

4. IGB-Weltkongress
Kopenhagen, 2. - 7. Dezember 2018

BUILDING WORKERS' POWER

TÄTIGKEITSBERICHT DES BUNDES
FÜR DEN ZEITRAUM 2014 BIS 2018

DIE REGELN
NEU
FESTLEGEN

IGB Internationaler Gewerkschaftsbund

5 Bd Roi Albert II, Bte 1 – B-1210 Brüssel, Belgien

Tel.: +32 2 224 02 11 — info@ituc-csi.org — www.ituc-csi.org

EINFÜHRUNG ZUM TÄTIGKEITSBERICHT AN DEN

4. IGB-WELTKONGRESS

Der Berliner Kongress hat ein ehrgeiziges und umfassendes Programm für den IGB festgelegt und dabei einen besonderen Akzent auf die Förderung des Gewerkschaftswachstums, internationale Solidarität vor allem für die am meisten unterdrückten Beschäftigten, die Forcierung des wirtschaftlichen und industriellen Wandels zur Bewältigung des Klimawandels und der Armut, die Verteidigung und Förderung der Arbeitnehmerrechte auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene sowie auf Kampagnen für Demokratie und Frieden gelegt. Gemeinsam mit unseren Mitgliedsorganisationen, den Globalen Gewerkschaftsföderationen und dem TUAC und in Zusammenarbeit mit Verbündeten in der Zivilgesellschaft haben wir in all diesen Bereichen große Fortschritte erzielt.

In dieser Zusammenfassung werden die wichtigsten Erfolge hervorgehoben, die in den Berichten an den Vorstand über die Frontlines und Prioritäten, in den Berichten über die Vorstandssitzungen und in den Berichten der IGB-Regionalorganisationen und -strukturen detaillierter beschrieben werden. <https://congress2018.ituc-csi.org/documents>.

Unter dem Berliner Motto **Building Workers' Power** hat es sich der IGB zum Ziel gesetzt, bis zu seinem 4. Weltkongress 20 Millionen neue Mitglieder zu gewinnen. Der IGB hat heute 207 Millionen Mitglieder, womit er dieses Ziel sogar noch übertroffen und 30 Millionen neue Mitglieder gewonnen hat. Die Globale Organisationsakademie hat über die regionalen Organisationsakademien rund 500 strategische leitende Organisator/innen geschult, die in Zusammenarbeit mit unseren Mitglieds- und Regionalorganisationen sowie den GUFs ihrerseits bereits mehr als 2.000 Organisator/innen im Rahmen von 62 nationalen Aktivitäten in sämtlichen Regionen geschult haben. Dies schafft eine solide Basis für Gewerkschaftswachstum, inklusive einer starken Frauenvertretung, da Geschlechterparität bei den Schulungsveranstaltungen mittlerweile die Norm ist.

Es wurden 140 junge Organisator/innen geschult, und 45 Mitgliedsorganisationen machen bei der Jugendplattform „Get Organised“ mit. Die Akademie hat Unterrichtsmaterialien erarbeitet, u.a. zu grünen Arbeitsplätzen und gerechten Übergängen, und in Zusammenarbeit mit den GUFs Organisierungskampagnen bei multinationalen Unternehmen wie MTN in Afrika und Samsung in Asien unterstützt.

Die in den Gründungsprinzipien des IGB dargelegten Werte Frieden, Abrüstung und Demokratie haben weiter als Leitfaden für unsere Arbeit gedient. In einem jährlichen Bericht zum Thema „Freiheit“ wird die Arbeit der Mitgliedsorganisationen angesichts von Konfliktsituationen, Naturkatastrophen oder extremen Formen von Unterdrückung und Ausbeutung detailliert dokumentiert. Dies beinhaltet Entwicklung nach einem Konflikt, Katastrophenhilfe und Unterstützung für Flüchtlinge mit Blick auf einen sicheren Zufluchtsort und das Recht auf Arbeit sowie die Organisation untergetauchter Arbeitnehmer/innen unter repressiven Regimen. Diese Werte dienen zudem als Grundlage für die weltweite Lobbyarbeit hinsichtlich dieser Themen. Der IGB hat am Weltkongress des Internationalen Friedensbüros 2016 in Berlin teilgenommen und 2017 eine generationsübergreifende Konferenz zum Thema Frieden, Demokratie und Rechte in Brüssel organisiert. Die gemeinsamen Vorbereitungen mit Mitgliedsorganisationen auf die Arbeit an der IAO-Empfehlung 205 betreffend Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz haben dazu beigetragen, dass diese im Jahr 2017 angenommene Norm die Schlüssel Anliegen der Gewerkschaftsbewegung berücksichtigt, und die Folgeaktivitäten mit ACTRAV zielen darauf ab, Kapazitäten in diesen schwierigen Situationen zu schaffen. Darüber hinaus haben wir uns weiter lautstark für eine weltweite nukleare Abrüstung und die Senkung der Militärausgaben eingesetzt, um finanzielle Mittel für den Sozialschutz, für unerlässliche öffentliche Dienstleistungen und Infrastrukturinvestitionen freizusetzen.

