



Internationaler Gewerkschaftsbund (IGB)*

Jährliche Übersicht über die Verletzungen von Gewerkschaftsrechten: 2009

KAMBODSCHA

Einwohner: 14.700.000

Hauptstadt: Phnom Penh

Ratifizierte IAO-Kernübereinkommen: 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111 – 138

Die Gewerkschaftsrechtsbeschränkungen für öffentlich Bedienstete blieben bestehen, und die Arbeitnehmer im privaten Sektor sahen sich weiterhin mit zahlreichen gewerkschaftsfeindlichen Maßnahmen konfrontiert, wenn sie ihre Rechte geltend machen wollten, wie etwa bei der Tempelanlage in Angkor. Die kambodschanische Justiz hat schließlich zwei unschuldig des Mordes an Chea Vichea Angeklagte aus der Haft entlassen.

Gewerkschaftsrechte in der Gesetzgebung

Vereinigungsfreiheit – nicht für öffentlich Bedienstete: Gemäß dem Arbeitsgesetz von 1997 steht es allen Arbeitnehmer(inne)n frei, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten. Das Gesetz gilt allerdings nicht für Haushaltshilfen sowie Beschäftigte im öffentlichen Dienst, darunter Lehrer, Richter und Angehörige des Militärs. Für Beschäftigte im Luft- und Seeverkehr gilt das Gesetz nicht vollständig, aber sie dürfen Gewerkschaften gründen.

Das Arbeitsgesetz schreibt Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen vor, beim Ministerium für Arbeit und Ausbildung (MOLVT) eine Satzung sowie die Liste der Gewerkschaftsfunktionäre vorzulegen. Das Büro für Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen hat die Aufgabe, die Registrierung von Gewerkschaften und die Antragstellung auf Zuerkennung des Status der repräsentativsten Organisation zu erleichtern.

Übermäßig strikte Kriterien für die Ausübung eines Gewerkschaftsamtes: Nach Artikel 269 des Arbeitsgesetzes müssen Gewerkschaftsführer mindestens ein Jahr in der Berufssparte tätig gewesen sein, die ihre Gewerkschaft vertritt, wodurch das Recht der Gewerkschaft, ihre eigenen Vertreter auszuwählen, eingeschränkt wird. Außerdem entgehen den Gewerkschaften auf diese Weise Sachkenntnisse bzw. Fertigkeiten, über die sie in ihren eigenen Reihen möglicherweise nicht verfügen. Das Gesetz schreibt weiterhin vor, dass Gewerkschaftsführer mindestens 25 Jahre alt sein und des Lesens und Schreibens kundig sein müssen und nicht vorbestraft sein dürfen.

Einschränkungen des Streikrechts: Das Gesetz garantiert das Streikrecht, aber dieses Recht wird dadurch eingeschränkt, dass in allen Betrieben, ungeachtet der Tatsache, ob es sich um öffentliche Versorgungsbetriebe handelt oder nicht, ein Mindestdienst gewährleistet sein muss, wobei über die Notwendigkeit, gesetzliche Sicherheitsanforderungen zu erfüllen, hi-

nausgegangen wird. Beschäftigte, die für die Aufrechterhaltung eines Mindestdienstes zu sorgen haben und dennoch streiken, machen sich eines ernsthaften Fehlverhaltens schuldig.

Die Bestimmungen, die erfüllt sein müssen, damit ein Streik als rechtmäßig gilt, stellen ebenfalls eine hohe Hürde dar und werden daher von Arbeitnehmern oft ignoriert. Streitigkeiten müssen zuerst einem Schlichtungsverfahren unterworfen werden, das von einem Inspektor des MOLVT geleitet wird. Dieser hat 15 Tage Zeit, eine Beilegung herbeizuführen. Wenn kein für beide Seiten befriedigendes Ergebnis erzielt wird, muss die Streitigkeit dem dreigliedrigen Schiedsausschuss zur Prüfung und Entscheidung vorgelegt werden. Diese Entscheidung muss ebenfalls innerhalb von 15 Tagen nach Vorlage der Streitigkeit beim Ausschuss gefällt werden. Während des Zeitraums des Schlichtungsversuchs durch das MOLVT bzw. das Gremium, das mit dem Fall befasst ist, sind Streiks verboten.

