

4CO/G/8

15GC/G/6.1

Building Workers' Power

Frontlines und Prioritäten des IGB für 2016



ITUC CSI IGB

Internationaler Gewerkschaftsbund



Inhalt

Building Workers' Power	5
Frontlines und Prioritäten des IGB für 2015–2018	8
IGB-Frontlines: Klimagerechtigkeit und industrieller Wandel	10
IGB-Frontlines:	
Die Macht der Unternehmen in Lieferketten eindämmen	14
IGB-Frontlines: Sklaverei beenden	18
IGB-Prioritäten: Gefährdete Länder	20
IGB-Prioritäten: Globale Kohärenz	22
IGB-Prioritäten: Globale Lenkung der Migration	26
IGB-Prioritäten: Count Us In!	28
IGB-Prioritäten: Hausangestellte - Kampagne '12 + 12'	30
IGB-Prioritäten: Organisation	32

Building Workers' Power

Auf der Grundlage des vom Berliner Kongress 2014 erteilten Auftrages, den ArbeitnehmerInnen mehr Macht zu verschaffen, ‚Building Workers' Power‘, ist der IGB entschlossen, die Macht der Unternehmen einzudämmen, durch die arbeitende Menschen verarmen und progressive politische Maßnahmen, Gleichstellung, Entwicklung sowie demokratische Ordnungsprozesse untergraben werden. Der Kongress hat folgende wesentliche Herausforderungen herausgestellt:

Demokratie, Menschen- und Arbeitnehmerrechte sind in Gefahr:

- Die Arbeitnehmerrechte sind in Gefahr, und die Macht der Unternehmen muss eingedämmt werden;
- Internationale Finanzinstitutionen und Arbeitgeber greifen die Arbeitsmarktinstitutionen an;
- Die strukturelle Reform der Arbeitsmärkte führt zu prekären Arbeitsverhältnissen;
- Die demokratische Stimme gegen Sklaverei und für auf Rechten basierende Gesellschaften ist schwach und wird nicht gehört;
- Die internationalen Institutionen sind dabei, zu versagen, da die Entscheidungsprozesse von geopolitischen wirtschaftlichen Interessen beherrscht werden, wodurch Frieden, Demokratie, Menschenrechte und soziale Gerechtigkeit in Gefahr geraten.

Die globale Wirtschaft und das Handelsmodell sind angesichts folgender Phänomene dabei, zu scheitern:

- Massenarbeitslosigkeit und Ausschluss junger Menschen, von Frauen und MigrantInnen;
- Zunehmende Ungleichheit und rückläufige Lohnquote, Angriffe auf Tarifverhandlungen und unzureichender oder nicht vorhandener Sozialschutz;
- Zunahme prekärer, unsicherer und informeller Tätigkeiten;
- Klimagefahren und zunehmend bedürftige Gesellschaftsgruppen.

Der IGB verfolgt klare strategische Ziele:

1. Gewerkschaftswachstum

200 MILLIONEN IGB-MITGLIEDER BIS 2018

Das erfordert Organisationsarbeit sowohl in der formellen als auch in der informellen Wirtschaft.

2. Nachhaltige Arbeitsplätze, Einkommenssicherheit und Sozialschutz

ARBEITSPLÄTZE: 100 MILLIONEN ARBEITSPLÄTZE, UM DIE BESCHÄFTIGUNGSLÜCKE BIS 2018 ZU HALBIEREN UND FORMALISIERUNG VON 20 PROZENT DER ARBEITSPLÄTZE IN DER INFORMELLEN WIRTSCHAFT

Das erfordert Investitionen in:

- Infrastrukturprojekte
- die Pflegewirtschaft
- saubere Energiequellen, Verkehrsmittel und Dienstleistungen
- die Verwirklichung der nachhaltigen Entwicklungsziele in Bezug auf Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit

Das erfordert:

- einen existenzsichernden Mindestlohn
- Tarifverhandlungen
- Sozialschutz
- die Verwirklichung der nachhaltigen Entwicklungsziele in Bezug auf Sozialschutz

3. Förderung der Rechte

ORGANISIERUNGSARBEIT FÜR RECHTE MUSS ZENTRALES ELEMENT ALLER IGB-AKTIVITÄTEN SEIN

- Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf Tarifverhandlungen
- Beschäftigungsverhältnis
- Sichere Arbeit
- Formalisierung informeller Tätigkeiten
- Beendigung von Sklaven- und Zwangsarbeit: Schluss mit dem Kafala-System
- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen um 25 Prozent
- 5 Prozent mehr Frauen in Gewerkschaften
- Anerkennung des Rechtes auf Arbeit von MigrantInnen, Flüchtlingen und Asylsuchenden, einschließlich der damit zusammenhängenden beschäftigungsrelevanten, politischen, sozialen und kulturellen Rechte

Strategischer Rahmen

Der Berliner Kongress hat die wichtigsten Ziele des IGB für 2014 - 2018 festgelegt und beschlossen, dass die Organisationsarbeit das Kernstück unserer Aktivitäten sein muss.

Sämtliche Pläne müssen auf direkter Organisationsarbeit, auf Organisationspartnerschaften oder auf Aktivitäten basieren, die auf die Schaffung eines Organisationsrahmens abzielen, durch Rechte, Gesetze sowie wirtschafts- und sozialpolitische Maßnahmen.

Dort, wo wir über ein globales oder innerstaatliches Ziel verfügen, werden wir daher lediglich in Pläne investieren, die für das Engagement der Mitgliedsorganisationen und für ihre Verpflichtung zu konkreten Organisationszielen für die Beschäftigten, für die das globale oder innerstaatliche Ziel relevant ist, sorgen.

Für die Zusammenarbeit und Abstimmung mit den GUFs wurde der nachstehende Rahmen festgelegt und beschlossen:

Building Workers' Power: Organisierungsrahmen des IGB: Wege zum Wachstum

1. AUF UNTERNEHMEN/KONZERNE AUSGERICHTETE KAMPAGNEN	2. GLOBALE THEMEN	3. FESTLEGUNG DER AGENDA
Federführung GUF(s)	Regionale/ Nationale Zielscheiben	Strategische globale Kampagnen in der Anlaufphase
	IGB-Strategien für nicht organisierte Zielgruppen	Der IGB könnte <ul style="list-style-type: none"> • zu Beginn dieser Kampagnen die Federführung übernehmen • den GUFs beim Beginn dieser Kampagnen helfen • bei diesen Kampagnen die Federführung übernehmen

Frontlines und Prioritäten des IGB für 2015-2018

Vor diesem Hintergrund hat der Vorstand 2014 folgende Frontlines und Prioritäten des IGB für die Kongressperiode 2014-2018 gebilligt:

FRONTLINES

- Klimagerechtigkeit und industrieller Wandel
- Die Macht der Unternehmen in Lieferketten eindämmen
- Sklaverei beenden

PRIORITÄTEN

- Gefährdete Länder
- Globale Kohärenz und Entwicklung
- Global Lenkung der Migration
- Count Us In!
- Hausangestellte
- Organisierung

Eine Zusammenfassung der strategischen Pläne für jeden dieser Arbeitsbereiche findet sich auf den nachfolgenden Seiten.

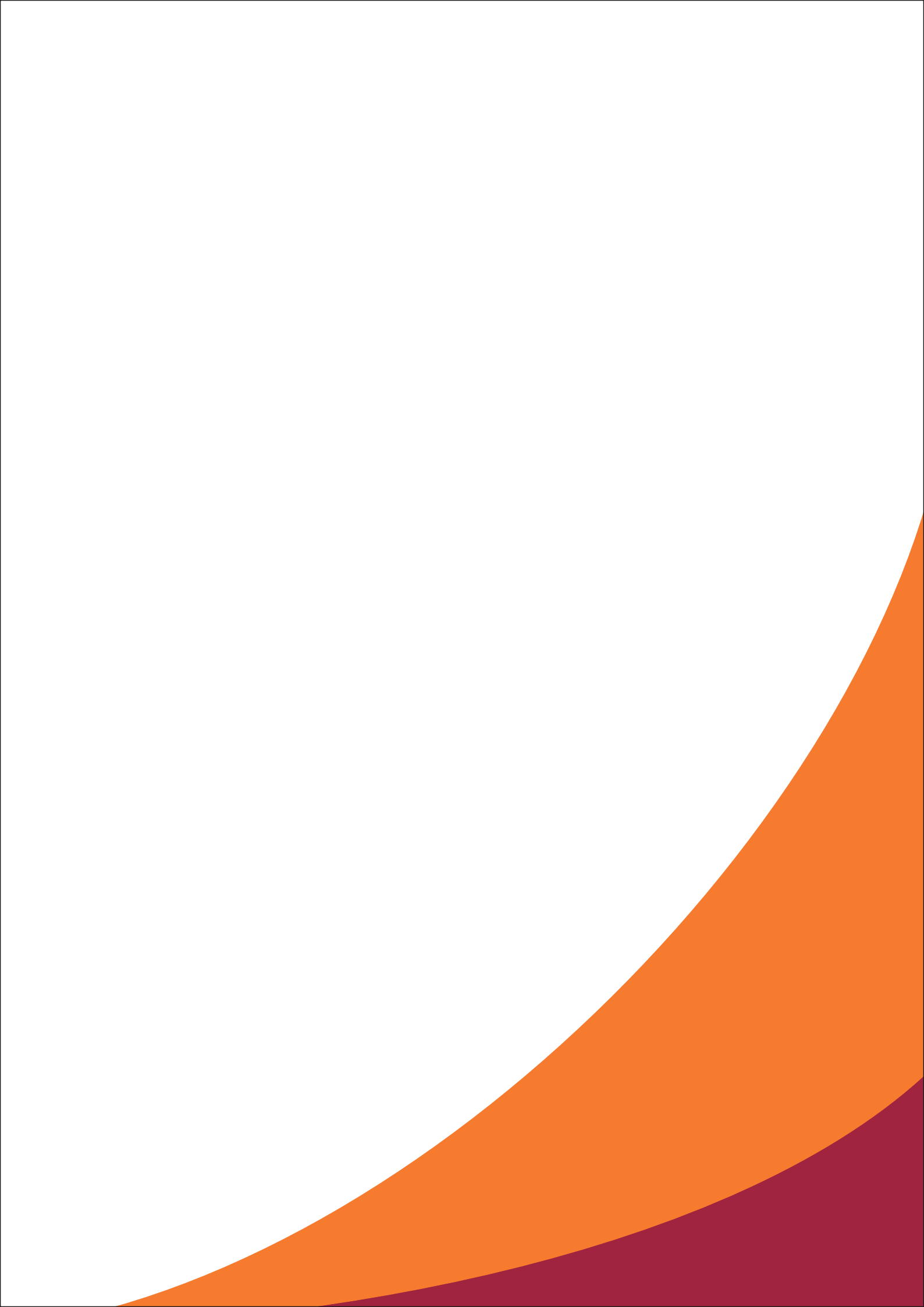
Darüber hinaus bietet das Netzwerk für die gewerkschaftliche Entwicklungszusammenarbeit (TUDCN) eine nützliche Basis für die Lobbyarbeit gegenüber nationalen und internationalen Entwicklungsinstitutionen und -prozessen. In enger Verbindung mit der wirtschafts- und sozialpolitischen Arbeit im Rahmen der strategischen Priorität 'Globale Kohärenz' unterstützt das TUDCN den IGB, den TUAC, die Mitgliedsorganisationen und GUFs bei der Harmonisierung strategischer politischer Prioritäten und der Finanzierung damit zusammenhängender Aktivitäten.

