheitskräfte bei Asahi. Hier klicken, um diese Forderung zu unterstützen (auf Englisch) und Asahi zum Handeln aufzufordern, um dafür zu sorgen, dass die Verhandlungen zur Schaffung von 40 festen Arbeitsplätzen bei Asahi in Albury-Wodonga führen.

Carlsberg

burcu.ayan@iuf.org

Der globale Brauereiriese Carlsberg schaltet die Gerichte ein, um den der IUL angeschlossenen ***Kambodschanischen Bund der Lebensmittel- und Diestleistungsarbeiter (CFSWF)***, die Gewerkschaft, die Beschäftigte seines kambodschianischen Gemeinschaftsunternehmens Cambrew vertritt, zu schikanieren und einzuschüchtern.

Die Gewerkschaft hat sich um die Wiedereinstellung von Bier-Promoterinnen bemüht, die letztes Jahr entlassen wurden, weil sie die einseitige Verschlechterung ihrer Beschäftigungsbedingungen angefochten hatten. Am 21. Juli wies ein Provinzgericht die Forderung des Konzerns ab, dass der Führer des Kambodschianischen Bundes der Lebensmittel- und Dienstleistungsarbeiter, Sar Mora, dem Konzern als "Entschädigung" für einen Lagerstreik im August letzten Jahres, den die Gewerkschaft weder organisiert noch gutgeheissen hatte, 60 000 USD zahlt. Gleichzeitig verurteilte das Gericht einen örtlichen Gewerkschaftsführer aber zur Zahlung von 3000 USD an den Konzern! Hier klicken, um diesen Kampf zu unterstützen und eine Botschaft an Carlsberg zu senden (auf Englisch).

Heineken

burcu.ayan@iuf.org

Aufgrund der jüngsten Verhandlungen mit dem neuen örtlichen Management gelang es SYTBRANA, der Gewerkschaft, die von der IUL und insbesondere unserer Brauereiabteilung und den IUL-Mitgliedsverbänden bei Heineken und darüber hinaus während eines langwierigen Kampfes in Haiti unterstützt worden ist, die Umstellung der Produktion von 12-Stunden-Schichten auf 8-Stunden-Schichten und damit auf drei Schichten pro Tag durchzusetzen, wodurch die Entlassung von 45 Beschäftigten vermieden wurde.

Die Gewerkschaft und das Heineken-Haiti-Management (BRANA) einigten sich auch auf Lohnanpassungen für die grosse Mehrheit der Beschäftigten. Durch die Anpassungen werden die Lohneinbussen infolge des Überstundenausfalls aufgrund der verkürzten täglichen Arbeitszeit ausgeglichen.

CATERING

james.ritchie@iuf.org

Sodexo

Auf der jährlichen IUL/Sodexo-Tagung in der Konzernzentrale am 21. Juni in Paris unterzeichneten die IUL und Sodexo eine ***gemeinsame Verpflichtung zu Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.***

Die gemeinsame Verpflichtung, die vom IUL-Generalsekretär, Ron Oswald, und vom Ceo von Sodexo, Michel Landel, unterzeichnet wurde,

beruht auf der beiderseitigen Anerkennung, dass sexuelle Belästigung ein Verstoss gegen die Menschenrechte ist und weibliche Beschäftigte in den Dienstleistungsbranchen dieser Gefahr in hohem Masse ausgesetzt sind. Die gemeinsame Verpflichtung erkennt an, dass sexuelle Belästigung eine Form von Diskriminierung ist, eine grosse Gefahr für Gesundheit und Sicherheit darstellt und eine Form von Gewalt ist, von der Frauen unverhältnismässig stark betroffen sind. Sie enthält Grundsätze und Verfahren auf "Null-Toleranz"-Basis.

Die gemeinsame Verpflichtung enthält eine klare einvernehmliche und umfassende Definition von sexueller Belästigung, um sicherzustellen, dass das Sodexo-Management und alle Beschäftigten, einschliesslich der von Dritten und sonstigen Auftragnehmern zur Verfügung gestellten Kräfte, sich des Tatbestands der sexuellen Belästigung in vollem Umfang bewusst sind. Die Vereinbarung erkennt an, dass sexuelle Belästigung auch von Kunden von Sodexo und Verbrauchern seiner Lebensmittel und sonstigen Dienstleistungen ausgehen kann.

Die Null-Toleranz-Vereinbarung soll sicherstellen, dass Beschäftigte Missbräuche ohne Angst vor Vergeltungsmassnahmen melden können, sie schützt die Opfer von sexueller Belästigung und erleichtert die Rolle der Mitgliedsverbände im Hinblick auf die Schulung und Sensibilisierung ihrer Mitglieder, während Sodexo das Gleiche für seine Manager tun wird.

