

RÄNKESCHMIEDE

Texte zur
internationalen ArbeiterInnenbewegung

Heiner Köhnen & Anne Scheidhauer

»Organising the Battlefield«

Arbeiterinnen in den Freihandelszonen
Sri Lankas

tie – Internationales Bildungswerk e.V.

No. 12

April 2002
5. Jahrgang
Offenbach

Heiner Köhnen ist Mitarbeiter vom tie Bildungswerk e.V.
(Transnationals Information Exchange) in Frankfurt.

Anne Scheidhauer ist Mitarbeiterin vom tie Bildungswerk e.V.
(Transnationals Information Exchange) in Frankfurt.

Herausgeber:

tie – Internationales Bildungswerk e.V.
Heidestraße 131
60385 Frankfurt
Telefon (069) 97 76 06 66
Fax (069) 97 76 06 69
E-Mail info@tie-germany.org
Internet www.tie-germany.org

2. Auflage, April 2005

RÄNKESCHMIEDE erscheint in unregelmäßiger Folge

Inhalt

Einleitung	4
Einführende Informationen über Sri Lanka	7
Der Kampf für Gewerkschaftsrechte in Sri Lanka	12
Ein Existenzlohn für die Arbeiterinnen in der Bekleidungsindustrie Sri Lankas	22
Organising the Battlefield Leben und Arbeiten in den Kriegsgebieten Sri Lankas	30
Die Arbeit von TIE-Asien	36
Glossar, Literatur, Informationen	39

Einleitung

Wesentliches Merkmal der weltweiten Umstrukturierung von Produktion und Erwerbsarbeit ist die Internationalisierung der Produktion und dabei insbesondere die Verlagerung arbeitsintensiver Produktion in Zulieferbetriebe in Entwicklungs- und Schwellenländer. Eine große Anzahl von Waren, die etwa im Einzelhandel verkauft werden, kommen inzwischen aus Ländern der so genannten Dritten Welt. Der Prozess der weltweiten Arbeitsplatzverlagerung wird ferner von einer zunehmenden Informalisierung der Beschäftigungsverhältnisse begleitet. So gibt die *International Labour Organisation* (ILO) die Zahl der weltweit in der Schuh-, Textil- und Bekleidungsindustrie formell Beschäftigten mit ca. 23,6 Millionen, der dort informell Beschäftigten mit ca. 120 bis 230 Millionen an.

Bei der internationalen Beschaffung steht für die Unternehmen der wirtschaftliche Gewinn im Vordergrund. Die Liberalisierung des Welthandels, vorangetrieben durch die Politik internationaler Institutionen wie Weltbank, IWF und GATT/WTO und deren Forderung nach Strukturanpassung, führte in den letzten zwanzig Jahren dazu, dass soziale und ökologische Standards im globalen Wettbewerb um die billigste Produktion auf der Strecke blieben. Da die Anziehung von Auslandskapital weiterhin als wesentliche Voraussetzung für 'Fortschritt und Entwicklung' gilt, setzen Entwicklungsländer nach wie vor auf Sonderkonditionen für Unternehmen (Subventionen, Beseitigung wirt-

schaftspolitischer Regulierungen etc.) und niedrige Arbeitslöhne als komparative Kostenvorteile. Mit dem Argument des Wettbewerbsvorteils haben Regierungen der betroffenen Länder weltweit die Arbeits- und Sozialstandards gesenkt und halten sie niedrig, um Exportkosten zu minimieren und auf diese Weise im internationalen Konkurrenzkampf mithalten zu können.¹ Dieser Prozess bringt auf der anderen Seite mit sich, dass die Transnationalen Konzerne, die diese Staaten so erfolgreich gegeneinander ausspielen, einen immer weiter gehenden Einfluss über Löhne und Arbeitsbedingungen sowie insgesamt über die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung der betroffenen Staaten erlangen.

Die fortschreitende Globalisierung und Liberalisierung des Welthandels hat deshalb für die Mehrheit der Beschäftigten weltweit alles andere als Wohlstand gebracht. Sie führte insbesondere in den Betrieben der Dritten Welt, die für den Export produzieren, seit den siebziger Jahren zu einer deutlichen Senkung der Löhne und Verschlechterung der Arbeits- und Lebensbedingungen sowie insgesamt zu einem Abbau demokratischer Rechte. Arbeits-, sozial- und tarifrechtliche Bestimmungen wurden in den Betrieben des Südens vielfach außer Kraft gesetzt. Die ILO schätzte die Zahl der arbeitenden Kinder 1996 auf 250 Millionen. Die Vereinigungsfreiheit, das Streikrecht und der Schutz von GewerkschaftsaktivistInnen werden in Ländern

1) Zwischen 1991 und 1994 hat die UNCTAD weltweit 373 Fälle gezählt, in denen nationale Bestimmungen über ausländische Investitionen verändert wurden. Nur in fünf Fällen liefen diese Änderungen auf eine stärkere Kontrolle von Transnationalen Konzernen hinaus.

wie Kolumbien, Thailand, Indonesien und China nur eingeschränkt oder gar nicht gewährleistet. Wie die jährlichen Dokumentationen des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften (IBFG) zeigen, ist für gewerkschaftliche AktivistInnen die Gefahr, verhaftet, gefoltert oder gar getötet zu werden, in den letzten Jahren weltweit erheblich gestiegen.

Freihandelszonen

Freie bzw. Export-Produktionszonen (FPZ bzw. EPZ), auch Freihandelszonen (FTZ) genannt, in denen viele Konsumgüter des Einzelhandels wie Bekleidung und Elektronik hergestellt werden, haben hinsichtlich der Durchsetzung der genannten Politik eine besondere Bedeutung. Sie erleben seit den siebziger Jahren einen regelrechten Boom und sind inzwischen von einer Besonderheit zur Massenerscheinung geworden. Heute gibt es in rund 70 Entwicklungs- und Schwellenländern, zum größten Teil in Asien, insgesamt mehr als 2 000 solcher Zonen, deren Gesamtbeschäftigtenzahl einschließlich der chinesischen Sonderwirtschaftszonen auf 70 bis 100 Millionen geschätzt wird. Die Entwicklung dieser Freihandelszonen gab Transnationalen Konzernen die Möglichkeit, die Arbeitsreserven in der Dritten Welt auszubeuten, ohne sich um nationale Arbeits- oder Umweltgesetze, Steuern oder Zollabgaben kümmern zu müssen. Kennzeichen dieser Zonen ist die Privilegierung von Exportunternehmen durch:

- Steuererleichterungen bis hin zur Steuerbefreiung
- Bereitstellung und Subventionierung der Infrastruktur (Wasser, Strom, Elektrizität, Gebäude, Lagerkapazitäten etc.)
- freien Gewinntransfer
- Verzicht auf Ex- und Import-Zölle sowie
- Außerkraftsetzung und/oder äußerst nachlässige Überwachung im Lande geltender arbeitsrechtlicher Bestimmungen

Die große Mehrheit der Beschäftigten stellen junge Frauen, unverheiratet und ohne Kinder, die überwiegend aus ländlichen Regionen stammen und ihre Familien zu unterstützen versuchen. Ihr Anteil wird in den Zonen insgesamt auf 70 bis 90 % geschätzt. Die Löhne der Frauen betragen durchschnittlich 50 bis 70 % der Löhne ihrer männlichen Kollegen. Die Unternehmen gehen davon aus, dass die Frauen 'keinen Ärger machen' und nicht wagen, ihre Rechte einzufordern.

Die Arbeitsbedingungen in den Betrieben sind zumeist katastrophal. Verstöße gegen geltendes nationales Arbeitsrecht sowie die Verletzung von ILO-Konventionen sind an der Tagesordnung. Häufig werden die Arbeiterinnen körperlich und psychisch bedroht. Sie werden gezwungen, Überstunden zu machen, arbeiten 60 Stunden (und mehr) an sechs bis sieben Tagen pro Woche, um die extrem hohen Produktionsvorgaben zu erreichen. Ihre Löhne sind äußerst niedrige und liegen häufig unter nationalen Mindestlohnbestimmungen und/oder unter der von der Weltbank festgelegten Armutsgrenze von 1 US-\$ (1,10 €) am Tag. Sozialleistungen und Überstundenzuschläge gibt es meist nicht. Für 'Vergehen' wie Krankheit, Zu-Spät-Kommen, Ablehnung von Überstunden oder Nicht-Erreichen der Produktionsziele werden die ArbeiterInnen mit hohen Strafen belegt. Frauen werden bei der Einstellung oft zu Schwangerschaftstests gezwungen und sind als Beschäftigte häufig sexuellen Übergriffen ausgesetzt. Dem Arbeits- und Gesundheitsschutz (Verhinderung von Stäuben, Bereitstellung von Feuerlöschern und Notausgängen, regelmäßige Wartung von Maschinen, Arbeitsschutzeinrichtungen etc.) wird von den Unternehmen kaum Aufmerksamkeit geschenkt. Die meisten Beschäftigten kündigen deshalb nach wenigen Jahren, da sie von der Arbeit völlig erschöpft sind. Sie verlassen die Betriebe ohne Qualifikation.

In der Regel gibt es in den Freihandelszonen faktisch weder Vereinigungsfreiheit noch das Recht auf Organisierung. Realität ist vielmehr

die Behinderung oder gar Bekämpfung gewerkschaftlicher Aktivitäten. Beschäftigte, deren Teilnahme an Gewerkschaftsaktionen bekannt wird, werden ungerechtfertigt entlassen oder sogar verhaftet. Darüber hinaus kursieren 'schwarze Listen' mit den Namen von solchen Personen, welche faktisch ein Stellenverbot bedeuten. Auch in dieser Hinsicht werden die nationale Arbeitsgesetze in vielen Zonen nicht beachtet. Die lokalen Arbeitsbehörden sind oft zu schwach oder zu korrupt, um Beschäftigte zu schützen oder das geltende Arbeitsrecht durchzusetzen.

Die vorliegende Broschüre will am Beispiel Sri Lankas über die Realität der Arbeits- und Lebensbedingungen in Freihandelszonen informieren. Daher folgen hier zunächst einige grundlegende Informationen über Sri Lanka sowie eine grobe Skizze der angesprochenen Bedingungen in den sri-lankischen Freihandelszonen.

Für die Veränderung der dortigen Verhältnisse scheinen uns zwei zentrale Ansätze besonders erfolgversprechend: die Organisierung der Beschäftigten zum einen sowie die Forderung nach einem Existenzlohn zum anderen. Beide Ansätze bilden den roten Faden, der sich durch die anschließenden Beiträge zieht; sie werden darin in unterschiedlichen Kontexten aufgegriffen und entwickelt.

Der erste Beitrag schildert die Schwierigkeiten, mit denen sich die Arbeiterinnen in Sri Lankas FTZ konfrontiert sehen, wenn sie die Umsetzung der auf dem Papier bestehenden Gewerkschaftsrechte durchzusetzen versuchen. An mehreren konkreten Beispielen wird der aktuell in einer entscheidenden Phase befindliche Kampf um die Anerkennung einzelbetrieblicher Vertretungen der im Januar 2000 gegründeten

Gewerkschaft *Free Trade Zone Workers Union* (FTZWU) aufgezeigt.

Der zweite Beitrag befasst sich mit den schlechten Lebensbedingungen der Arbeiterinnen in der sri-lankischen Bekleidungsindustrie, welche in einem Teufelskreis gefangen sind, für den vor allem die niedrigen Löhne verantwortlich sind sowie die daraus resultierende Notwendigkeit, massiv Überstunden zu machen, um überleben zu können. Um diesen Teufelskreis zu durchbrechen, wird die Forderung nach einem Existenzlohn für die betroffenen Arbeiterinnen begründet und entwickelt.

Um die besondere Lage in den sri-lankischen Kriegsgebieten geht es im dritten Beitrag. Dort ist es für die Unternehmen auf Grund der besonderen Gefährdungssituation noch leichter als im Rest des Landes, die Arbeiterinnen auszubeuten und ruhig zu halten, da hier sowohl die Alternativen für die Arbeiterinnen als auch die Kontrollen der Einhaltung der Arbeitsgesetze noch dünner gesät sind als in den anderen Provinzen.

Im vierten Beitrag wird die Arbeit von TIE-Asien vorgestellt. Als Teil des internationalen Netzwerkes von TIE wurde TIE-Asien 1992 in Bangkok/Thailand gegründet. Die Arbeit des Büros beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit der Textilindustrie und ihr verwandten Branchen in den Freihandelszonen von Sri Lanka, Bangladesch, Indonesien und Thailand sowie zunehmend auch Vietnam und Laos. Wesentlicher Schwerpunkt der Arbeit von TIE-Asien in Sri Lanka ist die Unterstützung der Bildung und Weiterentwicklung demokratischer und unabhängiger Gewerkschaften und ArbeiterInnenorganisationen.

Heiner Köhnen & Anne Scheidhauer

Einführende Informationen über Sri Lanka

Allgemein

Staatsform

- Democratic Socialist Republic of Sri Lanka
- früher Ceylon, unabhängig seit 1948
- 25 Bezirke in neun Provinzen

Bevölkerung: 19 Mio., davon 74 % Singhalesen und 18 % Tamilen

Religion: 69 % Buddhisten, 15 % Hindus, je 8 % Christen und Muslims

Offizielle Landessprache: Sinhala (Singhalesisch)

Arbeitskraft gesamt: ca. 6,2 Mio.

Arbeitslosenrate: ca. 10 %

Verteilung der Beschäftigten

Landwirtschaft:	21 %
Industrie:	19 %
Dienstleistung:	60 %

Lebensbedingungen allgemein

- 29 % der Bevölkerung verdienen weniger als 1 US-\$ (1,10 €) pro Tag (entspricht der Armutdefinition der Weltbank)
- 56 % der Haushalte haben keinen Strom
- 28 % der Haushalte verfügen nicht über sicheres Trinkwasser
- 24 % der Haushalte haben keine adäquaten sanitären Einrichtungen
- 14 % der Kinder sind nicht gegen die wichtigsten Krankheiten geimpft
- 16 % der Kinder sind ohne medizinische Versorgung auf die Welt gekommen

Regierung

1977 – 1994: *United National Party* (UNP) an der Regierung

1994 – 2001: *People's Alliance* (PA) an der Regierung

Oktober 2001: Parlamentsauflösung durch Präsidentin Chandrika Kumaratunga (PA)

5. Dezember 2001: Neuwahlen: UNP-Regierung

Krieg

Die Ostprovinz und die Nordprovinz Sri Lankas sind mehrheitlich tamilisch. Tamilische Separationsbestrebungen haben seit 1983 bewaffnete Konflikte vor allem in diesen beiden Provinzen zur Folge. Dort stehen sich die Truppen der Zentralregierung und separatistische Tamilengruppen gegenüber, insbesondere die Befreiungstiger *Liberation Tigers of Tamil Eelam* (LTTE; Eelam ist eine traditionell tamilische Region, die etwa der Nordprovinz entspricht).

Gesetze

Arbeitsrecht

Sri Lanka hat folgende ILO-Konventionen ratifiziert:

- Nr. 29 – Abschaffung von Zwangsarbeit (1930)
- Nr. 87 – Vereinigungsfreiheit und Schutz des Rechts auf Organisierung (1948)

Kriminalisierung von Arbeitskämpfen durch das Kriegsrecht

Das Beispiel Venture International

Venture International ist ein Bekleidungsproduzierendes, exportorientiertes deutsch-koreanisches Unternehmen in Kotmale mitten in einer Teeanbaugegend in der Zentralprovinz Sri Lankas. Fast ein Jahrzehnt lang haben in der Fabrik singhalesische und tamilische Arbeiterinnen ausgesprochen freundschaftlich zusammen gearbeitet. Das Unternehmen erfreut sich der Zustimmung und Unterstützung des sri-lankischen BOI und produziert für viele bekannte Marken. In der Fabrik sind 1 800 ArbeiterInnen beschäftigt.

Das Management behält seit vielen Jahren 500 LKR von jedem Monatslohn als „Zwangssparbetrag“ ein. Irgendwann fanden die Arbeiterinnen jedoch heraus, dass die angeblichen Sparkonten bei keiner Bank existierten.

Im August 2000 erließ die Regierung im Rahmen der Notstandsregelungen eine Anweisung an die Unternehmen, den Arbeiterinnen monatlich zusätzlich zu ihrem Lohn 400 LKR zu zahlen, um die massive Steigerung der Lebenshaltungskosten durch die mit dem Bürgerkrieg verbundenen Umstände (vgl. Beitrag zum Existenzlohn) ein wenig abzumildern. Die Arbeiterinnen von Venture erhielten keine entsprechenden Zahlungen.

