

English further below

Von: BRHannover

Gesendet: Samstag, 24. März 2018 12:00

An: Wolfgang Krogmann; Martin Bailie; Petra Groth

Betreff: AW: Avery Dennison India Pvt.Ltd

Sehr geehrter Herr Bailie, sehr geehrter Herr Krogmann, sehr geehrte Frau Groth,

wir danken Ihnen für die ausführliche Antwort vom 12.01.2018 auf unsere Schreiben bezüglich des Arbeitskampfes bei dem Primark-Zulieferer Avery Dennison in Bangalore. Wir antworten Ihnen erst heute, weil wir mit Hilfe unserer Kolleginnen und Kollegen der Gewerkschaft GATWU eigene Nachforschungen angestellt haben. Wir haben dies für nötig gehalten, da im offiziellen Schreiben von Avery Dennison zum einen eine Reihe wichtiger Punkte unklar geblieben sind, zum anderen Anschuldigungen gegenüber GATWU erhoben wurden.

Als Betriebsräte von Primark sind wir an einer baldigen Lösung des Konfliktes interessiert. Primark schreibt in seinem Verhaltenskodex für Zulieferer in §11.2, dass nicht bewusst Lieferanten beauftragt werden sollen, die „gegen die geltenden Gesetze und Bestimmungen verstoßen“. Sollte dies bei Avery Dennison der Fall sein, muss Primark seinen Einfluss geltend machen, damit die Rechtsverletzungen abgestellt werden.

Zu Beginn möchten wir ganz grundsätzlich zum Einsatz von Leiharbeitern bei dem Primark-Zulieferer Avery Dennison Stellung beziehen. Leiharbeit ist in Indien nur in bestimmten Fällen legal: nämlich für Betriebe, deren Geschäft saisonaler und nicht ganzjähriger Natur ist. Außerdem können LeiharbeiterInnen nicht für Kernaktivitäten eingesetzt werden.

Bei Avery Dennison waren die Leiharbeiter über viele Jahre hinweg ohne Unterbrechungen auf denselben Positionen eingesetzt; manche bereits seit 2004. Sie alle haben seit ihrem Einstieg bei Avery Dennison ohne Unterbrechung dort gearbeitet. Das weist darauf hin, dass das Geschäft von ganzjähriger/permanenter Natur ist. Die Leiharbeiter sind an den Maschinen sowie als Qualitätsprüfer, Packer, Lagerarbeiter etc. beschäftigt; all dies sind Kernaktivitäten von Avery Dennison. Daraus folgern wir, dass Avery Dennison in seinem Betrieb zu Unrecht Leihbeschäftigte eingesetzt hat und somit gegen geltende Gesetze verstößt. Unserer Ansicht nach verstößt dies auch gegen §9.1 des Verhaltenskodex von Primark zur Regelung von Arbeitsverhältnissen. Dieser sieht vor:

„Die geleistete Arbeit wird soweit möglich auf Grundlage der anerkannten, durch nationale Gesetzgebung und Praxis etablierten Arbeitsbeziehung durchgeführt.“

Weitere wichtige Forderungen von GATWU und der Leiharbeiter beziehen sich auf die Bezahlung der Leiharbeiter. Avery Dennison behauptet, dass alle Leiharbeiter mehr als den für sie geltenden Mindestlohn erhalten. Die Leiharbeiter werden allerdings als „sonstige Beschäftigte“ eingruppiert und nicht als Beschäftigte der Druckindustrie, in der sie eigentlich arbeiten und wonach sie laut Regierungsbekanntmachung Anspruch auf eine zusätzliche Lohnnachzahlung bis Dezember 2017 hätten. Die Unternehmen nehmen die Branchen-Eingruppierung selbst vor und werden dabei nicht von Regierungsbehörden kontrolliert. Die Leiharbeiter werden also fälschlicherweise zu niedrig eingruppiert und ihnen stehen höhere Mindestlöhne zu. Damit verstößt Avery Dennison gegen das indische Arbeitsrecht.