Empfehlung

Der Vorstand wird ersucht:

Die drei Frontlines und die laufenden Prioritäten des IGB zu billigen sowie alle Mitgliedsorganisationen dazu aufzurufen, sich aktiv an deren Umsetzung zu beteiligen;

Die Geber zu bitten, Unterstützung bei der Umsetzung der Frontlines und Prioritäten durch direkte Finanzierung sowie durch die Anpassung bilateraler Programme in Erwägung zu ziehen.



IGB-Frontlines:

Klimagerechtigkeit und industrieller Wandel

Höhepunkte

- Das Konzept eines 'gerechten Übergangs' findet Eingang in den Entwurf des UNFCCC-Abkommens.
- Vierzig Mitgliedsorganisationen haben sich an der globalen Lobbywoche im Juni 2015 beteiligt, um für ehrgeizigere innerstaatliche Emissionsziele zu werben und Unterstützung für einen "gerechten Übergang" zu mobilisieren.
- Nationale Veranstaltungen im Rahmen der gewerkschaftlichen Klimaschutzkampagne 'Unions4Climate' zum Kapazitätsausbau und zur Schaffung einer Dynamik in sechs Ländern.
- Drei IGB-Frontlines-Berichte zum Klimaschutz und Sustainlabour-Veröffentlichung über Gewerkschaftsaktivitäten im Bereich des Klimaschutzes.
- Von den französischen Gewerkschaften und vom IGB ausgerichteter Klimagipfel der Gewerkschaften in Paris.
- Beginn der Kampagne für das 'Recht der Beschäftigten auf Unterrichtung' im Rahmen der gewerkschaftlichen Klimaschutzkampagne 'Unions4Climate' beim Gewerkschaftsgipfel in Paris.
- Forderung nach einem Dialog mit den Arbeitgebern zur Unterstützung von Fortschritten bezüglich eines 'gerechten Übergangs'.

Überblick

AUF EINEM TOTEN PLANETEN GIBT ES KEINE ARBEITSPLÄTZE.

Wir müssen den weltweiten Kohlenstoffausstoß bis 2050 reduzieren. Das erfordert massive Emissionssenkungen und Zugang für alle zu bahnbrechenden Technologien.

Die Gewerkschaften wollen ein globales Abkommen, das auf der Grundlage von Prinzipien und Plänen für einen gerechten Übergang umgesetzt wird: nationale und branchenspezifische/betriebliche Pläne, die durch Investitionen in den notwendigen industriellen Wandel Arbeitsplätze schützen und schaffen.

Die Beschäftigten haben ein Recht darauf, zu erfahren:

- was ihre Regierung zu tun gedenkt, um den Kohlenstoffausstoß ihrer Wirtschaft zu reduzieren und Arbeitsplätze sowie Renten zu schützen;
- was ihr Arbeitgeber zu tun gedenkt, um den Kohlenstoffausstoß am Arbeitsplatz zu reduzieren und Arbeitsplätze zu schützen;
- worin ihre Pensionsfonds investiert werden.

Die ArbeitnehmerInnen und ihre Gewerkschaften fordern den für die Konzipierung und Umsetzung von Plänen für einen gerechten Übergang erforderlichen Dialog und sind sich ihrer eigenen Verantwortung dafür bewusst.

Auf nationaler Ebene sind diese Pläne ein erster Schritt, um das Vertrauen aufzubauen, das die Menschen brauchen, um den Strukturwandel zu unterstützen. Das bedeutet einen zeitgebundenen Plan für eine Energiewende, um Folgendes sicherzustellen:

- eine genau festgelegte Zeitspanne mit Schutzmaßnahmen für die Löhne und Arbeitsplätze der betroffenen Beschäftigten;
- Rentengarantien für ältere Beschäftigte über diese Zeitspanne hinaus;
- Qualifizierungsmaßnahmen und Versetzung mit menschenwürdigen Arbeitsalternativen für jüngere Beschäftigte;
- Sozialschutzmaßnahmen zur Unterstützung der Betroffenen während des Übergangs;
- Investitionen in die Erneuerung der Gemeinwesen, einschließlich der mit erneuerbaren Energien verbundenen Baumaßnahmen und Dienstleistungen.

Zudem sind ein sozialer Dialog und Tarifverhandlungen auf Industrie- und Betriebsebene unerlässlich, um für den für eine Zukunft ohne Kohlenstoffemissionen notwendigen industriellen Wandel zu sorgen.

Dies ist die bedeutendste Herausforderung, vor der die Welt in den nächsten 30 Jahren stehen wird, und wir dürfen nicht länger warten, da wir sonst den Kampf gegen den Klimawandel verlieren werden, was horrende Folgen für alle erwerbstätigen Menschen und ihre Gemeinwesen haben würde.

Auch das Arbeitnehmerkapital, unsere Pensionsfonds, können eine Rolle bei Investitionen im Einklang mit dem Ziel, die globale Erderwärmung auf 2 Grad Celsius zu begrenzen, spielen. Das bedeutet, dass dort, wo unsere Pensionsfonds investiert werden, stets sichergestellt sein muss, dass die Unternehmen über einen Energieplan sowie die industriellen, logistischen und leistungsrelevanten Vorkehrungen verfügen, um für einen 'gerechten Übergang' zu sorgen.

Der IGB-Bericht über grüne und menschenwürdige Arbeitsplätze ('Growing Green and Decent Jobs') hat beachtliche potenzielle Ergebnisse hinsichtlich der Schaffung von Arbeitsplätzen durch grüne Wirtschaftsmaßnahmen in sechs Branchen aufgezeigt: Baugewerbe, Verkehrswesen, Energiewirtschaft, Landwirtschaft, verarbeitendes Gewerbe und Wasserwirtschaft. Berechnungen der IAO zufolge könnten mindestens 60 Millionen Arbeitsplätze entstehen, und das Projekt 'New Climate Economy' geht davon aus, dass bis 2030 Investitionen in Höhe von 90 Billionen Dollar in die Infrastruktur erforderlich sein werden. Das bedeutet Arbeitsplätze.

Es gibt zahlreiche Beispiele für Beschäftigungswachstum durch technologische Veränderungen in traditionellen und neuen Industrien und Dienstleistungsbereichen, und die Gewerkschaften stehen mit ihrer Lobbyarbeit in vielen Wirtschaftszweigen in vorderster Front. Unterstützung für Mitgliedsorganisationen bei der Forderung nach und Diskussion über einen industriellen Wandel muss eine Priorität sein.

Der IGB wird mit den Mitgliedsorganisationen zusammenarbeiten, um Unterstützung für ein globales Abkommen als Rahmen für einen möglichen industriellen Wandel und als Garantie für einen 'gerechten Übergang' zu mobilisieren.

Die IGB-Mitgliedsorganisationen sind entschlossen, die Beschäftigten an neu entstehenden Arbeitsplätzen in der grünen Wirtschaft sowohl in der formellen als auch in der informellen Wirtschaft zu organisieren.

Ziele

1. Stärkere Herausstellung des Klimaschutzes auf der Agenda der Mitgliedsorganisationen sowie bei ihrer Lobbyarbeit gegenüber der Öffentlichkeit und den Regierungen im Rahmen der gewerkschaftlichen Klimaschutzkampagne 'Unions4Climate'.
2. Organisation der Beschäftigten um Klima- und Umweltschutzfragen herum.
3. Umsetzung eines globalen Klimaschutzabkommens und größere Ambitionen der Regierungen, um das Leben und die Arbeitsplätze erwerbstätiger Menschen zu schützen, indem dafür gesorgt wird, dass alle Zugang zu bahnbrechenden Technologien haben, indem der industrielle Wandel aller Wirtschaftssektoren und Industrien gelenkt wird und indem Maßnahmen für einen gerechten Übergang garantiert werden.