Der von den Arbeiterinnen gewählte Betriebsrat führte mit dem Management Verhandlungen über beide Themen und erhielt die Antwort, das Geld werde am 29. August gezahlt werden, andernfalls könnten sie streiken. Als am 30. August bekannt wurde, dass die Zahlungen nicht geleistet würden, kehrten die Arbeiterinnen nach dem Mittagessen nicht zur Arbeit zurück. Daraufhin schloss das Management die Fabrik, forderte die Arbeiterinnen in einer Verwirrungstaktik aber nicht – wie üblich – brieflich,

- Nr. 98 – Recht auf Organisierung und kollektive Verhandlungen (1949)
- Nr. 100 – Gleichheit des Entgelts (1951)
- Nr. 111 – Beseitigung der Diskriminierung (1958)
- Nr. 138 & 182 – Effektive Abschaffung der Kinderarbeit

Die grundlegenden Gewerkschaftsrechte (Recht auf gewerkschaftliche Organisierung und kollektive Tarifverhandlungen) sind darüber hinaus sowohl in der sri-lankischen Verfassung als auch im sri-lankischen Arbeitsrecht verankert.

Eine Ergänzung zum geltenden „*Industrial Disputes Act*“ besagt außerdem, dass eine Gewerkschaft, die über mindestens 40 % Mitglieder in einer Fabrik verfügt, vom Management anerkannt und als Verhandlungspartnerin akzeptiert werden muss.

Für Konfliktfälle hinsichtlich der Einhaltung der Arbeitsgesetze sind die Arbeitsschiedsstelle *Commissioner of Labour* und das Arbeitsministerium sowie innerhalb der FTZ außerdem das *Board of Investment* (BOI) zuständig.

Kriegsrecht

Aufgrund des anhaltenden Krieges gewinnen monatlich aktualisierte einschränkende Regelungen immer mehr an Bedeutung. Einen besonders massiven Einschnitt für die industriellen Verhältnisse bedeutete die am 3. Mai 2000 vorgenommene Ausdehnung der „Notstandsregelungen“ der „Verordnung zur öffentlichen Sicherheit“ („*Public Security Ordinance*“). Seit diesem Zeitpunkt waren „alle Aktivitäten“ verboten, die „dazu angetan sind, Terrorismus zu ermutigen und die normalen Aktivitäten der Bevölkerung zu stören“, darunter alle Demonstrationen, Proteste, Streiks und zum Teil auch öffentliche Versammlungen.

Unter der „*Essential Services Order*“ kann jedwede Industrie als lebensnotwendige Schlüsselindustrie eingestuft werden, was es den Unternehmen besonders leicht macht, sich als beson-

ders schutzwürdig zu präsentieren, wenn nur die im Verlautbarungstext der Regierung genannten Kriterien für „wesentliche Dienste“ weit genug auslegt werden, welche „jeden Dienst“ beinhalten, „der nützlich für die Öffentlichkeit oder wesentlich für die nationale Sicherheit oder die Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung oder das Leben der Gemeinschaft ist“. In diesen Unternehmen ist dann das bestehende Arbeitsrecht explizit außer Kraft gesetzt, inklusive des Organisations- und des Streikrechts.

Die Notstandsregelungen gelten aktuell zwar nicht mehr, werden aber inzwischen durch Regelungen des verstärkt angewandten „*Prevention of Terrorism Act*“ ersetzt, die das Gleiche bewirken.

Die Freihandelszonen (FTZ)

Sri Lanka war das erste Land in Südasien, das Importbeschränkungen und Schutzzölle aufhob und damit die Verwandlung in eine exportorientierte Ökonomie vollzog. Unter Präsident Jayawardena wurde 1977 der Schutz der einheimischen Industrien zu Gunsten eines Schutzes ausländischer Investoren aufgegeben. Die erste Freihandelszone wurde 1978 in Katunayake (im Norden von Colombo) eingerichtet; es folgten mit Biyagama (im Südosten von Colombo) und Kogalla (120 km südlich von Colombo) zwei weitere. Diese drei sind mit insgesamt über 100 000 Beschäftigten bis heute die größten FTZ Sri Lankas, die sich auch durch ihre günstige Verkehrslage (alle drei in Hafennähe, die ersten beiden in Flughafennähe) und bessere Infrastruktur von den anderen abheben. Inzwischen hat Sri Lanka insgesamt 13 Freihandelszonen. Darüber hinaus wurde 1992 das ganze Land zur FTZ erklärt, so dass die Konzessionen und Steuervergünstigungen für die Unternehmen auch außerhalb der abgegrenzten FTZ im ganzen Lande gelten. Der Unterschied zwischen ‘eigentlichen’ FTZ und dem Rest des Landes besteht seitdem hauptsächlich darin, dass erstere von Zäunen umgeben und von Sicherheitspersonal bewacht sind, die für einen nur sehr se-

sondern per Lautsprecher dazu auf, wieder zur Arbeit zu erscheinen.

Der Betriebsrat überzeugte aber die Arbeiterinnen davon, wieder zur Arbeit zu gehen, und versprach ihnen, neue Verhandlungen mit dem Management zu führen. Noch bevor sie dies tun konnten, am 5. September, wurden allerdings alle 24 Betriebsratsmitglieder zum Chef des Unternehmens beordert und bekamen dort Entlassungsschreiben in die Hand gedrückt. Als die Arbeiterinnen, die für die erste Schicht in die Fabrik gekommen waren, dies erfuhren, legten sie die Arbeit sofort wieder nieder. Die Schlichtungsstelle beim *Commissioner of Labour* intervenierte erfolglos.

Das Management äußerte sich schriftlich dahingehend, es habe die Entlassungen entsprechend der Rechtsprechung der *Essential Services Order* der Notstandsverordnung vorgenommen. Es bediente sich also der nämlichen gesetzlichen Regelungen, um die Arbeiterinnen loszuwerden, denen nachzukommen es im Hinblick auf die Zahlung der 400 LKR sich geweigert hatte.

Das Management forderte die Arbeiterinnen – wieder auf diversen unüblichen Wegen – auf, wieder zur Arbeit zu erscheinen. Als diese kamen, fand eine diskriminierende Auslese statt: Manche Arbeiterinnen wurden gar nicht erst in die Fabrik hineingelassen; andere durften hinein, wurden aber nach ein oder zwei Tagen wieder weggeschickt; noch andere wurden durch Übergriffe aus der Fabrik getrieben. Die entlassenen sowie die in der Fabrik verbliebenen Arbeiterinnen haben sich der ITGWU angeschlossen, um sich gegen die Schikanen durch die Fabrikleitung zu wehren.

Die Situation bei Venture International ist exemplarisch für den Versuch der Unternehmen, die *Essential Services Order* und ähnliche kriegsrechtliche Regelungen dafür zu missbrauchen, den Protest bzw. jegliche Aktivität der Arbeiterinnen zu unterbinden und zu kriminalisieren.

lektiven Zugang sorgen (so haben bspw. Arbeitsinspektoren keinen Zutritt, s.u.).

Arbeitsbedingungen

75 bis 80 Prozent der Arbeiterinnen in den FTZ sind alleinstehende, durchschnittlich zwischen 20 und 29 Jahre alte Frauen, die ihre Dörfer in den ländlichen Gegenden verlassen haben, um in den Freihandelszonen zu arbeiten; die meisten unterstützen mit dem Lohn ihre Familien. Die Frauen werden von den Unternehmen in den FTZ als flexible, leicht manipulierbare Arbeitskräfte geschätzt, die kaum je ihre Rechte einfordern. Diese Frauen haben einen sehr niedrigen gesellschaftlichen Status, wie zum Beispiel an Heiratsanzeigen in den Zeitungen zu sehen ist, wo es oft heißt: „Keine Fabrikarbeiterinnen!“

Auch außerhalb der FTZ finden Arbeiterinnen schlechte Arbeitsbedingungen vor. Die Löhne sind oft noch niedriger. Immerhin ist es dort aber einfacher, Gewerkschaften zu bilden, da die Kontrolle der gesamten Lebensumstände der Arbeiterinnen durch die Unternehmen nicht ganz so schrankenlos ist wie in den FTZ, wo die Arbeiterinnen innerhalb der umzäunten Areale leben, die von Militärs und Sicherheitskräften patrouilliert und abgeriegelt werden, um die Politik des Zutrittsverbots für unerwünschte und unbefugte ‘Elemente’ (Presse, Gewerkschaften, NGO-VertreterInnen, Arbeitsinspektoren) abzusichern. Innerhalb der FTZ fällt es den Unternehmen unter diesen Bedingungen leicht, Ansätze der Organisierung im Keim zu ersticken. Auch Fälle brutaler Unterdrückung und Gewaltanwendung gegen streikende oder demonstrierende Beschäftigte bleiben wegen der fehlenden Kontrolle häufig folgenlos. Außerhalb der Zonen sind die Bedingungen in dieser Hinsicht zwar nicht als gut, aber doch als vergleichsweise besser zu bezeichnen.

Wie in FTZ anderer Regionen auch, sind die Arbeitsbedingungen in den Freihandelszonen Sri Lankas durch folgende Zustände gekennzeichnet:

- lange Arbeitstage, um unrealistisch hoch gesteckte Produktionsziele zu erreichen
- Zwangsüberstunden (deutlich jenseits der Arbeitsgesetzgebung)
- Verweigerung gesetzlich vorgeschriebener Rechte, unter anderem im Hinblick auf freie Tage oder Urlaub
- exzessive Bestrafungspolitik bei ‘Vergehen’ wie Zu-Spät-Kommen, Krankheit, Verfehlen der Produktionsziele, Ablehnung von Überstunden (Bonus- und Bußzahlungen bilden ein so komplexes System, dass die Arbeiterinnen oft vorab gar nicht wissen, mit welchem Monatslohn sie eigentlich rechnen können)
- Unterdrückung des Rechts auf Organisierung, Gewerkschaftsbildung und kollektive Tarifverhandlungen
- unzureichende oder nicht vorhandene Vorkehrungen hinsichtlich Gesundheit und Arbeitssicherheit
- häufig sexuelle Übergriffe und unmenschliche Restriktionen (z.B. ein Zeitlimit für Toilettengänge)
- fehlende öffentliche Verkehrsmittel, vor allem nach Spätschichten

Das BOI nimmt die Aufgabe, die Einhaltung des Arbeitsrechts in den FTZ zu gewährleisten, nicht besonders ernst und sucht dieses in mancher Hinsicht sogar zu umgehen, um es zu Gunsten der Unternehmen ‘flexibler’ zu gestalten.

Lebensbedingungen

Die Bedingungen, die in den Freihandelszonen außerhalb der Fabriken herrschen, sind nicht besser. Es fehlt an adäquater Infrastruktur und adäquaten Wohnungen. Die Verfügbarkeit von öffentlichen Verkehrsmitteln und die Gesundheitsversorgung können nur als armselig bezeichnet werden. Auch hier sind sexuelle Übergriffe ein Thema. Die Arbeiterinnen leben in Wohnheimen in einzelnen überfüllten Räumen, wo sich häufig zehn bis zwölf Frauen eine Fläche von drei mal vier Metern teilen, auf der sie auch noch kochen müssen. Oft gibt es keinen

Strom, und frisches Wasser ist knapp. Belüftung und Sanitäranlagen sind in der Regel nicht ausreichend. Außerhalb der FTZ sind die Lebensumstände insgesamt besser, da die Arbeiterinnen meist weiterhin in der Dorfgemeinschaft leben.

Die Arbeiterinnen geben ihre Löhne für das Überlebensnotwendige aus: Nahrung, Unterkunft, Fahrt zur Arbeit; kleine Beträge werden an die Familien geschickt. Manchmal sparen die

Frauen über Jahre hinweg für Heirat bzw. Mitgift. Das Lohnniveau basiert auf dem Mindestlohnkonzept und bewegt sich zwischen € 1,15 und € 1,65 pro Tag: Die Weltbank definiert ein Einkommen von 1 US-\$ (1,10 €) pro Tag als extreme Armut. Die Menschen arbeiten also für Armutslöhne.

Anne Scheidhauer & Heiner Köhnen

Der Kampf für Gewerkschaftsrechte in Sri Lanka

Der Kampf um das Recht der ArbeiterInnen auf Vereinigungsfreiheit und gewerkschaftliche Organisation in den Freihandelszonen von Sri Lanka befindet sich gerade an einem kritischen Punkt. Eine große gemeinsame Anstrengung ist nun national und international notwendig, wenn wir erreichen wollen, dass die ArbeiterInnen Gewerkschaften ihrer Wahl bilden dürfen, die auch anerkannt werden. Ohne eine solche Anstrengung wird die Chance, diese Rechte in die Realität umzusetzen, auf lange Sicht vertan sein.

In Sri Lanka besteht eigentlich das Recht, Gewerkschaften zu bilden, sich zu organisieren und kollektive Tarifverhandlungen zu führen. Diese Rechte sind in der sri-lankischen Verfassung und im Arbeitsrecht verankert; außerdem hat Sri Lanka die einschlägigen ILO-Konventionen Nr. 87 und 98 ratifiziert. Tatsächlich wird aber verhindert, dass diese Rechte auch ausgeübt werden können. Vor den Präsidentschaftswahlen im Dezember 1999 wurde eine Ergänzung zum *Industrial Disputes Act* verabschiedet, welche festlegt, dass Gewerkschaften in Produktionsstätten, in denen mindestens 40 % der ArbeiterInnen ihre Mitglieder sind, als Tarifpartner anerkannt werden müssen. Die Realität sieht allerdings anders aus. Wir hatten im September 2001 mit einem Aufruf darauf hingewiesen, dass dieses Recht bisher keine praktische Anwendung gefunden hat. Seitdem sind viele Briefe bei der Regierung, der ILO und den betreffenden Unternehmen eingegangen. Nach langem Schweigen hat das Arbeitsministerium nun begonnen, in den Fabriken die Abstimmungen zu veranstalten, welche gesetzlich vorgeschrieben sind, um feststellen zu können,

ob die Gewerkschaft über die 40% Mitglieder verfügt, die erforderlich sind, damit sie als Partner in kollektiven Verhandlungen anerkannt wird.

Wenn die bestehende Arbeitsgesetzgebung auch angewandt würde, würde das für die ArbeiterInnen einige Freiheit bedeuten. Dass das bisher nicht der Fall ist, bedeutet eine Verletzung der Menschenrechte der ArbeiterInnen.

Dass es für die Unternehmen so einfach ist, die ArbeiterInnen in Sri Lanka zu unterdrücken und auszubeuten, liegt vor allem in folgenden Umständen begründet:

- in der mangelnden Beachtung der Arbeitsgesetze und der Grundrechte;
- in Einschüchterungsmaßnahmen und Gewalt gegen ArbeiterInnen, die versuchen, sich gewerkschaftlich zu organisieren; sowie
- in durch den Bürgerkrieg legitimierten „Notstandsgesetzen“, die gegen die ArbeiterInnen eingesetzt werden.

Da die Gerichtsbarkeit auf Grund des anhaltenden Krieges faktisch zusammengebrochen ist, können sich die ArbeiterInnen gegen diese Ungerechtigkeiten auf dem juristischen Wege praktisch nicht wehren. Darüber hinaus verbieten die Notstandsgesetze „alle Aktivitäten“, die „dazu angetan sind, Terrorismus zu ermutigen und die normalen Aktivitäten der Bevölkerung zu stören.“ Zu diesen Aktivitäten werden Demonstrationen, Streiks, zum Teil aber auch öffentliche Versammlungen überhaupt gerechnet.

Geplante 'Reform' der Arbeitsgesetzgebung

Als im Dezember 2001 nach sieben Jahren PA-Regierung erneut die UNP an die Macht kam, begannen Unternehmen und Investoren sofort, Druck auf die neue Regierung auszuüben: Sie soll nun arbeitsrechtliche 'Reformen' umsetzen, die aus der Feder der PA-Regierung stammen, denen aber die Zustimmung des Parlaments noch fehlt. Die *Sunday Times* vom 23. Dezember zitiert den Vorsitzenden des Unternehmerverbandes *Employers Federation of Ceylon*: „Der EFC drängt auf Gesetzesänderungen vor allem im Bereich industrieller Beziehungen: Die Bedingungen von Beschäftigung und Entlassung sollten so geregelt sein, dass sie den Unternehmen mehr Flexibilität erlauben.“ Er stellte fest, die Arbeitsgesetze seien zu rigide und damit nicht dazu angetan, private Investitionen anzulocken, die mehr Beschäftigung schaffen würden.