Die Menschen- und Gewerkschaftsrechte zählen zu den wichtigsten Prioritäten. In jeder Region stehen die Gewerkschaften an vorderster Front, wenn es darum geht, demokratische Rechte zu verteidigen, und durch direkte Solidarität und Aktionen bei der IAO und anderen Institutionen hat die IGB-Familie diejenigen, die Angriffen auf ihre grundlegenden Rechte ausgesetzt waren, durch das Programm für gefährdete Länder unterstützt <https://www.ituc-csi.org/countries-at-risk-597>. Im Rahmen dieses Programms werden unsere Kolleginnen und Kollegen überall dort, wo ihre demokratischen Rechte unter Beschuss geraten, unterstützt, wie etwa in Brasilien, wo wir Seite an Seite mit der CUT für die Freilassung des früheren Präsidenten Lula gekämpft haben, der zu Unrecht eingesperrt wurde, um ihn an einer erneuten Kandidatur bei den Präsidentschaftswahlen zu hindern, und in Palästina, wo wir weiter ein Ende der Besatzung und eine Zweistaatenlösung fordern.

Höchste Priorität wird den Ländern in den Kategorien 4, 5 und 5+ in unserem Globalen Rechtsindex eingeräumt <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2018-20299>, der in diesem Jahr zum fünften Mal erschienen ist. Er dokumentiert weltweit schwindende demokratische Spielräume angesichts vermehrter autoritärer Regime und Diktaturen sowie der unkontrollierten Macht der Wirtschaft. Insgesamt gab es 128 gewerkschaftsrechtsbezogene solidarische Proteste und Appelle in Bezug auf 55 Länder sowie etwa 50 Solidaritätsbesuche in über 20 Ländern. Mitgliedsorganisationen in 56 Ländern wurde direkte Unterstützung aus dem Solidaritätsfonds des IGB gewährt, vorwiegend denen, die Angriffen auf grundlegende Rechte ausgesetzt waren, in einigen Fällen aber auch im Anschluss an Naturkatastrophen.

Die Solidaritätsaktionen für unter Beschuss geratene Gewerkschaften wurden über die Menschen- und Gewerkschaftsrechts-Mailinglisten, IGB-OnLine-Artikel und die sozialen Medien in enger Zusammenarbeit mit den Regionalorganisationen unterstützt. Die jährlichen Sitzungen des Ausschusses für Menschen- und Gewerkschaftsrechte ermöglichten sowohl länderspezifische Ansätze als auch strategische Diskussionen über zentrale Themen.

Neben drei Beschwerden gemäß Artikel 24 der IAO-Verfassung und drei Klagen gemäß Artikel 26 wurden beim IAO-Ausschuss für Vereinigungsfreiheit 26 Beschwerden eingereicht. Beim Sachverständigenausschuss der IAO wurden 187 Stellungnahmen eingereicht, und im Rahmen des Allgemeinen Periodischen Überprüfungsverfahrens des UN-Menschenrechtsrates wurden Eingaben zu fünf Ländern gemacht, zusätzlich zu sechs länderspezifischen Eingaben im Rahmen der Sonderverfahren des Rates. Wegen des Versäumnisses der EU, ihren Menschenrechtsverpflichtungen im Rahmen der Handelsvereinbarungen mit Bangladesch nachzukommen, wurde Beschwerde beim Bürgerbeauftragten (Ombudsmann) der EU erhoben. Darüber hinaus wurden 28 Mitgliedsorganisationen in Bezug auf Arbeitsrechtsänderungen beraten.

Von prioritärer Bedeutung waren beispielsweise die Kampagne für die Freilassung inhaftierter koreanischer Gewerkschafter, darunter der frühere KCTU-Präsident Han Sang-gyun, die Verteidigung der Gewerkschaften gegen anhaltende Angriffe in Weißrussland, Kambodscha, Swasiland, der Türkei und Simbabwe sowie die erfolgreiche Kampagne für die Ratifizierung des IAO-Übereinkommens 98 und die Abschaffung der korrupten „Schutzverträge“ in Mexiko.

Der IGB hat sich beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte mit Erfolg für die Entschädigung von Wanderarbeitkräften in Griechenland eingesetzt, die während eines Protestes gegen die Nichtzahlung ihrer Löhne von ihrem Arbeitgeber beschossen wurden. In sechs Ländern wurden die Mitgliedsorganisationen im Zusammenhang mit Auflagen bezüglich der obligatorischen Sorgfaltspflicht entlang von Lieferketten unterstützt, und der IGB hat dem TUAC bei der Konzipierung der allgemeinen OECD-Leitsätze für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht sowie bezüglich spezifischer Leitsätze für den Bekleidungssektor zur Seite gestanden. Darüber hinaus waren wir umfassend an der Vorbereitung des Entwurfs („Zero Draft“) eines UN-Abkommens über Wirtschaft und Menschenrechte beteiligt, der im Juli 2018 veröffentlicht wurde.

Angesichts einer aggressiven und skrupellosen Kampagne der IAO-Arbeitgebergruppe sind wir für

das Streikrecht eingetreten, und wir haben unsere juristische Unterstützung für die Mitgliedsorganisationen ausgebaut: durch Rechtsberatung und in sechs Ländern eingerichtete Rechtsberatungsstellen sowie durch Unterstützung bei Rechtsstreitigkeiten und Beratung wie im Falle der Arbeitsrechtsreform in Chile, bei der der Entscheid des Interamerikanischen Gerichtshofes für Menschenrechte zugunsten der Gewerkschaftsrechte nach den erfolgreichen Interventionen des IGB und des TUCA berücksichtigt wurde.

