

4CO/G/8
17GC/G/6.1



Frontlines und Prioritäten des IGB 2018



ITUC CSI IGB

Internationaler Gewerkschaftsbund

INHALT

EINFÜHRUNG	3
Building Workers' Power	3
Organisierungsarbeit, um erwerbstätigen Menschen mehr Macht zu verschaffen	5
Frontlines und Prioritäten des IGB für 2015–2018	6
IGB-FRONTLINES:	7
Sklaverei beenden	7
Die Macht der Unternehmen in Lieferketten eindämmen	11
Klimagerechtigkeit und industrieller Wandel	16
IGB-PRIORITÄTEN:	20
Gefährdete Länder	20
Globale Kohärenz	27
Globale Lenkung der Migration	31
Count Us In!	34
Organisierung	37

EINFÜHRUNG

Building Workers' Power

Das globale Wirtschaftsmodell kommt den Menschen nicht zugute. Es ist nichts anderes als ein von Großunternehmen und „dem reichsten Prozent“ geprägtes Modell der Ungleichheit. Um die Profitgier der Unternehmen zu beenden, müssen wir den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Macht verschaffen, die notwendig ist, um die Regeln für die globale Wirtschaft neu zu definieren.

Wenn die Arbeitnehmer/innen organisiert und ihre Gemeinwesen mobilisiert werden, besteht zudem die Hoffnung, dass wir unsere Gesellschaften inmitten von Konflikten, Ungleichheit und politischen Spaltungen historischer Ausmaße neu gestalten können.

Auf allen Kontinenten haben die Menschen Angst vor dem Verlust ihrer Arbeitsplätze, und wenn 84 Prozent der Menschen der Ansicht sind, dass der Mindestlohn nicht ausreicht, um davon zu leben, dann können Ungleichheit und Instabilität nur noch zunehmen.

Die Angst der Menschen macht deutlich, dass das unterwürfige Verhalten der Regierungen gegenüber Unternehmensforderungen nach Angriffen auf die Arbeitnehmerrechte und Steuersenkungen bedeutet, dass sie ein massives Globales Ebenes Regierungsversagen in Bezug auf Arbeitsplätze, Löhne, öffentliche Dienstleistungen und Sozialschutz zugelassen haben.

Die Macht, die die Unternehmen über so viele Regierungen haben, hat zum Zusammenbruch gesellschaftlicher Institutionen geführt. Die demokratischen Spielräume schwinden, überall auf der Welt geraten die Rechte unter Beschuss, und in einigen Fällen ist die Rechtsstaatlichkeit zusammengebrochen.

Die Familieneinkommen befinden sich in der Krise, und 80 Prozent der Menschen kommen nur gerade so über die Runden. Die Hälfte der im Rahmen der Weltweiten Umfrage des IGB Befragten gibt an, dass ihr Familieneinkommen hinter den Lebenshaltungskosten zurückgeblieben ist.

Die durch die Verweigerung einer sicheren und menschenwürdigen Arbeit für den Großteil der Beschäftigten weltweit verursachte Zukunftsangst schürt politischen Populismus und Ausgrenzung und liegt im Extremfall bewaffneten Konflikten und der Verzweiflung zugrunde, die die Flüchtlingskrise ausgelöst hat. Die Profitgier der Unternehmen hat zweifellos zu einem auf Ausbeutung basierenden Globalen Ebenen Handelsmodell geführt, das durch seine obskuren Lieferketten Hungerlöhne, unsichere und gefährliche Tätigkeiten verschleiert. Bis zu 94 Prozent der Beschäftigten entlang der Lieferketten großer multinationaler Unternehmen arbeiten im Verborgenen, sind unsichtbar für die Unternehmensbosse, die die Verantwortung für menschenwürdige Arbeit an Subunternehmer abtreten.

Die Menschen sind sich allerdings der Verantwortung der Unternehmen für den derzeitigen Zustand der Welt bewusst. Angesichts einer Weltwirtschaft, in der das reichste Prozent und Firmeninteressen zu viel und die Arbeitnehmer/innen und Regierungen zu wenig Einfluss haben, sowie in Anbetracht eines Wirtschaftssystems, das die Reichen begünstigt, halten es 85 Prozent der Menschen für an der Zeit, die Regeln für die Weltwirtschaft neu zu definieren, um das Wachstum zu fördern und den Wohlstand zu teilen.