Das Problem mit falschen Eingruppierungen geht aber noch weiter. Die Löhne sind in Indien nach Qualifikationsniveaus gruppiert. Während die Beschäftigten an den Maschinen als qualifiziert oder hochqualifiziert eingestuft werden, gelten Helfer als unqualifiziert. Die Löhne der ersteren sind

stets höher als die der letzteren Kategorie. Indem die Leiharbeiter als Helfer eingestuft werden, zahlt das Unternehmen ihnen weniger und lässt sie gleichzeitig die Arbeit einer höheren Lohngruppe verrichten. In Wirklichkeit werden die Leiharbeiter auch nicht zwischen verschiedenen Arbeitsprozessen hin und her versetzt: Ein Beschäftigter, der an den Maschinen arbeitet, tut die ganze Zeit das und nichts Anderes. Es ist eine Irreführung, wenn Avery Dennison behauptet, es sei legal, Beschäftigte von einem Produktionsprozess zum anderen und von einem Qualifikationsniveau zum anderen zu versetzen und sie dabei nur für eine andere, niedrigere Qualifikationsstufe zu bezahlen.

Zudem wendet Avery Dennison fälschlicherweise den Senioritätszuschlag pro Dienstjahr für alle Leiharbeiter nicht an und verstößt damit gegen die Regierungsbekanntmachung zum Contract Labour (Regulation and Abolition) Act, Notification No. CLA/CR-49 2010-11 vom 11.3.2013.

Die Konsequenz ist, dass die Beschäftigten der Stammebelegschaft viel höhere Löhne erhalten als die Leiharbeiter, obwohl sie alle ähnliche Arbeiten verrichten. Avery Dennison ist dafür verantwortlich, dass alle Beschäftigten gleich entlohnt werden, ohne dass jemand diskriminiert wird. Primark muss darauf hinwirken.

Ein weiteres Problem ist, dass Avery Dennison den Leiharbeitern Ravi und Abhishek die Arbeit verweigert. Avery Dennisons Antwort stellt uns hier nicht zufrieden. Ravi und Abhishek waren zentrale gewerkschaftliche Organisierer von GATWU. Ravi war für das Organisieren der Betriebsgewerkschaft zuständig. Beide wurden unmittelbar entlassen, nachdem das Management über die Gründung der Gewerkschaft informiert worden war. Dies waren unserer Ansicht nach gezielte Entlassungen mit der Absicht, die gewerkschaftliche Organisation im Keim zu ersticken.

Das Management wollte damit ein Signal an alle Leiharbeiter senden, was passieren würde, wenn sie versuchten eine Gewerkschaft zu gründen oder sich einer anzuschließen. Derartige Beispiele sind auch aus anderen Zulieferfabriken in Südasien dokumentiert, sodass wir uns hier der Bewertung von GATWU anschließen, dass die Kündigungen nicht betriebswirtschaftlicher Art waren.

Betriebswirtschaftliche Gründe führt Avery Dennison auch an, um das Outsourcing von Produktion zu rechtfertigen. Hierzu muss man wissen, dass das Outsourcing von Arbeit in diesem Betrieb bisher nicht üblich war. Es begann erst mit dem gewerkschaftlichen Organisationsprozess der Leiharbeiter und sollte dazu dienen, deren Arbeitsaufkommen zu reduzieren und damit die Entlassung von Leiharbeitern zu rechtfertigen, die versucht hatten, sich gewerkschaftlich zu organisieren.