Der Erfolg der Vereinbarung hängt davon ab, dass die Mitgliedsverbände Gespräche mit dem örtlichen Management über die Durchführung von Schulungen und die Einrichtung von örtlichen Verfahren aufnehmen.

Kontaktiert bitte die IUL für weitere Informationen und Unterstützung und informiert das Sekretariat über die Umsetzung der Vereinbarung auf nationaler und lokaler Ebene.

MOLKEREIABTEILUNG

james.ritchie@iuf.org

In Europa wird der IUL-Mitgliedsverband NGG mit Unterstützung der IUL-Regionalorganisation EFFAT im November eine Tagung europäischer IUL-Molkerei-Mitgliedsverbände einberufen, um regionale Zusammenarbeit im Rahmen der IUL-Molkereiabteilung aufzubauen.

Auf der Tagesordnung wird der Aufbau europaweiter Zusammenarbeit zur Stärkung der Organisierung bei ***Lactalis*** stehen, das Jahr für Jahr durch Übernahmen weiterwächst und sich gegen eine ordnungsgemässe Anerkennung von Gewerkschaften sperrt. Der Tagung wird auch ein Bericht über die Arbeit der IUL zu Arla Foods vorliegen.

Fonterra

james.ritchie@iuf.org

Die zwischen den Molkerei-Mitgliedsverbänden ATILRA (Argentinien) und NZDWU (Neuseeland) im Rahmen der IUL geschlossene Kooperationsvereinbarung, die 2005 unterzeichnet wurde, wird möglicherweise bald von noch grösserer praktischer Bedeutung sein.

Nach Angaben eines hohen Regierungsbeamten im Heimatstaat des argentinischen Molkereikonzerns ist die neuseeländische Molkereigenossenschaft Fonterra an einem Zusammenschluss mit dem argentischen Unternehmen SanCor oder dessen Übernahme interessiert.

Ein Verkauf der Vermögenswerte oder die Gründung eines Gemeinschaftsunternehmens ist nach einer lang anhaltenden Finanzkrise, die zu einer Umstrukturierung von SanCor und zur Gewährung eines Darlehens (25,8 Millionen USD) an die Molkereigenossenschaft durch die Regierung geführt hat, immer wahrscheinlicher.

Wie im vorausgegangenen TNK-Update berichtet wurde, hat ATILRA in der Krise interveniert, um möglichst viele Arbeitsplätze zu retten, und befürwortet eine Investition seitens eines Molkerei-TNKs, um die Produktion und die Arbeitsplätze zu retten.

FAST FOOD

massimo.frattini@iuf.org

Internationale Aktualisierungen

Die der IUL angeschlossene Unite Union in ***Neu-seeland*** hat sich mit Restaurant Brands, dem Unternehmen, das KFC, Starbucks, Carls Jr und Pizza Hut betreibt, auf eine neue zweijährige Kollektivvereinbarung geeinigt, die von 98% ihrer Mitglieder gebilligt worden ist. Zu den wesentlichen Verbesserungen gehören: Löhne über dem Mindestlohn für alle Restaurant Brands-Beschäftigten; eine Regelung, wonach freie Schichten vorhandenen Mitarbeitern angeboten werden; eine Arbeitsgruppe zur Überprüfung der Verfahren im Zusammenhang mit freien Schichten; wöchentliche Dienstpläne mit festen und freien Schichten werden in jedem Betrieb veröffentlicht werden; gewählte Arbeitsschutzvertreter; und bis zu zwei zusätzliche Wochenlöhne bei Freisetzungen. Die Vereinbarung wurde nach Streikmassnahmen im April aufgrund der Weigerung des Unternehmens

erzielt, die Löhne über den nationalen Mindestlohn hinaus zu erhöhen.

Der Bürgermeister von ***New York*** hat ein Gesetzespaket unterzeichnet, von dem rund 65 000 Fast-Food-Beschäftigte profitieren. Kernpunkt der Vereinbarung ist eine Bestimmung, wonach Fast-Food-Restaurants die Dienstpläne ihrer Beschäftigten mindesten zwei Wochen im Voraus erstellen oder für Schichtänderungen extra bezahlen müssen. Die Gesetzgebung, die von der der IUL angeschlossenen SIEU und den Anführern der FightFor15-Kampagne nachdrücklich unterstützt worden ist, stellt auch sicher, dass Fast-Food-Beschäftigte eine mindestens 11stündige Ruhezeit zwischen Schichten haben und ihnen die Möglichkeit geboten wird, zusätzliche Arbeitsstunden zu leisten, bevor ihre Arbeitgeber zusätzliche Kräfte einstellen.