Dreiundneunzig Prozent halten es für wichtig, dass ihre Regierung Position gegen den Missbrauch rechtsstaatlicher Verfahren durch Konzerne bezieht. Gesetze, die die unternehmerische Sorgfaltspflicht vorschreiben, um ilRechtliche Ebenen Praktiken wie Sklaverei, Zwangsarbeit und die Zahlung unter dem existenzsichernden Mindestlohn liegender Löhne zu beenden, Tarifverhandlungen zu fördern und für sichere Arbeitsplätze zu sorgen, sind dringend notwendig.

Inzwischen haben sogar die G20-Staaten erkannt, dass Arbeitnehmerrechtsverletzungen ein massives Problem sind. Im Mai 2017 haben die Arbeitsminister erklärt, dass „Verstöße gegen das Prinzip menschenwürdiger Arbeit und andere grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit nicht Teil des Wettbewerbs sein dürfen.“ Die Staats- und Regierungschefs der G20 haben dies bei

ihrem Gipfel bekräftigt, und wir müssen sie jetzt zur Verantwortung ziehen. Wir fordern nicht nur die Umsetzung dieser Erkenntnis und die Garantie der Rechte, sondern sind auch entschlossen, existenzsichernde Mindestlöhne ebenfalls aus dem Wettbewerb herauszunehmen. Der IGB hat beschlossen, gemeinsam mit seinen Regionalorganisationen und dem EGB eine weltweite Lohnkampagne durchzuführen.

Erwerbstätige Menschen und ihre Familien fordern gemeinsam mit uns ein Ende der Profitgier der Unternehmen, und sie lehnen eine Zukunft ab, in der technologische Entwicklungen als Vorwand dienen, um die Beschäftigungssicherung auszuhebeln. Vierundsechzig Prozent

der Menschen wollen, dass die Regierungen die digitale Wirtschaft regulieren, um die Beschäftigung und die Arbeitnehmerrechte zu fördern.

Vollbeschäftigung, menschenwürdige Arbeit und die Einhaltung rechtsstaatlicher Verfahren stehen im Mittelpunkt unserer gesamten Arbeit, um Sklaverei und unternehmerische Profitgier zu beenden, um für Klimagerechtigkeit und eine auf Rechten basierende Zukunft der Arbeit mit einem gerechten Übergang zu sorgen, um die Integration von Frauen, jungen Menschen, Migrant/innen und Flüchtlingen zu gewährleisten, und bei der für eine gerechte und demokratische Welt notwendigen Umgestaltung der Wirtschafts- und Sozialpolitik.

Die strategischen Ziele des IGB wurden vom Kongress in Berlin festgelegt.

1. Gewerkschaftswachstum

200 MILLIONEN IGB-MITGLIEDER BIS 2018

Das erfordert Organisationsarbeit sowohl in der formalen als auch in der informellen Wirtschaft

2. Nachhaltige Arbeitsplätze, Einkommenssicherheit und Sozialschutz

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 Arbeitsplätze in:

- Infrastrukturprojekten;
- der Pflegewirtschaft; und
- im Bereich erneuerbarer Energiequellen, sauberer Verkehrsmittel, grüner Bauprojekte, nachhaltiger Agrarprojekte und im damit zusammenhängenden verarbeitenden Gewerbe und Dienstleistungssektor.

Das erfordert auch:

- einen existenzsichernden Mindestlohn;
- Tarifverhandlungen; und
- 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 Sklaverei und Zwangsarbeit: Schluss mit dem Kafala-System;
- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen um 25 Prozent;
- Fünf Prozent mehr Frauen in Gewerkschaften; und
- Anerkennung des Rechtes auf Arbeit von Migrant/innen, Flüchtlingen und Asylsuchenden, einschließlich der damit zusammenhängenden beschäftigungsrelevanten, politischen, sozialen und kulturellen Rechte.