Damit verletzt Avery Dennison unserer Ansicht nach §2 des Verhaltenskodex von Primark für Zulieferer, der den Arbeitern bei den Zulieferfabriken Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen garantiert. Besonders sind §2.2. und §2.3. verletzt, die folgendes regeln:

§2.2. „Der Arbeitgeber nimmt gegenüber den Aktivitäten von Gewerkschaften und deren organisatorischen Aktivitäten eine offene Haltung ein“

§2.3. „Arbeitnehmervertreter werden nicht diskriminiert und haben die Möglichkeit, ihre repräsentativen Funktionen am Arbeitsplatz auszuführen“

Wenn Produktion outgesourct wird, um die Kündigung von gewerkschaftlich engagierten Leiharbeitern zu rechtfertigen, und wichtige Arbeitnehmervertreter gekündigt werden, ist dies unserer Meinung nach keine offene Haltung gegenüber Gewerkschaften und nimmt den Arbeitnehmervertretern auch die Möglichkeit, ihre Funktionen am Arbeitsplatz auszuführen.

Diese der Gewerkschaft gegenüber ablehnende Haltung sehen wir auch im Verhalten von Avery Dennison gegenüber GATWU. Niemand bezweifelt, dass Avery Denisson an dem Treffen mit

GATWU und der Leiharbeitsfirma Adecco am 24. Oktober 2017 teilgenommen hat. Avery Dennison war allerdings nicht bereit, GATWU in Bezug auf irgendeines der von GATWU festgestellten Probleme zuzuhören. Daher hat sich GATWU auch skeptisch gegenüber weiteren Treffen gezeigt, solange Avery Dennison als Hauptarbeitgeber keine kooperative und lösungsorientierte Gesprächsatmosphäre ermöglicht. Dazu zählt natürlich, dass die rechtswidrigen Attacken gegen Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb aufhören müssen, ehe überhaupt verhandelt werden kann.

Die Ablehnung gegenüber Gewerkschaften, die Avery Dennison hierbei an den Tag legt, wird im Übrigen in weiteren Absätzen der Antwort deutlich, in denen Avery Dennison über die Aktionen von GATWU berichtet. Die Gewerkschaft macht lediglich Gebrauch von ihrem Recht auf friedlichen Protest. Nicht nur der Verhaltenskodex von Primark garantiert dieses Recht, sondern z.B. auch die ILO-Konventionen. Die Tatsache, dass das für Avery Dennison so ein großes Thema ist, zeigt unserer Ansicht nach sehr deutlich, wie gewerkschaftsfeindlich das Unternehmen zumindest im Hinblick auf seine Leiharbeiter eingestellt ist. Zudem forderte Avery Dennison die GATWU auf, für die Beendigung des Boykotts der Kantinen-Mahlzeiten durch die protestierenden Leiharbeiter zu sorgen. Dieser Boykott wurde von GATWU-Mitgliedern durchgeführt, die bei Avery Dennison beschäftigt sind. Gewerkschaften sind demokratische Organisationen und funktionieren nicht hierarchisch wie Unternehmen. Die Entscheidung, einen Protest zu beginnen oder zu beenden, obliegt der demokratischen Entscheidung der involvierten Gewerkschaftsmitglieder, nicht dem Diktat von Fabrikmanagern. Letzterer Versuch trägt vielmehr bereits gewerkschaftsfeindliche Züge. Zudem ist der Boykott von Mahlzeiten keine störende Maßnahme, wie Avery Dennison behauptet. Es gab niemals einen Arbeitsstopp.

Weiterhin ist die Praxis von Avery Dennison, dass die Leiharbeiter ihre freien Tage nicht nehmen dürfen, wenn sie sie brauchen, rechtswidrig. Besonders trifft dies auf die Praxis zu, den Leiharbeitern das Recht vorzuenthalten, die freien Tage im Jahresverlauf zu nehmen, und ihnen den Jahresurlaub stattdessen auszuzahlen.