So sei es dringend notwendig, die Anzahl der Überstunden zu erhöhen, die Frauen in der Bekleidungsindustrie erlaubt ist (für Männer gibt es keine entsprechenden Regelungen) und die momentan bei 50 im Jahr liege – was falsch ist, diese Zahl liegt momentan in Wirklichkeit bei 100. Weiter sagt der EFC-Vorsitzende: „Arbeitgeber müssen den Beschäftigten mehr Überstunden anbieten können, um Lieferfristen einzuhalten; außerdem möchten die Beschäftigten gerne mehr arbeiten und verdienen. Im Moment sie die Behörden noch blind für die Praxis, daher müssen die Gesetze dahingehend geändert werden, dass sie der Gesetzgebung in den Käuferländern entgegenkommen“, und: „Die USA, der größte Markt für Bekleidung, erlaubt den Arbeiterinnen 80 Überstunden im Monat.“ Die *Ceylon Chamber of Commerce* hat die Regierung bereits schriftlich zu Ähnlichem aufgefordert, und zwar unter dem Titel: „Eine Vision für Sri Lanka 2020 aus der Perspektive des Privaten Sektors“. Ein Vorschlag einiger Unternehmen und Gewerkschaften lautete beispielsweise,

Überstunden sollten in einem 'vernünftigen' Rahmen erlaubt sein, wobei weder eine Größenordnung angegeben noch eine Definition von 'vernünftig' gegeben wurde. Schließlich haben die Unternehmen vor kurzem gefordert, 60 freiwillige Überstunden pro Monat zuzulassen. Es ist davon auszugehen, dass diese Forderung in der nächsten Fassung der gesetzlichen Überstundenregelung berücksichtigt werden wird.

Der neue Arbeitsminister hat sich mit einigen großen Gewerkschaften, darunter auch mit der FTZWU, getroffen sowie ein Treffen des *National Labour Advisory Council* (NLAC) angesetzt. Die *Joint Trade Unions Organization to Protect Existing Labour Laws*, an welcher 30 Gewerkschaften beteiligt sind, hat sich im Dezember 2001 getroffen und beschlossen, die von der FTZWU angeführte Kampagne gegen die 'Reform' des Arbeitsrechts fortzuführen.

Gründung und Unterdrückung der Free Trade Zone Workers Union

Das Recht zur Bildung von Vereinigungen, auf Organisierung und kollektive Tarifverhandlungen besteht also auf dem Papier, aber nicht in der Wirklichkeit. Wenn Gewerkschaften gegründet werden, weigern sich die Unternehmen einfach, diese anzuerkennen. Vor diesem Hintergrund kämpfen die Arbeiterinnen für ihr Recht, sich zu organisieren und unabhängige, demokratische Gewerkschaften zu bilden, für die Implementation der Arbeitsrechte und für eine Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen.

Die *Free Trade Zone Workers Union* (FTZWU) wurde im Januar 2000 gegründet. Sie deckt alle drei FTZ ab und hat ihre Anerkennung erreicht, was ihren betrieblichen Zweigen (branches) allerdings bisher nicht gelungen ist. Diese Situation ist überall in den Freihandelszonen dieselbe: Die Anerkennung der im Betrieb agierenden Gewerkschaft ist notwendig, damit diese Tarif-

verhandlungen führen sowie Forderungen und Beschwerden vorbringen kann.

So genannte 'Betriebsräte'

Während einer langen Periode, in der die *United National Party* an der Regierung war (1977 bis 1994), wurde das Recht, Gewerkschaften zu bilden, in den Freihandelszonen unterdrückt. Stattdessen nominierten die Arbeitgeber Arbeiterinnen für einen 'Beschäftigtenrat' (*Employees Council*). 1994 machte die *People's Alliance* das Wahlversprechen, sie werde Gewerkschaften in den Freihandelszonen zulassen. Nachdem sie die Wahl gewonnen hatte, gab sie jedoch dem Druck von ausländischen Investoren nach und schlug stattdessen die Bildung von so genannten 'Betriebsräten' (*Workers Councils*) vor. Diese wurden in geheimer Wahl von den Arbeiterinnen gewählt und konnten in Einzelfällen auch einiges bewirken. Allerdings repräsentierten sie keine konsequente Realisierung des Rechts auf Gewerkschaftsbildung, sondern agierten nur innerhalb der Fabrikgrenzen. Außerdem waren die 'Betriebsrätinnen' ihren Wählerinnen keine Rechenschaft schuldig. Es gab auch Unregelmäßigkeiten bei den Wahlen sowie Bestechungen von 'Betriebsrätinnen'.

Nach dem Regierungsantritt der PA wurde im Arbeitsministerium eine Vorlage für eine *Workers Charter* vorbereitet, die ein konsequentes Recht auf Gewerkschaftsbildung und schrittweise Verbesserungen der Arbeiterinnenrechte vorsah. Am Tag, bevor er die Vorlage im Parlament präsentieren konnte, wurde der Arbeitsminister auf Drängen ausländischer Investoren abgesetzt.

Obwohl sie wussten, dass die *Workers Councils* keine Alternative zu Gewerkschaften sein können, sahen die Arbeiterinnen diese doch als Chance im Hinblick auf die Organisierung und die Lösung von Problemen sowie vor allem als Instrument für die spätere Bildung von Gewerk-

schaften. Damit einzelne 'Betriebsräte' etwas bewirken können, müssen sie sich allerdings kollektiv abstimmen. Im Juni 1996 wurde die *Joint Association of Workers and Workers Councils of the Free Trade Zones of Sri Lanka* gegründet, deren Arbeit im Januar 2000 in die Gründung der FTZWU mündete.

Im Dezember 1999 stellte die *Joint Association* allen PräsidentschaftskandidatInnen die Frage: „Werden sie das Recht der Arbeiterinnen auf die Formierung von Gewerkschaften in den Freihandelszonen gewährleisten, und wenn ja, wie werden sie es implementieren?“ Von allen außer der amtierenden PA-Präsidentin Kumaratunga und dem UNP-Kandidaten erhielt sie Antworten. Das BOI intervenierte und beschnitt die meisten positiven Funktionen der *Workers Councils*. Die *Joint Association* protestierte.

Die im Januar 2000 gegründete *Free Trade Zone Workers Union* ist demokratisch und unabhängig; Frauen stellen die Mehrheit im Exekutivkomitee sowie in der gesamten Mitgliedschaft. Die Existenz dieser neuen Gewerkschaft ist für die Arbeiterinnen in den Freihandelszonen eine aufregende Entwicklung. Die Gewerkschaft ist registriert, aber die wahre Herausforderung besteht darin, in den Fabriken der FTZ sowohl vom Management (auch dem ausländischen) als auch dem BOI anerkannt zu werden.

Es ist die Regel, dass den betrieblichen Vertretungen (*branches*) der FTZWU die Anerkennung durch die jeweilige Unternehmensleitung verweigert wird. Arbeiterinnen, die ihnen angehören, sind schon geschlagen und teilweise auch verhaftet worden, wenn der *branch* versucht hat, zu verhandeln und dem Management Beschwerden vorzutragen. Außerdem gab es Entlassungen, Übergriffe und Einschüchterungsversuche, und in zwei Fällen hat das Unternehmen auf die Bildung von FTZWU-Betriebsvertretungen mit der Schließung der Fabrik reagiert.

Mangelnde Anerkennung der gewerkschaftlichen Betriebsvertretungen

Seit ihrer Gründung hat die FTZWU elf *branches* gebildet, davon sechs in der Bekleidungsindustrie, von denen bisher nur einer auch vom Unternehmen anerkannt wird. Von den zehn noch nicht anerkannten Betriebsvertretungen sind vier bereits zerschlagen worden. Die Gewerkschaft versucht, die Anerkennung in Gerichtsverfahren zu erzwingen und mit Kampagnen voranzutreiben.

● Cosmos Macky Branch

Cosmos Macky ist eine der größten Fabriken in der FTZ Katunayake. Das Unternehmen ist ein sri-lankisch/koreanisches Joint Venture und produziert Sportbekleidung mit der Markenbezeichnung Cosmack für den Export.

Im Dezember 2000 streikten die Arbeiterinnen für gleiche Bonuszahlungen am Jahresende. Verhandlungen bei der Schlichtungsstelle *Commissioner of Labour* brachten eine Einigung, woraufhin die Arbeiterinnen wieder zur Arbeit erschienen. Das Management hielt allerdings die getroffene Vereinbarung nicht ein, worauf die Arbeiterinnen reagierten, indem sie weiß gekleidet zur Arbeit erschienen. Das Management zahlte den Bonus und schloss die Fabrik. Als diese nach sechs Tagen wieder öffnete, wurden 18 Arbeiterinnen, unter ihnen die Anführerinnen des vorangegangenen Streiks, nach Colombo versetzt. Die Arbeiterinnen gingen in Streik und verlangten, die Versetzungen zurückzunehmen, was das Management schließlich tat. Zu diesem Zeitpunkt wurde der *branch* gegründet.

Das Management fand heraus, dass eine Gewerkschaft gegründet worden war und beschuldigte diese, das Ziel zu verfolgen, ausländische Investoren aus dem Land zu vertreiben. Als die Gewerkschaft das Management im Januar 2001

auf dem offiziellen Wege von der Bildung der Betriebsgewerkschaft unterrichtete und zu ihrer Anerkennung aufforderte, weigerte sich dieses, den Einschreibebrief anzunehmen. Außerdem gab es plötzlich zwei neue Mitarbeiter, die Knüppel trugen und begannen, antigewerkschaftlichen Druck auszuüben: Gewerkschaftsmitglieder aufzufordern, nicht mit den Inhaberrinnen gewerkschaftlicher Positionen im Betrieb zu sprechen; neue Arbeiterinnen davor zu warnen, in die Gewerkschaft einzutreten usw.. Auf eine schriftliche Beschwerde der Sekretärin und des Präsidenten der Betriebsgewerkschaft reagierte das Unternehmen mit einer Drohung mit der Polizei, wobei es sich auf ein angebliches Gewerkschaftsverbot in den FTZ durch das BOI berief. Die Gewerkschaft hat dem BOI die entsprechende Korrespondenz mit dem Unternehmen vorgelegt, dabei auf die relevanten Gesetzestexte verwiesen und das BOI aufgefordert, seine Position darzulegen. Außerdem bat sie das Arbeitsministerium und das ILO-Büro in Colombo um Intervention im Sinne der sri-lankischen Gesetzeslage.

Das Management hat in der Zwischenzeit zwei Beschäftigte versetzt, die in der Betriebsvertretung eine zentrale Rolle gespielt haben, was Proteste nach sich zog, auf die das Management wiederum mit der Entlassung von 62 Arbeiterinnen reagierte, unter ihnen auch Funktionärinnen des *branch*. Dieser Versuch, die Gewerkschaft zu schwächen, zeitigte Erfolg: Die Arbeiterinnen sind zwar noch in der Gewerkschaft, halten aber aus Angst still.

Das BOI antwortete der Gewerkschaft schließlich, ihre Position sei eine andere als die des Cosmos-Macky-Managements. Die Gewerkschaft schickte dem Management eine Kopie des BOI-Schreibens und forderte es zur Korrektur der Zustände auf. Außerdem erinnerte sie den BOI-Vorsitzenden daran, uns über die Entwicklung der Aktivitäten des BOI hinsichtlich der Gewerkschaftsrechte zu informieren, wie es auf einem ILO-Workshop (s.u.) vereinbart worden war. Darauf hat das BOI bisher nicht geantwortet.

Die Gewerkschaft hat außerdem beim *Commissioner of Labour* Beschwerde wegen der Entlassung der 62 Arbeiterinnen eingereicht. Vertreter des Managements haben die Schiedsstelle davon unterrichtet, dass sie nicht bereit sind, die Entlassenen wieder einzustellen. Deshalb hat die Gewerkschaft eine Eingabe vor dem Arbeitsgericht in Negombo gemacht. Eine Anhörung war für November 2001 angesetzt gewesen, wurde dann aber verschoben. Die Repression gegen die Arbeiterinnen in der Fabrik hat ihren Höhepunkt erreicht. Die meisten längerfristig Beschäftigten haben resigniert, und die Betriebsvertretung ist deshalb inzwischen nicht mehr funktionsfähig.

● **Fine Lanka Branch**

Fine Lanka Luggage Ltd. produziert Charter Club & Metropolis-Labels für Federated Department Stores; Forecast Mendocino für Sears Roebuck; Protocol und Support Tech für J.C. Penny & Co.; High Sierra für High Sierra Sports Co. sowie Travel Gear, Atlantic, Jeep und Sports Plus für unterschiedliche Abnehmer.

Bei Fine Lanka wurden 858 Arbeiterinnen wegen der Gründung einer Gewerkschaft entlassen, und die Fabrik schloss im März 2000. Im Mai 2001 machte sie auf Betreiben lokaler PolitikerInnen wieder auf. Nun sind eine kleinere Anzahl nicht gewerkschaftlich organisierter Arbeiterinnen und 60 von der ursprünglichen, gewerkschaftlich organisierten Belegschaft dort beschäftigt, allerdings unter restriktiven Bedingungen: Rückzug aus dem laufenden Gerichtsverfahren; Probezeit; keine rückwirkenden Lohnzahlungen für die Zeit der Aussperrung (wie gesetzlich vorgeschrieben).

Die FTZWU hat eine nationale und internationale Kampagne durchgeführt, die sowohl einen Solidaritätsappell enthielt als auch Anschreiben (Oktober 2000) an die Abnehmer der genannten Labels, in denen diese aufgefordert werden, im Sinne der Arbeitsgesetzgebung Sri Lankas und eigener Codes of Conduct zu intervenieren, auf die bisher keine Reaktionen vorliegen.

Der Fall hat landesweit Aufsehen erregt und gewerkschaftliche Unterstützung erhalten. Inzwischen hat ihn der Arbeitsminister zur Schiedsstelle beim *Commissioner of Labour* weitergegeben, wo er noch anhängig ist. In der Fabrik waren 90 Prozent der Arbeiterinnen *branch*-Mitglieder, und die Entlassenen kämpften um ihre Wiedereinstellung. In der ersten Anhörung fragte der Vermittler der Schlichtungsstelle beide Parteien, ob sie die Möglichkeit zu einer Einigung sähen. Für die Gewerkschaft ist die Wiedereinstellung aller Arbeiterinnen die Bedingung, was das Management aber abgelehnt hat. Daher geht der Prozess weiter. Der Anwalt des Unternehmens sagte vor Gericht aus, die meisten Betroffenen arbeiteten jetzt bereits wieder in der Fabrik, was nicht stimmt. Für den nächsten angesetzten Termin lud die Gewerkschaft viele von ihnen zur Verhandlung ein, um dem Vermittler zu zeigen, dass das Unternehmen das Gericht in die Irre führen will.

● **Joy Lanka Branch**

Joy Lanka hat das Label Echo Bay produziert. In der Fabrik waren 90 Prozent der Belegschaft in der Gewerkschaft. Im April 2000 hat die Gewerkschaft das Management von der Bildung einer Betriebsgewerkschaft in der Fabrik unterrichtet. Das Management reagierte prompt mit der Versetzung aller Arbeiterinnen in eine andere Fabrik und behauptete, diese produziere Verluste. Die meisten Arbeiterinnen (107), allesamt Gewerkschaftsmitglieder, widersetzten sich der Versetzung. Daraufhin sperrte das Management sie aus und suchte beim *Termination Unit* des Arbeitsministeriums um die Genehmigung für ihre Entlassung nach. Obwohl das gesetzlich vorgeschrieben ist, wurden ihnen keine Löhne gezahlt, während der Fall anhängig war. Die ausgesperrten Arbeiterinnen hielten vor der Fabrik acht Wochen lang einen Streikposten aufrecht, den sie dann aber wegen Geldmangels aufgeben mussten. Weil das Arbeitsministerium stets nach dem ungeschriebenen Gesetz handelt, nur ja keine Schritte gegen Investoren zu unternehmen, durfte das Unternehmen die Leute entlassen.

Die Gewerkschaft lancierte eine Beschwerde gegen die Entlassungen beim *Commissioner of Labour*. Sie argumentierte mit Diskriminierung von Gewerkschaftsmitgliedern, mit Verletzung des etablierten Prinzips „Wer zuletzt kommt, geht zuerst“ sowie mit der Nichtzahlung der Löhne während des Prozesses. Der Vermittler wollte das genannte Prinzip zwar nicht verwerfen, folgte aber der Gewerkschaft nicht in ihrer Diskriminierungsargumentation.

Immerhin wies er das Unternehmen an, den Entlassenen die ausstehenden Löhne sowie Abfindungen zu zahlen. Das Unternehmen hat gegen diese Entscheidung Einspruch eingelegt, weil ihm die festgelegten Abfindungen zu hoch erscheinen. So haben die betroffenen Arbeiterinnen bis heute noch kein Geld gesehen, weshalb das Arbeitsministerium inzwischen gerichtlich Klage gegen das Unternehmen erhoben hat. Als der Fall im November 2001 zur Verhandlung kommen sollte, erschien niemand von Seiten des Unternehmens. Das Gericht hat daraufhin eine Vorladung für März 2002 ausgesprochen.

Gegen die Entscheidung des *Commissioner of Labour*, dem Unternehmen die Entlassungen zu gestatten, hat die Gewerkschaft Berufung eingelegt. Die Angelegenheit soll im Januar 2002 zur Anhörung gelangen.