Die Maßnahmen bei der IAO haben zudem intensive gemeinsame Vorbereitungen mit den Regionalorganisationen auf die Sitzungen des Ausschusses für die Durchführung der Normen, länderspezifische Briefings und Eingaben beim Ausschuss für Vereinigungsfreiheit umfasst. Darüber hinaus hat der IGB Informationsmaterial für die Arbeitnehmergruppe mit Blick auf die dreigliedrigen Diskussionspunkte bei der Internationalen Arbeitskonferenz vorbereitet und die Beiträge der Arbeitnehmergruppe zu den Debatten koordiniert. Des Weiteren haben wir die Arbeitnehmervertreter/innen in der Globalen IAO-Kommission zur Zukunft der Arbeit unterstützt, u.a. durch die IGB-Beratungsgruppe zu diesem Thema.

Das IGB-Frontline-Thema „Sklaverei beenden“ <https://www.ituc-csi.org/eliminating-slavery> war in den letzten vier Jahren eine unserer größten Prioritäten, wobei konzertierte Aktionen durchgeführt wurden, um das Kafala-System in den Golfstaaten in den Griff zu bekommen. Die Kampagne in Bezug auf Katar und dessen immenses Infrastrukturprogramm für die Fußball-WM hat zu bedeutenden Reformen geführt: Abschaffung des notorischen Ausreiseerlaubnisystems für 1,5 Millionen Wanderarbeitskräfte, Einführung eines noch zu erhöhenden Mindestlohns im Rahmen des Katar-Programms der IAO, Einführung eines Arbeitsgerichtssystems sowie betrieblicher Ausschüsse, in die die Beschäftigten ihre Vertreter selbst wählen. Parallel zu den ersten Bemühungen um die Ausweitung der Kampagne auf Saudi-Arabien und die VAE, wo Ausbeutung und Missbräuche weit verbreitet sind, wurden Anstrengungen unternommen, um die Reformen in Katar zu konsolidieren und weiter voranzubringen, wie etwa auch für Hausangestellte. Von

der Katar-Kampagne gingen zudem Impulse für die Einrichtung eines unabhängigen Zentrums für Sport und Menschenrechte aus, das Rechtsverletzungen verhindern und für Abhilfe in der Sportindustrie, auch bei Sportgroßereignissen, sorgen soll. An der Koordination und der Arbeit des Zentrums sind der IGB, die BHI, UNI, die IAO, die UN-Menschenrechtskommission, NGOs, Regierungen, Arbeitgeber, Sportgremien, Sponsoren und Rundfunkanstalten beteiligt.

Die Annahme des IAO-Zwangsarbeitsprotokolls im Jahr 2014 war ein bedeutender Schritt im Kampf gegen moderne Sklaverei, wobei 26 Länder das Protokoll inzwischen ratifiziert haben und in einer Reihe von Ländern innerstaatliche Gesetze zur Sorgfaltspflicht mit Blick auf Sklaverei in Lieferketten eingeführt wurden. Der verstärkte weltweite Fokus auf Sklaverei in den letzten vier Jahren hat auch zu Verpflichtungen der G20 sowie anderer internationaler und regionaler Institutionen zur Beendigung von Sklaverei beigetragen. Analysen relevanter innerstaatlicher Rechtsvorschriften sowie Untersuchungen und Interventionen in verschiedenen Ländern, darunter Brasilien, Mauretanien, Myanmar und Paraguay, haben die Arbeit zur Unterstützung der Mitgliedsorganisationen und die Anrufung der IAO in spezifischen Fällen vervollständigt.

Die Bemühungen im Rahmen des IGB-Frontline-Themas „Klimagerechtigkeit und industrieller Wandel“ <https://www.ituc-csi.org/climate-justice-and-industrial> haben mit der Berücksichtigung eines gerechten Übergangs im Pariser Klimaschutzabkommen von 2015 dank des umfassenden Engagements der Mitgliedsorganisationen und GUFs bei der globalen Strategie zu einem bedeutenden Durchbruch geführt. Dies hat einen wichtigen Maßstab für die weltweite Klimapolitik gesetzt, was sich heute sowohl in innerstaatlichen als auch in internationalen Strategien, etwa bei der IAO, der OECD und anderen Institutionen, widerspiegelt. Das im Jahr 2016 eingerichtete IGB-Zentrum für einen gerechten Übergang <https://www.ituc-csi.org/just-transition-centre> unterstützt Gewerkschaften beim Dialog über Transformationsstrategien auf nationaler, städtischer und Landes-/Provinzebene, führt gemeinsam mit dem Ausschuss für Arbeitnehmerkapital Tätigkeiten im Zusammenhang mit Investoren durch und unterstützt

einen konstruktiven Dialog mit Unternehmensgruppen und einzelnen Unternehmen, um in ihren Betrieben für einen gerechten Übergang zu sorgen. Durch eine Partnerschaft des IGB mit den UN-Prinzipien für verantwortliches Investieren, der London School of Economics und der Universität Harvard wurde ein für Anleger und Pensionsfonds konzipierter Leitfaden für einen gerechten Übergang von 20 großen Investoren eingeführt, die bislang zusammen 3 Billionen USD wert sind, wobei das Ziel in 300 Fonds mit einem Wert von 30 Billionen USD besteht. Wir haben zudem die Beteiligung der Gewerkschaften an den Verhandlungen über die IAO-Leitlinien für einen gerechten Übergang koordiniert und die Teilnahme von rund 120 Gewerkschaftsvertreter/innen an den jährlichen UNFCCC-Klimaverhandlungen organisiert.