Strategie

1. Förderung der gewerkschaftlichen Klimaschutzkampagne 'Unions4Climate', um die Führungsrolle und das Engagement der Gewerkschaften beim Kampf gegen den Klimawandel auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene stärker hervorzuheben.
2. Ermutigung und Unterstützung mit Blick auf die Mobilisierung der Mitgliedsorganisationen und nachhaltige gewerkschaftliche Lobbyarbeit gegenüber ihren Regierungen für die Umsetzung des globalen Abkommens mit einem innerstaatlichen Plan für einen gerechten Übergang.
3. Lobbyarbeit bei den Klimaverhandlungen der Vereinten Nationen (UNFCCC) und in anderen relevanten internationalen Foren, inkl. China (G20-Präsidentschaft 2016).
4. Gewährleistung einer lauten Stimme der Gewerkschaften bei den Debatten über eine nachhaltige Entwicklungspolitik, vor allem im Rahmen der UN-Prozesse im Zusammenhang mit der Erreichung der nachhaltigen Entwicklungsziele (SDGs).
5. Beginn einer auf Unternehmen ausgerichteten 'Informationsrecht'-Kampagnenaktion: ein digitales Kampagnenmodell für die Mitgliedsorganisationen und Partner, um Verbraucher und Arbeitnehmer dazu zu veranlassen, Druck auf die Unternehmen auszuüben, damit sie sich öffentlich zu Plänen für einen 'gerechten Übergang' zu einer Zukunft ohne Kohlenstoffemissionen verpflichten.
6. Unterstützung der Forschungsarbeit und Umsetzung von Plänen für einen industriellen Wandel in sechs Ländern.
7. Organisation einer Konferenz für Mitgliedsorganisationen und GUFs, die Verhandlungen zugunsten eines industriellen Wandels führen.
8. Zusammenarbeit mit Mitgliedsorganisationen in sechs Zielländern, um Beschäftigte an grünen Arbeitsplätzen zu organisieren und Organisation eines Pilot-Organisierungskurses für in diesen Wirtschafts- und Dienstleistungsbereichen aktive OrganisatorInnen, um einen Schulungslehrplan zu entwickeln.
9. Gemeinsam mit Mitgliedern des Ausschusses für Arbeitnehmerkapital (CWC) Hinwirken auf Aktionärsbeschlüsse zur Durchsetzung von Verpflichtungen der Unternehmen zu einem industriellen Wandel und zu Arbeitsplätzen im Bereich erneuerbarer Energien.
10. IGB-Frontlines-Berichte zum Klimaschutz (2)
11. Bericht über technologische Entwicklungen, die einen industriellen Wandel ermöglichen.

Zielbereiche

ORGANISIERUNG

Endgültige Festlegung der angepeilten Zahlen für jede Länderkampagne in Rücksprache mit Mitgliedsorganisationen und GUFs.

REGIERUNGEN

Aktives politisches Engagement in sechs Ländern bis Ende 2016.

ARBEITGEBER

Nutzung der Dreigliedrigen Richtlinien der IAO für einen gerechten Übergang (2015) zur Unterstützung der Mitgliedsorganisationen bei der Lobbyarbeit und den Verhandlungen mit Arbeitgebern zum Thema 'gerechter Übergang' und industrieller Wandel.

INVESTOREN

Zusammenarbeit mit Pensionsfonds und gewerkschaftlichen Treuhändern (über den Ausschuss für Arbeitnehmerkapital – CWC) in Bezug auf langfristige Investitionsstrategien, die Investitionen in die Infrastrukturentwicklung, den industriellen Wandel und die Schaffung von Arbeitsplätzen fördern.

IGB-Frontlines:

Die Macht der Unternehmen in Lieferketten eindämmen

Höhepunkte

Globale Ebene:

- Veröffentlichung eines globalen ‚Skandalberichtes‘.
- Publimachung unternehmensspezifischer Skandale durch eine Kampagne in den sozialen Medien.
- Vorstellung des Kampagnenlogos für den Welttag für menschenwürdige Arbeit: ‚End Corporate Greed‘ #endcorporategreed (Stopp der Profitgier!).
- G7-Verpflichtung zu Arbeitnehmerrechten in Lieferketten sowie zur Stärkung der OECD-Leitsätze und Kontaktstellen.

Lokale Ebene:

- Innerstaatliche Kampagnenpläne und Aktivitäten am 1. Mai zur Beendigung der Profitgier der Unternehmen in Kambodscha, den Philippinen und Indonesien.

- Dokumentation von Arbeitnehmererfahrungen in jedem asiatischen Zielland.
- Entscheidung für Samsung als erstes Zielunternehmen.
- Festlegung weiterer Zielländer in Afrika und Lateinamerika.

Gesetzgebung

- Feststellung rechtlicher Defizite in den Ländern, in denen multinationale Unternehmen ihren Konzernsitz haben.
- Fertigstellung des Übereinkommensentwurfs bezüglich Lieferketten zur Verwendung seitens IGB/GUFs im Hinblick auf neue Impulse für die IAO-Diskussion.

Überblick

Die zunehmende Macht der Unternehmen und die Verminderung der Rechte, Löhne und sicheren Arbeitsplätze hängen direkt miteinander zusammen. Die Wirtschaft diktiert den Regierungen die politischen Maßnahmen und Vorschriften in nahezu allen Bereichen unseres Lebens.

Arbeit ist keine Handelsware. Dieses Prinzip bildet das Kernstück der Verfassung der IAO, und dennoch operieren die globalen Netzwerke der Lieferketten auf genau dieser Grundlage. Die Macht der Unternehmen, Gewinne und die Ausbeutung von Arbeitskräften und natürlichen Ressourcen hängen zunehmend von diesem auf Verarmung basierenden Handelsmodell ab: globale Lieferketten und ein Welthandel, der Millionen

Beschäftigte in Armut und prekärer Arbeit gefangen hält.

Mehr als 60 Prozent des Welthandels hängen von Verträgen im Rahmen von Lieferketten in unterschiedlichen Teilen der Welt ab.

Und die finanzielle Komponente der Lieferketten wird immer spekulativer. Dies wirkt sich auf die Kosten der Waren aus und trägt zur Bereicherung einiger weniger über ihre Bedürfnisse hinaus bei.

Mehr als die Hälfte der Menschen in den G7-Ländern USA, Deutschland, Frankreich, Niederlande und Großbritannien hatten 2015 kein Vertrauen in große globale Unternehmen, wenn es um die Vertretung der Interessen ihrer Beschäftigten geht. In den Erzeugerländern Philippinen, Indonesien und Türkei forderten 78 Prozent einen existenzsichernden Mindestlohn und 80 Prozent waren überzeugt, dass den meisten Arbeitgebern die Profite wichtiger sind als die Sicherheit ihrer Beschäftigten.

Die Beschäftigten in der Realwirtschaft werden durch Lieferketten ausgebeutet, die auf der Verweigerung der Menschen- und Gewerkschaftsrechte, Hungerlöhnen und unsicheren oder prekären Tätigkeiten basieren. Dieses Modell beutet Frauen und MigrantInnen rücksichtslos aus.

Die Integration von Zulieferung, Produktion, Transport, Logistik und Dienstleistungen hat zur Folge, dass alle Unternehmen involviert sind, und das führt zu größerer Ungleichheit und extremer Armut.

Die Unternehmen tragen Verantwortung für die Beschäftigten in ihren gesamten Lieferketten. Es gibt innerstaatliches Recht und globale Normen, einschließlich der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und der IAO-Erklärung über multinationale Unternehmen. Gleichzeitig gibt es eine ganze Industrie im Wert von 80 Milliarden Dollar, die sich mit der sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung der Unternehmen (CSR) befasst und die wesentlich mehr dazu beiträgt, die Probleme zu verschleiern als sie zu lösen.

Die Unternehmen müssen in ihren Heimatländern heute kaum gesetzlich für Rechtsverstöße haften, die sie in ih-

ren Lieferketten verursachen oder zu denen sie beitragen. Die Lieferketten sind in der Tat so strukturiert, dass die Haftung begrenzt ist, so dass die Unternehmen die Möglichkeit haben, von gesetzlosen Zulieferern und Ländern zu profitieren, die nicht in der Lage oder nicht bereit sind, die Gesetze in Kraft zu setzen. Und dennoch wird an der sinnlosen Forderung nach einer größeren Handelsliberalisierung und einer verstärkten Flexibilisierung des Arbeitsmarktes festgehalten.

Es besteht zudem kein Zweifel daran, dass die informelle Wirtschaft und Sklaverei/Zwangsarbeit inzwischen Bestandteil der ausbeuterischsten Formen des Modells sind.

Viele kleine und mittlere Unternehmen sind in der Tat ebenfalls machtlos, wenn große Konzerne sie unter Druck setzen, Kurzzeitverträge mit nicht ausreichenden Löhnen zu akzeptieren. Dieses Fehlen eines fairen Wettbewerbs trägt wiederum zu einer noch größeren Ausbeutung der Beschäftigten bei.

Unsere Kampagne, die darauf abzielt, globale Lieferketten ins Visier zu nehmen und den Fußabdruck und die versteckten Arbeitskräfte großer Konzerne mit ihrem Reichtum und ihrer Macht aufzudecken, gekoppelt mit Organisierungskampagnen auf nationaler und regionaler Ebene, hat begonnen, und gemeinsam mit den GUFs werden zwei weitere 'Skandalberichte' veröffentlichen.

Unter dem gemeinsamen Motto 'End Corporate Greed' (Stopp der Profitgier!) machen die Gewerkschaften mobil für existenzsichernde Mindestlöhne und Tarifverhandlungen, für sichere Beschäftigungsverhältnisse, die Formalisierung informeller Tätigkeiten in Lieferketten, die Ausmerzung von Sklaverei in Lieferketten und Sozialschutz für alle.