McDonald's

massimo.frattini@iuf.org

Die Mitglieder der der IUL angeschlossenen Unite Union in ***Neuseeland*** haben mit überwältigender Mehrheit für die von der Verhandlungsgruppe und Mc Donald's erzielte Vereinbarung gestimmt. Kernpunkte der Vereinbarung sind Erhöhungen des Mindeststundenlohns zuzüglich 10 NZD-Cents jedes Jahr während drei Jahren, zu 100% garantierte "vereinbarte Arbeitszeit" jede Woche, zusätzliche verfügbare Schichten, die elektronisch angekündigt werden müssen, bevor neue Mitarbeiter eingestellt werden, und eine zweiwöchige Abfindung, wenn ein Betrieb geschlossen wird, ein erster Schritt in diesem Bereich. Die Vereinbarung gilt für alle McDonald's-Betriebe in Neuseeland, einschliesslich der lizenzierten Betriebe, und die Verbesserungen gelten nur für Unite-Mitglieder.

Im November 2016 gründete die der IUL angeschlossene Gewerkschaft Arbeit in ***Korea*** formell eine McDonald's-Ortsgruppe. Einige Monate später gab McDonald's die Anerkennung der Gewerkschaft als Kollektivverhandlungsvertreter für McDonald's-Beschäftigte bekannt. Erste Treffen fanden am 16. Juni und am 21. Juli statt, auf denen über Grundregeln gesprochen wurde. Nach diesem ersten Schritt wird die Gewerkschaft Arbeit eine Liste mit Forderungen vorlegen, und die Verhandlungen für die erste Kollektivvereinbarung werden formell beginnen.

FISCHEREI & AQUAKULTUR

kirill.buketov@iuf.org

Bornstein Seafoods

kirill.buketov@iuf.org

Rund 100 Beschäftigte des Bornstein Seafoods-Verarbeitungsbetriebs in Bellingham, Washington – in der nordwestlichen Ecke der Vereinigten Staaten gelegen – stehen zurzeit in zähen Verhandlungen mit einem Arbeitgeber, der entschlossen ist, radikale Einschnitte bei ihrer Entlohnung durchzusetzen.

Bornstein Seafoods bereitete den Boden für diesen Kampf im Sommer letzten Jahres, als es einseitig aus dem kollektiv ausgehandelten Pensionsfonds austrat. Seit Juni 2016 weigert sich der Arbeitgeber, irgend etwas in den Fonds einzuzahlen. Bernstein hat auch keine gleichwertige Altersversorgung als Alternative zu dem Pensionsfonds eingerichtet und finanziert, wie im Gewerkschaftsvertrag vorgesehen. Die Bernstein-Beschäftigten, die von der Ortsgruppe 21 der UFCW vertreten werden, haben sich in monatelangen Verhandlungen bemüht, eine Vereinbarung zu erzielen, das Unternehmen lehnt aber weiter Vertragsvorschläge der Gewerkschaft ab, die faire Löhne bei gleichzeitiger Wahrung der Gesundheitsleistungen und der Alterssicherung der Beschäftigten gewährleisten würden.

Durch den einseitigen Austritt des Arbeitgebers aus dem Pensionfonds sind den Bernstein-Beschäftigten bereits Entgelte in Höhe von Tausenden von Dollar entgangen – bis zu 2500$ je Vollzeitbeschäftigten. Die Ortsgruppe 21 der UFCW bereitet derzeit eine Klage zur Eintreibung der entgangenen Löhne vor. Auf Ersuchen der UFCW hat das Sekretariat diese Fragen bei europäischen Mitgliedsverbänden mit Mitgliedschaft in Bornstein-Partnerunternehmen zur Sprache gebracht.