Währenddessen führte die antigewerkschaftliche Haltung des Managements dazu, dass die wenigen in der Fabrik verbliebenen Gewerkschaftsmitglieder frustriert und inaktiv wurden. Die Fabrik wurde letzten Monat geschlossen.

● **Bensiri Rubber Products Branch**

Dieses Unternehmen ist in der FTZ Katunayake angesiedelt, hat indische Eigentümer und produziert Chirurgenhandschuhe und Wärmflaschen für den Export. In der Fabrik wurde im April 2000 eine FTZWU-Betriebsvertretung gebildet. Das Management wurde bald darauf informiert, verweigerte aber die Anerkennung,

obwohl über 60 Prozent der Arbeiterinnen Mitglieder waren. Stattdessen bildete das Management ein *Workers Council*, das es dazu benutzte, die Gewerkschaft zu umgehen. Die Gewerkschaft beschwerte sich bei der regionalen Schlichtungsstelle, die, um eine Einigung zu erzielen, sechs Konferenzen einberief, von denen das Management nicht eine besuchte. Daraufhin beschloss die Behörde, gegen das Management vorzugehen, aber nichts geschah.

Im Mai 2001 wurde die Fabrik von sri-lankischen Eigentümern übernommen, die den Arbeiterinnen erhöhte Produktionsziele abverlangten. Mitglieder der Betriebsgewerkschaft protestierten, woraufhin das Management mit Schließung drohte. Der regionale Vermittler versuchte zu intervenieren, was der *branch* aber mit dem Hinweis auf den noch ungelösten Konflikt um die Anerkennung ablehnte. Stattdessen wandte sich der *branch* mit seinem Anliegen nun an das zentrale Arbeitsministerium und beschwerte sich gleichzeitig auch über die regionale Schiedsstelle. Der *branch* weigert sich, vor seiner Anerkennung über die Erhöhung der Produktionsziele zu verhandeln.

Wieder wurden Schlichtungstreffen einberufen. Zum ersten erschien das Management nicht. Beim zweiten sprach der *Commissioner of Labour* an die Adresse des Managements die Empfehlung aus, die Gewerkschaft anzuerkennen. Die Gewerkschaft hat dem Management die dazu nötigen Papiere vorgelegt. Das Management reagierte darauf nicht weiter und erschien zu einem weiteren Treffen wieder nicht. Der Vermittler setzte daher weitere Diskussionen mit dem Management an, dessen Vertreter dann kundtaten, sie würden die Gewerkschaft nicht anerkennen. Stattdessen forderten sie den *Commissioner* auf, eine Abstimmung durchzuführen, um festzustellen, ob 40% der Arbeiterinnen in der Fabrik Gewerkschaftsmitglieder seien. Die FTZWU hat dieser Forderung zugestimmt, und die Arbeitsbehörde von Negombo organisiert die Abstimmung. Inzwischen ist die Amtszeit des *Workers Council* in der Fabrik ab-

gelaufen, daher mussten seine Angehörigen zurücktreten. Bereits vorher waren managementtreue 'Betriebsrätinnen' durch Funktionärinnen der nicht anerkannten Gewerkschaft ersetzt worden.

Der *branch* ist stark und entwickelt sich weiterhin gut.

● **Dulon Zipper Branch**

Dulon Zipper ist eine Fabrik mit koreanischen Eigentümern. Sie liegt in der FTZ Biyagama und stellt Reißverschlüsse für den Export und für den heimischen Markt her. Im Dezember 2000 wurde in der Fabrik, in der 90 Prozent der Arbeiterinnen Gewerkschaftsmitglieder sind, ein FTZWU-branch gebildet. Das Management hat auf diese Information bisher nicht offiziell reagiert, in Gesprächen aber durchblicken lassen, dass es die Gewerkschaft nicht anerkennen wird.

Auch hier hat die Gewerkschaft das Arbeitsministerium angerufen. Zu drei vom Ministerium einberufenen Treffen ist das Management nicht aufgetaucht. In der Zwischenzeit hat es zu Nominierungen für ein *Workers Council* aufgerufen. Für die *Council*-Positionen wurden die Amtsinhaberinnen der Betriebsgewerkschaft aufgestellt und von den Arbeiterinnen gewählt. Das Arbeitsministerium hat versprochen, in der Fabrik eine Abstimmung zur Klärung der Gewerkschaftsmitgliedschaftsverhältnisse durchzuführen, was dann aber nicht geschah. Auf Grund von Druck durch die FTZWU sicherte der regionale Vermittler dann zu, die Abstimmung nach der Wahl zum sri-lankischen Parlament durchzuführen. Obwohl diese am 5. Dezember 2001 stattgefunden hat, ist die Gewerkschaft immer noch nicht benachrichtigt worden, für wann die Abstimmung geplant ist.

Als die FTZWU eine Delegation für die SIGTUR-Konferenz in Südkorea (s.u.) zusammenstellte, wurde dafür auch der Präsident der Betriebsgewerkschaft von Dulon Zipper ausge-

wählt. Die Gewerkschaft bat das Unternehmen für die Reise um Urlaub für den Gewerkschafter. Dieses Ansinnen wurde nicht nur zurückgewiesen, sondern der Geschäftsführer drohte auch noch mit Entlassung für den Fall, dass der Mann dort hinfahre. Die Betriebsgewerkschaft resignierte und entschied, dass er die Konferenz nicht besuchen solle.

● **Skyspan Asia Branch**

Skyspan Asia ist ein Joint Venture von deutschen, britischen und sri-lankischen Eigentümern. Die Fabrik befindet sich in der FTZ Biyagama und produziert feuerfeste Textilien für den Export. Das Management der Fabrik ist Mitglied der *Employers Federation of Ceylon*. Als es im September 2000 von der Gründung der Betriebsgewerkschaft unterrichtet wurde, erklärte es sich damit einverstanden, die Gewerkschaft anzuerkennen und die Gewerkschaftsbeiträge abzuführen, allerdings nur unter der Bedingung, dass diese ein Abkommen unterzeichnet, das einen Verzicht auf das Streikrecht beinhaltet. Die FTZWU lehnte ab. Sie wurde dennoch anerkannt, aber das Management weigerte sich, die Beiträge von den Löhnen abzuführen.

Etwa zur gleichen Zeit bat das Management die Gewerkschaft um ihr Einverständnis zur Entlassung von 52 gewerkschaftlich organisierten Arbeiterinnen, angeblich wegen Überkapazitäten. Die Gewerkschaft lehnte ab. Im April 2001 beendete das Unternehmen die Lohnzahlungen an die 52 Arbeiterinnen, woraufhin die Gewerkschaft beim *Commissioner of Labour* Beschwerde einreichte, der die Firma zur weiteren Zahlung verpflichtete. Der Fall der unrechtmäßigen Entlassungen ist vor der Schiedsstelle noch nicht geklärt, die Gewerkschaft hat dort ihren Standpunkt dargelegt.

Das Management hat inzwischen durchsickern lassen, es erwäge, die Anerkennung rückgängig zu machen, weil sich die Gewerkschaft unverantwortlich benähme. Außerdem steht ständig

die Drohung mit der Schließung der Fabrik im Raum. Das Management hat außerdem kürzlich versucht, einige Maschinen abzubauen, ohne die Gewerkschaft davon zu unterrichten. Zur Begründung wurde angegeben, das deutsche Unternehmen benötige die Maschinen zu Produktionszwecken, und versichert, die Maschinen würden zurückgegeben werden. Die Gewerkschaft widersetzte sich der Entfernung der Maschinen und richtete eine Beschwerde an das Arbeitsministerium. Dort traf das Management eine Vereinbarung mit der Gewerkschaft vor dem Vermittler, womit garantiert werden soll, dass der Abbau der Maschinen keine Arbeitsplätze gefährden wird und die Maschinen zurückgegeben werden.

● Topstar Branch

Topstar ist eine Textilfabrik mit koreanischen Eigentümern in der FTZ Biyagama. Sie produziert Web- und Stricktextilien für den Export und für die heimische Industrie. Im März 2001 wurde eine Betriebsvertretung auf der Basis einer 60-prozentigen Mitgliedschaft in der Fabrik gegründet. Auf diese Information hat das Management mit der Aussage reagiert, es werde die Gewerkschaft nicht anerkennen. Die FTZWU rief den *Commissioner of Labour* an, der drei Treffen einberief, denen das Management fernblieb. Die FTZWU hat den Vermittler nun dazu aufgerufen, das Management wegen Nichtbeachtung der Anerkennungsergänzung zum *Industrial Disputes Act* zu verfolgen.

Während der FTZWU-Kampagne für die Anerkennung der Betriebsvertretung bei Topstar schloss das Unternehmen ohne Vorwarnung die Fabrik. Das ausländische Management verschwand am 1. Oktober 2001. Die Arbeiterinnen reichten beim BOI Beschwerde ein und erhielten die Antwort, dass nun, da die Eigentümer die Insel verlassen hatten, nichts für die Betroffenen getan werden könne. Die meisten Arbeiterinnen haben inzwischen entweder neue Jobs gefunden oder sind in ihre Dörfer zurückgekehrt. Daher ist es schwierig für die Gewerk-

schaft, in dieser Angelegenheit weitere Aktionen durchzuführen.

● Übrige Betriebsvertretungen

Bei den vier restlichen *branches* verfügt die FTZWU noch nicht über die erforderlichen 40 Prozent Mitgliedschaft. Organisierungskampagnen sind dort im Gange. Die *branches* liegen nur noch knapp unter der 40-Prozent-Marke, und wir rechnen auch in diesen Fabriken mit Schwierigkeiten ab dem Zeitpunkt, an dem das jeweilige Management von der Gründung eines *branch* informiert wird.

Weitere kritische Themen für die Gewerkschaftsbewegung

Der bereits erwähnte Versuch, auf den Druck von Käufern, Investoren und Besitzern der Labels hin die Zahl der erlaubten Überstunden von 100 pro *Jahr* auf 80 pro *Monat* zu erhöhen, beunruhigt uns.

Diese Sorge wird noch vertieft angesichts eines Pakets von Gesetzesreformen, dessen Realisierung der IWF als Bedingung dafür nennt, Lohngarantien für Sri Lanka auszusprechen. Das Paket enthält:

- die erwähnte Überstundenregelung;
- eine 14-tägige Ankündigungsfrist für Streiks (bisher ist gar keine erforderlich);
- die Erleichterung von Entlassungen sowie
- die Ersetzung von Lohnverhandlungsgremien, in denen Vertreter aller drei Seiten sitzen, durch 'Produktivitätsräte'.

Dies sind gravierende Veränderungen, und die FTZWU hat sich zusammen mit der *Industrial, Transport and General Workers Union* (ITGWU) und einigen anderen Gewerkschaften an die Spitze einer Bewegung gesetzt, die im Laufe der letzten 12 Monate ständig an Popularität und Unterstützung gewonnen hat. An

der massiven landesweiten Kampagne gegen die genannten Neuerungen sind im Moment 30 Gewerkschaften beteiligt. Bisher wurde im Rahmen dieser Kampagne:

- dem Arbeitsministerium ein Memorandum gegen die vorgeschlagenen Gesetzesänderungen geschickt; Kopien gingen an die ILO-Büros Genf, Asien und Sri Lanka;
- regelmäßige Kampagnentreffen abgehalten;
- eine Pressekonferenz veranstaltet sowie
- eine Posterkampagne gegen die Neuerungen vorbereitet.

Weitere Aktionen sollen folgen. Jede Gewerkschaft wird dabei auch ihre internationalen Kontakte und Gremien nutzen, um Druck auf die Regierung auszuüben.

Die Lebensbedingungen der Arbeiterinnen sind auch dadurch beeinträchtigt, dass die Preise für lebensnotwendige Waren dramatisch gestiegen sind, und zwar auf Grund:

- des Kursverfalls der sri-lankischen Rupie;
- gestiegener Benzinpreise auf dem Weltmarkt;
- des Anschlags auf den Flughafen (der sich auch weiterhin negativ auf die Wirtschaft auswirkt);
- des Krieges, weil eine 'Sicherheitsabgabe' auf Elektrizität, Telefon etc. erhoben wird, die im Laufe der Jahre bis auf 8,11 % gestiegen ist (zuzüglich zur gewöhnlichen Steuerlast von 12,5 %); sowie von
- Stromabschaltungen auf Grund von Kapazitätsproblemen.

Sri Lanka ist außerdem stark auf Einkünfte aus dem Ausland angewiesen, vor allem durch Arbeiterinnen, die sich in den Ölscheichtümern des Mittleren Ostens verdingen. Da aber die Flüge in den Mittleren Osten wegen des Anschlags auf den Flughafen teurer geworden sind, machen das nicht mehr so viele wie früher.

Während die Preise gestiegen sind, sind die Löhne niedrig geblieben; und die Unternehmen

bemühen bereits die Wirtschaftskrise, um die Regierung von Lohnerhöhungen im privaten Sektor (einschließlich Freihandelszonen) abzuhalten.

Als Teil der Kampagne für die Anerkennung der Vereinigungsfreiheit wurde beschlossen, dass die *Progress Union*, ebenfalls eine neue und unabhängige Gewerkschaft in den Freihandelszonen, eine Eingabe beim Appellationsgericht macht, um den *Commissioner of Labour* zu zwingen, die bereits erwähnte Ergänzung zum *Industrial Disputes Act* zu implementieren (Anerkennung der Betriebsgewerkschaft durch das Unternehmen, wenn mindestens 40 % der Arbeiterinnen Mitglieder sind). Die *Progress Union* hat ebenfalls einige Betriebsvertretungen, die nicht anerkannt werden. Das Gericht hatte zunächst den *Commissioner of Labour*, das Arbeitsministerium und das BOI um Stellungnahmen gebeten und dann das Verfahren in Gang gesetzt. Das Arbeitsministerium ist angewiesen worden, die Abstimmungen in den Fabriken durchzuführen und anschließend vor dem Gericht zu erscheinen.

Weitere Aktionen der FTZWU

Die FTZWU hat

- die Frage der Anerkennung bei jeder Gelegenheit öffentlich erörtert;
- den Maifeiertag 2001 mit den anderen in den Freihandelszonen operierenden Gewerkschaften im Zeichen der Frage der Anerkennung und des Protestes gegen die Änderungen der Arbeitsgesetzgebung begangen;
- an einem Dreiparteien-Workshop der ILO in Sri Lanka teilgenommen, in dessen Rahmen Regierung, Unternehmen und BOI das Versprechen abgaben, die Anerkennungsergänzung des *Industrial Disputes Act* umzusetzen, und ein Aktionsplan verabschiedet wurde, dessen Einhaltung wir weiter verfolgen werden;

- das Thema in die *Alliance for Democracy* eingebracht (ein Netzwerk von 80 Organisationen, hauptsächlich Gewerkschaften, das sich einst formiert hat, um freie und gerechte Wahlen zu fordern. Das Netzwerk ist immer noch aktiv, heute geht es um ein breiteres Themenspektrum im Bereich demokratischer Rechte);
- zusammen mit sechs anderen Gewerkschaften eine Posterkampagne zur mangelnden Beachtung der Anerkennungsergänzung veranstaltet;
- Weiterbildungen und Trainings für die Aktivistinnen und Organiserinnen in den Fabriken veranstaltet sowie
- Fallgeschichten dokumentiert und übersetzt.

Weitere allgemeine Entwicklungen

Das Recht der Arbeiterinnen, sich zu organisieren und Gewerkschaften zu bilden, und das Recht der Gewerkschaften, anerkannt zu werden und kollektive Tarifverhandlungen zu führen, wurden auch in einer Reihe internationaler Foren aufgenommen. Sechs Mitglieder der FTZWU und der ITGWU hatten die Gelegenheit, am sechsten Kongress der *Southern Initiative of Globalisation and Trade Union Rights* (SIGTUR) im November 2001 in Süd-

korea teilzunehmen. SIGTUR versucht Kontakte zu neu entstehenden Gewerkschaften, Bewegungen und Kämpfen der Arbeiterinnen in der Region herzustellen, anstatt sich nur an den etablierten Gewerkschaften der Region zu orientieren. Während dieses Kongresses bekamen unsere Delegierten die Gelegenheit, über die Probleme zu sprechen, mit denen sich die Arbeiterinnen in Sri Lankas Freihandelszonen konfrontiert sehen, und Konferenzdelegierte aus 15 Ländern unterschrieben einen gemeinsamen Brief, der dem Präsidenten von Sri Lanka und anderen maßgeblichen Behörden übermittelt wurde.

Aktivitäten und Solidarität sind uns national und international hinsichtlich des Kampfes um das Recht auf die Bildung von Gewerkschaften, des allgemeinen Rechts auf gewerkschaftliche Organisation sowie im Bezug auf spezifische Fälle zuteil geworden, aber das reicht noch nicht. Die Kampagne muss noch intensiviert und weitergeführt werden bis zur Anerkennung der Gewerkschaften in den Fabriken der Freihandelszonen in Sri Lanka.