Die GUFs sind dabei, die Zahl der globalen Rahmenabkommen auszuweiten, und diese beinhalten Sorgfaltspflicht und Regelbefolgung. Das Bangladesch-Abkommen ist durchsetzbar und liefert ein sektorales Modell für Maßnahmen zugunsten von Rechten sowie sicheren und geschützten Arbeitsplätzen. Die G7-Staaten haben ihre Erwartungen hinsichtlich der Achtung grundlegender Rechte in Lieferketten bekräftigt. Die G20 hat in ähnlicher Weise die Initiative ergriffen, um die Lohnquote zu erhöhen und für sichere Arbeitsplätze zu sorgen, und auch die IAO befasst sich mit dem Thema Lieferketten.

Ziele

1. Aufbau stärkerer Gewerkschaften
2. Durchsetzung existenzsichernder Mindestlöhne auf der Grundlage nachhaltiger Systeme
3. Gewährleistung von Sozialschutz
4. Veränderung des Verhaltens der Unternehmen in ihren Lieferketten, damit sie:
 - » Zwangsarbeit und informelle Tätigkeiten beenden;
 - » einen Mindestlohn zahlen;
 - » Tarifverhandlungen ausweiten und die Arbeitsplätze sicherer machen;
 - » Steuerhinterziehung beenden, Korruption aufdecken und es vermeiden, in Sklavenstaaten Geschäfte zu machen.

Strategie

Lokale Ebene (Ziele 1 - 4)

- Organisierung: Nutzung der Kampagne zur zahlenmäßigen und generellen Stärkung der Gewerkschaften auf Länderebene. (Ziel 1)
- Mobilisierung der Beschäftigten, um Druck auf Regierungen und Unternehmen auszuüben, um Folgendes zu erreichen:
 - » einen existenzsichernden Mindestlohn (Ziel 2);
 - » sozialen Basisschutz (Ziel 3) und
 - » ein verändertes Verhalten von Unternehmen/Lieferketten (Ziel 4).

Globale Ebene (Ziel 4)

- Weitere 'Skandalberichte' in Zusammenarbeit mit den GUFs;
- Unternehmensspezifische Kampagnen zur Unterstützung lokaler Ziele: ein Land/ein Unternehmen;
- Digitale und Offline-Kampagnen mit solidarischen Maßnahmen der Gewerkschaften in den Heimatländern anvisierter multinationaler Unternehmen;
- Verbraucher-/Gemeinschaftssolidarität zur Unterstützung der versteckten Arbeitskräfte anvisierter Unternehmen;
- Arbeitnehmerkapitalstrategien, inkl. Hintergrundinformationen für Investoren, direkter Kontaktaufnahmen und Aktionärstätigkeiten;
- Einhaltung der G7-Verpflichtungen und Vertiefung der G20-Zusagen;
- Durchsetzung folgender Schlussfolgerungen bei der IAO-Aussprache 2016:
 - » Anerkennung der Defizite bezüglich menschenwürdiger Arbeit in globalen Lieferketten;
 - » Forderung an Regierungen nach der Korrektur innerstaatlicher Defizite in der Gesetzgebung und Praxis durch die Stärkung rechtsstaatlicher Verfahren und der Arbeitsmarktinstitutionen, einschließlich der Verfahren für die Festlegung eines existenzsichernden Mindestlohns, Tarifverhandlungen und Arbeitsaufsicht;
 - » Aktualisierung der Dreigliedrigen IAO-Erklärung über multinationale Unternehmen und ihrer Folgeverfahren im Einklang mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte;
 - » Verpflichtung zu einer IAO-Norm bezüglich globaler Lieferketten;
 - » Förderung globaler sektorspezifischer Abkommen und internationaler Rahmenabkommen;
- Aktionen in den sozialen Medien zur Unterstützung sowohl globaler als auch lokaler Strategien

Gesetzgebung

Durchsetzung von Gesetzen in fünf Ländern, um multinationale Unternehmen für ihre Sorgfaltspflicht in Bezug auf Arbeitnehmerrechte, existenzsichernde Mindestlöhne, das Beschäftigungsverhältnis und sichere Arbeit in globalen Lieferketten verantwortlich zu machen.

Nutzung von Rechtsstreitigkeiten/juristischen Strategien, u.a.:

- Klagen bei der IAO;
- Innerstaatliche Gerichte: Nichtzahlung der Löhne, missbräuchliches Arbeitsverhältnis;
- Beschwerden im Rahmen der OECD-Leitsätze;
- Handelspräferenzsysteme, Beschwerden und internationale Schiedsverfahren bezüglich Vorteilen;
- Vergaberecht, um Druck auf Unternehmen und Verträge für öffentliche Auftragsvergaben auszuüben.

Zielbereiche

ORGANISIERUNG:

- 500.000 neue Mitglieder

REGIERUNGEN:

- Asien: Bangladesch, Kambodscha, Hongkong, Indonesien, Philippinen und andere, die 2016 bei der Kampagne mitmachen möchten
- Afrika: Kenia, Nigeria + 3
- Lateinamerika: Argentinien, Brasilien, El Salvador, Panama

ARBEITGEBER:

- Globale Marken in der Textilindustrie, im verarbeitenden Gewerbe, im Verkehrswesen und in der Logistik

ANDERE:

- Amerikanische Handelskammer und Handelsblöcke

IGB-Frontlines: Sklaverei beenden

Höhepunkte

ZWANGSARBEITSPROTOKOLL:

- Niger ratifiziert als erstes Land das Zwangsarbeitsprotokoll.
- Deutliche CAS-Schlussfolgerungen zu Mauretanien bei der IAO.
- Beteiligung des IGB an Usbekistan-Prozess zur Beendigung von Zwangsarbeit.

BEENDIGUNG DES KAFALA-SYSTEMS IN DEN GOLFSTAATEN:

- IAO verurteilt Qatar Airways wegen geschlechtsbedingter Diskriminierung am Arbeitsplatz.
- Deutliche CAS-Schlussfolgerungen bei der IAO zur Forderung nach der Abschaffung des Kafala-Systems.
- Beispiellose Berichterstattung in den Medien mit 7000 Medientreffern in 24 Stunden zur Zahl der in Katar ums Leben kommenden Arbeiter, Verknüpfung der Arbeitnehmerrechte mit dem FIFA-Skandal.
- Erfolgreiche Kampagnenaktionen von Mitgliedsorganisationen und Partnern, darunter 'Rette die FIFA' und 'Sag Dior, dass Sklaverei stinkt', die von Tausenden unterstützt wurden.
- NYU entschädigt unterbezahlte Bauarbeiter, und Guggenheim und Louvre verschieben Baupläne in Abu Dhabi.
- Santosh, ein südafrikanischer Krankenpfleger, der in Katar in Einzelhaft festgehalten worden war, wurde befreit und arbeitet jetzt wieder in Südafrika.
- Die WM-Vergabekriterien der FIFA sollen um die Achtung der Arbeitnehmerrechte ergänzt werden.
- Das auf den Druck der FIFA hin in Russland erlassene Arbeitsgesetz, ein Freibrief für die massive Ausbeutung der Arbeitskräfte, wurde dank der Gewerkschaften reformiert.

Überblick

Zwangsarbeit ist das genaue Gegenteil von menschenwürdiger Arbeit. Die Beendigung moderner Formen von Sklaverei ist eine Rechtsfrage und ein moralisches Gebot für die Gewerkschaftsbewegung. Schätzungen zufolge gibt es mehr als 21 Millionen moderne Sklaven weltweit: 11,4 Millionen Frauen und Mädchen und 9,5 Millionen Männer und Jungen. Nahezu 19 Millionen Opfer werden von Privatpersonen oder Unternehmen ausgebeutet und mehr als zwei Millionen vom Staat oder von Rebellengruppen. In der Privatwirtschaft werden pro Jahr illegale Profite in Höhe von 150 Milliarden US-Dollar mit Zwangsarbeit gemacht. Am meisten betroffenen sind

u.a. Hausangestellte sowie die Beschäftigten in der Landwirtschaft, im Baugewerbe, in der verarbeitenden Industrie und in der Unterhaltungsbranche. Besonders schutzbedürftig mit Blick auf Zwangsarbeit sind Wanderarbeitskräfte und Angehörige indigener Bevölkerungsgruppen. Nur mit dem Drogen- und Waffenhandel lassen sich noch lukrativere kriminelle Geschäfte machen.

Das Sklaverei-Modell Katars ist inzwischen zu einem globalen Skandal geworden, aber es wird weiterbestehen, wenn wir nicht nachdrücklicher von allen Nationen die Ausmerzung von Sklaverei und Zwangsarbeit for-

dern. Das Kafala-System und andere Maßnahmen, die die schlimmsten Formen von Ausbeutung ermöglichen, müssen beendet werden.

Im Mittelpunkt werden weiterhin unsere Katar-Kampagne und unsere Kampagnenaktivitäten in den VAE stehen, mit verstärktem Fokus auf dem Ruf der Unternehmen und auf internationalen Investitionen.

Das IAO-Zwangsarbeitsprotokoll (P29) hat den entschlossenen Bemühungen um die Beendigung von Zwangsarbeit einen neuen Fokus und eine neue Dynamik gegeben. Wir werden uns bis 2018 um die Ra-

tifizierung des Zwangsarbeitsprotokolls der IAO in 50 Ländern bemühen, einschließlich der damit verbundenen Arbeitsgesetzreformen. Die Unterstützung der Mitgliedsorganisationen, sowohl in Zielländern als auch in Einflusszentren, wird dabei von entscheidender Bedeutung sein.