Citra Mina/Philfresh

kirill.buketov@iuf.org

Der Oberste Gerichtshof hat ein Urteil zugunsten von 32 Citra Mina-Beschäftigten gefällt, die ihren Fall im Jahr 1997 vor Gericht brachten. Die Beschäftigten wurden 1994-96 als Besatzungsmitglieder des Fischereifahrzeigs im Besitz von Mommy Gina Tuna Resources (MGTR) eingestellt – der Muttergesellschaft der Citra Mina Group. Im Jahr 1997 kündigten MGTR und Citra Mina die Verträge der Beschäftigten ohne irgendeine Abfindung unter dem Vorwand, sie seien nicht Beschäftigte des Unternehmens, sondern von einem "Mittelsmann" eingestellt

worden. Im Oktober 2010 befand das Berufungsgericht, Citra Mina könne sich nicht der Verantwortung entziehen, da alle Beschäftigten eingestellt worden seien, um ausschliesslich für MGTR zu arbeiten, und Citra Mina uneingeschränkte Kontrolle über das Fahrzeug und alle an Bord Beschäftigten ausgeübt habe. Das Unternehmen wurde zur Zahlung einer Abfindung wegen Kündigung des Vertrags und zur Nachzahlung aller Löhne (einschliesslich Zulagen und sonstiger Nebenleistungen) an alle Arbeiter ab dem Tag ihrer Kündigung am 18. August 1997 verurteilt. Citra Mina legte Rechtsmittel beim Obersten Gerichtshof ein, der den Fall prüfte und ein engültiges Urteil fällte, in dem die Schlussfolgerung des Berufungsgerichts wiederholt wurde.

Nach 20 Jahren ist diesen 32 Arbeitern endlich Gerechtigkeit widerfahren. Der Kampf um Gerechtigkeit für alle geschädigten Citra Mina-Beschäftigten in General Santos geht jedoch weiter. Die Gewerkschaft der Citra-Mina-Beschäftigten wird dem 27. IUL-Kongress in Genf, 29. August-1. September 2017, über die neuesten Entwicklungen in der Kampagne Bericht erstatten.

DOHA, Marokko

kirill.buketov@iuf.org

Einer Online-Kampagne zur Unterstützung von 540 entlassenen Beschäftigten des Fischkonservenherstellers Doha (auf Englisch) in Agadir, Marokko, schlossen sich mehr als 7800 Unterstützer an. Die Kampagne geht weiter.

Phillips Seafood

kirill.buketov@iuf.org

Die der IUL angeschlossene UFCW verteilte erneut Flugblätter an die Kunden von Phillips Seafood-Restaurants in den USA zur Unterstützung von IUL-Mitgliedern bei dem Phillips Seafood-Verarbeitungsbetrieb in Lampung, ***Indonesien,*** wo die Gewerkschaft für die Festanstellung von Beschäftigten kämpft, die seit bis zu 15 Jahren in dem Betrieb ohne einen festen Vertrag beschäftigt sind.

Im Anschluss an die Aktion der UFCW am 9. Mai beim Flaggschiffrestaurant von Phillips in Baltimore verteilten der UFCW-Vizepräsident, Mark Lauritsen, und Mitglieder und Funktionäre der UFCW-Ortsgruppe 21 Flugblätter vor zwei Phillips Seafood-Restaurants in Ocean City, Maryland, Phillips Seafood Ocean City Crab House und Ocean City Seafood House, um die Kunden über die Bedingungen vor Ort in Indonesien zu informieren. Das Phillips-Management in Ocean City rief wie zuvor das Phillips-Management in Baltimore die Polizei, um die UFCW-Mitglieder daran zu hindern, den Kunden die Lage bei Phillips Indonesien zu erläutern. Die Polizei griff jedoch nicht ein.

In Gesprächen vor Ort in Indonesien hat das Management von Phillips Seafood der Gewerkschaft und Regierungsbeamten gegenüber erklärt, dass nur das US-Management befugt ist, die von der Gewerkschaft geforderten Veränderungen vorzunehmen. Als ein Vertreter des US-Managements am 12. Juni die Fabrik besuchte, ging er jedoch Gesprächen mit den Beschäftigten und der Gewerkschaft aus dem Weg, und als die Beschäftigten eine Demonstration organisierten, verliess er abrupt die Fabrik.

LEBENSMITTELVERARBEI-TUNG

jacqueline.baroncini@iuf.org
sarah.meyer@iuf.org

Vorgeschlagene IUL-Abteilung Lebensmittelverarbeitung

Vom 26.-27. Juni 2017 tagten IUL-Mitgliedsverbände mit Mitgliedschaft in der Lebensmittelverarbeitung in Chicago, um die Gründung einer Abteilung Lebensmittelverarbeitung innerhalb der IUL zu erörtern und die gewerkschaftliche Organisation und Tätigkeit in grossen lebensmittelverarbeitenden TNKs zu stärken. Die Konferenz billigte die Gründung einer IUL-Abteilung Lebensmittelverarbeitung, die formell dem 27. IUL-Kongress vorgeschlagen werden soll. Ziel der vorgeschlagenen Abteilung wird es sein, eine internationale Gewerkschaftsorganisation zur Unterstützung des Kampfes für sichere, gesicherte und gut bezahlte Arbeitsplätze in der Lebensmittelverarbeitungsindustrie aufzubauen. Sie wird insbesondere diejenigen TNKs und Untersektoren der Lebensmittelverarbeitung ins Visier nehmen, die von der Arbeit der IUL nicht schon erfasst werden.

