

Bern, 22. November 2004

Kritische Kollektivverhandlungen in der Nestlé – Fabrik La Rosa in Kolumbien

Sehr geehrte Damen und Herren, geschätzte KollegInnen

In der zur Nestlé – Gruppe gehörenden Fabrik La Rosa S.A. in Dos Quebradas haben vor wenigen Tagen Verhandlungen zur Erneuerung des Gesamtarbeitsvertrages begonnen. Die Gewerkschaftssektion von SINALTRAINAL vor Ort befürchtet einen harten Arbeitskonflikt und den Verlust von langjährigen hart erkämpften Rechten. Mit diesem Schreiben möchten wir von der Kampagne für Menschenrechte schon jetzt auf diesen potentiellen Konflikt aufmerksam machen. Je nach Verlauf der Verhandlungen werden wir in den kommenden Wochen für konkrete Unterstützungsanfragen an Sie/Euch gelangen.

Seit bald drei Jahren beobachtet die Kampagne für Menschenrechte (Gewerkschaft Bau und Industrie, Attac Bern, Schweizer Solidaritätsgruppe Nunca Más, Arbeitsgruppe Schweiz – Kolumbien sowie interessierte Einzelpersonen) die Politik von Nestlé in Kolumbien. In dieser Zeit wurden wir Zeugen von verschiedenen Arbeitskonflikten und unethischem Geschäftsgebaren. Nach einem langen Arbeitskonflikt in der Fabrik CICOLAC in Valledupar wurde praktisch die ganze Belegschaft zur Kündigung gezwungen und die Gewerkschaft in der Fabrik damit zerstört. Die Fabrik wurde dann mit Temporärarbeitern unter prekären Arbeitsbedingungen weiter betrieben. In Nestlés Stammfabrik in Bugalagrande wurden im Rahmen von Verhandlungen über die Erneuerung des Gesamtarbeitsvertrages die Arbeitsbedingungen im Frühsommer 2004 ebenfalls deutlich verschlechtert. Unter anderem wurden die Einstellungsbedingungen für neue Arbeiter abgeändert und die Löhne für zukünftige Arbeiter um etwa 1/3 reduziert. In der dritten Fabrik von Nestlé in Kolumbien, La Rosa S.A. in Dos Quebradas, haben nun vor wenigen Tagen vorgezogene Verhandlungen zur Erneuerung des im Dezember 2004 auslaufenden Gesamtarbeitsvertrages begonnen. Auch dort befürchtet die Gewerkschaft massive Einbussen beim Gesamtarbeitsvertrag (GAV), insbesondere einen erhöhten Druck auf die unbefristeten Arbeiter, die vermehrte Anstellung von Temporärarbeitern und Lohnsenkungen für zukünftige Arbeiter. Der vorliegende Text beruht auf Informationen der Sektion Dos Quebradas – Pereira von SINALTRAINAL und versucht so weit möglich etwas Ordnung in die komplizierte Ausgangslage zu bringen. Auf einen ersten Brief seitens des Kampagne für Menschenrechte vom 3. November 2004 hat Nestlé (noch) nicht reagiert.

Die Kollektivverhandlungen bei La Rosa im November 2004

Nach Informationen der Gewerkschaft SINALTRAINAL beabsichtigt die Firma vor allem einen wesentlichen Artikel des GAV abzuändern oder zu streichen: Art. 3 des GAV schreibt vor, dass maximal 31% der Belegschaft Temporärarbeiter sein dürfen. Nestlé möchte nun wesentlich mehr Temporärarbeiter einstellen und den Anteil unbefristeter Arbeiter reduzieren, oder deren Anstellungsbedingungen auf das Niveau von Temporärarbeitern reduzieren, oder sogar noch tiefer. In den vergangenen Monaten habe Nestlé wiederholt mitgeteilt, dass die Fabrik nicht rentabel sei. Auch seien verschiedene Produktionslinien zeitweise stillgestanden oder nur sporadisch mit Temporärarbeitern betrieben worden. Anscheinend beabsichtigt nun Nestlé, mehr Personen einzustellen, aber eben ohne unbefristete Verträge und zu wesentlich

tiefere Löhne als bisher. Ansonsten sei die Zukunft der Fabrik gefährdet. Nach Ansicht der Gewerkschaft sei die mangelnde Rentabilität der Fabrik aber nicht belegt.