Zwangsarbeit findet zunehmend Eingang in Mainstream-Wirtschaftssektoren und globale Lieferketten. Es gibt deutliche Überschneidungen mit der Frontlines-Kampagne zur Eindämmung der Macht der Unternehmen. Wir müssen Sklaverei in globalen Lieferketten beenden.

Ziele

- Sechzehn Länder ratifizieren 2016 das IAO-Zwangsarbeitsprotokoll
- Fünf zielgerichtete Länderkampagnen zur Beseitigung von Sklaverei, wobei es vorrangig um die Organisation der Beschäftigten mit Blick auf Kampagnen für Vereinigungsfreiheit und die Beendigung des Kafala-Systems in Katar und anderen Golfstaaten geht
- Zwei Fälle von Entschädigungen für Zwangsarbeiter durch Unternehmen

Strategie

- Beteiligung der Mitgliedsorganisationen an der globalen Kampagne des IGB für die Ratifizierung des Zwangsarbeitsprotokolls und gesetzliche Reformen.
- Zusammenarbeit mit den Mitgliedsorganisationen in Zielländern, um Beschäftigte zu organisieren, die Zwangsarbeit schutzlos ausgeliefert sind. Sofern angemessen, werden die Mitgliedsorganisationen in den Entsendeländern darin einbezogen werden.
- Unternehmen für Zwangsarbeit in Lieferketten auf gerichtlichem Weg und durch Arbeitnehmerkapital-Investitionsstrategien zur Verantwortung ziehen.

Zielbereiche

- Bemühungen der Mitgliedsorganisationen in 16 Ländern um die Ratifizierung des Protokolls bis Ende 2016 und in 50 Ländern bis Ende 2018
- Wanderarbeitskräfte, indigene und schutzlose Beschäftigte in Zielländern
- Häusliche und Pflegetätigkeiten, Landwirtschaft, Baugewerbe, verarbeitende Industrie in den Zielländern Katar, Mauretanien, Paraguay, Moldawien und Usbekistan

IGB-Prioritäten: Gefährdete Länder

Höhepunkte

GUATEMALA:

- Ein von den Gewerkschaften entworfenes und vorgeschlagenes Protokoll für Sicherheitsmaßnahmen für GewerkschafterInnen wurde von der Regierung angenommen und wird gegenwärtig in Kraft gesetzt.
- Der vom IGB und vom TUCA geschaffene Spielraum für eine Koordination unter den verschiedenen Verbänden und Dachverbänden hat einheitliche Position bei allen internationalen Diskussionen ermöglicht, u.a. bei der IAO und beim CAFTA-Schiedsgericht.

SWASILAND:

- Der TUCOSWA wurde nach vierjährigen Bemühungen und Kampagnenaktionen offiziell zugelassen.
- Der swasiländische Menschenrechtsanwalt Thulani Maseko und der Journalist Bheki Makhubu werden aus dem Gefängnis entlassen.
- In Haiti und Ägypten haben umfangreiche Aktivitäten stattgefunden, und beide werden als Zielländer vorgeschlagen.
- Der Globale Rechtsindex wurde mit neuen Trenddaten veröffentlicht und wird zunehmend von wissenschaftlichen Einrichtungen und NGOs zitiert.
- Deutliche CAS-Schlussfolgerungen bei der IAO zu Bangladesch, Mauretanien, Mexiko, Swasiland und Katar.
- Der IGB nutzt die regionale Menschenrechtskommission in Afrika und Gesamtamerika, um Fälle im Zusammenhang mit Vereinigungsfreiheit anzusprechen.

Überblick

Die IGB-Strategie für ‚Gefährdete Länder‘ ist ein Kernprogramm zugunsten der Menschen- und Gewerkschaftsrechte mit einer expliziten Beobachtungsliste im Falle von Ländern, in denen die Demokratie und die Rechte unter Beschuss geraten sind. Unsere Mitgliedsorganisationen in diesen Ländern sind in Freiheitskämpfe verwickelt, Konflikten ausgesetzt, kämpfen gegen Diskriminierung und Unterdrückung, und es gibt keine gesetzlichen Garantien für die grundlegenden Rechte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

In bis zu zehn Ländern auf der Beobachtungsliste, in denen die Bedingungen dies zulassen, werden die Mitgliedsorganisationen 2016 intensive Kampagnenunterstützung erhalten, einschließlich detaillierter Pläne für die Organisation von Mitgliedern, untermauert durch juristische, mediale und andere nationale und internationale Aktionen.

BEOBACHTUNGSLISTE			ZIELLÄNDER
Afghanistan	Hongkong	Pakistan	Bahrain
Algerien	Iran	Palästina	Kambodscha
Bangladesch	Irak	Paraguay	Fidschi
Weißrussland	Kasachstan	Philippinen	Guatemala
Zentralafrikanische Republik	Korea	Katar	Swasiland
Kolumbien	Mali	Somalia	Simbabwe
DR Kongo	Mexiko	Syrien	Ägypten
Griechenland	Myanmar	Türkei	Haiti
Guinea		USA	

Ziele

- Organisationsarbeit zum Aufbau von Gewerkschaften und zur Unterstützung von Gewerkschaftsaktionen
- Förderung der Vereinigungsfreiheit und der Tarifverhandlungen in Gesetzgebung und Praxis
- Weniger informelle und prekäre Tätigkeiten in Zielländern

Zielbereiche

- Einzelne Regierungen
- Unternehmen
- IAO-Normensetzung
- IAO-Überwachungssystem, Klagen
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Beschwerdeverfahren
- Gesetzgebungsorgane, innerstaatliche Gerichte, Gerichte für Menschenrechtsverletzungen und regionale Gerichte/Kommissionen

Strategie

- Organisationsarbeit: Kapazitätenausbau/Unterstützung für Mitgliedsorganisationen bei der Förderung der Rechte
- Offenlegung staatlicher Untätigkeit und/oder Komplizenschaft bei der Verweigerung von Vereinigungsfreiheit und anderen grundlegenden Arbeitnehmerrechten
- Regionale/globale Solidaritätsaktionen zur Unterstützung gefährdeter Länder
- Soziale Medien- und digitale Kampagnenaktionen
- IAO-Klagen und andere juristische Strategien
- Lobbyarbeit gegenüber Regierungen und internationalen Institutionen, inkl. Handelssanktionen
- Unterstützung der Globalen Gewerkschaftsföderationen bei betrieblichen Konflikten
- Bewertung der einzelnen Länder für den Globalen Rechtsindex des IGB
- Veröffentlichung eines regelmäßigen Berichtes über die Lage in gefährdeten Ländern

Ziel der Organisierungskampagne

- Erhöhung der Gewerkschaftsmitgliederzahlen um zwei Prozent

IGB-Prioritäten: Globale Kohärenz

Höhepunkte

Annahme der IAO-Empfehlung 204 zum Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft; rechtliche und politische Anleitungen zur Förderung der Rechte der Beschäftigten in der informellen Wirtschaft

DIE G20:

- hat eine Arbeitsgruppe Beschäftigung eingerichtet und Tätigkeiten in Bezug auf die Lohnquote Priorität eingeräumt;
- hat eine gemeinsame Tagung der Arbeits- und Finanzminister abgehalten, inkl. Konsultationen mit der L20, und L20-B20 haben eine gemeinsame Erklärung für die Staats- und Regierungschefs der G20 vorbereitet.

Schutzmaßnahmen der Weltbank berücksichtigen Arbeitskräfte.

Der IWF, die OECD und andere haben die Rolle von Tarifverhandlungen und einer Einkommenspolitik bei der Auseinandersetzung mit Ungleichheit erkannt.

IGB-Solidaritätsaktionen mit 45 Gewerkschaften und GUFs für El Salvador bei seinem ISDS-Fall.

Auf die Handelsministerien ausgerichtete nachdrückliche Kampagne der Gewerkschaften und ihrer Partner, um die Veröffentlichung des Wortlautes des transpazifischen

Handelsabkommens TPP durchzusetzen

ENTWICKLUNG:

- Menschenwürdige Arbeit und Sozialschutz finden Eingang in die neuen UN-Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (SDGs) und in die Agenda für Entwicklungsfinanzierung.
- Der soziale Dialog ist eine der in den Schlussfolgerungen des EU-Rates bezüglich des SDG-Rahmens herausgestellten politischen Prioritäten.
- Anerkennung der Gewerkschaften als eigenständige Entwicklungsakteure in internationalen Organisationen (UN, OEDC-DAC, EU, GPEDC).
- Die entwicklungspolitischen Positionen der Gewerkschaften finden in den Mainstream-Medien, den sozialen Medien und in entwicklungsspezifischen Mitteilungen zunehmend Beachtung.
- Konzipierung von Instrumenten zur Verbesserung der internationalen solidarischen Partnerschaften und des Informationsaustausches der Gewerkschaften in Bezug auf Entwicklungsprogramme auf globaler und regionaler Ebene.

Überblick

Die Herausforderungen auf dem Gebiet der globalen Kohärenz sind angesichts des weiterhin stagnierenden Wachstums, des historischen Höchststands der Arbeitslosigkeit, der rückläufigen Lohnquote und der Angriffe auf den Sozialschutz dort, wo es ihn gibt, immens. Die Ungleichheit wächst, der Lohnanteil am

Volkseinkommen ist so niedrig wie selten und die sich rapide ausweitenden Lieferketten, die inzwischen zum vorherrschenden Handelsmodell geworden sind, lassen die Beschäftigten verarmen. Die Zunahme prekärer Tätigkeiten, Informalität und Sicherheit am Arbeitsplatz sind zentrale Themen für die Gewerkschaften überall.

Die Bedrohung von Menschenleben und Existenzgrundlagen durch den Klimawandel stellt eine erhebliche globale Gefahr dar. Eine der zentralen Kampagnen des IGB zielt auf Klimagerechtigkeit ab.