Cargill

sarah.meyer@iuf.org

Die IUL hat eine umfassende Kartierung von Cargill durchgeführt und hat festgestellt, dass die höchste Gewerkschaftsdichte in Cargills Protein- (Rindfleich, Schweinefleisch und Geflügel) und Lebensmittelverarbeitungsbetrieben zu verzeichnen ist. Das IUL-Sekretariat plant im September eine erste englischsprachige Telefonkonferenz mit IUL-Mitgliedsverbänden mit

Cargill-Mitgliedschaft in diesen beiden Untersektoren, um Fragen und nächste Schritte zu besprechen. Wenn ihr an dieser Telefonkonferenz teilnehmen und/oder jemanden aus eurer Gewerkschaft daran teilnehmen lassen wollt, kontaktiert bitte sarah.meyer@iuf.org.

Danone

jacqueline.baroncini@iuf.org
burcu.ayan@iuf.org

Eine Sondertagung europäischer Delegierter im CIC fand am 20. April in Genf statt, gefolgt von einer weiteren Tagung am 14. Juni in Paris. Diese Tagungen wurden aufgrund eines neuen Restrukturierungsplans von Danone einberufen, von dem in erster Linie Führungspositionen in Unterstützungsstrukturen in Danones europäischer Molkereisparte betroffen sind. Die Delegierten äusserten sich besorgt über ein weiteres Projekt, das nicht nur Stellenstreichungen, sondern auch Veränderung der Arbeitsbedingungen für diejenigen zur Folge haben würde, die nicht unmittelbar betroffen sind.

Das IUL-Sekretariat wurde zu einer Tagung von FGA-CFDT-Delegierten eingeladen, die am 22. Juni in Evian stattfand. Es kam zu einer engagierten Diskussion mit den Delegierten über die Arbeit der IUL bei Danone, insbesondere in Bezug auf die Vereinbarungen und Rechtefragen in Danone-Betrieben weltweit.

Jacobs Douwe Egberts (JDE)

sarah.meyer@iuf.org

Die IUL möchte sich ein genaueres Bild von der gewerkschaftlichen Situation bei Jacobs Douwe Egberts (JDE) verschaffen in der Absicht, die Gewerkschaftsorganisation bei einem der weltweit grössten Kaffee- und Teeproduzenten zu stärken.

Für Anfang Dezember plant das IUL-Sekretariat eine erste englischsprachige Telefonkonferenz mit Mitgliedsverbänden mit Mitgliedschaft bei JDE, um gegebenenfalls bestehende Fragen zu besprehen und zu überlegen, wie wir sie zusammen angehen können. Wenn ihr an dieser Telefonkonferenz teilnehmen und/oder jemanden aus eurer Gewerkschaft daran teilnehmen lassen wollt, kontaktiert bitte sarah.meyer@iuf.org.

Kraft Heinz

sarah.meyer@iuf.org

Die Arbeiten zu Kraft Heinz werden mit Unterstützung der Mitgliedsverbände im Bereich Recherchen und Kommunikation fortgesetzt. Das Geschäftsmodell von Kraft Heinz und des Mehrheitsaktionärs 3G besteht aus dem Zyklus Kreditaufnahme zur Finanzierung von Übernahmen, Schuldenabbau durch radikale Kostensenkung und Arbeitsplatzvernichtung und dann der Wiederholung des Zyklus. Informationen und Berichte von Finanzanalysten deuten darauf hin, dass Kraft Heinz sich dem Ende dieses Zyklus nähert, was bedeutet, dass Kraft Heinz wieder Übernahmen benötigt. Die Leidtragenden sind immer wieder die Beschäftigten von Kraft Heinz und diejenigen des Unternehmens, das von Kraft Heinz übernommen wird.

Die IUL-Kraft Heinz-Gewerkschaften und ihre Mitglieder müssen gut organisiert sein, um Kraft Heinz und andere 3G-Konzerne (wie AB InBev) zu konfrontieren. Die IUL schlägt vor, dass die Mitgliedsverbände Treffen mit den Betriebsleitungen organisieren und ausführliche Informationen zu den Auswirkungen geplanter Umstrukturierungen auf die Arbeitsplätze und die Arbeitsbedingungen verlangen. Informiert bitte das IUL-Sekretariat (sarah.meyer@iuf.org) über alle Ergebnisse.