Obwohl es grundsätzlich zu begrüßen ist, dass Nestlé neue Arbeitsplätze schaffen will, gibt dieser konkrete Vorschlag doch auch zu Bedenken Anlass. Die kolumbianische Regierung hat in den letzten Jahren die Arbeitsgesetzgebung reformiert, um die Arbeitskosten zu senken und so die Beschäftigung anzukurbeln. Eine von der Nationaluniversität verfasste Studie kommt jedoch zum Schluss, dass seit der Verabschiedung dieser Arbeitsreform netto nicht sehr viele neue Arbeitsplätze entstanden seien, dass die Arbeit aber generell immer prekärer werde: immer mehr Personen arbeiten mit Verträgen von wenigen Tagen oder Wochen und zu Bedingungen, die kein würdiges Leben ermöglichen. Unseres Erachtens schöpft Nestlé diese neuen gesetzlichen Möglichkeiten aus, und trägt somit zu dieser sozial unerwünschten Tendenz bei. Es ist jedoch bedenklich, wenn bekannte multinationale Firmen wie Nestlé mit Verweis auf die glücklosen Massen von Arbeitslosen und Verarmten dazu beitragen, dass die wenigen Glücklichen, die Arbeit haben, sich dem Niveau dieser grossen Masse annähern.

Im Monat September 2004 unterbreitete die Firma einen ersten Vorschlag: Ein bisheriger unbefristeter Arbeiter koste die Firma 24 Millionen Pesos jährlich (ungefähr 12'000 Franken), die zukünftigen Arbeiter gemäss Vorschlag von Nestlé sollten nur noch 14 Millionen kosten. Zu diesen Kosten sei die Firma bereit, mehr Personen unbefristet anzustellen. Damit würden jedoch zukünftige unbefristete Angestellte weniger verdienen als heutige Temporärarbeiter. Die Gewerkschaft zeigte sich besorgt, einerseits wegen dem Druck der Firma auf Temporärarbeiter, diese Arbeitsbedingungen im Gegenzug für eine unbefristete Anstellung zu akzeptieren, andererseits weil so der Druck auf die bisherigen unbefristeten Arbeiter steigt, und sie von der Firma z.B. aufgefordert werden könnten, in die Auflösung des bestehenden Arbeitsverhältnisses einzuwilligen. Zudem verletze Nestlé damit das Gebot „Gleiche Arbeit – gleicher Lohn“.

Die Firmenleitung unterbreitete der Gewerkschaft schliesslich folgendes Verhandlungsangebot: in Bezug auf bisherige Festangestellte sollen nur Aspekte wie die Lohnerhöhung diskutiert werden (Vorschlag Nestlé +5,9%), die Anstellungsbedingungen sollen grundsätzlich belassen werden wie sie sind; in Bezug auf neu einzustellende Arbeiter soll das Anstellungsregime neu ausgehandelt werden. Nestlé schlägt dazu unter anderem einen um 35% tieferer Lohn vor. Die Gewerkschaft hat dieses Vorgehen in einer Versammlung vom 31. Oktober 2004 akzeptiert und eine Verhandlungsdelegation gewählt. Die Gewerkschaft ihrerseits machte folgenden Verhandlungsvorschlag: Eine Lohnerhöhung von 8,58% für bisherige unbefristete Angestellte, einen neuen Grundlohn für zukünftige unbefristete Angestellte von 723'000 Pesos (gemäss dem Vorschlag der Firma würden diese zwischen 458'000 und 564'000 Pesos verdienen) und einen Lohn für Temporärangestellte von 666'000 Pesos (heute Pesos etwa 600'000 Pesos). Am 12. November 2004 begannen die Verhandlungen, die bisher noch nicht abgeschlossen wurden.