Der IGB bemüht sich hinsichtlich dieser Fragen um Maßnahmen, die Investitionen in Arbeitsplätze und die Ankurbelung der Nachfrage durch faire Löhne und Sozialschutz in den Mittelpunkt von Wirtschaftswachstum und sozialer Gerechtigkeit rücken.

Die im September 2015 beschlossenen Ziele der Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung (SDGs) beinhalten ein Ziel für Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit sowie Verpflichtungen zum Sozialschutz. Auch die Gewerkschaftsprioritäten Gleichstellung der Geschlechter, hochwertige Bildung, Gesundheitsversorgung sowie Ernährungs- und Energiesicherheit werden berücksichtigt.

Wir werden Handelsabkommen ablehnen, die Mechanismen zur Beilegung von Investor-Staat-Streitigkeiten (ISDS) vorsehen, den öffentlichen Dienst untergraben oder den innenpolitischen Spielraum begrenzen bzw. es versäumen, für die Einhaltung der Kernarbeitsnormen zu sorgen.

Eine weitere zentrale Kampagne zielt auf die Eindämmung der Macht der Unternehmen in Lieferketten ab. Schwerpunkte werden 2016 wieder die verbesserte Inkraftsetzung der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie Beiträge zur IAO-Diskussion über Lieferketten sein.

Ziele

Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit: Sicherstellung ihrer zentralen Bedeutung bei der Umsetzung der Nachhaltigen Entwicklungsziele der UN (SDGs)

Sozialschutz für alle: Einbeziehung eines sozialen Basisschutzes bei der Umsetzung der SDGs und bei der Publikmachung der neuen IAO-Empfehlung 204 zum Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft

Lohnerhöhungen und Abbau von Einkommensungleichheiten, u.a. durch existenzsichernde Mindestlöhne und Tarifverhandlungen

Ein wesentlicher Schwerpunkt des Netzwerkes für die gewerkschaftliche Entwicklungszusammenarbeit (TUDCN) sind die Bemühungen um eine integrative Entwicklung.

Der Kampf gegen Steuerflucht, die Aushöhlung der Steuerbemessungsgrundlagen und Gewinnverlagerungen (BEPS), die Rückkehr zu einer progressiven Besteuerung und die Kampagne für eine Finanztransaktionssteuer (FTS) sind zentrale Elemente der Bemühungen um Steuergerechtigkeit. Die Regulierung der Finanzmärkte und der Übergang zu langfristigen Investitionen sind unerlässliche Ambitionen für eine gerechtere wirtschaftliche Zukunft.

Die anhaltende Befürwortung einer Deregulierung der Arbeitsmärkte seitens der IFIs und ihr Widerstand gegen existenzsichernde Mindestlöhne und Tarifverhandlungen vergrößern die berufliche Unsicherheit der Menschen. Diese Politik werden wir auch weiterhin ablehnen. Die G7 und die G20 bieten eine Möglichkeit, um für alternative wirtschaftspolitische Maßnahmen und einen globalen sozialen Dialog einzutreten. Die Stärkung der Rolle und des Einflusses der IAO in Verbindung mit einer Änderung der politischen Empfehlungen der OECD ist unerlässlich für die Förderung der Rechte, für Arbeitsplätze, faire Löhne, Sozialschutz und eine gerechte Wirtschaftspolitik.

Der IGB wird auch weiterhin gemeinsam mit dem TUAC an diesen und anderen wirtschafts- und sozialpolitischen Fragen arbeiten.

Eine wirksame Finanzmarktregulierung, ein Ende der Steuerhinterziehung und die Einführung einer Finanztransaktionssteuer (FTS)

Ein globales Abkommen über Klimaschutz, industriellen Wandel und Maßnahmen für einen gerechten Übergang

Eine effiziente Verwaltung des Arbeitnehmerkapitals und Anwendung langfristiger Investitionsgrundsätze

Eine integrative, nachhaltige Entwicklung

Achtung der Menschenrechte der ArbeitnehmerInnen

seitens multinationaler Unternehmen, auch in Lieferketten

Ein fairer Handel mit multilateralen Regeln, die die Arbeitnehmerrechte fördern und innenpolitischen Spielraum garantieren, auch bezüglich des öffentlichen Dienstes

IFIs, OECD und G7/G20 ändern ihre Empfehlungen zugunsten von Maßnahmen zur Bewältigung des Beschäftigungsdefizits und der Ungleichheit, die zu einem integrativen Wachstum beitragen

Strategie

Forschungsarbeit und Eintreten für progressive wirtschaftspolitische Maßnahmen zugunsten von Arbeitsplätzen, Löhnen und Sozialschutz für ein integratives Wachstum und Folgemaßnahmen zum Projekt der OECD für neue Herangehensweisen an wirtschaftliche Herausforderungen ('New Approaches to Economic Challenges' - NAEC), damit die globalen wirtschaftspolitischen Empfehlungen geändert werden.

Lobbyarbeit für die Verwirklichung der Gewerkschaftsprioritäten innerhalb der SDGs auf nationaler, regionaler und globaler Ebene.

Kampagne für multilaterale Handelsregeln und Rechte und gegen Handelsabkommen, die im Widerspruch zu den Strategien und Prinzipien des IGB stehen.

Intensivierung des sozialen Dialogs innerhalb der IAO,

der OECD, der G7, der G20, regionaler Wirtschaftsblöcke und internationaler Einrichtungen für Entwicklung und Pläne für einen gerechten Übergang im Hinblick auf Klimaschutz und den damit verbundenen industriellen Wandel.

Entwicklung unternehmensspezifischer Strategien und Aktionärsaktionen zugunsten einer verantwortungsvollen Investition des Arbeitnehmerkapitals.

Unterstützung der Verhandlungen und Klagen bei der IAO, zusammen mit Fällen im Rahmen der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und Kampagnen der Mitgliedsorganisationen zur Stärkung der Nationalen Kontaktstellen (NKS), Verdeutlichung der Gewerkschaftsbeiträge zum Thema Sorgfaltspflicht in Lieferketten und Nutzung weiterer Möglichkeiten zur Eindämmung der Macht der Unternehmen.

Zielbereiche

- Regierungen
- Internationale Finanzinstitutionen (IFIs)
- UN
- IAO
- OECD
- Nationale Kontaktstellen (OECD NKS)
- Pensionsfonds und Vermögensverwalter
- Spezifische Unternehmen

IGB-Prioritäten: Globale Lenkung der Migration

Höhepunkte

- Vorschlag eines interamerikanischen Abkommens über die Übertragbarkeit sozialer Schutzmaßnahmen.
- Somalia und Kolumbien haben ihre Absicht bekannt gegeben, mindestens eins der IAO-Übereinkommen zum Thema 'Migration' zu ratifizieren.
- Die südkoreanische Migrantengewerkschaft MTU hat sich mit ihrem Kampf für das Vereinigungsrecht vor Gericht durchgesetzt.

Überblick

Die Weltwirtschaft lebt von Arbeitsmigration. Es gibt heute schätzungsweise 232 Millionen internationale MigrantInnen weltweit. Mindestens 50 Prozent sind erwerbstätig. Rund 50 Prozent sind Frauen. Jede Region der Welt ist von Migration betroffen, wobei viele Länder inzwischen gleichzeitig Ursprungs-, Ziel- und Transitland sind. Die Süd-Süd-Migration ist ein ebenso wichtiges Phänomen wie die Süd-Nord-Migration, und mit mehr als 50 Millionen vertriebenen Menschen im vergangenen Jahr sind zu 80 Prozent die Entwicklungsländer betroffen.

Die Migration ist heute geprägt von der gescheiterten Wirtschafts-, Sozial- und Entwicklungspolitik auf globaler, regionaler und nationaler Ebene.

Unzählige Menschen migrieren, nicht weil sie das wollen, sondern weil sie glauben, keine Alternative zu haben. Zu Hause gibt es keine Arbeitsplätze, keine Zukunft, keine Lebenschancen für sich und ihre Familien, oder es herr-

schen Konflikte in ihren Ländern. Viele von ihnen sind bereit, auf der Suche nach einem besseren Leben alles zu riskieren.

Gleichzeitig ist die globale Lenkung der Migration nahezu völlig zum Erliegen gekommen, d.h. die Anwendung der auf Rechten basierenden Sammlung internationaler Gesetze und Normen, die die Migrationsströme lenken sollen.

Der tragischste und dramatischste Beleg für diese beiden Phänomene ist die scheinbar endlos steigenden Zahl der Todesfälle unter MigrantInnen während des Transits.

Tausende Flüchtlinge, die vor Verfolgung und Konflikten fliehen, enden in Lagern, ohne das Recht auf Arbeit und ohne einen realistischen Plan, wie sie aus dieser Situation herauskommen können.

Die Debatten und politischen Planungsprozesse im Zusammenhang mit Migration finden vor dem Hintergrund toxischer Rahmenbedingungen für die betroffenen Menschen statt, die zunehmend in Angst leben, wenig oder keine Aussicht auf Einbürgerung haben und die als Arbeitskräfte extrem ausgebeutet werden und sehr oft in der Schattenwirtschaft Tätigkeiten verrichten, für die sie überqualifiziert sind.

Die Erhöhung der Zahl der ArbeitsmigrantInnen und die Aufnahme von mehr AsylbewerberInnen werden von den Politikern als Verlustspiel betrachtet.

Ein rechtsgestützter Rahmen für die Lenkung einer geordneten Migration von Flüchtlingen und AsylbewerberInnen, einschließlich des Rechtes auf Arbeit ohne Diskriminierung, ist wichtiger denn je.