Mondelēz

sarah.meyer@iuf.org

Die IUL-Mitgliedsverbände mit Mitgliedschaft bei Mondelēz planen die nächsten Schritte, einschliesslich lokaler und digitaler Massnahmen, in Bezug auf Mondelēz. Diese werden auf den Tätigkeiten aufbauen, die 2016 und Anfang 2017 durchgeführt worden sind.

Nestlé

jacqueline.baroncini@iuf.org
james.ritchie@iuf.org

Weibliche Beschäftigte – Fortschritt in Südafrika

Der der IUL angeschlossene ***Pakistanische Lebensmittelarbeiterbund*** verzeichnet weiter Fortschritte bei der Geschlechtergleichstellung in Pakistan. In der Nestlé-Fabrik Kabirwala beträgt die Zahl weiblicher Mitarbeiter, die in ein direktes unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen worden sind, jetzt 105 gegenüber 35 Anfang 2017. Dies ist weitgehend das Ergebnis von Verhandlungen mit der Nestlé-Konzernleitung auf regionaler Ebene und mit dem nationalen Management, um Frauen einen sicheren Arbeitsplatz zu garantieren.

Die IUL-Vertreter Qamar, IUL-Beauftragter für Südasien, und Saima, IUL-Gleichstellungsbeauftragte für Südasien, stiessen am 22. Juni zu unserem Mitgliedsverband in der Nestlé-Fabrik Kabirwala, wo Claudia Thumm, Regionale Humanressourcen-Vizepräsidentin aus der Nestlé-Zentrale in Vevey, neue Einrichtungen für weibliche Beschäftigte im Zusammenhang mit diesen Fortschritten für Arbeitnehmerinnen einweihte.

Ein neues Wohnheim auf dem Fabrikgelände bietet Frauen, die in der zweiten Schicht oder spät arbeiten, jetzt eine kostenlose Unterkunft. Frauen werden auch kostenlose Transport-gelegenheiten geboten, wodurch das Risiko, während des Wartens auf ein öffentliches Verkehrsmittel Opfer von Belästigung oder eines Übergriffs zu werden, verringert wird. Neben neuen Umkleideräumen und Waschräumen für Frauen sind im Rahmen dieser Initiative auch Kindertagesstätten eingerichtet worden.

Am 26. und 27. Juli kamen IUL-Vertreter in ***Goa, Indien,*** mit Vertretern des globalen und nationalen Managements zu einer gemeinsamen Schulungsveranstaltung zur Geschlechtersensibilisierung für 15 Gewerkschaftsführer und 9 Fabrikmanager aus den Betrieben in Goa und Bicholim zusammen. Es war ein erster Schritt zur Bekämpfung der Diskriminierung von Frauen bei der Einstellung von Produktionsarbeitern (und des potenziellen Widerstands gegen die Einstellung von mehr Frauen). Der nächste Schritt wird in der Überwachung der Übernahme von mehr Vertragsarbeiterinnen in ein festes Arbeitsverhältnis bei gleichzeitiger Schaffung einer sicheren Arbeitsstätte bestehen.

In ***Indonesien*** Sind bei Nestlé Karawang mehr Produktionsarbeiterinnen unbefristet eingestellt worden. Wir haben auch die befristete Einstellung von 12 jungen weiblichen Arbeitskräften (19 bis 23 Jahre) für die Dauer von 6 Monaten durchgesetzt, denen zuvor gekündigt worden war, als ihre Verträge mit der Leiharbeitsfirma ISS ausliefen. Obwohl die Laufzeit der Verträge zunächst nur 6 Monate beträgt, werden sie von Nestlé eine Ausbildung und eine Arbeitsbescheinigung erhalten.

Hauptpunkte der Tagesordnung des ***Europäischen Betriebsrats (EBR),*** der vom 20.-21. Juni in Genf tagte, waren Entwicklungen im europäischen Schokolade- und Süsswarengeschäft, Unterstützung für GMB und Unite im Kampf gegen Stellenstreichungen und Veränderungen der Arbeitsbedingungen in den britischen Schokoladefabriken und gewerkschaftliche Koordinierung im Zusammenhang mit dem “Nestlé Business Excellence”–Programm, das Back-Office-Tätigkeiten konsolidiert.

Eine Arbeitsgruppe aus EBR-Delegierten traf am 3. Juli in Vevey mit dem europäischen Management zusammen, um den Gewerkschaftsvorschlag einer Vereinbarung über die auf nationaler Ebene zu treffenden Massnahmen zur Abmilderung der Auswirkungen von NBE auf die Arbeitsplätze und die Arbeitsbedingungen zu erörtern. Das vorgeschlagene Dokument basiert auf einem im April unterzeichneten Tarifvertrag zwischen der NGG und Nestlé Deutschland.