Ein Blick auf die Geschichte von La Rosa

Die Fabrik La Rosa wurde in den 50er Jahren durch die US-Firma Greece gegründet. 1971 übernahm Nestlé einen 51%-Anteil der Fabrik, später ging sie ganz in den Besitz von Nestlé über. Die Basisgewerkschaft SINTRALAROSA ging 1982 in der Branchengewerkschaft SINALTRAINAL auf. 1982 führten die Arbeiter von La Rosa auch einen ihrer härtesten Arbeitskonflikte: nach der Gewerkschaftsfusion habe die Firma gesagt, dass nun auch der Gesamtarbeitsvertrag keine Gültigkeit mehr habe. Nach zwei Jahren Arbeitskampf habe die Gewerkschaft jedoch erreicht, dass der Gesamtarbeitsvertrag weiter so übernommen worden sei, wie er war. Seit 1982 sei es den Arbeitern jedoch nicht mehr gelungen, den Gesamtarbeitsvertrag weiter auszubauen. Im Gegenteil, sie hätten sich dauernd gegen

Bestrebungen des Unternehmens zur Wehr setzen müssen, den Gesamtarbeitsvertrag abzubauen.

Die Gewerkschaft klagt auch, dass Nestlé den aus 59 Artikeln bestehenden Gesamtarbeitsvertrag in verschiedenen Punkten dauernd verletze. Grundsätzlich regelt der Gesamtarbeitsvertrag alle Aspekte zwischen der Firma und den dem GAV unterstehenden Arbeitern. In La Rosa gebe es aber zusätzlich ein internes Arbeitsreglement, das die Firma illegalerweise über den Gesamtarbeitsvertrag stelle. Die Gewerkschaft habe dieses Reglement 1999 beim Arbeitsministerium angefochten, bis heute aber keine Antwort erhalten. Dafür habe die Firma im Jahr 2000 ein neues Reglement herausgegeben, in dem sie neue Vorschriften der reformierten Arbeitsgesetzgebung einfließen liess. Die Gewerkschaft sei für die Ausarbeitung dieses neuen Reglements nicht konsultiert worden. .

Zusätzlich zum GAV gibt es den so genannten *escalofón*, eine umfassende Aufstellung, in der alle Tätigkeiten in der Fabrik sowie die Arbeiter selbst in Kategorien nach Dienstalter, Aufgaben und Verantwortung sowie Schwere der Arbeit eingeteilt sind. Dieser *escalofón* werde in La Rosa dauernd verletzt: Arbeiter würden versetzt, neue Kategorien eingeführt, etc. Der Gewerkschaft werde dabei die Mitsprache verweigert, obwohl es dafür eine paritätische Kommission Unternehmen – Gewerkschaft gebe. In der Firma dürften auch keine Drittfirmen Daueraufgaben übernehmen, tatsächlich würden aber bis zu 38 Dienstleistungsfirmen im Dauerauftrag in La Rosa arbeiten. Diese Dienstleistungsfirmen würden insbesondere Arbeiten wie Gartenpflege, Malerarbeiten, Mechaniker- und Unterhaltsaufgaben wahrnehmen. Dies seien alles Aufgaben, die im *escalofón* aufgeführt seien, aber durch das Outsourcing könne die Firma grosse Summen sparen.

Die Gewerkschaft beklagt bei La Rosa eine konstante Reduktion von (unbefristeten) Arbeitsplätzen. Arbeiter, die pensioniert wurden oder die verstorben sind, würden nicht ersetzt, und viele Arbeiter seien durch so genannte freiwillige Vereinbarungen mit der Firma gegen kleine Abgangsentschädigungen entlassen worden. Die Gewerkschaft ist der Ansicht, dass die Firma heute nicht mehr Reichtum, sondern vor allem Armut verteile, in dem sie verschiedene Funktionen outsourct oder ehemals unbefristete Stellen mit Temporärarbeitern ersetzt, denen teilweise nur noch Verträge für wenige Wochen oder gar nur für wenige Tage ausgestellt werden. Die Einkommen und die wirtschaftliche Stabilität vieler Familien seien so stark beeinträchtigt.