Ziele

- Die globale, regionale und nationale Lenkung der Migration basiert auf dem rechtlichen und normativen Rahmen für die Menschenrechte. Die IAO spielt eine maßgebliche Rolle im globalen System für die Lenkung der Arbeitsmigration.
- Arbeitsmigration wird sicherer und fairer.
- Vor Konflikten fliehende Flüchtlinge haben das Recht auf Arbeit.
- Bessere Kohärenz und engere Verbindungen zwischen Migration und der Bekämpfung des Menschenhandels in nationalen, regionalen und globalen politischen Rahmenwerken.

Strategie

Schaffung gewerkschaftlicher Kapazitäten zur Beteiligung an Verhandlungen über Arbeitskräftemobilität auf nationaler und regionaler Ebene und Überwachung der Inkraftsetzung diesbezüglicher Abkommen.

Bilaterale/multilaterale Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften bei der Organisation von Wanderarbeitskräften entlang von Migrationskorridoren.

Feststellung maßgeblicher Regierungen entlang von Migrationskorridoren und Zusammenarbeit mit Partnern in der Zivilgesellschaft, um faktengestützte Kampagnen für Reformen und politische Veränderungen zu entwickeln.

Mehr Ratifizierungen der IAO-Übereinkommen über Wanderarbeitskräfte und der UN-Konvention von 1990.

Nutzung relevanter Rechtsinstrumente, einschließlich nicht verbindlicher Instrumente wie der UN-Sonderberichterstatte-Verfahren.

Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Organisationen, der IAO und dem UN-Hochkommissariat für Flüchtlinge.

Ordnung schaffen bei internationalen Vermittlungsagenturen für Wanderarbeitskräfte durch:

- Gewerkschaftliche Organisation in Arbeitskräfte-Lieferketten;
- Unterstützung der IAO-Initiative für eine faire Arbeitsvermittlung;
- Lobbyarbeit für eine bessere Regulierung internationaler Vermittlungsagenturen durch die Korrektur von Defiziten bei den internationalen Arbeitsnormen.

Zielbereiche

ORGANISIERUNG:

- Gewerkschaftliche Organisation von 30.000 MigrantInnen

REGIERUNGEN:

- Regierungen einzelner Länder; zwischenstaatliche Institutionen, Foren und Prozesse

ARBEITGEBER:

- Arbeitgeber in Branchen, die stark auf Wanderarbeitskräfte zurückgreifen, darunter das Baugewerbe, die Textil- und Bekleidungsindustrie, Hotels und Gaststätten sowie die Landwirtschaft; Nutzer internationaler Vermittlungsagenturen

ANDERE:

- Vermittlungsagenturen

IGB-Prioritäten: Count Us In!

Höhepunkte

- 100 Mitgliedsorganisationen haben Satzungsänderungen angekündigt, um für eine bessere (bzw. sogar gleichberechtigte) Vertretung von Frauen in ihren Entscheidungsgremien oder für einen erhöhten Prozentsatz von Frauen in Führungspositionen zu sorgen.
- Gewerkschaftliche Organisation von 23.100 Frauen (bis August 2015).
- 17.600 Frauen fallen unter 88 neue Tarifverträge, die eine Klausel zum Mutterschutz, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zu gleicher Bezahlung oder sexueller Belästigung enthalten.
- 1.150 Frauen wurden als Verhandlungsführerinnen geschult.
- 127 Frauen gehörten Verhandlungsteams an.
- 60 Frauen wurden dank der Kampagne für die Rechte von Frauen bei der Arbeit in gewerkschaftliche Führungspositionen gewählt.

Überblick

Frauen stellen durchschnittlich 40 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder, aber lediglich 15 Prozent der führenden Gewerkschaftsvertreter/innen.

Die Erwerbsbeteiligungsquoten der Frauen stagnieren; junge Frauen sind überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen; das geschlechtsbedingte Lohngefälle beträgt im Durchschnitt weiterhin etwa 20 Prozent; Frauen verrichten nach wie vor qualitativ schlechtere und unterbewertete Tätigkeiten und sind überdurchschnittlich häufig in informellen und atypischen Beschäftigungsverhältnissen angestellt und mit unbezahlten Pflegetätigkeiten betraut. Geschlechtsspezifische Gewalt in der Arbeitswelt stellt ein erhebliches Hindernis für eine effektive Erwerbsbeteiligung von Frauen dar.

Eine menschenwürdige Beschäftigung von Frauen ist der schnellste und nachhaltigste Weg, um das Wachstum und die Produktivität anzukurbeln. Wir brauchen eine Wirtschaftsagenda für Frauen als Bestandteil eines Beschäftigungs- und Wachstumsplans, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen, untermauert durch Kinderbetreuung und Altenpflege und familienfreundliche Arbeitsplätze.

Die IAO-Initiativen 'Zukunft der Arbeit' und 'Frauen bei der Arbeit' anlässlich des hundertjährigen Bestehens der IAO bieten eine Gelegenheit, um sich mit den strukturellen Barrieren für eine effektive Erwerbsbeteiligung von Frauen auseinanderzusetzen. Die Verpflichtung der Staats- und Regierungschefs der G20 zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Unterschiede hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung um 25 Prozent bis zum Jahr 2025 bietet weitere Möglichkeiten für die Auseinandersetzung mit diesen strukturellen Barrieren.

Investitionen in die Pflegewirtschaft bergen das Potenzial, dass nicht nur der tatsächliche Wert der Pflegearbeit anerkannt wird, die Frauen derzeit oft unbezahlt leisten und die nicht in den volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen und innerstaatlichen Arbeitskräfteerhebungen erfasst werden, sondern dass auch Geschlechterstereotypen und die berufliche Segregation beseitigt und geschlechtsspezifische Lohn Differenzen positiv beeinflusst werden, indem die traditionell zugewiesenen Rollen von Frauen und Männern in Frage gestellt werden.

Angesichts der in der Pflegewirtschaft benötigten Arbeitskräfte können sich mehr Frauen am Erwerbsleben beteiligen und zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden. Aus den wenigen bisher vorliegenden Forschungsergebnissen geht hervor, dass Investitionen in soziale Leistungen zu Beschäftigungswachstum beitragen und durch direkte und Multiplikatoreffekte positive Auswirkungen auf die Wirtschaft haben können.

Organisierungsaktivitäten um die wirtschaftlichen und sozialen Rechte der Frau herum können den ArbeitnehmerInnen mehr Macht verschaffen und die Gewerkschaften stärker und repräsentativer machen, damit sie die Vielfalt unserer Mitglieder auf allen Ebenen, einschließlich der höchsten, wirklich widerspiegeln.

Ziele

- Aufbau stärkerer, repräsentativerer Gewerkschaften.
- Verringerung geschlechtsspezifischer Unterschiede hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung von Frauen, u.a. durch die Umverteilung unbezahlter Pflegetätigkeiten und die Einführung eines sozialen Basisschutzes in spezifischen Ländern.
- Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze in der Pflegewirtschaft

Strategie

Forschungsarbeit zu den sozioökonomischen Auswirkungen von Investitionen in die Pflegewirtschaft, basierend auf einer detaillierten Modellierung des Verhältnisses zwischen den Investitionen in soziale Leistungen und den Ergebnissen in Bezug auf Beschäftigung und BIP.

Lobbyarbeit für angemessene Investitionen im Pflegebereich und die Festlegung innerstaatlicher Beschäftigungsziele seitens der Regierungen für öffentliche Dienstleistungen.

Zusammenarbeit mit feministischen Ökonominnen und Frauenrechtsorganisationen, um die Regierungen zur Festlegung einer Wirtschaftsagenda für Frauen zu veranlassen.

Organisierungsarbeit um Pflege Themen und Frauen in Führungspositionen herum.

Die Mitgliedsorganisationen beteiligen sich an der Kampagne 'Count Us In!' für Frauen in Führungspositionen und entwickeln nationale Aktionspläne, um die Kampagnenziele zu erreichen.

Zielbereiche

ORGANISIERUNG:

- Gewerkschaftliche Organisation von zusätzlich 50.000 Frauen im Jahr 2016

REGIERUNGEN:

- Innerstaatliche Regierungen, Kommunalverwaltungen, zwischenstaatliche Institutionen und Foren

ARBEITGEBER:

- Auf betrieblicher, sektoraler und Dachverbandsebene

ANDERE:

- Wirtschaftsexperten, politische Think Tanks

IGB-Prioritäten: Hausangestellte - Kampagne '12 + 12'

Höhepunkte

- 22 Ratifizierungen des IAO-Übereinkommens 189 bis August 2015, mit einer Zielgröße von 24 bis Dezember 2015.
- Arbeitsrechtsreformen in Brasilien, Chile, Namibia, Finnland, Belgien, Irland.
- Ziel der gewerkschaftlichen Organisation von 40.000 Hausangestellten in Reichweite – IDWF.
- Kuwait hat die Verabschiedung eines Gesetzes angekündigt, um Rechte und Schutzmaßnahmen auf ausländische Hausangestellte auszuweiten.

Überblick

Es gibt 53 bis 100 Millionen Hausangestellte weltweit. Die große Mehrheit von ihnen sind Frauen, und viele sind Wanderarbeitskräfte und Kinder. Sie kochen, putzen und verrichten häusliche Pflegedienste.

Jahrzehntelang wurden die Tätigkeiten von Hausangestellten systematisch von der Arbeitsgesetzgebung ausgenommen, da sie nicht als Arbeit anerkannt wurden. Infolgedessen sind diese Arbeitskräfte zahlreichen Formen von Ausbeutung ausgesetzt, wie etwa Niedriglöhnen oder Nichtzahlung der Löhne, extremen Arbeitszeiten, Missbräuchen und sogar sexueller Gewalt und Folter. Millionen von ihnen sind zu Zwangs- und Kinderarbeit verdammt.

DIES FÄNGT AN, SICH ZU ÄNDERN.