Kelly Dent, TIE-Asien & Anton Marcus, FTZWU

Übersetzung & Bearbeitung: Anne Scheidhauer

Ein Existenzlohn für die Arbeiterinnen in der Bekleidungsindustrie Sri Lankas

Die Bekleidungsindustrie stellt in Sri Lanka einen der größten Wachstumsbereiche unter der gegenwärtigen offenen Wirtschaftspolitik dar. Seit 1989 haben sich die Exporte auf ein Volumen von 2 700 Mio. € versechsfacht. Davon machen Bekleidungsexporte 52 % aus. Nach Informationen des Ministeriums für Industrielle Entwicklung waren 1998 in 890 Bekleidungsfabriken, die für den Export produzieren, über 280 000 Menschen formell beschäftigt. 34 % der gefertigten Bekleidung geht in die Europäische Union, 64,2 % in die Vereinigten Staaten.

Bekleidungsfabriken gibt es sowohl innerhalb der Freihandelszonen (FTZ), Industrieparks und Industrieanlagen als auch außerhalb in den Dörfern und Bezirken. 1992, als er das ganze Land zur Freihandelszone erklärte, startete Präsident Ranasinghe Premadasa gleichzeitig das Programm *200 Bekleidungsfabriken*, in dessen Rahmen in allen 25 Bezirken Sri Lankas Bekleidungsfabriken gebaut wurden.

Weder die Verfassung noch das Arbeitsrecht Sri Lankas sehen einen Existenzlohn für die Arbeiterinnen der sri-lankischen Industrie vor.¹ Es existiert zwar ein neuer Verfassungsentwurf, der das Recht der BürgerInnen auf einen vernünftigen

Lebensstandard sowie auf Sicherheit und Absicherung anerkennt; allerdings hat dieser im Parlament bisher nicht die erforderliche Zweidrittel-Mehrheit erhalten. Das Arbeitsrecht basiert auf einer Politik der Mindestlöhne. Das von der Regierung angewandte Verfahren zur Anpassung dieser Mindestlöhne wirkt angesichts des Inflationklimas im Lande zu langsam und schwerfällig. Lohnerhöhungen des öffentlichen Sektors brauchen gewöhnlich 12 Monate, um bis zum privaten Sektor durchzudringen.

Sri Lanka hat zwar einen geltenden Lebenshaltungskosten-Index, aber dessen Indikatoren basieren auf einem Warenkorb von 1952, der heutigen Bedingungen nicht mehr angemessen ist – er enthält bspw. keine Aufwendungen für Strom und Telefon –, und die zu Grunde gelegte Inflationsrate ist für heutige Maßstäbe viel zu niedrig. Dennoch basiert die Lohnentwicklung in einigen Industrien noch darauf; in der Bekleidungsindustrie ist das nicht der Fall. Würde dieser Index an die heutigen Lebenshaltungskosten angepasst, eine adäquate Inflationsrate zu Grunde gelegt und ein schneller Mechanismus für die Übersetzung von Kostenanstiegen in Lohnerhöhungen bestimmt, könnte er ein nützliches Hilfsmittel bei der Festlegung eines jeweils adä-

1) Der vorliegende Beitrag befasst sich ausschließlich mit der Sicherung der aktuellen Existenz. Die Absicherung der Arbeiterinnen gegen Risiken wie Arbeitslosigkeit und Arbeitsunfähigkeit sowie die Alterssicherung sind zwar ebenfalls wichtige Themen, ihre Realisierung liegt jedoch in noch weiterer Ferne als das hier behandelte Anliegen eines Existenzlohns. Es gibt in Sri Lanka zwar Ansätze zu einer gemeinsam von Arbeitgeber- und -nehmerseite finanzierten 'Vorsorgerücklage' (*Employees Provident Fund, EPF*); diese wird allerdings von den Unternehmen häufig missbraucht, indem z.B. die Anteile der Arbeiterinnen zwar von den Löhnen einbehalten, dann aber nicht für diese zurückgelegt, sondern für Unternehmenszwecke ausgegeben werden oder die Unternehmensanteile gar nicht erst gezahlt werden.

quat auf Steigerungen der Lebenshaltungskosten reagierenden Existenzlohns sein.

Die Geschäftswelt Sri Lankas drängt darauf, dass jegliche Restrukturierung der Lohnsysteme auf Produktivität basieren soll. Sie sprechen sich dafür aus, die Lohnverhandlungsgremien, in denen Regierung, Unternehmen und ArbeiterInnen vertreten sind, zu Gunsten von 'Produktivitätsräten' abzuschaffen. Dieser Vorschlag wird von allen Gewerkschaften und ArbeiterInnenorganisationen abgelehnt.

Warum ist ein Existenzlohn notwendig?

Das Thema Existenzlohn hat in Sri Lanka bislang nur wenig Aufmerksamkeit von Arbeiterinnen, Gewerkschaften sowie AktivistInnen und NGOs erhalten. Die harte Realität des Arbeiterinnenalltags (vgl. Sri-Lanka-Info) und der ständige Kampf um die Bildung und Anerkennung selbst gewählter Gewerkschaften (vgl. Beitrag zu den Gewerkschaftsrechten) lassen dafür wenig Raum. Die Schaffung eines Massenbewusstseins und Trainingsprogramme im Bereich Existenzlohn haben bisher nicht stattgefunden.

Aber auch so ist den Arbeiterinnen selbstverständlich klar, dass sie deshalb so viele Überstunden machen müssen, weil ihr Grundlohn zum Leben nicht ausreicht. Eine Studie über Arbeiterinnen im Programm *200 Bekleidungsfabriken* (Heward 1997: 82) fand heraus, dass „60 bis 70 % der Interviewten fanden, das Schlimmste an ihrer aktuellen Beschäftigungssituation seien die langen Arbeitszeiten, die mit den Löhnen nicht angemessen vergütet würden, weshalb sie auch keine freie Zeit hätten.“

Ein Arbeitspapier der ILO über die FTZ in Sri Lanka stellt fest, dass „über 80 % der Arbeiterinnen in den drei FTZ ihre Jobs aufgeben würden, wenn sie könnten, um sich selbständig zu

machen oder einer anderen Arbeit nachzugehen. Diese Gefühle mögen den restriktiven Urlaubsregelungen, den langen Arbeitstagen, niedrigen Löhnen und Gesundheitsproblemen geschuldet sein“ (Abeywardene et al. 1994: 44).

Die meisten großen Untersuchungen, die in den FTZ und/oder der Bekleidungsindustrie durchgeführt wurden, benennen als Hauptprobleme der Arbeiterinnen die niedrigen Löhne, die langen Arbeitstage, die schlechten Lebensbedingungen und das Fehlen der Vereinigungsfreiheit sowie des Rechts, sich zu organisieren und kollektive Verhandlungen zu führen.

Explodierende Kosten vor allem auf Grund des Krieges haben dafür gesorgt, dass es den Arbeiterinnen faktisch schlechter geht. Eine auf Insistieren der Weltbank 1998 eingerichtete Mehrwertsteuer von 12,5 % hat die Kosten der meisten grundlegenden Waren und Dienstleistungen in die Höhe getrieben. Im Jahr 2000 waren dramatische Benzinpreisanstiege sowie die Erhöhung der zusätzlichen Kriegssteuer (NSL), die auf alles, was mit Kommunikation, Elektrizität und Wasser zu tun hat, erhoben wird, für weitere massive Preissteigerungen verantwortlich.

Überstunden

Das Thema Überstunden ist in letzter Zeit immer zentraler, aber auch immer komplexer und strittiger geworden und erfordert daher eine nähere Betrachtung. Die aktuelle Gesetzgebung sieht vor, dass *Frauen* im privaten Sektor maximal 100 Überstunden *im Jahr* machen dürfen, davon nicht mehr als 6 pro Woche, und das in nicht mehr als 25 Wochen im Jahr. Für Männer gibt es keine entsprechenden Gesetze.

Im Juli 2000 wollte die sri-lankische Regierung die erlaubten Überstunden noch auf 100 *im Monat* ausdehnen; diese Zahl wurde nach und nach auf 80 reduziert. Der BOI-Vorsitzende Thilan Wijesinghe tat in der Presse kund, entsprechende Änderungen seien notwendig, damit Sri Lan-

ka international wettbewerbsfähig bleibe, vor allem prospektiv im Hinblick auf den Wegfall der Importbeschränkungen des *Multifibre Agreement* (MFA), das bis zum Jahre 2005 sukzessive durch das handelsliberale *Agreement on Textiles and Clothing* (ATC) ersetzt werden wird, welches solche Beschränkungen nicht mehr vorsieht. Außerdem behauptete das BOI, man wolle den Codes of Conduct der größten in Sri Lanka vertretenen Markenhersteller Genüge tun.² Die Formulierung der meisten Codes, dass Überstunden immer nur freiwillig sein dürfen, findet weder in den 'Reform'vorschlägen noch in den Äußerungen der Regierung und des BOI Berücksichtigung. Wijesinghe ließ außerdem anklingen, hinter den Vorschlägen zur Gesetzesergänzung stünden auch Markenhersteller wie The Gap und Marks&Spencer.

Im August 2000 protestierten Arbeiterinnen bei Sinotex, als das Unternehmen Überstunden reduzieren wollte, um dem Code of Conduct von Gap Genüge zu tun, da sie mit weniger Überstunden nicht genug Geld zum Leben hätten.

Aus der hohen Anzahl der faktisch gearbeiteten Überstunden leiten die Unternehmen und das BOI, wie sie immer wieder betonen, ab, dass die Arbeiterinnen die vielen Überstunden machen *wollen* – natürlich wird bei dieser Art des Schlussfolgerns ignoriert, dass die Arbeiterinnen von den Firmenleitungen auch oft genug unter Umgehung des Arbeitsrechts zur Ableistung von Überstunden gezwungen werden. Vor allem aber halten die Arbeiterinnen dieser Argumentation immer wieder entgegen, dass sie massiv Überstunden machen *müssen*, um überleben zu können. Bekämen die Arbeiterinnen einen Existenzlohn, würden die meisten von ihnen keine exzessiven Überstunden machen.

Schließlich verschob das Parlament die Überstunden-Neuregelung wegen der anstehenden

Wahl, aber das Thema wird wieder aufgenommen werden. Der Hauptgrund dafür, dass demokratische und unabhängige Gewerkschaften gegen die Heraufsetzung der erlaubten Überstunden protestierten, war der, dass die bisherige gesetzliche Überstundenbegrenzung – obwohl sie routinemäßig verletzt wird – den Arbeiterinnen doch immerhin Schutz bietet, wenn sie Überstunden – aus welchen Gründen auch immer – ablehnen müssen, wozu sie das Recht haben sollten. Die sehr reale Befürchtung lautet, dass die Frauen, wenn die Überstunden auf 80 pro Monat hochgesetzt würden, dazu gezwungen werden könnten, eben diese Anzahl von Stunden zu arbeiten.

Diese Befürchtung erfährt durch Urteile des Obersten Gerichtshofs von Sri Lanka ihre Bestätigung: In einem Akt der Unterwerfung unter die 'Produktionserfordernisse' kamen nämlich manche Urteile zu dem Ergebnis, dass Überstunden unter bestimmten Umständen von den Unternehmen auch eingefordert werden können. Andere Urteile erkennen an, dass ein Unternehmer Arbeiterinnen zwar aus einem vernünftigen Grund dazu auffordern kann, Überstunden zu arbeiten, dass Arbeiterinnen aber ebenso das Recht haben, Überstunden aus einem vernünftigen Grund abzulehnen.

Unter den Gewerkschaften ist strittig, was die Überstundengesetzgebung alles zu regeln hat. Unsere Position ist, dass es ernsthafte Beratung und Diskussion mit den Gewerkschaften geben muss, bevor Änderungen vorgenommen werden dürfen, und dass bei allen Änderungen darauf beharrt werden muss, dass Überstunden nur freiwillig zu leisten sind und Überstundenzuschläge fällig werden, wie sie gesetzlich bereits vorgeschrieben sind.

Die Vereinigungsfreiheit; das Recht, sich zu organisieren und kollektive Verhandlungen zu

2) Dabei wird ignoriert, dass die meisten Codes of Conduct die Grenze entweder bei 14 Überstunden pro Woche oder bei der im jeweiligen nationalen Arbeitsrecht vorgesehenen Anzahl ansetzen.

führen; und ein Existenzlohn: All das ist wesentlich, wenn die Löhne, die Arbeitsbedingungen und die Lebensbedingungen der Arbeiterinnen und ihrer Familien und Gemeinwesen sich verbessern sollen. Es ist schwierig für die Arbeiterinnen, ihren Forderungen nach einem Existenzlohn Ausdruck zu geben und mit Lobbyarbeit Nachdruck zu verleihen, so lange sie nicht über die Freiheit verfügen, Gewerkschaften zu bilden und diese anerkennen zu lassen.

In einer Diskussion mit Arbeiterinnen einer Bekleidungsfabrik im Industriegebiet Ekala bei Colombo über Codes of Conduct wurde die Frage gestellt, was für die Frauen die wichtigste Klausel sei. Dazu fielen unter anderem folgende Antworten:

„Am wichtigsten ist das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren.“

„Nein, die wichtigste Forderung ist die nach einem Existenzlohn.“

„Aber wenn wir eine starke Gewerkschaft haben, dann können wir einen Existenzlohn erkämpfen.“

„Na gut, dann sind also *beide* Forderungen die wichtigsten – die nach einem Existenzlohn und nach einer Gewerkschaft!“ (Hensman 1999: 6)

Vorläufige empirische Fakten zum Thema Existenzlohn

Der folgende Abschnitt muss mit Vorsicht behandelt werden, denn es handelt sich hierbei nicht um eine ausgearbeitete Existenzlohnstudie. Im Juli 2000 hat die *Clean Clothes Campaign* (Niederlande) angefragt, ob TIE-Asien zum Thema Existenzlohn arbeiten könne. Wir haben zwar eingewilligt, konnten die Studie aber auf Grund mangelnder finanzieller und

zeitlicher Ressourcen nicht abschließen und keinen Untersuchungsbericht fertig stellen. Die unternommene Arbeit resultierte stattdessen in der vorliegenden Beschreibung. Die unten stehenden Punkte sind also nicht als Forschungsergebnisse, sondern als anfängliche Antworten und Kommentare zu der Idee eines Existenzlohns sowie als Grundlage für weitere Forschung zu verstehen.

Die angesprochenen Punkte basieren auf drei Quellen. *Erstens*: auf den Kommentaren von 20 Teilnehmerinnen³ eines Programms zum Führungstraining im November 2000. Von 45 ausgeteilten Fragebogen (in Sinhala) kamen 20 zurück. Teilnehmerinnen des Trainingsprogramms kamen hauptsächlich aus der Bekleidungs- und verwandten Industrien sowie aus den FTZ Katunayake, Biyagama und Kogalla. *Zweitens*: auf Informationen von Anton Marcus, dem Generalsekretär der FTZWU und Sekretär der ITGWU. *Drittens*: auf vorliegenden Forschungsberichten.

Alle Arbeiterinnen gaben an, weder der Grundlohn noch der Lohn einschließlich der Überstundenvergütung reichten aus, um davon zu leben. Die Mehrheit (62,5 %) ist der Ansicht, ihr Grundlohn sollte mindestens doppelt so hoch sein; eine Befragte gab an, er solle viermal so hoch sein. 60 % waren nicht verheiratet. Nur zwei Befragte von den verheirateten 40 % hatten Ehepartner, die nicht arbeiteten. Es ist daher anzunehmen, dass sich die Antworten auf die Frage, was als Existenzlohn gelten kann, auf die Kosten für den Unterhalt einer einzelnen Person bzw. einer Familie mit zwei Einkommen beziehen.

Die meisten Arbeiterinnen innerhalb und außerhalb der Zonen sind unverheiratet und zwischen 20 und 29 Jahre alt.⁴

3) Dies sind zu wenige für eine echte statistische Auswertung.

4) Heward (1997) stellt ebenso wie Perera (o.J.) fest, dass die Frauen mehrheitlich 20 bis 29 Jahre alt sind, kommt aber zu einer höheren Prozentzahl von verheirateten Frauen außerhalb der Zonen (hier: 35,9 %). Studien über Frauen innerhalb der Zonen kommen auf 80 - 93 % unverheiratete Frauen.