Diese Ziele bilden die Grundlage für die Arbeit des IGB und das Fundament für eine bessere Welt, in der die Arbeitnehmer/innen, ihre Familien und Gemeinwesen über die wirtschaftliche Sicherheit verfügen, die unerlässlich für eine Welt ohne Konflikte, Ausgrenzung und Ausbeutung ist. Durch unsere 'Frontline'-Kampagnen und unsere laufenden Prioritäten können wir um die vom Kongress in Berlin für uns festgelegten strategischen Ziele herum Organisationsaktivitäten verrichten und diese Ziele erreichen.

Organisierungsarbeit, um erwerbstätigen Menschen mehr Macht zu verschaffen

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 Arbeitspläne des IGB 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.

Im Falle globaler oder innerstaatlicher Ziele sind daher Pläne erforderlich, 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 mit den Globalen Gewerkschaftsföderationen und für deren Engagement im Rahmen der Arbeit des IGB hat der Kongress in Berlin den nachstehenden Rahmen festgelegt:

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

1. AUF UNTERNEHMEN/KONZERNE AUSGERICHTETE KAMPAGNEN	2. GLOBALE THEMEN Regionale/Nationale Zielscheiben	3. FESTLEGUNG DER AGENDA
Federführung GUF(s)	IGB-Strategien für nicht organisierte Zielgruppen	Strategische globale Kampagnen in der Anlaufphase z.B. Katar Der IGB könnte
Mehrwert/Partnerschaften IGB <ul style="list-style-type: none"> Nationale Dachverbände Mitgliedsgewerkschaften Verbündete 	Mehrwert/Partnerschaften GUFs <ul style="list-style-type: none"> Nationale Dachverbände Mitgliedsgewerkschaften Verbündete 	<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.
		NB: <ul style="list-style-type: none"> Diese strategischen Kampagnen sollten auf eine in der Planungs- und eine in der Durchführungsphase begrenzt sein. Im weiteren Verlauf und mit mehr Organisierungsmöglichkeiten sollten sie in Rahmen 1 oder 2 eingebunden werden.

Frontlines und Prioritäten des IGB für 2015–2018:

Frontlines

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

Prioritäten

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

Eine Zusammenfassung der strategischen Pläne für jeden dieser Arbeitsbereiche im Jahr 2018 findet sich auf den nachfolgenden Seiten.

Darüber hinaus bietet das Netzwerk für die gewerkschaftliche Entwicklungszusammenarbeit (TUDCN) eine unerlässliche Basis für die Lobbyarbeit gegenüber nationalen und internationalen Entwicklungsinstitutionen und -prozessen. Die in der Agenda 2030 zusammengefassten nachhaltigen Entwicklungsziele sind für die hier erläuterten strategischen Pläne und die darin eingebundenen Aktivitäten von zentraler Bedeutung, und das TUDCN unterstützt mit seinen regionalen Netzwerken die Arbeit des IGB, des TUAC, der Mitgliedsorganisationen und GUFs.

Diese Pläne tragen unseren Ambitionen bezüglich der Erreichung der für erwerbstätige Menschen so wichtigen nachhaltigen Entwicklungsziele Rechnung, einschließlich der Ziele:

- 1 Armut
- 5 Geschlechtergleichstellung
- 8 Menschenwürdige Arbeit
- 10 Ungleichheit
- 13 Klimawandel
- 16 Inklusive Gesellschaften

Diese Ziele versprechen eine Welt ohne Armut und ohne Kohlenstoffemissionen, aber ohne eine grundlegende Umgestaltung des Wirtschaftsmodells wird dies nicht zu erreichen sein.

Die Arbeit des IGB im Jahr 2018 wird zudem weiterhin auf Frieden, demokratische Rechte und Freiheiten ausgerichtet sein. Darüber hinaus werden wir dafür sorgen, dass die Zukunft der Arbeit nicht ohne die Rechte und Ordnungsrahmen gestaltet wird, die sicherstellen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gute Arbeit finden, Gewerkschaften beitreten und Tarifverhandlungen führen können, durch Bildung und Vermittlung von Kompetenzen unterstützt werden und Sozialschutz für alle garantiert ist.