Der im Januar 2016 veröffentlichte Bericht über im Verborgenen arbeitende Beschäftigte <https://www.ituc-csi.org/new-ituc-report-exposes-hidden>, der ergeben hat, dass 50 der weltweit größten multinationalen Unternehmen lediglich sechs Prozent ihrer Arbeitskräfte direkt beschäftigen, war ein wichtiger Aspekt der IGB-Frontline-Kampagne mit Blick auf Lieferketten <https://www.ituc-csi.org/supply-chains>. Im Jahr 2017 folgten der Bericht „Profitgier — Exportiert durch den Panamakanal“ über die Lieferketten von 25 Unternehmen in Lateinamerika, eine Videodokumentation zu demselben Thema <https://www.youtube.com/watch?v=EMJ-OGzwHhM> und Multimedia-Interviews mit Arbeitnehmer/innen aus Mittelamerika. Zu den Kampagnenaktionen in Bezug auf Samsung, eins der gewerkschaftsfeindlichsten Unternehmen der Welt, gehörten ein Bericht über „Moderne Technologie, mittelalterliche Zustände“ https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/samsung_de_final.pdf und ein Video www.samsungexposed.org sowie eine Reihe öffentlicher Aktionen im Zusammenhang mit Todesfällen aufgrund der Verwendung giftiger Chemikalien. Darüber hinaus gab es Aktionen in den sozialen Medien, u.a. in Verbindung mit der Einführung des Samsung Galaxy 8 im März 2017 mit über 90.000 Zugriffen in den sozialen Netzwerken. Die Kampagne koreanischer Gewerkschaften und ihrer Verbündeten hat dazu beigetragen, dass gegen den Chef von Samsung und 27 weitere Führungskräfte im September 2018 Anklage wegen gewerkschaftsfeindlicher Aktivitäten

erhoben wurde. Das Unternehmen hat ein verbindliches Schiedsverfahren für in seinen Betrieben durch Chemikalien vergiftete Beschäftigte akzeptiert und im Jahr 2017 zudem zugestimmt, 8.000 Gewerkschaftsmitglieder, die zuvor als Subunternehmer beschäftigt gewesen waren, direkt einzustellen. In Afrika wurde die Kampagne gegen das gewerkschaftsfeindliche Telekomunternehmen MTN mit zielgerichteten Organisationsaktivitäten in Ghana und Nigeria verknüpft, wobei bei drei MTN-Subunternehmen bereits 900 neue Gewerkschaftsmitglieder organisiert wurden.

Zu den Kampagnenaktionen bezüglich der Lieferketten großer Unternehmen gehörte beispielsweise die Entwicklung von Mindestlohnstrategien in Afrika, Asien und Mittelamerika mit 18 Mitgliedsorganisationen, die anschließend auf andere interessierte Mitgliedsorganisationen ausgeweitet wurden. Dies hat die Entwicklung von Kampagnenstrategien sowie fachspezifische Foren zu Mindestlöhnen und Sozialschutz in zehn Ländern beinhaltet. Seit dem Beginn der Mindestlohnkampagne haben viele Mitgliedsorganisationen über Erfolge berichtet, wie etwa in Nepal, wo der Mindestlohn bereits um 39 Prozent erhöht wurde, sowie in Äthiopien und Ruanda, die nach jahrzehntelanger Untätigkeit jetzt dabei sind, Mindestlöhne einzuführen. Im Senegal und in Nigeria haben unsere Mitgliedsorganisationen Arbeitskämpfe geführt, um Mindestlohnverhandlungen durchzusetzen, und die Afrikanische Union unternimmt ebenfalls Anstrengungen, um 2019 zum „Jahr der Afrikanischen Union für menschenwürdige Löhne und Entwicklung“ zu machen. Der IGB hat zudem die EGB-Kampagne für Lohnerhöhungen unterstützt und im September 2017 an einer diesbezüglichen Veranstaltung des EGB in Bratislava teilgenommen. Auch mit den PERR-Mitgliedsorganisationen ist die Arbeit in diesem Bereich angelaufen.

Die Kampagnenstrategien in Verbindung mit den IGB-Frontlines wurden unter Berücksichtigung der Ergebnisse der weltweiten Umfrage des IGB <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-poll-2017> konzipiert, die überwältigende Unterstützung in der Öffentlichkeit für die Forderungen der Gewerkschaften in Bezug auf Löhne, Arbeitsschutz, Klimaschutz, Arbeitnehmerrechte inklusive des Streikrechts sowie eine Reihe anderer

arbeitsbezogener Fragen ergeben hat. Drei Viertel der Umfrageteilnehmer/innen befürworteten eine größere Rolle für die Gewerkschaften in der Gesellschaft.