TABELLE 1 Beschäftigungs- jahre	Stufe IA	Stufe IB	Stufe II	Stufe III	Stufe IV	Stufe V (nur bis zu 156 Tage)
Jahr 1						
LKR	3.025	3.000	2.900	2.875	2.825	2.300
EUR	40,33	40,00	38,67	38,33	37,66	30,67
Jahr 2						
LKR	3.060	3.030	2.925	2.895	2.840	
EUR	40,80	40,40	39,00	38,60	37,87	
Jahr 3						
LKR	3.095	3.060	2.950	2.915	2.855	
EUR	41,27	40,80	39,33	38,87	38,07	
Jahr 4						
LKR	3.130	3.090	2.975	2.935	2.870	
EUR	41,73	41,20	39,67	39,13	38,27	
Jahr 5						
LKR	3.165	3.120	3.000	2.955	2.855	
EUR	42,20	41,60	40,00	39,40	38,07	
Jährl. Lohn- erhöhung bis zu 25 Jahren	35 0,47	30 0,40	25 0,33	20 0,27	15 0,20	

Daten vom 1. Juli 2000

Tabelle 1 gibt den *aktuellen* Grundlohn der Arbeiterinnen in der Bekleidungsindustrie *außerhalb der FTZ* pro Monat in sri-lankischen Rupien (LKR) mit der Umrechnung in Euro⁵ an.

TABELLE 2	Angelernte	Ungelernte	Auszubildende (nur bis zu 156 Tage)
LKR	3.300	3.150	3.050
EUR	44,00	42,00	40,67

Daten vom 1. November 1999

Tabelle 2 gibt den *aktuellen* Grundlohn der Arbeiterinnen in der Bekleidungsindustrie *innerhalb der FTZ Katunayake und Biyagama*⁶ pro Monat in sri-lankischen Rupien (LKR) mit der Umrechnung in Euro an.

Anmerkungen zu Tabelle 2:

Auch hier gibt es – jeweils im Januar — jährliche Lohnerhöhungen für die Anzahl der Dienstjahre, aber sie werden nur willkürlich und unregelmäßig vorgenommen. Wenn außerdem eine allgemeine Lohnerhöhung erfolgt, für gewöhnlich im November jeden Jahres, dann wird die erstere von der letzteren abgezogen.

Die Löhne für Facharbeiterinnen schreibt der *Office and Shop Assistants Act* vor.

Anmerkung zu Tabelle 1 und 2:

Zu den angeführten Löhnen kommt momentan eine Sondervergütung von monatlich 400 LKR hinzu, die von den Notstandsgesetzen vorgeschrieben ist, um den dramatischen Anstieg der Lebenshaltungskosten abzufedern. Manchen Arbeiterinnen wird diese aber nicht gezahlt (vgl. Fallbeispiel Venture International im Sri-Lanka-Info).

Mit Überstunden können die Arbeiterinnen auf einen Monatslohn von 4 500 bis 5 000 LKR kommen, was ca. 60 bis 67 € entspricht. Die ITGWU und die FTZWU sind der Ansicht, dass ein monatlicher Existenzlohn für eine alleinstehende Frau bei 7 000 LKR (93 €) und für eine Familie⁷ bei 20 000 LKR (267 €) liegen müsste. Allerdings betonen sie, dass verlässliche und flexible Reaktionen auf Steigerungen der Lebenshaltungskosten angesichts des aktuellen Inflationklimas in Sri Lanka unbedingt notwendig sind und dass diese Steigerungen in den Existenzlöhnen schnell ihre Entsprechung finden müssen.

Die durchschnittliche monatliche Überstundenanzahl schwankte laut Fragebogen-Antworten zwischen 19 und 100, betrug aber bei der Mehrheit zwischen 25 und 40. ITGWU und FTZWU beziffern diesen Durchschnittswert mit 40 bis 50 Stunden, mit Schwankungen, die sie jahreszeitlich und durch das Auftragsvolumen bedingt sehen. Die Studie über Arbeiterinnen im Programm *200 Bekleidungsfabriken* stellt fest: „Diejenigen Befragten, die für Überstunden bezahlt wurden, absolvierten im der Befragung vorangegangenen Monat zwischen 16 und 131 Überstunden. Der Lohn für diese Überstunden macht – ebenfalls wieder bei denjenigen, die für Überstunden überhaupt bezahlt werden – 13,7 bis 55% des Gesamtlohns aus“ (Heward 1997: 80).

Alle Arbeiterinnen, die die Fragebögen ausgefüllt haben, geben mehr als zwei Drittel ihrer Löhne für Unterkunft und Essen aus. Wenn sie keine Überstunden machen können, kaufen sie billigere Lebensmittel und sparen an Ausgaben für Kleidung und Unterhaltung. Nur 35 % geben überhaupt Geld für Gesundheit aus.

Diejenigen, die Angaben über ihre Ernährung machten, essen jeden Tag hauptsächlich Reis – den Hauptbestandteil des sri-lankischen Speiseplans – mit zwei Gemüsecurrys. Manche essen gelegentlich Fisch oder Eier. Diese Schilderungen lassen vermuten, dass die Mahlzeiten nicht genug Proteine enthalten. Unter normalen Lebensumständen sind täglich mindestens zwei Gemüse- oder Linsengerichte und eine Proteinmahlzeit (Fleisch, Fisch, Huhn oder Ei) üblich. Zwei Befragte ergänzen ihre Nahrung mit Gemüse aus dem Garten.

Eine andere Studie stellt fest, dass viele Arbeiterinnen nicht in der Lage sind, sich ordentlich zu kleiden, und dass viele sich von Reis und Kokosnüssen ernähren, die sie vom elterlichen Zuhause mitbringen: „Es herrscht offensichtlich Mangelernährung, und in ihren Unterkünften tragen die Arbeiterinnen Kleidung, die wenig besser ist als Lumpen. Die durchschnittliche Mittagsmahlzeit einer jungen Arbeiterin besteht aus etwa 50 Gramm Reis und 15 Gramm Gemüsecurry. Manchmal gibt es anstelle des Curry ein wenig Eingelegtes, einen kleinen getrockneten Fisch oder 3 bis 4 Sprotten“ (Hettiarachchy 1992: 14).

Im Rahmen einer Studie des *Women's Centre* über Gesundheitsprobleme von Arbeiterinnen gaben 35 % der Befragten an, dass ihre Ernährung mangelhaft sei; 30 % sagten, sie hätten keine Zeit zum Essen (vgl. Smith 1993).

Schlussfolgerung

Ob man nun die Antworten der Teilnehmerinnen unseres Ausbildungsprogramms, die ITGWU,

5) Die hier vorgenommene Umrechnung in Euro basiert auf dem Kurs von 1 € : 75 LKR, der zur Zeit, in der die Daten erhoben wurden, aktuell war. Momentan (April 2002) befindet sich der Kurs bei 1 : 84).

6) Die Löhne in der dritten großen FTZ, Kogalla, sind niedriger.

7) Der Wert für eine Familie basiert auf der Zugrundelegung von zwei Erwachsenen und zwei Kindern. Familien mit zwei Kindern werden inzwischen in Sri Lanka immer häufiger, und zwar auf Grund von ökonomischen Gegebenheiten und Familienplanungsprogrammen.

die FTZWU oder die Ergebnisse unterschiedlicher Forschungsberichte zu Rate zieht: Alles deutet darauf hin, dass die Arbeiterinnen in Sri Lanka keine Löhne erhalten, von denen sie angemessen leben können. Weder der Grund- noch der Mindestlohn erfüllen jegliche Kriterien eines Existenzlohns.

Auf der Basis erster Diskussionen mit Arbeiterinnen und Gewerkschaften zeichnet sich ab, dass ein Existenzlohn das Zwei- bis Dreifache des aktuellen Mindestlohns für Arbeiterinnen in der Bekleidungs- und verwandten Industrien betragen sollte. Auch bei dieser Schätzung sind die Arbeiterinnen wahrscheinlich nur davon ausgegangen, was unbedingt notwendig ist, um die grundlegendsten Bedürfnisse abzudecken.

Der vorliegende Bericht belegt, dass viele Arbeiterinnen massiv Überstunden ableisten. So sieht bspw. die *Ethical Trading Initiative* (ETI; vgl. Steele 2000) ein wichtiges Kriterium für einen Existenzlohn darin, dass dieser innerhalb der regulären Arbeitszeit verdient werden kann.

Die zentralen Probleme, die Arbeiterinnen, Gewerkschaften und NGOs ausmachen, können mit der Vereinigungsfreiheit, dem Recht auf Organisation und kollektive Tarifverhandlungen sowie dem Kampf der Gewerkschaften für einen Existenzlohn sinnvoll angegangen werden. Damit die Gewerkschaften einen entsprechenden Kampf führen können, ist ein weit verbreitetes Bewusstsein, sind Bildungsprogramme zum Thema Existenzlohn erforderlich, inklusive der Formulierung einer Existenzlohn-Forderung, welche von verlässlichen Forschungsergebnissen über Grundbedürfnisse und Lebenshaltungskosten abgesichert sein muss.

Zu einem solchen Prozess gehört eine Lobbyarbeit bei Regierungen, Arbeitgebern und ausländischen Investoren, welche Forderungen nach der Einhaltung des Arbeitsrechts, der Anerkennung von Gewerkschaften und einem Existenzlohn Nachdruck verleiht sowie für die Etablierung von Mechanismen sorgt, die eine

akkurate und schnelle Ermittlung und Umsetzung von Indikatoren für die tatsächlichen Lebenshaltungskosten erlauben. Das alles muss natürlich in einer Gesellschaft vor sich gehen, die grundlegende Menschenrechte und Freiheiten respektiert, anstatt in dem Klima von Angst, Repression, Gewalt und Menschenrechtsverletzungen, das zur Zeit in Sri Lanka vorherrscht.

Empfehlungen

TIE-Asien, die ITGWU und die FTZWU sprechen folgende Empfehlungen zur Festlegung eines Existenzlohns in Sri Lanka aus.

1. Die Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Organisation und kollektive Tarifverhandlungen müssen dringend umfassend zur Anwendung gebracht werden. Nur so werden die Arbeiterinnen in der Lage sein, einen Existenzlohn herauszuhandeln.
2. Lobbyarbeit ist dringend erforderlich, um die Regierung Sri Lankas, die Arbeitgeber und Investoren zu zwingen, das geltende Arbeitsrecht anzuwenden.
3. Sri Lanka braucht umfassende, alle Industrien einschließende Forschung und vor allem auch verlässliche Untersuchungen zur Ermittlung von Grundbedürfnissen und Lebenshaltungskosten, die für die Arbeiterinnen zugänglich sind, damit diese sie als Argumente bei Verhandlungen einsetzen können.
4. Kampagnen zur Erzeugung eines massenhaften Bewusstseins der Arbeiterinnen zum Thema Existenzlohn sind notwendig.
5. Bildungsarbeit für die Arbeiterinnen zu allen Aspekten des Themas Existenzlohn muss stattfinden und auch die Formulierung einer Existenzlohn-Forderung beinhalten.
6. Bildungsarbeit für Gewerkschaften und NGOs zu allen Aspekten des Themas Existenz-

lohn muss stattfinden und auch die Formulierung einer Existenzlohn-Forderung beinhalten.

7. Eine Politikreform auf Regierungsebene muss erfolgen, damit angemessene und flexible Lebenshaltungskostenindikatoren eingesetzt werden können. Mechanismen für deren zeitgerechte Umsetzung in Lohnerhöhungen müssen etabliert werden.

Kelly Dent, TIE-Asien

Übersetzung & Bearbeitung: Anne Scheidhauer

Organising the Battlefield

Leben und Arbeiten in den Kriegsgebieten Sri Lankas

Es ist kurz vor sieben Uhr abends. Die Sonne geht an einem weiteren ganz normalen Tag unter, während Shanti und ihre Kolleginnen Vorbereitungen treffen, ihre Maschinen abzustellen und für diesen Tag die Arbeit zu beenden. Sie werden jedoch nicht nach Hause gehen. Sie werden auch nicht für die gesamte Arbeit des Tages bezahlt werden. Sie haben ihre Karten bereits um fünf Uhr gestochen. Sie werden das Abendessen zu sich nehmen, welches vom Arbeitgeber bereitgestellt wird, der die Essenskosten wiederum von ihrem Lohn abziehen wird. Sie werden einen auf dem Boden der Fabrik herumliegenden Fetzen Stoff nehmen und eine kleine Ecke zwischen den Maschinen finden, um sich hinzulegen und bis sechs Uhr in der Früh zu schlafen, bis sie aufstehen, um wieder zu arbeiten.

Außerhalb der Fabrik ist es ruhig. In den Straßen rührt sich nichts. Die Regierungstruppen haben sich für die Nacht in ihre Kasernen zurückgezogen. In der Nacht 'kontrollieren' militante Gruppen die Gegend. Nach sechs Uhr abends bleiben die BewohnerInnen im Haus. In der Dunkelheit ist es noch unsicherer, sich im Freien zu bewegen. Shantis Familie fragt sich vermutlich, wo sie ist, aber sie werden nicht kommen, um nach ihr zu suchen. Ihr Zuhause ist eineinhalb Stunden mit dem Bus von der Fabrik entfernt, und die Straßen werden bereits für die Nacht gesperrt sein. Sie werden annehmen, dass sie noch in der Fabrik ist, denn der nachbarschaftliche Nachrichtendienst gibt Informationen von einem Haushalt zum nächsten weiter, doch das wird ihnen die Sorge nicht nehmen. Am Ende des Monats wird Shanti ihren Lohn erhalten, bar, ohne Abrechnungsnach-

weis. Er macht vielleicht gerade mal 500 Sri Lanka Rupien (LKR) aus (ca. 7 €), obwohl der Mindestlohn für Arbeiterinnen in der Bekleidungsindustrie in ihrem Land 2500 LKR (ca. 35 €) beträgt. Sie wird nicht wissen, wie hoch ihr Stunden- oder Tageslohn ist. Wahrscheinlich deckt er nicht einmal ihre Fahrtkosten.

So sieht das Leben einer Arbeiterin in der Bekleidungsindustrie aus, die in einem Kriegsgebiet lebt. Das Kriegsgebiet ist Batticaloa in der Ostprovinz Sri Lankas. Das Land wird seit vielen Jahren vom Bürgerkrieg heimgesucht, und ein Ende ist trotz der in unregelmäßigen Abständen stattfindenden 'Friedensgespräche' nicht in Sicht. Die Befreiungstiger (LTTE) verlangen die Errichtung eines unabhängigen tamilischen Staates. Seit 1983 kämpfen sie gegen die Regierungstruppen Sri Lankas. In den letzten zwei Jahrzehnten haben die LTTE etliche Bombenanschläge in den wichtigsten Städten verübt. Darüber hinaus werden sie oft für Gewalttaten verantwortlich gemacht, die in Wirklichkeit von anderen Gruppen verübt werden. Viele Tamilen mussten wegen drohender Verhaftung das Land verlassen. Wer nicht fliehen konnte, lebt in ständiger Angst vor Verfolgung. Viele Fälle von Verschwinden und Folter in den Kriegsgebieten tauchen in keiner offiziellen Statistik auf. Entsprechend ist die Differenz in den Schätzungen zur bisherigen Gesamtzahl der Konfliktopfer dramatisch hoch: Offizielle Berichte sprechen von 50 000 Toten, inoffizielle von bis zu 150 000.

Der 400 km nordöstlich von der Hauptstadt Colombo gelegene Bezirk Batticaloa hat 500 000 Einwohner. In der Ostprovinz, wo 50 Prozent

Tamilen, 30 Prozent Muslime und 20 Prozent Singhalesen leben, ist Tamil die wichtigste Sprache. Sinhala, die offizielle Landessprache, wird im Norden und im Osten selten gesprochen. Die wichtigste Religion ist der Hinduismus, gefolgt vom Islam. Die vorherrschende Religion Sri Lankas, der Buddhismus, stellt in diesem Landesteil nur eine Minderheit.

Im Osten erreichte der Konflikt während der achtziger und frühen neunziger Jahre seinen Höhepunkt, obwohl seine Ausmaße hier angeblich geringer sind als im Norden. Berichten zu Folge flauen die Kämpfe zwar in letzter Zeit ab, aber noch immer sind Überfälle aus dem Hinterhalt und Landminen an der Tagesordnung. Ein Gebiet nahe der Stadt Batticaloa wird von den LTTE als sicherer Rückzugsort geschätzt: eine unübersichtliche Gegend, in die sich Regierungstruppen nicht hineinwagen.

Die ökonomische Lage ist schlecht. Familien, die von Landwirtschaft oder Fischfang lebten, sind direkt vom Konflikt betroffen, da sie ihrer Arbeit auf Grund der kriegsrechtlichen Einschränkungen der Bewegungsfreiheit nicht mehr nachgehen können. Viele sind vom Einkommen Familienangehöriger abhängig, die in der öffentlichen Verwaltung oder im Ausland, insbesondere in den ölproduzierenden Ländern des Mittleren Osten arbeiten.

In den Kriegsgebieten sind die Arbeits- und Lebensbedingungen noch katastrophaler, als das für den Rest des Landes sowieso schon der Fall ist (vgl. Sri-Lanka-Info). Bspw. erschwert den Arbeiterinnen im Kriegsgebiet Tag für Tag nicht nur das in ganz Sri Lanka verbreitete Problem des Mangels an öffentlichen Transportmitteln den Weg zur Arbeit, sondern darüber hinaus auch die kriegsbedingte Einschränkung der Bewegungsfreiheit. Auch die Arbeitsmöglichkeiten sind weitaus stärker begrenzt als im Rest des Landes. Arbeitgeber ziehen einen Vorteil aus der prekären Situation der betroffenen Kommunen und beuten die Arbeiterinnen um so skrupelloser aus, weil sie wissen, dass es in den Ge-

genden, in die sich Behörden und Bevölkerung nicht hinwagen, weniger Kontrollen gibt.