Empfehlung:

Der Vorstand wird ersucht:

- Die im Jahr 2018 geplanten Frontlines und die laufenden Prioritäten des IGB zu billigen sowie alle Mitgliedsorganisationen dazu aufzurufen, sich aktiv an deren Umsetzung zu beteiligen; und
- Die Geber zu bitten, Unterstützung bei der Umsetzung der Frontlines und Prioritäten des IGB durch direkte Finanzierung sowie durch die Anpassung bilateraler Programme in Erwägung zu ziehen.

IGB-FRONTLINES:

Sklaverei beenden

Höhepunkte

- Die Aufdeckung der Zwangsarbeit in den Lieferketten multinationaler Unternehmen hat zu immenser weltweiter Empörung geführt. Die Zwangsarbeit von für Samsung tätigen Wanderarbeitkräften in Malaysia hat das Unternehmen dazu gezwungen, neue Richtlinien für die Behandlung von Wanderarbeitkräften einzuführen.
- Achtzehn Länder haben das IAO-Zwangsarbeitsprotokoll ratifiziert.
- Die G20 hat sich dazu verpflichtet, umgehend wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um Kinderarbeit bis 2025 sowie Zwangsarbeit, Menschenhandel und jegliche Form der modernen Sklaverei zu beseitigen.
- Neue Gesetze, u.a. in Großbritannien gegen moderne Sklaverei und zur Sorgfaltspflicht in Frankreich, sowie Diskussionen im Europaparlament, in den Niederlanden und Australien werden bewirken, dass immer mehr Unternehmen für moderne Sklaverei in ihren Lieferketten zur Verantwortung gezogen werden.
- In den Golfstaaten tätige Unternehmen, darunter Al Jazeera in Katar, haben sich öffentlich für eine Gewerkschaftsvertretung für die Beschäftigten ausgesprochen.
- Die IGB-Webseite zur Beratung in Anwerbsfragen dient Gewerkschaften und Wanderarbeitkräften als Anlaufstelle. Es werden Daten gesammelt, um Vermittlungsagenturen und Arbeitspraktiken im Ausland zu bewerten, und in Missbrauchsfällen wird Unterstützung angeboten.
- Der Interamerikanische Gerichtshof für Menschenrechte (IACHR) hat im Fall Fazenda Brasil Verde gegen Brasilien und der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) hat im Fall Chowdury gegen Griechenland festgestellt, dass es die Regierungen versäumt haben, die Beschäftigten vor Zwangsarbeit und Menschenhandel zu schützen.

Herausforderungen

- Die Bekanntgabe der Austragungsorte der FIFA-Fußballweltmeisterschaft 2026 und der Olympischen Spiele 2022 wird die Wirksamkeit der neuen Menschenrechtsregeln auf den Prüfstand stellen.
- Die Fußball-WM 2018 in Russland wird die Arbeitsbedingungen in dem Land aufdecken, aber auch ein Schlaglicht auf Katar 2022 werfen, wo keine Fortschritte bei der Arbeitsrechtsreform zur Beendigung des Kafala-Systems und moderner Sklaverei erzielt wurden.
- Ausweitung der Beratung in Anwerbsfragen auf bestimmte afrikanische Länder.

ÜBERBLICK

Neunzig Prozent der Menschen wollen, dass ihre Regierung gegen Sklaverei und Diskriminierung eintritt. (Weltweite Umfrage des IGB)

Moderne Sklaverei ist allgegenwärtig: auf den Infrastruktur-Baustellen im Rahmen des Kafala-Systems in Katar und den VAE, auf den Baumwollplantagen Usbekistans, in den Viehzuchtbetrieben Paraguays und den Fischereien Thailands und der Philippinen, in der Landwirtschaft Italiens, den Ausbeuterbetrieben Brasiliens und Argentinien, bei der Beerenernte in Schweden und in Mauretanien, wo Sklaverei seit langem in der Kultur verwurzelt ist. Die Produktionsketten für weltweit gekaufte Kleidung, Lebensmittel und Dienstleistungen sind mit dem Makel der Zwangsarbeit behaftet, wobei Wanderarbeitkräfte und Angehörige indigener Bevölkerungsgruppen besonders schutzlos gegenüber Ausbeutung sind.