Die Publimachung von Rechtsverletzungen durch diese Kampagnenaktionen hat die Mobilisierungs- und Lobbyarbeit der Gewerkschaften mit Blick auf die Beeinflussung globaler Entscheidungsprozesse im Rahmen der IGB-Priorität „Globale Kohärenz“ <https://www.ituc-csi.org/global-coherence-and-development> unterstützt, u.a. bei der G7 und der G20, die 2017 in Deutschland und 2018 in Argentinien wichtige Zusagen in Bezug auf die Beendigung der Unterbindung der Arbeitsnormen als internationales Wettbewerbsinstrument, die Gewährleistung der Sorgfaltspflicht der Unternehmen entlang ihrer Lieferketten und die Unterstützung der Inkraftsetzung von Arbeits-, Sozial- und Umweltnormen gemacht hat. Wir haben uns mit Erfolg für eine allgemeine Aussprache bei der IAO über globale Lieferketten eingesetzt, inklusive einer Reihe von Sachverständigentagungen zur Vorbereitung dieser Arbeit. Es ist unsere Ambition, ein IAO-Übereinkommen bezüglich Lieferketten durchzusetzen. Der IGB ist darüber hinaus an den Verhandlungen über ein UN-Abkommen zu Wirtschaft und Menschenrechten beteiligt. Gemeinsam mit dem EGB setzen wir uns für eine obligatorische Sorgfaltspflicht ein, aufbauend auf dem französischen „Vigilance“-Gesetz und anderen innerstaatlichen Initiativen.

Verpflichtungen der G20 gab es zudem zur Integration von Flüchtlingen in die Arbeitsmärkte, zu Steuertransparenz, zur Notwendigkeit, das Problem des sinkenden Anteils der Arbeitseinkommen in den Griff zu bekommen, zum Sozialschutz für alle, zur Formalisierung informeller Tätigkeiten und zu den Beschäftigungsverhältnissen von Online-Arbeitskräften in Plattformunternehmen. Das Asien-Europa-Gewerkschaftsforum hat nach 20-jährigem informellen Engagement einen offiziellen Status erhalten und beim Asien-Europa-Treffen im Oktober 2018 zu den Staats- und Regierungschefs gesprochen.

Die Arbeit im Bereich der globalen Kohärenz hat ferner eine erfolgreiche Kampagne des IGB und der GUFs für die Aufnahme einer Arbeitnehmerschutzklausel in die Kreditvergabebedingungen der Weltbank ab Oktober

2018 beinhaltet, einschließlich Kriterien für das Vereinigungs- und das Tarifverhandlungsrecht bei allen von der Weltbank finanzierten Projekten. Der IGB hat im Rahmen der Arbeitnehmerschutzklauseln der Internationalen Finanz-Corporation und der Europäischen Bank für Wiederaufbau und Entwicklung 12 Fälle zur Sprache gebracht. Nachdem der Internationale Währungsfonds wegen seiner Sozialschutzmaßnahmen unter Druck geraten war, hat er sich im Januar 2018 bereit erklärt, diese unter Beteiligung des IGB und des TUCA zu überarbeiten. Auf den Druck der internationalen Gewerkschaftsbewegung und anderer zivilgesellschaftlicher Gruppen hin hat der IWF im Jahr 2015 damit begonnen, die Gründe für die Ungleichheit in seinen Mitgliedsstaaten und die Verteilungswirkungen seiner politischen Empfehlungen zu analysieren. Bei dieser Analyse wurden bezüglich der Geschlechtergleichstellung größere Fortschritte als bei der Steuer- und Arbeitsmarktpolitik erzielt, und obwohl die Forschungsabteilung des IWF die Gültigkeit der Gewerkschaftsforderungen in Bezug auf Tarifverhandlungen und andere Themen anerkannt hat, haben sich seine Kreditkonditionen weiter negativ auf die Arbeitnehmerrechte, die Einkommen, die Arbeitsplatzsicherheit und den öffentlichen Dienst ausgewirkt.

Seit dem Kongress in Berlin ist einer der Schwerpunkte unserer Bemühungen die Forderung nach einer Reform der rückschrittlichen und arbeitnehmerfeindlichen Maßnahmen der internationalen Finanzinstitutionen gewesen, die wir auch bei den jährlichen Tagungen des IWF und der Weltbank vorgetragen haben. Besonders unterstützt haben wir Mitgliedsorganisationen in Ländern mit Kreditauflagen, u.a. im Zusammenhang mit den destruktiven Konditionen, die die aus Europäischer Kommission, IWF und Weltbank bestehende „Troika“ Griechenland und anderen Ländern auferlegt hat. Darüber hinaus hat der IGB weiter scharfe öffentliche Kritik an der weiterhin diskreditierten Weltbank-Veröffentlichung „Doing Business“ geübt, deren ideologischer Fokus darauf liegt, Arbeitsnormen und gerechte Steuern, renten- und sozialversicherungspolitische Maßnahmen zu attackieren, und wir haben die Kritik der Gewerkschaften bei der Erstellung des Weltentwicklungsberichtes der Weltbank 2019 koordiniert.

Im Rahmen der Arbeit bezüglich des Welthandels wurden die Mitgliedsorganisationen mit Blick auf Handelsabkommen wie TiSA und TTIP unterstützt. Fortschritte wurden bei arbeitsbezogenen Bestimmungen in Handelsabkommen wie CETA und TPP und seinem Nachfolger CPATPP erzielt, und obwohl keine ernsthaften verbindlichen Mechanismen vorhanden sind, stellen diese Bestimmungen einen wichtigen Fokus für die Ausübung von Druck auf die Regierungen dar. Die Kampagnen gegen Klauseln zu Investor-Staat-Streitigkeiten (ISDS) haben diesen Punkt auf die internationale Agenda gesetzt, wobei die Vereinten Nationen inzwischen einen ISDS-Reformprozess begonnen haben. Die Aktivitäten im Zusammenhang mit den vorgeschlagenen Abkommen über den „elektronischen Handel“ wurden insbesondere in den letzten beiden Jahren ausgeweitet, da sie ernsthafte Auswirkungen auf die Entwicklung, auf das Regulierungsrecht der Regierungen und auf die Arbeitnehmerrechte haben könnten. Darüber hinaus haben wir gemeinsam mit der IGB-Afrika und dem EGB darauf gedrungen, die Wirtschaftspartnerschaftsabkommen durch eine neue Europa-Afrika-Partnerschaft zu ersetzen, basierend auf Solidarität und Unterstützung der afrikanischen Länder dabei, sich vor aggressiven Investitionspraktiken zu schützen.