Die meisten Leiharbeiter haben keine Arbeitsverträge. Während eine Leiharbeitsfirma die Beschäftigten bei der Einstellung eine Menge Papiere unterschreiben lässt, wird den Leiharbeitern nichts erklärt, und sie erhalten keine eigene Ausfertigung ihres Arbeitsvertrages. Die Leiharbeiter haben darauf jedoch ein Recht. Die Beweislast dafür, dass die Leiharbeiter Verträge erhalten haben, liegt bei der Leiharbeitsfirma und beim Hauptarbeitgeber, also in diesem Fall Avery Dennison. Avery Dennison kann die Beweislast nicht umkehren und den Leiharbeitern einen Strick daraus drehen, dass sie keine Arbeitsverträge haben.

Abschließend möchten wir uns zu den Maßnahmen von Avery Dennison und den Leiharbeitsfirmen Sri Udyog und Adecco äußern, mit denen sie den Konflikt vermeintlich lösen wollen. Avery Dennison hat allen Leiharbeitern, die sie entlassen haben, einseitig eine Abfindung angeboten. Obwohl die Beschäftigten diese ablehnten, hat Avery Dennison das Geld eigenmächtig auf die Konten der Beschäftigten überwiesen. Zudem hat Sri Udyog den Leiharbeitern andere Jobs angeboten. Dies hört sich zunächst gut an. Es ignoriert aber, dass die Leiharbeiter alle hätten unbefristet und direkt eingestellt werden müssen, denn ihre Arbeit war stets von permanenter Natur. Auch die Garantie, dass eine fünfzehntägige Kündigungsfrist eingehalten wird, ist kein echtes Zugeständnis. Das indische Recht schreibt für Entlassungen eine Kündigungsfrist von 30 Tagen vor. Eine Kündigungsfrist von 15 Tagen stellt einen Verstoß gegen den Industrial Disputes Act von 1947 dar.

Alle von Avery Dennison genannten Maßnahmen sind unzureichend. Avery Dennison sollte allen ehemaligen und aktuellen Leiharbeitern unbefristete Jobs anbieten, um das getane Unrecht wieder gut zu machen.

Angesichts des Verhaltens von Avery Dennison haben wir allerdings den Eindruck, dass Avery

Dennison nicht an einer echten Lösung des Konfliktes interessiert ist. Vielmehr soll den Abnehmern Glauben gemacht werden, dass der Konflikt gelöst werde.

Unsere Nachforschungen und Gespräche mit GATWU zeigen allerdings, dass sich Avery Dennison gesetzeswidrig verhält und in mehreren Punkten gegen den Verhaltenskodex für Primark-Zulieferer verstößt.

Das kann Primark nicht auf sich beruhen lassen! Wir fordern Primark deswegen erneut dazu auf, Druck auf Avery Dennison auszuüben, damit echte Verhandlungen zwischen GATWU und dem Management geführt werden, die Arbeitsrechtsverstöße abgestellt, die Forderungen der Leiharbeiter erfüllt und die Rechte Gewerkschaftsmitglieder und ihrer Gewerkschaft gewahrt werden.

Mit freundlichen Grüßen,

Ralf Sander und Thomas Diederich

Betriebsrat Hannover

Dear Mr. Bailie, Mr. Krogmann and Mrs. Groth,

thank you for the elaborate reply of 12th January 2018 to our letter concerning the labour struggle at the Primark supplier Avery Dennison in Bangalore. We took some time for our reply while, with the support of our colleagues at GATWU trade union, making some further inquiries into the issue. We deemed this necessary because in its official letter Avery Dennison, on the one hand, left a number of important issues unclarified and, on the other hand, came up with accusations against GATWU.

As Primark works council members we would like to see the conflict resolved as soon as possible. Primark, in §11.2 of its supplier Code of Conduct, states that it „will not knowingly use suppliers who violate applicable laws and regulations. “ Should this be the case with Avery Dennison, Primark must use its influence to stop the violations of legal regulations.

To begin with, a general comment on the use of contract labour at the Primark supplier Avery Dennison: Hiring contract workers is legal in India, but restricted to certain settings: where the business is not of perennial, but of seasonal nature. And generally, contract workers cannot be employed in core activities.