Die Arbeit ist weltweit unsicherer geworden und von Kurzzeitverträgen oder anderen atypischen Beschäftigungsformen geprägt, und sowohl informelle Tätigkeiten als auch moderne Sklaverei nehmen nicht nur zu, sondern treten auch immer häufiger in den Lieferketten großer Konzerne auf. Auf kurzfristige Profite bedachte Investoren legen ihr Geld in Ländern an, in denen sie

billige Arbeitskräfte oder restriktive Arbeitspraktiken mit moderner Sklaverei wie unter dem Kafala-System finden.

Während die Technologie zum Teil zu eklatanten Menschenrechtsverletzungen beiträgt, da es leichter wird, Hausangestellte im Rahmen des Kafala-Systems über Facebook-Gruppen zu kaufen und zu verkaufen, wird sie auch von den Wanderarbeitskräften selbst genutzt, um Vermittlungsagenturen und Unternehmen mittels der neuen IGB-Plattform www.recruitmentadvisor.org zu bewerten.

In der Privatwirtschaft werden Schätzungen der IAO zufolge weltweit jedes Jahr Profite in Höhe von 150 Milliarden US-Dollar mit Zwangsarbeit gemacht, aber die tatsächliche Zahl könnte sogar noch höher sein. In allen Ländern nutzen skrupellose Arbeitgeber und Vermittler zunehmend Lücken im internationalen Arbeits- und Migrationsrecht und bei dessen Inkraftsetzung aus. Nur mit dem Drogen- und Waffenhandel lassen sich noch lukrativere kriminelle Geschäfte als mit dem Menschenhandel machen.

Die Minimalschätzungen der Beschäftigten in Zwangsarbeitsverhältnissen wurden in den letzten zehn Jahren kontinuierlich nach oben korrigiert. Aus einer globalen Schätzung aus dem Jahr 2017 geht hervor, dass 89 Millionen Menschen in den letzten fünf Jahren weltweit moderner Sklaverei ausgesetzt waren.

Es ist möglich, Abhilfe zu schaffen, wenn der politische Wille vorhanden ist, für Gesetzesänderungen und Vereinigungsfreiheit zu sorgen. Entscheidend dafür wird sein, dass Skandale aufgedeckt werden und sich Arbeitnehmer, Verbraucher und Gewerkschaften für die Beendigung moderner Sklaverei einsetzen.

Sorgfaltspflicht und Transparenz sind der Schlüssel zur Beendigung moderner Sklaverei in Lieferketten. Dort, wo die Unternehmen Verantwortung für ihre Sorgfaltspflicht übernehmen und ihre Lieferketten transparent gestalten, können Beschwerdeverfahren eingeführt werden, um Abhilfe bei Verstößen gegen die Rechte bei der Arbeit, ob in Form von Zwangsarbeit oder Unterschreitung des Mindestlohns, zu schaffen.

Es gibt eine Reihe internationaler Normen, die auf den Leitprinzipien der UN für Wirtschaft und Menschenrechte basieren und die Rolle der Sorgfaltspflicht bei der Feststellung und Vermeidung der Gefahren moderner Sklaverei betonen. In den Leitprinzipien der UN heißt es: „Um ihre nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen zu ermitteln, zu verhindern und zu mildern sowie Rechenschaft darüber abzulegen, wie sie ihnen begegnen, sollten Wirtschaftsunternehmen Sorgfaltspflicht auf dem Gebiet der Menschenrechte walten lassen.“

Die Regierungen haben sich im Jahr 2014 mit überwältigender Mehrheit für die Annahme eines neuen Vertragswerkes ausgesprochen, um die zunehmende Ausbreitung der Zwangsarbeit aufzuhalten und mittels des IAO-Protokolls den Kampf gegen moderne Sklaverei aufzunehmen. Mit dem Protokoll und seiner begleitenden Empfehlung und der 2017 aktualisierten Erklärung über multinationale Unternehmen sowie den UN-Leitprinzipien und den von der OECD erarbeiteten neuen Leitsätzen zur Sorgfaltspflicht verfügen die Regierungen nunmehr über klare internationale Normen für die Bekämpfung moderner Sklaverei bei Geschäftstätigkeiten und entlang von Lieferketten.