TIE-Asien hat kürzlich gemeinsam mit dem Centre for the Welfare of Garment Workers Ausbildungsprogramme für Arbeiterinnen aus dem Bezirk Batticaloa durchgeführt. An dem Projekt war auch die *Industrial, Transport and General Workers Union* (ITGWU) beteiligt. Ziel der Ausbildungsprogramme war es, die Arbeiterinnen über ihre Rechte zu informieren und zur Organisierung zu ermutigen.

Nur wenige Gruppen sind bereit, das Risiko auf sich zu nehmen, in ein Krisengebiet zu fahren, um dort Programme zur Unterstützung der Arbeiterinnen durchzuführen. ITGWU-Sekretär Anton Marcus glaubt daher, dass der Aufbau unabhängiger Gewerkschaften in der Ostprovinz nicht nur den Arbeiterinnen zu Gute kommt, sondern allgemein ein großer Schritt zur Wiederherstellung einer demokratischen Gesellschaft ist: „Eine gute Erfahrung für uns und ein Meilenstein für unsere Gewerkschaft.“ Auch bevor die ITGWU in der Ostprovinz tätig wurde, hat es dort schon Gewerkschaften gegeben. Diese waren jedoch nicht aktiv, und hinter ihnen standen immer politische Gruppierungen mit jeweils partikularen Interessen. In den Bekleidungsfabriken, wo hauptsächlich Frauen arbeiten, gab es bislang überhaupt keine Gewerkschaften. „Für die Arbeiterinnen ist es extrem wichtig, an die Öffentlichkeit zu treten und ihre Stimmen zu erheben, denn in dieser Gegend sind zivilgesellschaftliche Prozesse systematisch zerstört worden. Gesellschaftliche Aktivitäten müssen gefördert werden“, so Marcus. „Selbst die in dieser Gegend aktiven Gruppen (einschließlich der militanten) beanspruchen, für Gerechtigkeit zu kämpfen. Sie sollten die Situation der Arbeiterinnen berücksichtigen, statt sie zu ignorieren.“

Es ist nicht nur riskant, die gewerkschaftliche Organisierung in einem Krisengebiet zu fördern, sondern auch eine finanziell und zeitlich aufwändige Angelegenheit. Batticaloa ist acht

Autostunden von Colombo entfernt, mit öffentlichen Verkehrsmitteln dauert die Fahrt bis zu zehn Stunden. Die Dauer der Reise hängt außerdem davon ab, wann die Straßen geöffnet und wann sie gesperrt sind. Die Straßen nach Batticaloa werden um sieben Uhr morgens geöffnet und um sieben Uhr abends geschlossen. „Eine solche Reise ist sehr kostspielig“, sagt Anton Marcus, „sie kostet so viel wie der Mitgliedsbeitrag für sechs Monate. Wir können das aber nicht nach finanziellen Kriterien bewerten.“

TIE-Asien-Koordinatorin Kelly Dent lebt seit vier Jahren in Sri Lanka und ist seit 18 Jahren Gewerkschaftsaktivistin. Sie beschreibt die Koordinierung des Ausbildungsprogramms für Batticaloa als große Herausforderung: ein Prozess, dessen Vorbereitung zwei Jahre in Anspruch nahm. „Die Organisation hat sehr lange gedauert. Jedes Mal, wenn wir nach Batticaloa fahren wollten, eskalierte der Konflikt von Neuem. Daher war es für uns schwierig, überhaupt dorthin zu kommen. Erst als wir mit einer gewerkschaftlichen Betriebsvertretung in einer Fabrik eine Basis vor Ort hatten, war es uns wirklich möglich, nach Batticaloa zu gehen und ein Ausbildungsprogramm zu organisieren.“

Die Organisation war jedoch nicht das einzige Problem. Ein weiteres Hindernis lag darin, Aktivistinnen dazu zu bringen, nach Batticaloa zu reisen. „Einige Aktivistinnen haben auf Grund dessen, was man über den Konflikt gesehen und gehört hatte, sicherlich gezögert. Umgekehrt bescherten die Erfahrungen vor Ort einer Aktivistin, die unbedingt hatte kommen wollen, um selbst zu sehen, was dort los ist, ein Aha-Erlebnis: Sie fand es schwierig, sich, obwohl sie doch in ihrem eigenen Land unterwegs war, nicht einmal verständigen zu können, weil sie der Sprache nicht mächtig war.“ Für sie persönlich, so Kelly Dent, die die Insel intensiv bereist hat, sei die Reise eine denkwürdige Erfahrung gewesen: „Die Fahrt dorthin ist keine gewöhnliche Reise und war für mich geprägt von einer Mischung aus Aufregung, Angst und Adrenalin. Man erreicht den Kontrollpunkt Mannampittya, an

dem die Straße gesperrt ist. Auf der Straße schlafen Leute, die darauf warten, dass sie wieder geöffnet wird. Man hat das Gefühl, eine Grenze zu passieren, wo eigentlich keine Grenze sein sollte. Die Straße vom zweiten Kontrollpunkt nach Valaichenai, dem ersten größeren Dorf vor Batticaloa, werde ich nie vergessen. Die Sonne ging gerade auf, und die Landschaft bot ein wunderbares Bild – weite ebene Felder, umgeben von Bergen. In der Mitte der Straße war ein Armeelager errichtet worden, damit man die Ankommenden besser im Blick hatte. Tausende sri-lankische Soldaten suchten vor einer Kulisse ausgebombter Gebäude im frühen Morgenlicht die Straßenränder nach Minen ab.“

Während des Ausbildungsprogramms führte Kelly Dent Interviews mit den Arbeiterinnen, um etwas über deren Lebens- und Arbeitsbedingungen zu erfahren. Obwohl Situationen wie die von Shanti gang und gäbe sind, verstehen Sri-LankerInnen, die nicht in den Konfliktgebieten leben, sie nicht ohne Weiteres. „Die restlichen Sri-LankerInnen sind sich nur unzureichend im Klaren darüber, wie sehr der Konflikt das gesamte Leben der Menschen im Norden und Osten bestimmt. Das liegt an Fehlinformationen, die von Gerüchten und massiver Pressezensur genährt werden und es den Leuten verunmöglichen, sich ein Bild von den tatsächlichen Vorgängen zu machen“, meint Dent. „Diese Einschätzung hat sich bestätigt, als Aktivistinnen aus Batticaloa zu den Ausbildungsprogrammen nach Colombo kamen. Sowohl die singhalesischen als auch die tamilischen Aktivistinnen waren zutiefst erstaunt über die Geschichten der jeweils anderen. Wie man einen Krieg wahrnimmt, hängt auch davon ab, welchen Platz man in einer Gesellschaft einnimmt und wo man lebt.“

Straßensperren bestimmen, wann und wohin Menschen fahren können. Neuerliche Kämpfe zwischen Regierungstruppen und LTTE oder anderen militanten Gruppen bringen die Arbeitgeber dazu, Fabriken aus Furcht zu schließen. Militärische Auseinandersetzungen sind aber

nicht nur für die Wirtschaft eine Bedrohung, sondern auch für das tägliche Leben der Arbeiterinnen – Zivilistinnen, die versuchen, ihren Lebensunterhalt zu verdienen.

Kelly Dent erzählt, dass sich Arbeiterinnen während der Ausbildung in Batticaloa daran erinnerten, wie zwei Kolleginnen getötet wurden: „Die Regierung brauchte ein Areal für ein Armeelager in Valaichenai, und da ihr dort die Papierfabrik gehört, hat sie das Armeelager auf dem Fabrikgelände untergebracht, wo sich die Belegschaftsunterkünfte befunden hatten. Letztere wurden verlegt, ohne dass darüber beraten worden wäre. Als die Spannungen zwischen LTTE und Regierungstruppen eskalierten, kam es zu etlichen Feuergefechten, bei denen auch Granatwerfer eingesetzt wurden. Eine Granate ging knapp am Armeelager vorbei, schlug in die neuen Belegschaftsunterkünfte ein und tötete dort zwei Arbeiterinnen.“

Im Bezirk Batticaloa gibt es drei exportorientierte Bekleidungsfabriken, die ungefähr 1 000 ArbeiterInnen beschäftigen, von denen wiederum 80 Prozent Frauen sind. Die oft mit ausländischen Investitionen aufgebauten Fabriken sind Subunternehmen von Transnationalen Konzernen. Diese haben sich erst lange nach Kriegsausbruch in die sri-lankischen Konfliktzonen begeben. In einem von Krieg heimgesuchten Gebiet gibt es weniger Kontrollen und Überwachung durch die Behörden. Darüber hinaus macht die Regierung Unternehmen, die sich in ländlichen Gegenden niederlassen, erhebliche Zugeständnisse. „Ich denke, wir haben es mit einer Verschiebungstendenz der Fabrikstandorte zu tun, und zwar in landwirtschaftlich geprägte, arme, isolierte oder vom Krieg betroffene Gegenden,“ erklärt Dent. „Ich glaube, das ist eine bewusste Strategie, da die Wahrscheinlichkeit, dass sich beispielweise Arbeiterinnen organisieren und angemessene Löhne und Arbeitsbedingungen fordern, in einem Kriegsgebiet noch geringer ist als in den Städten. Was haben sie schließlich für Alternativen?“

Anton Marcus ist ebenfalls der Meinung, dass die Fabriken nicht nur die Arbeiterinnen, sondern auch deren Lebensumstände ausbeuten: „Investoren und Arbeitgeber machen sich die Situation zu Nutze. Sie bekommen mehr Zugeständnisse und haben geringere Produktionskosten. Und auf internationaler Ebene machen sie dann auch noch Sympathiepunkte damit, dass sie Menschen unterstützen, die in Kriegsgebieten leben.“ Auch nach Ansicht des Organisers Joseph Arulvasagam „ziehen Arbeitgeber den größtmöglichen Vorteil daraus, dass es so aussieht, als täten sie der Gemeinde schon allein durch ihre bloße Anwesenheit einen Gefallen. Das Management hat das Gefühl, den Arbeiterinnen einen Gefallen zu tun, indem es eine Fabrik in einer vom Krieg zerrissenen Gegend betreibt. Die sollen das Gefühl haben, dass sie unter Kriegsbedingungen Dienst tun. Das Management erwartet von ihnen, dass sie keine Fragen stellen. Sie sollen vielmehr dankbar sein, dass sie überhaupt Arbeit haben.“

Arulvasagam, der sich verschiedentlich mit Arbeiterinnen aus der Ostprovinz getroffen hat, berichtet, dass diese ihre Rechte nicht kannten: „Sie hatten das Gefühl, ausgebeutet zu werden, hatten aber keine Ahnung, gegen welche Bestimmung oder welches Gesetz diese Ausbeutung verstoßen könnte. Das mangelnde Wissen hat sie davon abgehalten, sich zu organisieren.“

Als TIE-Asien begann, Programme durchzuführen, um ein Bewusstsein für diese Fragen zu wecken, stellten die ProjektmitarbeiterInnen fest, dass das Gefühl der Arbeiterinnen, ausgebeutet zu werden, begründet war: Niedrige Löhne, Urlaubsverbot und Zwangsüberstunden waren die Regel. „Nicht einmal die Mindestregeln werden eingehalten“, stellt Anton Marcus fest. TIE-Asien fand heraus, dass einige Arbeiterinnen in der Bekleidungsindustrie Sri Lankas gerade mal ein Fünftel des monatlichen Einstiegs-Mindestlohns von 2 500 LKR erhalten. Arulvasagam berichtet darüber hinaus, dass die Löhne nicht pünktlich ausbezahlt und die Arbeiterinnen weder für Nacharbeit noch für all

die erzwungenen Überstunden bezahlt werden. Die Löhne sind so niedrig, dass manche Arbeiterinnen nicht einmal ihre Fahrtkosten damit verdienen und nur in die Fabrik gehen, um die Zeit zu überbrücken: „Der Lohn reicht nicht für die Fahrt von zu Hause zur Arbeit. Die Fahrtkosten bestreiten sie aus eigener Tasche. Sie machen den Job aber weiter, weil er für Beschäftigung sorgt. Das ist wie zur Schule gehen.“

Die Arbeiterinnen haben keine Beförderungsaussichten, da die Fabrikleitung allein die Arbeitsbedingungen diktiert und es für Verhandlungen keinen Raum gibt. „Sie halten Anfängerinnen eineinhalb Jahre lang im Auszubildendenstatus, konkrete Bedingungen sind nicht festgelegt. Wenn diese Phase abgeschlossen ist, erhöht sich der Lohn langsam und unregelmäßig um immer 200 bis 300 LKR. Teilweise werden jedoch auch sehr erfahrene Arbeiterinnen weiter als Auszubildende behandelt. Dabei spielt ihre Leistung keine Rolle. Es geht einzig und allein darum, wie lange das Management mit der Ausbeutung durchkommt.“

Die Arbeiterinnen kostet es viel Kraft, eine Gewerkschaft zu bilden oder einer beizutreten. Einschüchterungstaktiken seitens der Fabrikleitungen sind in allen Freihandelszonen und Bezirken verbreitet: Arbeiterinnen können entlassen, Fabriken geschlossen werden. In der Ostprovinz ist das Risiko allerdings noch viel höher. Wenn sie ihre Arbeit verlieren, der Transnationale Konzern den Vertrag mit der Fabrik kündigt oder die Fabrik verlagert wird, wo werden diese Arbeiterinnen dann eine Beschäftigung finden? „Für sie endet es in jedem Fall tragisch,“ kommentiert Kelly Dent.

Als die Arbeiterinnen in Batticaloa sich kurz nach der Durchführung der TIE-Programme organisierten, um eine Betriebsvertretung der ITGWU zu gründen, sahen sie sich Schikanen seitens der Fabrikleitung ausgesetzt. Einige Arbeiterinnen wurden entlassen, nachdem sie um Urlaub an einem staatlichen Feiertag gebeten

hatten, um zu einem Gewerkschaftstreffen gehen zu können. Die Unterstützung der Gewerkschaft und die Intervention des Arbeitsministeriums zwang das Management schließlich dazu, die Arbeiterinnen wieder einzustellen. Der Lohn für die Dauer der ungerechtfertigten Entlassung wurde jedoch nicht gezahlt, wie es das Gesetz eigentlich vorschreibt. Arulvasagam berichtet, dass manche Fabrikbosse die Arbeiterinnen einschüchtern, indem sie behaupten, der Beitritt zu einer Gewerkschaft sei illegal und mit dem Anschluss an eine terroristische Bewegung zu vergleichen: „Sie sagen: Wenn du in die Gewerkschaft gehst, werden wir die Fabrik schließen.“ Die Menschen im Kriegsgebiet zeigen trotz der schlechten Lebensbedingungen kaum die Neigung, ihrem Wohn- und Arbeitsumfeld den Rücken zu kehren. „Die Tendenz zur Migration ist sehr gering. Die Menschen aus dem Osten reisen traditionell nicht in die Westprovinz (Colombo und Umgebung). Sie versuchen es gar nicht erst, sie haben Angst davor. Außerdem leben sie traditionell in einer engen Familienbindung.“ Die Angst, von der Arulvasagam spricht, bezieht sich auf Verfolgung und permanenten Verdacht, denen sie als Tamilinnen ausgesetzt sind. Insbesondere in Colombo werden Tamilen intensiv überprüft. Man hält sie für LTTE-Sympathisantinnen, wenn nicht gar Terroristinnen. Jede ihrer Bewegungen wird von der Polizeistation ihres Aufenthaltsortes registriert. Der geltende *Prevention of Terrorism Act* von 1980 erlaubt Polizei und Militär die Verhaftung aller Personen, für die sich ein Terrorismusverdacht konstruieren lässt.

Die AktivistInnen von TIE sind fest von der Notwendigkeit einer gewerkschaftlich organisierten ArbeiterInnenbewegung überzeugt. Außerdem glauben sie, dass praktizierte ArbeiterInnensolidarität die ethnische Spaltung überwinden könnte, die oft für den zerstörerischen Konflikt verantwortlich gemacht wird.