Unilever

peter.rossman@iuf.org

Die Mitglieder der Ortsgruppe 400 der UFCW billigten am 24. Juli eine erste Kollektivvereinbarung , die den Beschäftigten der Lipton-Teefabrik von Unilever in ***Suffolk, Virginia (USA)***, erhebliche Vorteile bringt. Die Zustimmung der Mitglieder zu der Vereinbarung ist der krönende Abschluss von Organisierungs- und Verhandlungsbemühungen, die im letzten Jahr mit der Unterstützung der UFCW für die Beschäftigten, die eine gewerkschaftliche Vertretung anstrebten, begannen.

Im August 2016 stimmte die Mehrheit der Beschäftigten für eine Vertretung durch die Ortsgruppe 400 der UFCW. Auf die Anerkennung folgten monatelange zähe Verhandlungen. Die Vereinbarung setzt jetzt der Zwangsüberstundenregelung durch Begrenzung der Zahl der aufeinanderfolgenden Arbeitstage ein Ende. Zuvor konnte von den Beschäftigten verlangt werden, an 13 von 14 Tagen zu arbeiten. Die Vereinbarung sieht auch erhebliche Verbesserungen bei der Gesundheitsversorgung und rückwirkend zum Januar eine 2,2%ige Lohnerhöhung für 2017 sowie jährliche 2%ige Lohnerhöhungen für die folgenden drei Jahre der vierjährigen Laufzeit der Vereinbarung vor.

In einer ausgezeichneten lokalen Nachrichtenpräsentation (auf Englisch) äussern sich die Beschäftigten in Suffolk dazu, was die Vereinbarung für sie bedeutet.

Durch die laufenden Verhandlungen zwischen der IUL und der Unilever-Konzernleitung auf der Grundlage der Anerkennung der IUL durch Unilever wurde ein Rahmen geschaffen, mit dem sichergestellt wurde, dass die Beschäftigten in Suffolk ihr Recht, einer Gewerkschaft beizutreten, und ihre Kollektivverhandlungsrechte effektiv ausüben konnten.

Die Fabrik in Suffolk stellt Lipton-Teebeutel für den gesamten nordamerikanischen Markt her.

HOTELKETTEN

massimo.frattini@iuf.org
emilio.ferrero@iuf.org

Meliá

emilio.ferrero@iuf.org

Im Rahmen gemeinsamer Präsentationen durch das Management und den IUL-Mitgliedsverband Unite wurden den Beschäftigten des Hotels Meliá ME London die Gewerkschaft und ihre Tätigkeiten vorgestellt. Die Treffen waren das Ergebnis einer im April in Mallorca, Spanien, erzielten Vereinbarung zwischen Unite und Meliá, die mit Unterstützung der IUL und unter Beteiligung der spanischen Gewerkschaften CC.OO und UGT zustande kam. Die britische Vereinbarung wurde zur effektiven Umsetzung der 2013 zwischen dem Konzern und der IUL geschlossenen internationalen Anerkennungs-vereinbarung ausgehandelt.

Internationale IUL-Kampagne für Housekeeping-Kräfte

"Macht meinen Arbeitsplatz sicher – Würde für Hotel-Housekeeping-Kräfte!"

massimo.frattini@iuf.org
emilio.ferrero@iuf.org

Aufgrund einer Anfechtungsklage der CC.OO Servicios wurde der 'Multi-Service'-Dienstleister Externa Team wegen betrügerischer Beschäftigung von 275 Housekeeping-Kräften mit gefälschten 'Ausbildungs'verträgen in Hotusa-Hotels seit 2013 zu einer Geldstrafe von 2,6 Millionen Euro verurteilt. Nach diesem System mussten die Beschäftigten in einer 6-Stunden-Schicht täglich 14 Zimmer für einen Monatslohn von 601 Euro reinigen. Als Hotusa-Vollzeitbeschäftigte hatten sie vorher das Doppelte verdient. Die Beschäftigten werden entlassen und dann von dem Dienstleister für die gleiche Tätigkeit zu einem Bruchteil ihres früheren Entgelts wieder eingestellt. Auf diese Weise haben 120 000 Hotel-Housekeeping-Kräfte in Spanien seit 2012 40% ihres Lohns eingebüsst. Die Arbeitgeber haben sich die gesetzlichen Vorschriften zunutze gemacht, um diese Praxis durch Schein'kollektiv-vereinbarungen' mit ausgewählten Beschäftigten zu legitimieren. Die spanischen Gewerkschaften haben diese gefälschten Vereinbarungen angefochten, mit dem Ergebnis, dass eine erste Gruppe von 46 Vereinbarungen dieser Art von den Gerichten für nichtig erklärt worden ist.