Damit ein Streik rechtmäßig ist, muss sich in einer geheimen Abstimmung die Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder dafür aussprechen. Außerdem muss die Gewerkschaft den Arbeitgeber und das MOLVT sieben Tage zuvor benachrichtigen. Wenn das Unternehmen eine Tätigkeit ausübt, die die Regierung als „wesentliche Dienstleistung“ betrachtet, beträgt die gesetzlich vorgeschriebene Wartezeit 15 Tage.

Tarifverhandlungen: Die Arbeitgeber sind gesetzlich zu Tarifverhandlungen mit den „repräsentativsten“ Gewerkschaften verpflichtet, ebenso wie zu Verhandlungen mit Minderheitsgewerkschaften über Themen, die für die Mitglieder dieser Gewerkschaften relevant sind. Der Arbeitgeber muss mit den von der Gewerkschaft benannten Vertretern zusammentreffen. Verhandlungsführer sind gesetzlich geschützt und haben während der Verhandlungen Anspruch auf die Fortzahlung ihres Lohns in voller Höhe.

Ende 2004 kam ein neuer Ministerialerlass heraus, der die Gewerkschaften vor erhebliche Probleme stellte. Dieser Erlass erlaubt es Dritten (wie z. B. Arbeitgebern oder einer anderen Gewerkschaft), gegen den Antrag einer Mehrheitsgewerkschaft auf Zuerkennung des Status als „repräsentativste Gewerkschaft“ Widerspruch einzulegen. Mit solchen Widersprüchen können Arbeitgeberorganisationen oder arbeitgeberfreundliche Gewerkschaften Zeit und Ressourcen einer Mehrheitsgewerkschaft binden und diese daran hindern, einen Tarifabschluss zu erreichen.

Ein weiteres erhebliches Problem im Gesetz entsteht durch die mangelnde Unterscheidung der Rollen von Betriebsratsvorsitzenden und Betriebsobmännern. In jedem Betrieb mit mehr als acht Mitarbeitern muss es einen Betriebsobmann geben. Die Wahl des Betriebsobmanns wird im Betrieb abgehalten, und das Gesetz bestimmt, dass der Arbeitgeber diese Wahl zu organisieren hat. Es verleiht repräsentativen Gewerkschaften das Recht, die zur Wahl stehenden Betriebsobmänner zu nominieren, aber oft werden Obmänner gewählt, bevor es noch eine Gewerkschaft in einem Betrieb gibt. Artikel 284 weist Betriebsobmännern die Aufgabe zu, Arbeitgebern Probleme in Bezug auf Beschwerden, Löhne und die Durchsetzung des Arbeitsgesetzes und von Tarifverträgen vorzutragen – Aufgaben, die zu Recht in die Hände gewählter Gewerkschaftsführer gehören. In einer Reihe von Fällen haben Arbeitgeber Betriebsobmänner (die für zwei Jahre gewählt werden und nicht aus dem Amt entfernt werden können) dazu benutzt, um Gewerkschaften den Weg zum Verhandlungstisch zu versperren, weil Betriebsobmänner nach dem Gesetz die einzigen Arbeitnehmervertreter mit dem durchsetzbaren Recht auf die Führung von Tarifverhandlungen sind. Das Arbeitsgesetz sieht aber kein ähnliches durchsetzbares Recht für Gewerkschaftsführer vor.

Das MOLVT hat vor kurzem einen Zusatz zu Artikel 67 des kambodschanischen Arbeitsgesetzes vorgeschlagen, der die Position führender Gewerkschaftsvertreter/innen weiter schwächen könnte. Diese Änderung würde in der Praxis die unbegrenzte Vergabe befristeter Verträge zulassen, solange jeder einzelne Vertrag für nicht länger als zwei Jahre gilt. Auf diese Weise könnten die Arbeitgeber diese Art von Vertrag dazu missbrauchen, um Gewerkschaftsführer zu entlassen, indem sie deren Verträge einfach nicht verlängern. Die Nichtverlängerung

von Kurzzeitverträgen im Falle von Gewerkschaftsführern und aktiven Mitgliedern ist gegenwärtig einer der Hauptgründe für Konflikte und Streiks. Der Schiedsausschuss hatte das Gesetz so ausgelegt, dass Beschäftigte, die zwei Jahre lang für einen Arbeitgeber tätig waren, als unbefristet beschäftigt zu betrachten seien. Im Falle einer Verabschiedung des Gesetzeszusatzes wäre die unbegrenzte Vergabe befristeter Verträge ausdrücklich zulässig, so dass deren Zahl noch beträchtlich zunehmen dürfte. Die IAO hat die Regierung bereits gewarnt, dass dieser Zusatz zurückgezogen werden müsse.