Die Gewerkschaft kritisiert, dass die Firma nur wenige Produkte an soziale Institutionen wie Altersheime, Schulen usw. schenke. Die Firma würde auch kaum soziale Investitionen in der Gemeinschaften tätigen, wie z.B. in Strassen, Schulen, Spitäler, Parks. Das Unternehmen argumentiere damit, dass dies eine Staatsaufgabe sei, aber tatsächlich sei sie von Gesetzes wegen verpflichtet, einen Teil der Gewinne im sozialen Bereich zu investieren. Fragen wirft für die Gewerkschaft auch die Tatsache auf, dass La Rosa als Produktionseinheit keinen Gewinn ausweise, Nestlé de Colombia aber Gewinne in die Schweiz exportiere. La Rosa – Nestlé kümmere sich nicht um das Wohlergehen seiner Arbeiter und verletze systematisch Gesetzenormen zu Menschenrechten sowie sozialen und wirtschaftlichen Rechten. Nach Aussagen der Gewerkschaft stehen viele der Veränderungen bei Nestlé in Zusammenhang mit zukünftigen Freihandelsabkommen wie TLC und ALCA. Nestlé sei deshalb eine der am besten darauf vorbereiteten Firmen.

Durch andauernden technischen Fortschritt würden immer grössere Mengen mit immer weniger Arbeitskräften hergestellt: 1978 seien 13'000 Tonnen Produkte durch 1500 Arbeiter produziert worden, 1990 seien es 33'000 Tonnen mit 800 Arbeitern gewesen. Seither seien verschiedene Produktionsbereiche in andere Länder verlegt worden, so z.B. die Schokoladen- und die Konservenproduktion. Zudem sei die Blechverarbeitung zur Herstellung der Konservendosen aufgegeben worden, da die Büchsen billiger extern zugekauft würden,

wodurch 50 Arbeitsplätze weggefallen seien. Im Jahr 2004 würden nun 30'000 Tonnen mit 450 Arbeitern hergestellt.

Ein Beispiel der dauernden Restrukturierung sei das Nationale Verteilzentrum CND (Centro Nacional de Distribución). Nestlé habe die Verwaltungsrestrukturierung vor einem Jahrzehnt begonnen und im Falle des CND 1996 abgeschlossen, als es in ein neues Gebäude auf dem Firmengelände gezügelt wurde. Die bisherigen, unbefristeten Arbeiter seien durch so genannt freiwillige Übereinkommen entlassen worden, da – wie die Firmenleitung selbst sage - ein Unternehmen mit unbefristeten Angestellten die einem GAV unterstehen, nicht im Wettbewerb bestehen könne. Die neuen Angestellten seien alle unter dem Regime des Gesetzes Nr. 50 angestellt worden, ein Teil mit unbefristeten Verträgen, ein Teil als Temporärarbeiter. Die Firmenleitung habe von den neuen unbefristeten Arbeitern erzwungen, dass sie auf den GAV verzichten, und habe den Gewerkschaftsfunktionären den Zutritt zu den Arbeitern des CND verboten, damit sie nicht von den Vorteilen der Gewerkschaftsorganisation überzeugt werden konnten. Wegen des erzwungenen Verzichts auf den GAV sei die Firma zweimal gebüsst worden, einmal mit fünf Millionen Pesos, ein zweites Mal mit zwanzig Millionen Pesos. Heute würden im CND die Arbeitsbedingungen angewandt, wie sie im kolumbianischen Arbeitsgesetz den Multis zugestanden würden: befristete Verträge mit Laufzeiten zwischen einem Tag und maximal vier Monaten, Arbeitstage von 12 bis zu 16 Stunden mit nur 15 Minuten Verpflegungspause, Outsourcing und Vergabe von Aufträgen an Dritte, wie an die Firma ICOLTRANS in Cali.

Trotz allem sei es der Gewerkschaft gelungen, unter den 75 neuen Angestellten des CND 31 für einen Beitritt zur Gewerkschaft zu gewinnen. Als die Firma dies erfuhr, habe sie die betroffenen mit freiwilligen Regelungen entlassen, wodurch dieser Organisationsprozess abgebrochen worden sei.