Das Netzwerk für die gewerkschaftliche Entwicklungszusammenarbeit (TUDCN) <https://www.ituc-csi.org/development-cooperation>, an dem mehr als 100 Mitglieds- und Geberorganisationen beteiligt sind, hat die Entwicklungspolitik in erheblicher Weise beeinflusst.

Die Einbeziehung menschenwürdiger Arbeit als allgemeines Ziel in die im September 2015 von den Vereinten Nationen beschlossene Agenda 2030 ist ein bedeutender Erfolg für die Gewerkschaften. Die Agenda 2030 und ihre nachhaltigen Entwicklungsziele (SDGs) bilden den multilateralen Entwicklungsrahmen, der eine innerstaatliche Überwachung und Berichterstattung über die Umsetzung erfordert. Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen, sozialer Dialog und Sozialschutz sind in den SDGs als Säulen verankert, um Armut, Ungleichheit und Klimawandel zu bekämpfen und demokratisches Regierungshandeln zu unterstützen.

Die Gewerkschaften sind umfassend am SDG-Prozess auf globaler, regionaler und nationaler Ebene beteiligt. Die Überwachung der Umsetzung der Agenda 2030 hat mittels eines unabhängigen gewerkschaftlichen Überwachungsprozesses unter umfassender Beteiligung der Regionalorganisationen begonnen <https://www.ituc-csi.org/2030Agenda>. Die Überwachung beinhaltet eine starke Fokussierung auf die zentrale Bedeutung des sozialen Dialogs für die Umsetzung, für die Rechenschaftspflicht nationaler Regierungen und Wirtschaftsunternehmen sowie hinsichtlich der Investitionen des privaten Sektors.

Die Globale Partnerschaft für eine wirksame Entwicklungszusammenarbeit hat den sozialen Dialog jetzt als ein Mittel zur Verwirklichung einer nachhaltigen Entwicklung anerkannt und die Schlüsselforderungen der Gewerkschaften unterstützt. Der neue Europäische Konsens über die Entwicklungspolitik beinhaltet die Gewerkschaftsforderungen nach der Förderung menschenwürdiger Arbeitsplätze und des sozialen Dialogs. Laut Konsens sollte menschenwürdige Arbeit zu menschenwürdigen Löhnen führen, um Einnahmen für öffentliche Dienstleistungen und Sozialschutz zu erhalten, während nachhaltige Wertschöpfungsketten die Menschen- und Gewerkschaftsrechte, die Kernnormen der IAO und Anforderungen bezüglich der Sorgfaltspflicht respektieren sollten.

Ergebnisse wurden auch mit Blick auf die Neufestlegung der Regeln für die Entwicklungszusammenarbeit bei der OECD erzielt, wobei sich die institutionellen Hilfsströme nunmehr im Einklang mit der Agenda für menschenwürdige Arbeit befinden, auch hinsichtlich des sozialen Dialogs und des Kapazitätenausbaus für Gewerkschaften. Dies trägt zur Gewährleistung der finanziellen Mittel für die Unterstützung der gewerkschaftlichen Entwicklungszusammenarbeitsprioritäten bei.

Das TUDCN hat darüber hinaus stärkere Partnerschaften zwischen Gewerkschaften aufgebaut: Mehr als 60 Gewerkschaften und Geberorganisationen setzen inzwischen die vom IGB beschlossenen Gewerkschaftsprinzipien für eine wirksame Entwicklungszusammenarbeit um https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/layout-tudcn_effectiveness_principles_-_web.pdf.

Der IGB hat zwar Schlüsselaspekte der 2015 in Addis Abeba organisierten Konferenz zum Thema Entwicklungsfinanzierung kritisiert, vor allem angesichts deren unkritischer Hervorhebung des privaten Sektors, aber die Konferenz hat letztendlich Sozialschutz und unerlässliche öffentliche Dienstleistungen für alle befürwortet, ebenso wie die Schaffung von Arbeitsplätzen und menschenwürdige Arbeit. Die Finanzierbarkeit eines Schutzes für alle wurde bei einer Sachverständigentagung zum Thema Sozialschutz bestätigt <https://www.ituc-csi.org/ituc-meeting-of-experts-confirms>, die der IGB im September 2018 organisiert hat und bei der 30 Mitgliedsorganisationen aus allen Regionen sowie 70 Expert/innen aus der Wissenschaft, der Zivilgesellschaft und von internationalen Institutionen, einschließlich des IWF, vertreten waren. Wir haben neun nationale Seminare mit Gewerkschaften und der Zivilgesellschaft organisiert, auch aus dem informellen Sektor, um sie bei der Entwicklung nationaler Sozialschutzstrategien zu unterstützen. Die Herausforderungen mit Blick auf die Umsetzung der IAO-Empfehlung 202 wurden bei der Allgemeinen Erhebung der IAO zum sozialen Basischutz offensichtlich, und wir arbeiten mit der IAO zusammen, um die Umsetzung der Empfehlung zu unterstützen.