Gewerkschaftsrechte in der Praxis und Rechtsverletzungen 2008

Hintergrund: Premierminister Hun Sens Kambodschanische Volkspartei (CPP) hat ihre Macht nach den Parlamentswahlen vom Juli 2008 ausgebaut, wobei die Wahlen allerdings gemessen an internationalen Kriterien nicht ordnungsgemäß abliefen, vor allem da die Regierungspartei praktisch über ein Medienmonopol verfügt. Gewerkschafter, Menschenrechtsvertefchter, Journalisten und Anhänger der Opposition sehen sich nach wie vor mit ganz unterschiedlichen Formen von Repression, einschließlich Mord, konfrontiert. Infolgedessen ist nur ein kleiner Teil aller Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert, und außerhalb der Bekleidungsindustrie und des Tourismus- und Gaststättengewerbes ist die Gewerkschaftsbewegung nach wie vor sehr schwach. Die meisten Beschäftigten wissen wenig bis gar nichts über Gewerkschaften oder die ihnen zustehenden Gewerkschaftsrechte.

Verletzungen von Gewerkschaftsrechten bleiben ungestraft: Projekte der IAO wie beispielsweise die Initiative „Bessere Fabriken“ haben in den letzten Jahren zu Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und der Vereinigungsfreiheit im wichtigsten Industriezweig Kambodschas, der Bekleidungsindustrie, geführt. Trotz dieser Initiativen und der Bemühungen einiger internationaler Käufer ist man noch weit davon entfernt, dass die Arbeitgeber Gewerkschaften als gleichgestellte Verhandlungspartner akzeptieren.

In vielen Fabriken sehen sich Gewerkschafter/innen immer noch zahlreichen Repressionen ausgesetzt, darunter Prügel, Morddrohungen, Entlassungen, schwarze Listen, falsche Anschuldigungen, um sie vor Gericht zu bringen, Lohnabzüge, keine Beförderung für Gewerkschafter usw. Die Regierung unternimmt nur selten etwas gegen Arbeitgeber oder schreitet gegen gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung ein. In vielen Fällen rät der Arbeitsminister den Arbeitnehmern, vor Gericht zu gehen – ein teures und ineffizientes Unterfangen – oder von den Arbeitgebern ersatzweise angebotene Zahlungen zu akzeptieren. Arbeitsinspektoren sind schlecht ausgebildet und in Anbetracht ihrer niedrigen Löhne leicht zu bestechen. Und in denjenigen Fällen, in denen das MOLVT zugunsten von Arbeitnehmern entschied, machte es selten von seinem Recht Gebrauch, Arbeitgeber, die sich nicht an die Auflagen hielten, mit Strafen zu belegen.

Gewalt und Morddrohungen gegen Gewerkschafter: Der Einsatz von Schlägern ist eine regelmäßig angewandte Taktik, um Arbeitnehmer einzuschüchtern, die aktiv für die Gewerkschaftsrechte eintreten. Am 28. Februar wurde beispielsweise Keo Sokun, Vorsitzender der Gewerkschaft Free Trade Union of Workers of the Kingdom of Cambodia (FTUWKC) bei der Bekleidungsfabrik New Mingda Co. Garment, von vier Männern angegriffen. Zwei der Angreifer wurden verhaftet, dann jedoch wieder freigelassen. Laut FTUWKC sollen die beiden Angreifer zugegeben haben, dass sie bezahlt worden seien, um Keo Sokun zu ermorden. Die FTUWKC gab ferner an, dass Keo Sokun eine Morddrohung von einem Mitglied einer rivalisierenden, regierungsfreundlichen Gewerkschaft, der CUF, erhalten habe, die jedoch behauptete, dass der Angriff mit einer privaten Streitigkeit zusammenhing.

Mindestens zwei weitere Gewerkschaftsführer berichteten, dass sie während des Jahres 2008 Morddrohungen erhalten hätten.