Mit der historischen Annahme des IAO-Übereinkommens 189 und der Empfehlung 201 am 16. Juni 2011 wurde die Arbeit der Hausangestellten zum ersten Mal als Arbeit anerkannt.

Das Übereinkommen besagt, auf welches Minimum an Rechten und Schutzmaßnahmen sie Anspruch haben sollten, darunter das Recht auf einen Mindestlohn, Sozialschutz und das Recht auf einen arbeitsfreien Tag. Es enthält spezifische Bestimmungen zum Schutz von ausländischen Hausangestellten und jenen, die im Haus ihres Arbeitgebers wohnen, um Zwangs- und Kinderarbeit zu beenden bzw. vorzubeugen.

Seit dem Beginn der mit dem Internationalen Hausangestelltenverband IDWF abgestimmten und von Menschen-, Migranten- und Frauenrechtsorganisationen unterstützten weltweiten IGB-Kampagne '12 bis 12' haben mehr als 30 Länder entweder das Übereinkommen 189 ratifiziert und/oder Arbeitsrechtsreformen beschlossen. Es hat sich eine beachtliche Dynamik in der Hausangestelltenbewegung entwickelt, die zu 100.000 neuen Mitgliedern und der Gründung neuer Gewerkschaften geführt hat.

Obwohl entscheidende Fortschritte erzielt wurden, haben es bislang zu viele Regierungen versäumt, Rechte und Schutzmaßnahmen auf Hausangestellte auszuweiten. Der IGB unterstützt die Hausangestellten weiterhin bei Organisationsaktivitäten, damit mehr Länder das Übereinkommen 189 ratifizieren, um stärkere Gewerkschaften aufzubauen und Gesetze sowie deren Inkraftsetzung durchzusetzen. Indem wir diese GewerkschafterInnen in damit zusammenhängende andere Bereiche unserer Arbeit einbinden (z.B. Sozialschutz, Migration, Pflegewirtschaft und Zwangsarbeitsprotokoll), gewinnen wir darüber hinaus an Stärke.

Ziele

- 36 Ratifizierungen
- Arbeitsrechtsreformen in fünf Ländern
- Gewerkschaftliche Organisation von 40.000 Hausangestellten

Strategie

- Anvisieren von Ländern, die Ü189 ratifiziert/umfassende Arbeitsrechtsreformen beschlossen haben, um:
 - » für eine wirksame Inkraftsetzung der Gesetze zu sorgen (einschließlich Mindestlöhnen und Zugang zu Sozialschutz) und
 - » die Hausangestelltenbewegung in Aktivitäten/politische Strategien im Zusammenhang mit der Pflegewirtschaft und andere Ratifizierungskampagnen einzubinden (Zwangsarbeitsprotokoll, Migration).
- Anvisieren von Ländern mit Potenzial im Hinblick auf die Ratifizierung von Ü189 und/oder Arbeitsrechtsreformen.
- Ausbau des OrganisatorInnen-Netzwerkes und der gewerkschaftlichen Organisierungskapazitäten.
- Erhöhung des Drucks auf den Golfkooperationsrat (GKR) bezüglich der Ausweitung der Arbeitsgesetze auf ausländische Hausangestellte.
- Förderung bewährter Praktiken bei der Organisation von Hausangestellten und der Durchsetzung ihrer Rechte.
- Austausch von Nachrichten und aktuellen Meldungen über soziale Medien/Nachrichtenblätter/E-Mail-Netzwerke/Sitzungen und unter den '12 + 12'-Partnern.

Zielbereiche

ORGANISIERUNG:

- Ehrgeizige Organisationsziele in fünf Ländern mit hohem Organisierungspotenzial, z.B. Brasilien, Indonesien, Indien.
- Ausbau des Netzwerkes mit einem Ziel von 20 OrganisatorInnen in Ländern mit Organisierungsprogrammen/-kampagnen: z.B. Zentralamerika, Südafrika, USA, Paraguay, Chile, Brasilien, Senegal, Kenia, Ghana, Tansania, Indonesien, Indien, Philippinen, Nepal, Libanon.

REGIERUNGEN:

- Beobachtung der Fortschritte in den Ländern, die Ü189 ratifiziert und/oder Arbeitsrechtsreformen beschlossen haben.
- Fokussierung auf Länder mit Ratifizierungs-/Arbeitsrechtsreformpotenzial: z.B. Indonesien, Indien, Nepal, Japan, Tansania, Senegal, Ghana, Kenia, Kasachstan, Ukraine, EU, Zentralamerika, Brasilien, Peru, Mexiko, Kuwait, Bahrain, Libanon.
- Kampagne für Rechte bei der Arbeit für ausländische Hausangestellte im GKR und im Libanon und gezielter Fokus auf Herkunftsländer: Indonesien, Nepal, Malaysia, Philippinen, Kenia, Äthiopien.

ARBEITGEBER:

- Überwachung von Vermittlungsagenturen im GKR.

IGB-Prioritäten: Organisierung

Höhepunkte

- Schulung von 48 leitenden OrganisatorInnen und 265 assoziierten OrganisatorInnen bis August 2015.
- Schulung von 37 OrganisatorInnen mit Schwerpunkt auf Jugendfragen, wobei bei der Hälfte der Kurse Geschlechterparität erreicht wurde.
- Bei den Schulungsmaßnahmen für regionale leitende OrganisatorInnen ist Geschlechterparität inzwischen die Norm.
- An den Schulungsmaßnahmen haben VertreterInnen aus 33 Ländern teilgenommen.
- Von den 82 leitenden OrganisatorInnen, die zwischen März 2014 und Mai 2015 geschult wurden, ist die große Mehrheit nach wie vor in dieser Funktion für die jeweiligen Gewerkschaftsdachverbände tätig und führt strategische Organisierungskampagnen durch.
- Kulturelle Vielfalt und Bildung haben das Bewusstsein der TeilnehmerInnen geschärft und die Kursinhalte bereichert

Wasser zu halten, in der es keine Regeln, keine existenzsichernden Mindestlöhne, keine Rechte und keinen Sozialschutz gibt.

Die Herausforderung für die globale Gewerkschaftsbewegung auf allen Ebenen besteht darin, in innovativer Weise Organisationsarbeit zu verrichten, sowohl in der formellen als auch in der informellen Wirtschaft.

Die Globale Organisationsakademie des IGB ist inzwischen etabliert, mit leitenden regionalen OrganisatorInnen oder KoordinatorInnen in Lateinamerika, Asien/Pazifik, Afrika und den arabischen Ländern. Sie koordinieren und unterstützen das Netzwerk geschulter ‚leitender OrganisatorInnen‘, erfahrener OrganisatorInnen, die betriebliche Kampagnen koordinieren.

Die Akademie hat seit September 2014 48 leitende OrganisatorInnen und 265 assoziierte OrganisatorInnen geschult, ein Mentoring-Programm eingeführt, zwei neue Kurse konzipiert (einen für leitende OrganisatorInnen und einen Einführungskurs für betriebliche OrganisatorInnen) und die Schulung von Jugendausschuss-Delegierten sowie von VertreterInnen der Mitgliedsorganisationen, die an anderen prioritären Programmen des IGB (z.B. ‚Gefährdete Länder‘ und ‚Hausangestellte‘) beteiligt sind, unterstützt.

Überblick

Der vom IGB-Weltkongress 2014 erteilte Auftrag lautet „Building Workers’ Power“. Nachhaltige Organisationsarbeit mit Blick auf das Wachstum und die Stärkung der Gewerkschaften ist nur möglich, wenn sich die Beschäftigten für die Themen engagieren, die ihr Leben verbessern werden, einschließlich Löhnen, Sicherheit, sicherer Arbeitsplätze, Rechten und Sozialschutz.

Weltweit gibt es rund 2,9 Milliarden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Lediglich 60 Prozent sind in der formellen Wirtschaft beschäftigt, unter zunehmend prekären Bedingungen, während 40 Prozent verzweifelt versuchen, sich in der informellen Wirtschaft über

Während des Jahres 2016 werden die Schulungsmaßnahmen ausgeweitet, um die Erreichung der Organisationsziele in sämtlichen Frontline- und prioritären Bereichen des IGB zu unterstützen. Zudem werden auch weiterhin GUF-Vorschläge integriert werden.

Ziel des IGB bleibt es, bis zu seinem nächsten Kongress 2018 20 Millionen zusätzliche Mitglieder zu organisieren.

Ziele

- Ausbau der Gewerkschaftskapazitäten mit Blick auf die Organisation und Anwerbung neuer Mitglieder.
- Aufbau und Unterstützung einer Organisationskultur innerhalb der Mitgliedsgewerkschaften auf der Grundlage klarer Kriterien.
- Qualifizierung leitender OrganisatorInnen, die zur Erreichung der Gewerkschaftsziele beitragen können.
- Verankerung eines Mentoring-Programms und Einrichtung eines globalen Netzwerkes leitender OrganisatorInnen.

Zielbereiche

- Schulung 25 zusätzlicher leitender OrganisatorInnen in jeder Region (Afrika, Asien/Pazifik, Gesamtamerika, arabische Länder, Europa/PERR).
- Aufbau eines Pools mit 50 OrganisatorInnen auf nationaler Ebene in jedem Pilotland (bis zu fünf in jeder Region).

Strategie

- Organisation regionaler Schulungsmaßnahmen für leitende OrganisatorInnen.
- Aufbau und Unterstützung eines Pools von OrganisatorInnen in jedem Pilotland/IGB-Programm.
- Vertiefung des Mentoring-Programms und der betrieblichen organisationsrelevanten Schulungsmaßnahmen in Pilotländern.
- Unterstützung eines globalen Netzwerkes hoch qualifizierter OrganisatorInnen.