FLEISCHABTEILUNG

james.ritchie@iuf.org

JBS

james.ritchie@iuf.org

Die IUL verfolgt den 1,8 Milliarden USD schweren Desinvestitionsplan des Fleischriesen JBS nach der Kronzeugenvereinbarung mit der brasilianischen Staatsanwaltschaft, die im Gefolge des Bestechungs- und Korruptionsskandals Geldstrafen in Höhe von 3,1 Milliarden USD verhängt hatte.

Die Veräusserung von Fleischverarbeitungsbetrieben in Paraguay, Uruguay und Argentinien ist von den brasilianischen Behörden gebilligt worden. JBS plant auch den Verkauf seines Five Rivers Cattle Feeding-Geschäfts in den Vereinigten Staaten sowie des in Nordirland ansässigen Geflügelverarbeiters Moy Park. Letzterer gehört zu den 10 bedeutendsten Lebensmittelkonzernen im VK, der nach eigenen Angaben 25% des in Westeuropa verzehrten Hühnerfleischs liefert.Moy Park wurde vor knapp zwei Jahren für 1,5 Milliarden USD von dem brasilianischen Lebensmittelkonzern Marfrig erworben.

Die Mitgliedsverbände sind gebeten worden, das IUL-Sekretariat (james.ritchie@iuf.org) über alle Gefährdungen für Arbeitsplätze und Einkommen im Zuge dieses Desinvestitionsprozesses zu informieren.

TABAK

jacqueline.baroncini@iuf.org

Philip Morris International

jacqueline.baroncini@iuf.org

Im Namen unseres US-Mitgliedsverbands FLOC hat das IUL-Sekretariat Vertreter von Philip Morris International (PMI) mit Sitz in Lausanne getroffen, um Wege zu erörtern, wie PMI zur Beilegung des Konflikts in den Vereinigten Staaten um gewerkschaftliche Vertretung und kollektive Rechte auf Tabakfarmen beitragen könnte.

British American Tobacco (BAT)

jacqueline.baroncini@iuf.org

Die Übernahme von Reynolds America durch BAT hat die seit langem anhaltenden Bemühungen gestärkt, BAT unmittelbar einzubinden, um den Beschäftigten amerikanischer Tabakfarmen den Zugang zu Rechten zu sichern.

Ein globaler Aufruf

jacqueline.baroncini@iuf.org

Auf dem ***27. IUL-Weltkongress*** im August/September 2017 werden wir uns um Unterstützung für eine Ausweitung dieses Kampfes unter IUL-Mitgliedern in der Landwirtschaft bemühen, die Beschäftigte im Tabakanbau vertreten. Unterstützung durch die Mitgliedsverbände in der Tabakherstellung und die breitere IUL-Mitgliedschaft wird für Fortschritte entscheidend sein.

TNK INFO

„TNK INFO" ist eine ausschließlich für IUL-Mitgliedsverbände und Leitungsorgane bestimmte Veröffentlichung. Für eine breitere Öffentlichkeit ist sie nicht zugänglich.

„TNK INFO" ist für Mitgliedsverbände unter „***TNK UPDATES***" auf der IUL-Website zugänglich. Das Passwort lautet ch1213.

Die Veröffentlichung bringt regelmäßig kurze Berichte über Tätigkeiten des IUL-Sekretariats im Zusammenhang mit den großen TNKs, die einen Schwerpunkt der Arbeit des Sekretariats bilden. Ausführlichere Informationen können bei dem/der für jedes Unternehmen bezeichneten IUL-Mitarbeiter/in angefordert werden.

Das Sekretariat hofft, dass diese Veröffentlichung dazu beiträgt, die Mitgliedsverbände über die für sie in diesem spezifischen Bereich durchgeführte Arbeit zu informieren, und sie unsere Fähigkeit verbessert, gewerkschaftliche Stärke in diesen Unternehmen aufzubauen.

Bemerkungen und Anregungen der Mitgliedsverbände hierzu sind willkommen. Sie sollten geschickt werden an iuf@iuf.org
Facebook:
http://www.facebook.com/IUFglobal
Twitter: https://twitter.com/IUFglobal
YouTube Channel:
http://www.youtube.com/user/IUFglobal