Die Regierungen müssen das IAO-Protokoll als Basis für eine gesetzliche Regelung der Transparenz und Sorgfaltspflicht in Lieferketten ratifizieren, untermauert durch sowohl Beschwerdeverfahren als auch Abhilfemöglichkeiten.

Achtzehn Länder haben das IAO-Protokoll im Rahmen der Kampagne „50 für Freiheit“ ratifiziert.

Anfang 2017 wurden in Frankreich und den Niederlanden neue Gesetze zur Sorgfaltspflicht verabschiedet. Das niederländische Parlament hat im Februar ein Gesetz zur Sorgfaltspflicht bezüglich Kinderarbeit angenommen, das niederländische Unternehmen dazu verpflichtet, diesbezügliche Gefahren in ihren Lieferketten zu ermitteln und einen Plan zu erarbeiten, um die Kinderarbeitsrisiken zu bewältigen. Das französische Parlament hat im März ein neues Gesetz zur Sorgfaltspflicht verabschiedet, das es französischen Großunternehmen zur Auflage macht, einen wirksamen Plan zur Sorgfaltspflicht zu konzipieren und in Kraft zu setzen. Ein Verstoß gegen die Sorgfaltspflicht kann im Falle einer Schadensverursachung dennoch eine Haftung des Unternehmens nach sich ziehen. Auch ein in der Schweiz vorgeschlagener Verfassungszusatz würde eine Sorgfaltspflicht für schweizerische Unternehmen einführen, um Menschenrechtsverletzungen, einschließlich moderner Sklaverei, zu verhindern.

Das britische Gesetz bezüglich moderner Sklaverei hat andere Regierungen dazu inspiriert, ähnliche Gesetzesinitiativen einzubringen, u.a. die australische, die ein neues Gesetz vorgeschlagen hat, um Zwangsarbeit in Lieferketten zu verhindern, wobei die Gewerkschaften eine gesetzliche Sorgfaltspflicht, einen Überwachungsmechanismus und ein Inkraftsetzungsverfahren fordern.

Die europäischen Regierungen stehen unter Druck, eine EU-weite gesetzliche Regelung der Sorgfaltspflicht zu erarbeiten. Das Europäische Parlament hat im Jahr 2015 einen Antrag angenommen, mit dem eine Entschließung zur gesetzlichen menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht der Unternehmen gefordert wurde. 2016 haben acht nationa-

le Parlamente eine „Green Card“-Initiative auf EU-Ebene begonnen und eine menschenrechtliche Sorgfaltspflicht gegenüber einzelnen Personen und Gemeinwesen für in der EU ansässige Unternehmen gefordert, deren Geschäftstätigkeiten Auswirkungen auf die Menschenrechte und die lokale Umwelt haben.

Die Arbeitsminister der G20 haben 2017 in ihrer Erklärung festgestellt, dass die Weltwirtschaft nicht auf Unterdrückung und Rechtsverletzungen aufgebaut werden könne.

Auch internationale Sportgremien reagieren auf Druck: Die FIFA hat sich zur Einhaltung der UN-Leitprinzipien verpflichtet, das IOC ist dabei, Arbeitnehmerrechte in die Gastgeber-Verträge aufzunehmen, und andere Sportverbände führen ebenfalls Regelungen für die Achtung der Rechte und der Sorgfaltspflicht ein.

Vereinigungsfreiheit bedeutet, dass sich die Arbeitnehmer/innen selbst befreien können. Sie ist ein ermächtigendes Recht, und Organisation ist das wirksamste Instrument im Kampf gegen Sklaverei und Zwangsarbeit. Wenn die Vereinigungsfreiheit respektiert wird und die Beschäftigten

die Möglichkeit haben, sich ungehindert zu organisieren, ist garantiert, dass es nicht zu Sklaverei, Kinderarbeit oder anderen inakzeptablen Praktiken kommen wird.