In the case of Avery Dennison, the contract workers have been in service for many years, some from as early as 2004. All of these contract workers have been working in Avery Dennison every day without any interruption since they joined work. This clearly indicates that the work at the Avery Dennison factory is perennial in nature. The contract workers are employed to work as machine operators, quality checkers, and packers, in the warehouse etc., all of which are core activities of Avery Dennison. This means Avery Dennison has been using contract workers illegally, in violation of applicable laws. Additionally, we see this as a violation of §9.1 of the Primark Code of Conduct concerning the regulation of employment relations, which states:

„To every extent possible work performed must be on the basis of recognised employment relationship established through national law and practice. “

Further important demands of GATWU and the contract workers concern their payment. Avery Dennison is claiming that all contract workers receive more than the applicable minimum wage. But: the contract workers are paid as per the provisions of 'unscheduled employment' in the

classification of industries instead of being correctly classified as employees of the 'Printing Press Industry' who are eligible to an extra back wage as per the government notification till December 2017. Please note that the classification of industries is a self-certification process and is not controlled by government agencies. Consequentially, the contract workers are being classified incorrectly and thereby deprived of the higher minimum wages they would be entitled to if classified correctly. This is a violation of Indian labour law.

There is also another aspect to the issue of incorrect classifications. Wages in India are grouped according to skill levels. While a machine operator would be classified as skilled or highly skilled, a helper would be considered unskilled labour. The wages for skilled and highly skilled workers are generally higher than for unskilled workers. By generally designating contract workers as helpers, as is their practice, Avery Dennison effectively pays them less while making them do the work of a higher wage grade. Moreover, none of the workers are being moved accross operations: a machime operator is always operating machines and not doing anything else. Thus, Avery Dennison is deliberately veiling the truth in recurring to the fact that it is legal to move workers accross work processes and skill levels while paying them for a lower skill level - because this is not what is really happening in the factory.

Furthermore, Avery Dennison wrongfully does not pay the 2% service weightage per completed year of service. This is a direct violation of the notification Contract Labour (Regulation and Abolition) Act, Notification No. CLA/CR-49 2010-11, dated 11.3.2013.

In consequence of these problems, the permanent/on roll employees of Avery Dennison have much higher wages than the contract workers, in spite of them all doing similar work. Avery Dennison must take responsibility to provide equal pay for all workers, without discriminating anyone. Primark must enforce this.

Another problem is that Avery Dennison is denying work to the contract workers Ravi and Abhishek. Avery Dennison's statement in this regard does not satisfy us. Both Ravi and Abhishek were key organisers of GATWU. Ravi was also the organising secretary at the factory. They were terminated right after the formation of the union was disclosed to management. We are quite certain these were deliberate terminations with the intention of stalling the union organising in the factory. The management intended to demonstrate the consequences to all contract workers who might think of forming or joining a union. Examples for similar practices are widely documented from supplier factories throughout South Asia, which makes us share GATWU's assessment that these terminations were not grounded in business reasons.

„Purely a business decision“ is also what Avery Dennison claims the latest decisions for production outsourcing to be. To assess this claim realistically, though, it is interesting to know that outsourcing of work had never been a practice at this facility. It only began with the unionizing process of the contract workers. It was clearly intended to reduce the workload, thereby justifying the termination of contract workers who had been trying to unionise themselves.

Thus, Avery Dennison violates §2 of the Primark supplier Code of Conduct which grants workers at the supplier factories the Freedom of Association and the Right to Collective Bargaining. Most gravely, the violations concern §2.2 and §2.3 which contain the following regulations:

§2.2. „The employer adopts an open attitude towards the activities of trade unions and their organisational activities. “

§2.3. „Workers representatives are not discriminated against and have access to carry out their representative functions in the workplace. “

When production is being outsourced in order to justify the termination of contract workers willing to form and join a factory union, and key workers' representatives are being terminated, this does

not strike us as an open attitude towards trade unions, and it deprives workers' representatives of the possibility to carry out their functions in the workplace.