Arulvasagam hat gesehen, wie die Öffentlichkeit in der Ostprovinz auf die Arbeit von TIE-Asien reagiert, und glaubt, dass letztere nach

und nach einen positiven Einfluss auf das Leben von Arbeiterinnen wie Shanti und auf das breitere Gemeinwesen haben wird. „Für die Öffentlichkeit ist das etwas Neues: eine unabhängige Gruppe, die den Arbeiterinnen zu helfen versucht. Unsere Friedenstransparente zur Kundgebung am 1. Mai in Batticaloa kamen gut an. Die Leute marschierten zwar nicht mit uns, aber

sie standen am Straßenrand und drückten schweigend ihre Zustimmung aus.“

Melanie Brehaut

Übersetzung: Dagmar Fink für express 6-7/2001

Die Arbeit von TIE-Asien

TIE (Transnationals Information Exchange) ist ein internationales Netzwerk von gewerkschaftlich organisierten und unorganisierten Lohnabhängigen aus dem Industrie- und Dienstleistungsbereich, die überwiegend bei Transnationalen Unternehmen beschäftigt sind. Ziel des Netzwerkes ist die Entwicklung eines gewerkschaftlichen Internationalismus 'von der Basis her', um derart der Globalisierung der Konzerne die 'Globalisierung von unten' entgegenzusetzen. TIE unterstützt einen weltweiten Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen GewerkschafterInnen, Lohnabhängigen, Frauen- und Menschenrechtsgruppen. Die Aktivitäten von TIE zielen darauf ab, ArbeiterInnen in die Lage zu versetzen, ihre eigenen Strategien zu entwickeln, und den Aufbau internationaler Solidarität zu erleichtern.

Als Teil des internationalen Netzwerkes von TIE wurde TIE-Asien 1992 in Bangkok/Thailand gegründet. Der Arbeitsschwerpunkt des Büros liegt bei der Textilindustrie und verwandten Branchen in den Freihandelszonen von Sri Lanka, Bangladesch, Indonesien und Thailand sowie zunehmend auch Vietnam und Laos. Die meisten ArbeiterInnen in diesem Bereich sind unorganisiert, weiblich und prekär beschäftigt.

Den Schlüssel für Veränderung sieht TIE-Asien in der Organisation der Beschäftigten.

Es gibt vielfältige Gründe für die Nichtorganisation:

- Demokratische und unabhängige Gewerkschaften sind massiven Repressionen ausgesetzt.
- Den traditionellen Gewerkschaften ist es nicht gelungen, die Bedürfnisse insbesondere der weiblichen Beschäftigten aufzugreifen, deren Organisation zu fördern oder sie über ihre Rechte zu informieren. Diese Gewerkschaften sind oft unflexible Apparate, die zudem an politische Parteien gekoppelt sind.
- Die Arbeiterinnen wissen, wenn sie als unerfahrene junge Frauen vom Land in die Zonen kommen, kaum etwas über ihre Rechte und ebenso wenig über Gewerkschaften und die Möglichkeiten gewerkschaftlicher Organisation.

Die Erfahrung von TIE-Asien zeigt, dass es möglich ist, die Frauen mit Hilfe neuer Organisationsformen zu organisieren und in Führungspositionen der Gewerkschaften zu bringen. Da bspw. der Zugang gewerkschaftlicher OrganisierInnen zu den meisten Zonen massiv behindert wird bzw. diese in den Fabriken meist nicht geduldet werden, muss die Organisation den Weg über die Gemeinwesen und Arbeiterinnenwohnheime nehmen, um Aussichten auf Erfolg zu haben.

In jedem der genannten Länder der Region arbeitet TIE-Asien mit lokalen und nationalen ArbeiterInnenorganisationen zusammen. Dies sind vor allem:

- in Sri Lanka die Gewerkschaften *Industrial, Transport and General Workers Union* (ITGWU) und *Free Trade Zones Workers Union* (FTZWU), die Betriebsräte in den Freihandelszonen, die *Joint Association of Workers and Workers Councils of the Free Trade Zones*, das *Centre for the Welfare of Garment Workers* und das *Women's Centre*;

- in Bangladesch die Gewerkschaft *National Garment Workers Federation* (NGWF) und das *Unity Council*, eine Plattform von 8 Textilgewerkschaften, die sich zum Informationsaustausch und zur Durchführung gemeinsamer Aktionen und Kampagnen gegründet hat;
- in Thailand das *Centre for Information and Labour Training* (CLIST) und zahlreiche Betriebsgewerkschaften sowie
- in Indonesien regionale ArbeiterInnenorganisationen der demokratischen und unabhängigen Gewerkschaften.

Schwerpunkte der Arbeit von TIE-Asien in Sri Lanka sind

- die Unterstützung der Bildung und Weiterentwicklung demokratischer und unabhängiger Gewerkschaften und ArbeiterInnenorganisationen: TIE hat wesentlich zur Gründung, zur aktuellen Weiterentwicklung und Konsolidierung der FTZWU beigetragen und unterstützt die Arbeit des *Centre for the Welfare of Garment Workers* für die Organisation von Lohnabhängigen außerhalb der Zonen;
- die Etablierung eines regelmäßig stattfindenden gemeinsamen Forums für Textilbeschäftigte innerhalb und außerhalb der Zonen;
- die Förderung des Aufbaus eines internationalen Netzwerks demokratischer ArbeiterInnenorganisationen in der Region;
- die Förderung von Frauen in Führungspositionen aller ArbeiterInnenorganisationen auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene;
- die Anleitung eines Prozesses von Bewusstseinsbildung hinsichtlich der Geschlechterfrage, um derart eine Verbesserung der Lebensbedingungen der Frauen, ihrer Familien und Gemeinwesen zu ermöglichen;
- die Unterstützung neuer Formen der Organisation und breiter sozialer Koalitionen in den exportorientierten Industrien sowie
- die Analyse von und Information zu neuen Entwicklungen in den Produktionsabläufen von Fabriken Transnationaler Unternehmen

und deren Auswirkungen auf die Beschäftigten und die ArbeiterInnenbewegung.

Diese Ziele sucht TIE vor allem mittels folgender Aktivitäten zu erreichen.

Bildungsarbeit

TIE-Asien führt zahlreiche Bildungsseminare und -programme auf lokaler und nationaler Ebene durch. Die Angebote richten sich an gewerkschaftliche OrganisiererInnen sowie unorganisierte und bereits organisierte Beschäftigte und umfassen ein breites Spektrum:

- ArbeiterInnenrechte
- Möglichkeiten und Instrumente der gewerkschaftlichen Organisation in Fabrik und Gemeinwesen
- Geschichte der ArbeiterInnenbewegung und der Rolle der Frauen in Sri Lanka
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Verhandlungs- und Beschwerdeführung
- Internationale ArbeiterInnenbewegung und Rolle der Transnationalen Konzerne
- Verhaltenskodizes und ihre Nutzung für die gewerkschaftliche Organisation
- Gewerkschaftliche Grundkurse über Beteiligung der Basis an gewerkschaftlichen Entscheidungen, basisdemokratische Gewerkschaftskultur und dafür benötigte Qualifikationen
- Programme zur Initiierung von Prozessen der Bewusstseinsbildung hinsichtlich der Geschlechterfrage

Kampagnen

TIE-Asien unterstützt Kampagnen. Am wichtigsten waren in den letzten Jahren Kampagnen zur Situation der Beschäftigten in den Freihandelszonen, für die Anerkennung von Gewerkschaften in den Zonen, gegen die Erhöhung ge-

setzlich erlaubter Überstunden sowie für die Anerkennung der betrieblichen Organisationsstrukturen der FTZWU (vgl. Beitrag zu Gewerkschaftsrechten). Daneben werden in einzelnen Unternehmen spezifische Kampagnen für die Anerkennung der gewerkschaftlichen Organisation und gegen Arbeitsrechtverstöße durchgeführt.

Programme für den Erfahrungsaustausch

Innerhalb Sri Lankas unterstützt TIE-Asien Programme für den Austausch zwischen Beschäftigten aus den unterschiedlichen Freihandelszonen sowie zwischen Beschäftigten innerhalb

und außerhalb der Zonen. International organisiert TIE Programme für den Austausch zwischen OrganisierInnen der Freihandelszonen in Sri Lanka, Thailand, Bangladesch und Indonesien über Arbeitserfahrungen und -methoden sowie Bildungsarbeit, die auch theoretische Weiterbildung und Entwicklung neuer Strategien beinhaltet. Ein konkretes Ziel ist dabei die Bildung eines internationalen Netzwerks von Beschäftigten in der Textilindustrie der Region. Ein Austausch zwischen AktivistInnen aus Freihandelszonen in Asien und Mittelamerika ist vorgesehen. Des Weiteren ist für Herbst 2002 ein Austausch zwischen Arbeiterinnen in Deutschland tätiger Einzelhandelsunternehmen (Wal-Mart, H&M, Metro) und bei deren Zulieferungsunternehmen in Sri Lanka beschäftigten Arbeiterinnen geplant.

Kontakt:

TIE-Asia
141 Ananda Rajakaruna Mw
Colombo 10
Sri Lanka
Tel: +94/74/617 711
Email: tieasia@sri.lanka.net

tie – Internationales Bildungswerk e.V.
Postfach 10 20 62
D-63020 Offenbach
Tel.: +49/69/88 50 07
Fax: +49/69/82 11 16
Email: tie.germany@t-online.de

Glossar

ATC	<i>Agreement on Textiles and Clothing</i>
BOI	<i>Board of Investment</i>
EFC	<i>Employers Federation of Ceylon</i>
EPF	<i>Employees Provident Fund</i>
EPZ	<i>Export Processing Zone</i> oder
FPZ	<i>Free Processing Zone</i> oder
FTZ	<i>Free Trade Zone</i>
FTZWU	<i>Free Trade Zones Workers Union</i>
GATT	<i>General Agreement on Tariffs and Trade</i>
IBFG	<i>Internationaler Bund Freier Gewerkschaften</i>
ILO	<i>International Labour Organisation</i>
ITGWU	<i>Industrial, Transport and General Workers Union</i>
IWF	<i>Internationaler Währungsfonds</i>
LKR	<i>Sri Lanka Rupie</i>
LTTE	<i>Liberation Tigers of Tamil Eelam</i>
MFA	<i>Multifibre Agreement</i>
NLAC	<i>National Labour Advisory Council</i>
NSL	<i>National Security Levy</i>
PA	<i>People's Alliance</i>
SIGTUR	<i>Southern Initiative of Globalisation and Trade Union Rights</i>
TIE	<i>Transnationals Information Exchange</i>
UNCTAD	<i>United Nations Conference on Trade and Development</i>
UNP	<i>United National Party</i>
WTO	<i>World Trade Organization</i>

Literatur

Abeywardene, Janaki; de Alwis, Romaine; Jayasena, Asoka; Jayaweera, Swarna; Sanmugam, Thana 1994: Export Processing Zones in Sri Lanka: Economic Impact and Social Issues. ILO Working Paper No. 69, Geneve

Asia Monitor Resource Center (AMRC) (Hg.) 1998: We in the Zone. Women Workers in Asia's Export Processing Zones. Hong Kong

Dent, Kelly 2001: Report on Conditions for Garment Factory Workers in Sri Lanka. January, www.somo.nl/monitoring/reports/sri_lanka.htm

Dent, Kelly; Tyne, Mathew 2001: Unraveling the MultiFibre Agreement (MFA). October, www.cleanclothes.org/legal/01-10_mfa.htm

Heward, Susan 1997: Garment Workers and the 200 Garment Factory Programme. Centre for the Welfare of Garment Workers, Colombo

Hensman, Rohini 1999: Company Codes of Conduct and Women Workers – Report from Sri Lanka. Women Working Worldwide, Manchester/GB

Hettiarachchy, T. 1992: Working in the Zone – A Study on Employment in the Free Trade Zone Katunayake, Sri Lanka. Asian Human Rights Commission, Hong Kong

Köhnen, Heiner 2002: Haben Menschenrechtsverletzungen ein System? Wal-Mart's Verhaltenskodex und die Realität bei Zulieferern in ausgewählten Ländern. Arbeitspapier, Nr. 11051, der Hans-Böckler-Stiftung

Klein, Naomi 2000: Die Tyrannei der Marken.

Perera, Myrtle o.J.: Study on Safety of Female FTZ Workers. Marga Institute, Sri Lanka

Shepherd, Ed 2001: Sri Lanka Country Profile. In: Asian Labour Update, July-September, pp. 23-28

Shoosmith, Dennis (ed.) 1986: Export Processing Zones in Five Countries. The Economic and Human Consequences. Asia Partnership for Human Development. Hong Kong

Smith, Helen 1993: Health Survey of Women Workers in the Katunayake Free Trade Zone. Women's Centre, Ja Ela/Sri Lanka

Steele, David 2000: The „Living Wage“ Clause in the ETI Base Code – How to Implement It? Ethical Trading Initiative, London

Sturgess, Diane 2000: Sri Lankan Unions abruptly end two long-running strikes.
www.wsws.org/articles/2000/may2000/sri-m30.shtml

Wick, Ingeborg 1999: Frauenarbeit in Freien Produktionszonen. In: Fischer, Karin; Novy, Andreas; Parnreiter, Cristof: Globalisierung und Peripherie – Umstrukturierung in Lateinamerika, Afrika, Asien. Historische Sozialkunde 14, Frankfurt/Main, Wien, S. 189-208

Weitere Informationen im Internet

Initiativen, Projekte, Publikationen international

Die folgenden Initiativen haben auf ihren Webseiten sehr gute Linksammlungen zusammengestellt, so dass man von dort aus einen guten Überblick bekommen kann.

Maquila Solidarity Network: www.maquilasolidarity.org

Asia Monitor Resource Center: www.amrc.org.hk

Women Working Worldwide: www.poptel.org.uk/women-ww/

Sri Lanka

Allgemeine Informationen (de): www.lankainfo.de

Centre for Women's Research: www.cenwor.lk

Artikel zu aktuellen Entwicklungen (de): www.wsws.org/de/aktuell/asien/srilanka.shtml

Bisher in der Reihe Ränkeschmiede erschienene Broschüren:

No. 1	Kim Moody: » Rank-And-File Internationalism « The TIE-Experience	2 Euro
No. 2	Jens Huhn: » Zurück in die Zukunft « Anmerkungen zur Geschichte und gegenwärtigen Praxis der betrieblichen Linken	5 Euro
No. 3	Heiner Köhnen: » Für eine neue Gewerkschaftspolitik « Strategien der Canadian Auto Workers (CAW)	5 Euro
No. 4	» Erklärung der Canadian Auto Workers (CAW) zur Schlanken Produktion «	2 Euro
No. 5	Heiner Köhnen: » Neue UnternehmensUNkultur « Das Modellwerk GM-Saturn	5 Euro
No. 6	Heiner Köhnen: » Gewerkschaftliche Reform- bewegungen in den USA « New Directions innerhalb der United Auto Workers (UAW)	5 Euro
No. 7	» Krise des Kapitals – Krise der Gewerkschaft? « Elemente, Ansatzpunkte und Strategien für eine Anti-Konzessionspolitik auf betrieblicher, tariflicher und gesetzlicher Ebene – Vorschläge aus der HBV	5 Euro
No. 8	Sam Gindin: » Ein neuer Beginn? Bemerkungen zur ArbeiterInnenbewegung am Ende des Jahrhunderts «	5 Euro
No. 9	» Grenzüberschreitungen «. Das Ende der Normalarbeit, prekäre Beschäftigung und Perspektiven gewerkschaftlicher Politik	5 Euro
No. 10	AFP e.V. / Tie e.V. / express-Redaktion: » Last Exit ver.di? « Sonderband	5 Euro
No. 11	Marsha Niemeijer: » Die Ontario Days of Action «. Mythos oder Grundstein einer neuen politischen Strategie für die ArbeiterInnenbewegung?	2 Euro
No. 12	Heiner Köhnen & Anne Scheidhauer: » Organising the Battlefield « Arbeiterinnen in den Freihandelszonen Sri Lankas	5 Euro
No. 13	Sam Gindin & Leo Panitch: » Schätze und Schund «. Eine Rezension zu <i>Empire</i> von Michael Hardt und Antonio Negri	5 Euro
No. 14	McDonalds, Fnac, Virgin, EuroDisney, Arcade: » Das Solidaritätskollektiv: eine Erfahrung der etwas anderen Art «. Arbeitskämpfe und Organisationsversuche in gewerkschaftlich nicht organisierten Betrieben und Sektoren	5 Euro
No. 15	Willi Hajek: » Eisenbahnen in Europa: Wohin rollt der Zug? « Für einen Öffentlichen Dienst anstelle von Privatisierung!	5 Euro
No. 16	Wolfgang Schaumberg: » Eine andere Welt ist vorstellbar? Schritte zur konkreten Vision... « Oder: Zur Aufgabe von postkapitalistisch orientierten Linken am Beispiel des Kampfes in Auto-Multis	5 Euro

Bestelladressen:

tie – Internationales Bildungswerk e.V.
Heidestraße 131, 60385 Frankfurt
Telefon (069) 97 76 06 66
Fax (069) 97 76 06 69
E-Mail info@tie-germany.org

AFP – express-Redaktion
Niddastraße 64, 60329 Frankfurt
Telefon (069) 67 99 84
E-Mail express-afp@online.de

(alle Preise zzgl. Porto und Versand)