Gelbe Gewerkschaften: Die Gründung von gelben Gewerkschaften ist eine andere von kambodschanischen Unternehmen angewandte Taktik, um eine echte Arbeitnehmervertretung zu verhindern. So werden die Handlungen der Jugendgewerkschaft (Khmer Youth Federation Trade Union - KYFTU) in diesem Zusammenhang von mehreren Gewerkschaften, die sich tatsächlich für die Arbeitnehmer einsetzen, kritisiert.

Kürzer befristete Arbeitsverträge für Gewerkschafter: Mehrere unabhängige Gewerkschaften beklagen, dass ihre aktiven Mitglieder immer häufiger kürzer befristete Arbeitsverträge erhalten, um sie von jeglicher Gewerkschaftstätigkeit abzuhalten. Außerdem versuchten die Arbeitgeber, die Gewerkschaftsvertreter in den Betrieben zu bestechen.

Gewerkschafter entlassen: Da die Gewerkschaftsrechte von der Regierung nicht wirklich geschützt werden, werden Arbeitnehmer, sobald bekannt wird, dass sie gewerkschaftlich aktiv sind, von gewissen Arbeitgebern sofort entlassen. Die Gewerkschaft FTUWKC berichtete beispielsweise von der Entlassung bzw. Suspendierung ihrer Vertreter in folgenden Betrieben: Seratex Co., Eayuan (Cambodia) Garment Co., Shoe Premier Factory, Va Prim und Harta Packing Industries (Cambodia) Limited. Im Falle von Harta Packing erläuterte die FTUWKC, dass nach der Suspendierung des Gewerkschaftsvorsitzenden in dem Betrieb, Chea Bunthoeun, 100 Beschäftigte aus Angst vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes aus der Gewerkschaft ausgetreten seien.

Über einen anderen Fall im Zusammenhang mit der Bekleidungsindustrie berichtete die Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung (ITBLAV). Bei Generation International Co. Ltd. wurden 21 Funktionäre und Mitglieder der Cambodian Labour Union Federation (CLUF) entlassen.

Die Geschäftsleitung der „Phnom Penh Garment Factory“ nahm am Tag nach einem legalen Streik der FTUWKC am 25. Januar eine Aussperrung vor und erwirkte einen Gerichtsentcheid, der die Entlassung von elf führenden Gewerkschaftsvertretern wegen „Beschädigung von Betriebseigentum“ zuließ, obwohl die Anschuldigungen jeglicher Grundlage entbehrten. Am 6. März schloss der Betrieb seine Tore, und die Geschäftsleitung verließ Kambodscha, ohne den Beschäftigten die ihnen zustehenden Abfindungen auszuzahlen.

Angaben von UNI und der Cambodian Tourism and Service Workers' Federation (CTSWF) zufolge habe sich MPA Security, das größte Sicherheitsunternehmen des Landes, geweigert, die von seinen Beschäftigten gegründete Gewerkschaft anzuerkennen und stattdessen 17 von ihnen von Siem Reap an den Flughafen von Phnom Penh versetzt, nachdem sie ihrem Arbeitgeber eine Liste mit Beschwerden vorgelegt hatten.

Zwei im Mordfall Chea Vichea unschuldig Angeklagte freigelassen: Der Oberste Gerichtshof Kambodschas ordnete am 31. Dezember schließlich die Freilassung (gegen Kaution) von Born Samnang und Sok Sam Oeun an, die annähernd fünf Jahre hinter Gittern verbracht hatten, weil man sie zu Unrecht beschuldigte, den Gewerkschaftsführer Chea Vichea ermordet zu haben, und verwies den Fall zur Neuverhandlung zurück an das Berufungsgericht (vgl. die letztjährige Ausgabe der Übersicht). Chea Vichea, der Gründer und Präsident der FTUWKC, wurde am 22. Januar 2004 ermordet. Im Anschluss daran wurden noch zwei weitere führende FTUWKC-Vertreter getötet: Ros Sovannareth im Jahr 2004 und Hy Vuthy, der Gewerkschaftsvorsitzende beim Textilbetrieb Suntex, im Jahr 2007. Wie im Falle von Chea Vichea erwies sich die kambodschanische Justiz als unfähig, konkrete Untersuchungen durchzuführen, um die tatsächlichen Mörder zu finden. Im September 2008 gaben die Justizbehörden die Einstellung der Untersuchungen im Mordfall Hy Vuthy bekannt.