This anti-union attitude also becomes clear in Avery Dennison's behaviour towards GATWU.

Nobody doubts that Avery Dennison participated in the 24th October 2017 meeting with GATWU and Adecco. However, Avery Dennison was not willing to listen to any of the issues raised by GATWU. This is why GATWU is sceptical towards holding any further meetings before Avery Dennison as principal employer shows a willingness to create a cooperative and resolution-oriented atmosphere, including of course an immediate stop to the illegal attacks against union members in the factory, as a precondition for any negotiations.

Avery Dennison's anti-union attitude also becomes obvious in further paragraphs of its letter, for instance in its account of GATWU's actions. All the trade union does is covered by its right to stage peaceful protest. This right is granted not only by the Primark Code of Conduct, but also f.e. by the ILO conventions. To Avery Dennison it seems to be a huge issue that the trade union exerts this right, which - again - clearly shows how very prejudiced the company is against contract workers' unions.

Moreover, Avery Dennison requested GATWU to stop the boycott of canteen meals by protesting contract workers. This boycott was staged by GATWU members employed at Avery Dennison. Trade unions are democratic structures and do not operate hierarchically like corporate structures. The decision to stage or to withdraw a protest is subject to a democratic process between the union members involved - and not subject to a dictate by factory managers. Thus, the attempt to request the trade union to stop a protest bears traits of an anti-union attitude, too. Besides, a boycott of canteen meals is not a „disruptive activity“, as Avery Dennison falsely termed it. There was never a work stoppage.

Another infringement of workers' rights is caused by the practice of Avery Dennison to keep the contract workers from taking their earned leave when they require it. Allowing them to encash their annual leave while not allowing them to avail the earned leave throughout the year, does not conform to the legal provisions on leave entitlements.

Most contract workers do not have appointment letters. While the contractor makes the workers sign many papers at the time of joining, nothing is explained or any copies given to the contract workers. The contract workers are mandated to be given copies of appointment letters. The onus of providing the letter lies with the contractor and the principle employer, in this case Avery Dennison. The company cannot turn it against the workers for not having copies of appointment letters.

Finally we would like to comment on the measures of Avery Dennison and the contract labour firms Sri Udyog and Adecco which they propose to come to a solution. Avery Dennison unilaterally offered a compensation to all terminated contract workers. Regardless of workers' rejection of this offer, Avery Dennison transferred the amount to the workers' bank accounts. Sri Udyog has offered the contract workers other jobs. This sounds good at first, but it ignores the fact that all contract workers should have been hired by Avery Dennison permanently and directly in the first place, because their work was always of a permanent nature. Neither is the guarantee to give workers a 15 days notice before their last work day at Avery Dennison, a real concession. Instead, Indian labour law requires 30 days notice for terminations. Providing a 15 days' notice is a violation of the Industrial Disputes Act of 1947.

All measures suggested by Avery Dennison are insufficient. Avery Dennison should offer permanent jobs to all past and current contract workers to remedy the wrong done.

Assessing the behaviour of Avery Dennison, though, we get the impression that Avery Dennison is

not interested in an actual solution of the conflict. Avery Dennison's general strategy seems to be to pacify its buyers and to keep up appearances that all is well.

Our inquiries and conversations with GATWU make clear, however, that Avery Dennison is violating applicable law as well as the Primark supplier Code of Conduct in several instances.

Primark cannot let the matter rest at that! We therefore renew our demand that Primark should exert pressure on Avery Dennison to ensure that genuine negotiations between GATWU and management are taken up; that the labour rights violations are stopped; that the contract workers' demands are fulfilled; and that the rights of the trade union members and of their union are respected.

With sincere regards,

Works Council Hanover

Ralf Sander and Thomas Diederich