Neben seiner Arbeit im Bereich des Klimaschutzes und eines gerechten Übergangs hat der Ausschuss für Arbeitnehmerkapital (CWC) durch unternehmensspezifische Kampagnenaktionen und die Koordination über sein weltweites Netzwerk von Fonds-Treuhändern dazu beigetragen, wichtige Erfolge für die Arbeitnehmer/innen in einer Reihe von Unternehmen zu erzielen. Dem CWC-Netzwerk von mehr als 600 Beteiligten in über 30 Ländern gehören auch 300 von Arbeitnehmern und Gewerkschaften nominierte Pensionsfonds-Treuhänder an, und rund 100 Treuhänder und Gewerkschaftsaktivist/innen nehmen an der jährlichen CWC-Konferenz teil. Die CWC-Briefings, -Berichte und -Leitfäden dienen als Informationsgrundlage für die Beschlüsse internationaler Pensionsfonds-Treuhänder und behandeln Themen wie Steuertransparenz, Kapitalanlagegebühren und die Rechte von Bauarbeitern in Katar. Im Jahr 2017 wurden die CWC-Leitlinien für Arbeitnehmerrechte und Arbeitsnormen veröffentlicht, die

Indikatoren für die Förderung der Arbeitnehmerrechte gegenüber maßgeblichen Akteuren wie Nachhaltigkeits-Ratingagenturen und arbeitnehmerorientierten Offenlegungsinitiativen liefern.

Die Kampagne „Count Us In!“ <https://www.ituc-csi.org/count-us-in-600> bezieht sich auf die IGB-Priorität der Geschlechtergleichstellung, sowohl auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft als auch in den Gewerkschaften. Angesichts eines Frauenanteils von durchschnittlich 42 Prozent unter den IGB-Mitgliedsorganisationen sind Frauen in Führungspositionen nach wie vor stark unterrepräsentiert, wobei jedoch die umfangreiche Beteiligung der Mitgliedsorganisationen am Programm des IGB zu Verbesserungen beigetragen hat. Die durchschnittliche Frauenquote in den höchsten gewerkschaftlichen Entscheidungsgremien beträgt gegenwärtig 28 Prozent, wobei die höchste Position zu 7 Prozent mit Frauen besetzt ist und der Anteil von Frauen im Falle von zwei Spitzenpositionen 14,4 Prozent beträgt, eine Erhöhung gegenüber 12 Prozent im Jahr 2012. Während Gleichstellungsfragen in sämtliche IGB-Aktivitäten einbezogen werden, wird gesondertes Augenmerk auf das Problem geschlechtsspezifischer Gewalt gerichtet <https://www.ituc-csi.org/gender-based-violence>, und die überwältigende Mehrheit der Mitgliedsorganisationen engagiert sich auf diesem Gebiet, u.a. durch Unterstützung für ein deutliches IAO-Übereinkommen bezüglich geschlechtsspezifischer Gewalt bei der Arbeit. Gewalt gegenüber Frauen ist zudem ein Schwerpunkt des IGB-Frauenausschusses, und die Kampagne für eine Beurlaubung aufgrund häuslicher Gewalt gewinnt sowohl durch Tarifverhandlungserfolge als auch durch Rechtsansprüche an Dynamik. Es wurde Kampagnen- und Lobbymaterial, u.a. mit Blick auf ein IAO-Übereinkommen, in mehreren Sprachen produziert, und wie in anderen Arbeitsbereichen findet in dieser Frage eine enge Zusammenarbeit mit den Globalen Gewerkschaftsföderationen statt. Wir sind zuversichtlich, dass wir bei der Jahrhundertkonferenz der IAO im Jahr 2019 ein IAO-Übereinkommen durchsetzen werden.

Zwei umfassende IGB-Berichte über Investitionen in die Pflegewirtschaft <https://www.ituc-csi.org/spip.php?page=recherche&recherche=care+economy&ok>

haben die internationale Debatte stark beeinflusst und den sozialen und wirtschaftlichen Wert von Investitionen im Pflegebereich durch die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und die Schaffung neuer Arbeitsplätze für Frauen und Männer deutlich gemacht. Die Arbeit im Zusammenhang mit dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle wurde fortgesetzt, und während des Jahres 2018 wurden zwei Berichte veröffentlicht, einer über das weltweite geschlechtsspezifische Lohngefälle <https://www.ituc-csi.org/brief-wage-gap> und einer über geschlechtsspezifische Unterschiede beim Sozialschutz <https://www.ituc-csi.org/brief-gender-gaps>. An der 3. IGB-Frauenkonferenz/Organisierungsversammlung im Oktober 2017 in Costa Rica haben 200 Gewerkschafterinnen aus aller Welt teilgenommen.

Die Bemühungen um Arbeitnehmerrechte für Hausangestellte <https://www.ituc-csi.org/domestic-workers-601> haben zu 25 Ratifizierungen des IAO-Übereinkommens 189 sowie zu positiven Gesetzesänderungen in über 50 Ländern beigetragen. Der IGB hat die Organisationsarbeit mit Mitgliedsorganisationen und der internationalen Hausangestellten-Föderation IDWF unterstützt, und mittlerweile sind weltweit mindestens 600.000 Hausangestellte gewerkschaftlich organisiert.