Immer noch keine Arbeitsgerichte: Das kambodschanische Arbeitsgesetz von 1997 sieht in den Artikeln 387, 388 und 389 die Einführung eines Systems von Arbeitsgerichten vor, die für "individuelle Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern bezüglich der Inkraftsetzung des Arbeits- oder Ausbildungsvertrages" zuständig sein sollen. Die Beschäftigten

appellierten wiederholt an die Regierung, diese Arbeitsgerichte einzuführen, was jedoch stets ignoriert wurde.

Der Schiedsausschuss, ein dreigliedriges, gemäß dem Arbeitsgesetz geschaffenes Organ, hat die Arbeitsgerichte wirkungsvoll ersetzt, und der Ausschuss hat wegen seiner ausgewogenen und unparteiischen Untersuchungen und Entscheidungen breite Zustimmung gefunden. Allerdings sind die Entscheidungen des Ausschusses nicht endgültig, und Arbeitgeber, denen eine gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung angelastet wurde, legten üblicherweise gegen die Entscheidungen bei den Provinzgerichten Berufung ein.

Streiks unterdrückt: Die Regierung toleriert im Allgemeinen Streiks, obwohl manchmal die Polizei hinzugezogen wird, wobei es zu Verhaftungen und Gewaltanwendung gekommen ist, vor allem bei Demonstrationen außerhalb der Betriebe. Auch das unternehmenseigene Sicherheitspersonal geht gewaltsam vor, um Streiks zu beenden. Zudem reicht das geheime Einverständnis zwischen Arbeitgebern und der Polizei zum Teil aus, um die Arbeitnehmer von einem Streik abzuhalten. Van Sou Ieng, der Präsident der Bekleidungsstellervereinigung Garment Manufacturers Association of Cambodia (GMAC), erklärte Anfang August, dass er Streiks kambodschanischer Gewerkschaften als „HIV der Bekleidungsindustrie“ betrachte.

Tarifverhandlungen: Tarifverhandlungen gestalten sich schwierig, und nur wenige Gewerkschaften verfügen über einen verbindlichen Vertrag.

Arbeit der Lehrervereinigung behindert: Die kambodschanische Unabhängige Lehrervereinigung (Cambodian Independent Teachers Association – CITA) wurde zwar vom Innenministerium als Bürgervereinigung registriert, wird aber vom MOLVT nicht als Gewerkschaft und somit als Tarifpartei für die Lehrer anerkannt. Ihre Sitzungen und Seminare werden häufig von den Behörden gestört, und von ihr organisierte Demonstrationen und andere Protestaktionen wurden oft untersagt. Sie vertritt nur etwa 10% der kambodschanischen Lehrer, vor allem deshalb, weil viele fürchten, als Mitglied dieser Gewerkschaft nicht befördert zu werden.

Beamtenvereinigung nicht als Tarifpartner anerkannt: Wie die CITA war der Unabhängige Verband öffentlich Bediensteter Kambodschas (Cambodian Independent Civil Service Association – CICSA) als Bürgervereinigung registriert, die jedoch von der Regierung nicht als Gewerkschaft anerkannt und der nicht das Recht auf Tarifverhandlungen zugestanden wird.

Gewerkschaftsfeindliche Repressionen bei Kingsland: Nachdem das Unternehmen die Bitte des neu gegründeten Ortsverbandes der Coalition of Cambodian Apparel Workers Democratic Union (C.CAWDU), die der ITBLAV angehört, um einen Dialog über Arbeitsfragen und die Befolgung eines Schiedsentscheides hinsichtlich der Wiedereinstellung fünf entlassener Beschäftigter ignoriert hatte, organisierten die Beschäftigten der Bekleidungsfabrik Kingsland am 11. Januar 2008 einen Streik. Die Geschäftsleitung lehnte einen Dialog weiterhin ab und stellte Ersatzarbeitskräfte ein (ein Verstoß gegen kambodschanisches Recht). Anfang Februar wurden mindestens zehn Mitglieder der C.CAWDU während eines Protestes vor dem Betrieb verletzt. Kingsland verweigerte ein Treffen mit der C.CAWDU oder der ITBLAV, obwohl sich einige seiner Kunden sowie die GMAC und das IAO-Programm "Bessere Fabriken" um eine Vermittlung bemühten. Nachdem die ITBLAV intensiv Druck ausgeübt hatte, kam im August eine Vereinbarung zustande. Kingsland sagte die Wiedereinstellung von 17 Entlassenen, die Erstattung der Arztkosten für die verletzten Beschäftigten und die Beendigung der gewerkschaftsfeindlichen Diskriminierung zu. Die Umsetzung der Vereinbarung wurde jedoch von einer anderen Vereinbarung zwischen den drei in dem Betrieb vertretenen Gewerkschaften (C.CAWDU, Cambodian Labour Federation, Khmer Youth Federation Trade Union) abhängig gemacht, die sich vor allem dazu verpflichten sollten, jegliche Konflikte in dem Werk zu vermeiden. Laut Kingsland habe sich die Khmer Youth Federation Trade Union ge-

weigert, die Vereinbarung zu unterzeichnen, und am Jahresende war noch keine Einigung zustande gekommen. Wal-Mart und Carter's Watch the Wear gehören zu den Kunden von Kingsland.

Puma-Lieferant fordert 550.000 Dollar von einer Gewerkschaft: Trotz einer 2007 mit der zur C.CAWDU gehörenden Gewerkschaft eines Betriebes, dessen Verlagerung geplant war, unterzeichneten Vereinbarung und eines Schiedsentscheides stellte der Bekleidungshersteller Hytex Mitte August seine Lohnzahlungen ein. Aus Angst, der Arbeitgeber könne die Fabrik schließen, ohne seine Zusagen einzuhalten, sorgten die Beschäftigten daher für eine Präsenz vor dem Gebäude, um zu verhindern, dass Maschinen abtransportiert würden. Daraufhin verklagte Hytex die Gewerkschaft auf 550.000 Dollar Schadenersatz (was 820 Jahreslöhnen entspricht). Die ITBLAV forderte einen der größten Kunden von Hytex, den deutschen Sportschuhhersteller Puma, zu einer Intervention auf, um den Konflikt zu beenden.

Gewerkschaftsrechte in Angkor Wat ignoriert: Mehreren Gewerkschaften, die der Bauarbeitergewerkschaft Cambodian Construction Workers Trade Union Federation (CCTUF) angehören und die Beschäftigten bei den Restaurierungsvorhaben der Tempelanlage von Angkor Wat vertreten, wird nach wie vor die Anerkennung verweigert. An diesen Projekten beteiligt sind ein japanisches Regierungsteam zum Erhalt von Angkor (JSA) von der Universität Sophia in Tokio, die französische Schule für den Fernen Osten (Ecole française d'Extrême Orient – EFEO) und CSA (ein von der chinesischen Regierung unterstütztes Team). Außerdem wurde eine Gewerkschaft gegründet, um die Beschäftigten von APSARA zu vertreten, einer von der Regierung für den Umweltschutz um Angkor Wat ins Leben gerufenen Einrichtung, die sich bereits 2006 durch gewerkschaftsfeindliche Kündigungen hervorgetan hatte. Alle Gewerkschaften wurden beim Arbeitsministerium angemeldet, aber nur die EFEO erkannte die CCTUF nach zweijährigen Verhandlungen an. Die anderen Gewerkschaften wurden weiterhin diskriminiert und unterdrückt. Die der Bau- und Holarbeiterinternationale (BHI) angehörende CCTUF erhob daraufhin Beschwerde beim Arbeitsministerium wegen Arbeitsrechtsverletzungen bei den Restaurierungsarbeiten, aber bisher wurden noch keine Maßnahmen ergriffen. Die BHI hat daher im Namen der CCTUF Klage beim IAO-Ausschuss für Vereinigungsfreiheit erhoben.

Quelle: <http://survey09.ituc-csi.org/survey.php?IDContinent=3&IDCountry=KHM&Lang=DE>

* Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) in Brüssel wurde am 1. November 2006 gegründet und vertritt rund 170 Millionen Arbeitnehmer in 312 nationalen Mitgliedsorganisationen in 157 Ländern und Gebieten (Stand: Dezember 2008).