Die Priorität „Globale Lenkung der Migration“ <https://www.ituc-csi.org/global-governance-of-migration> hat nachdrückliche und fortlaufende öffentliche Lobbyarbeit für die Rechte von Flüchtlingen und Migranten, insbesondere ihre Integration in den Arbeitsmarkt unter Achtung grundlegender Rechte bei der Arbeit, beinhaltet. Wir haben den Druck der Gewerkschaften und der Zivilgesellschaft koordiniert, um die globale Migrationspolitik in den Einflussbereich der Vereinten Nationen zu rücken, und uns für den Beschluss internationaler Maßnahmen, insbesondere bei der IAO, zum Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge und zur Regulierung von Vermittlungsagenturen stark gemacht. Wir haben uns mit den GUFs und den Mitgliedsorganisationen abgestimmt und mit Erfolg darauf gedrungen, dass der Globale Pakt der UN für Migration <https://www.ituc-csi.org/global-compact-on-migration> internationale Arbeitsnormen berücksichtigt und die Arbeitsmigrationsstrategie

der Gewerkschaften widerspiegelt, und wir haben gemeinsam mit den Regionalorganisationen regionale Organisationsnetzwerke für Migrant/innen auf den Weg gebracht. Die IGB-Plattform zur Beratung in Anwerbungs-/Arbeitsvermittlungsfragen („Recruitment Advisor“) <https://www.ituc-csi.org/ituc-launches-migrant-worker> liefert in der ersten Phase Ratschläge und Informationen für Wanderarbeitskräfte aus Indonesien, Nepal und den Philippinen bezüglich ihrer Arbeitnehmerrechte in sieben Zielländern, wird dies aber noch auf andere Länder ausweiten. Die Plattform ermöglicht es den Beschäftigten, Tausende aufgelistete Vermittlungsagenturen sowie die Zielländer online zu bewerten. Sie enthält Informationen aus unserem Globalen Rechtsindex über die Zielländer und ermöglicht es den Beschäftigten, über ihre Umstände zu berichten. Seit dem Start dieser Plattform gab es 64.000 Seitenaufrufe von 9.000 individuellen Besuchern, und es wurden mehr als 3.200 Bewertungen gesammelt und auf der Seite gepostet.

Die Arbeit auf dem Gebiet der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz war mit einer engeren Abstimmung mit den GUFs bezüglich der Arbeitsschutzprioritäten und der Vorbereitungen auf den Beginn von Kampagnen zur Bekämpfung arbeitsbedingter Krebserkrankungen, einschließlich der Verwendung chemischer Stoffe, verbunden, und eine Kampagne für ein weltweites Asbestverbot ist bereits angelaufen. Der jährliche Internationale Gedenktag für bei der Arbeit ums Leben gekommene oder verletzte Beschäftigte <https://www.ituc-csi.org/april-28-international-workers> wurde in Verbindung mit den Aktivitäten von Gewerkschaften und verbündeten Organisationen in aller Welt begangen und wird jetzt in einer Reihe von Ländern offiziell anerkannt. Der zweite große internationale Aktionstag, der Welttag für menschenwürdige Arbeit am 7. Oktober <https://www.ituc-csi.org/7-october-world-day-for-decent>, hat ebenfalls großes Interesse von Mitgliedsorganisationen, GUFs und anderen um menschenwürdige Arbeit bemühten Gruppen auf sich gezogen und zu zahlreichen Aktivitäten angeregt.

Neben der umfangreichen internationalen Medienberichterstattung über die IGB-Kampagnen wurden seit dem letzten Kongress mehr als 580 IGB-On-

Line-Mitteilungen auf Englisch, Französisch und Spanisch veröffentlicht, und die Webseite des IGB erhält durchschnittlich 100.000-140.000 Besuche pro Monat, wobei es im Februar 2018 sogar 240.000 waren. *Equal Times* www.equaltimes.org hat mit einem Redaktionsteam, das mit einem weltweiten Netzwerk professioneller freiberuflicher Journalist/innen zusammenarbeitet und jedes Jahr aus über 80 Ländern berichtet, im Durchschnitt 200 Artikel pro Jahr zu gewerkschaftsrelevanten Themen auf Englisch, Französisch und Spanisch veröffentlicht. Im Jahr 2017 hatte die Webseite insgesamt 1.886.000 Besucher. In den sozialen Netzwerken hat der IGB alles in allem mehr als 50.000 Abonnenten.

Die Erfüllung des Kongressauftrages von Berlin war nur dank der aktiven Mitwirkung der Mitgliedsorganisationen an der Arbeit des IGB, unserer engen Zusammenarbeit mit den Regionalorganisationen, den Globalen Gewerkschaftsföderationen und dem TUAC sowie des Engagements und Einsatzes unserer Personalmitglieder in Brüssel, in den Regionen und in unseren Länderbüros möglich. Ich möchte mich an dieser Stelle auch für die wichtige Unterstützung seitens der Geberorganisationen und derjenigen Organisationen bedanken, die zum Solidaritätsfonds und damit zu einem großen Teil unserer Arbeit beigetragen haben. Angesichts dieses großen Engagements bin ich überzeugt, dass wir als globale Bewegung stolz auf das sein können, was wir in den letzten vier Jahren erreicht haben, und zuversichtlich, dass wir den zahlreichen Herausforderungen für erwerbstätige Menschen in den kommenden Jahren gewachsen sein werden.

Sharan Burrow, Generalsekretärin

DIE REGELN
NEU
FESTLEGEN