Jetzt sind die Staats- und Regierungschefs gefordert, sich der unternehmerischen Profitgier entgegenzustellen, wie es die Menschen fordern. Neunzig Prozent der im Rahmen der Weitweiten Umfrage des IGB Befragten wollen, dass ihre Regierungen etwas gegen moderne Sklaverei und Diskriminierung unternehmen.

Die Beendigung moderner Sklaverei steht mittlerweile auf der globalen Agenda. Seit der Kongress in Berlin den Kampf gegen moderne Sklaverei als eine der drei „Frontline“-Kampagnen bekräftigt hat, wurde die Kampagne weiter ausgebaut, und sie hat legislative Erfolge zu verzeichnen gehabt, eine Organisationsbasis aufgebaut und Unterstützung seitens der Bevölkerung und der Verbraucher erhalten, um Sklaverei zu beenden. Gemeinsam mit der BHI und der ITF haben wir bedeutende Fortschritte bezüglich der Abschaffung des Kafala-Systems in Katar erzielt. Kein Staat oder Unternehmen wird sich 2018 seiner Verantwortung für die Beendigung moderner Sklaverei entziehen können.

ZIELE

1. Fünfzig Ratifizierungen des IAO-Zwangsarbeitsprotokolls bis Ende 2018.
2. Beendigung der Zwangsarbeit an globalen Brennpunkten.
3. Durchsetzung einer wirksamen Entschädigung seitens des Staates und der Unternehmen für Zwangsarbeit in Lieferketten.

2018

Globale Ebene

- Neudefinition der Regeln für die Weltwirtschaft, um Sklaverei und Zwangsarbeit in globalen Lieferketten durch unternehmerische Sorgfaltspflicht, Beschwerdeverfahren und Abhilfemöglichkeiten zu beenden.
- Fünfzig Ratifizierungen des IAO-Zwangsarbeitsprotokolls bis Ende 2018.

Nationale Ebene

- Gewerkschaften/Arbeitnehmer an globalen Brennpunkten (Usbekistan, Paraguay, Mauretanien, Golfstaaten, Malaysia) beenden Zwangsarbeit durch mehr Macht und eine bessere Vertretung der Beschäftigten.
- Prüfung von Maßnahmen in Ländern, in denen die Gefahr moderner Sklaverei wächst, z.B. Polen, Litauen.

Rechtliche Ebene

- Eine wirksame Entschädigung seitens des Staates und der Unternehmen für Zwangsarbeit in globalen Lieferketten durch die Ausweitung der innerstaatlichen gesetzlichen Regelungen.

Federführende Abteilungen

Kampagnen und Kommunikation
Menschen- und Gewerkschaftsrechte

Sklaverei beenden



INTERNATIONAL



„Ich war erst eine Woche bei meinem Arbeitgeber gewesen und wurde immer wieder geschlagen. Sie hatten Spaß daran, zu foltern.“
Tayem, ehemalige Hausangestellte in Katar

GLOBAL
REGIONAL



„Wir werden erst wirklich frei sein und in Würde leben können, wenn es keine modernen Sklaven in diesem Land mehr gibt.“
Boubacar Messaoud, Vorsitzender von SOS Esclaves, Mauretanien

Rechtliche Ebene

- Beschwerden bei der OECD
- Klagen bei der IAO
- Rechtsfälle
- Konferenz über Rechtsfragen

Kafala in Golfstaaten beenden

- Katar: Keine Fußball-WM ohne Arbeitnehmerrechte
- VAE: OECD-Beschwerden, NVU, Louvre/Guggenheim

ZIELE

➤ Globale Architektur

- IAO-Zwangsarbeitsprotokoll
- Sport and Rights Alliance
- FIFA-Menschenrechtspolitik
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- UN-Abkommen über Wirtschaft und Menschenrechte

➤ Sklaverei beenden – Ziele

1. 50 Länder ratifizieren das Zwangsarbeitsprotokoll bis 2018
2. 5 Länderkampagnen gegen Sklaverei
3. 2 Fälle von Entschädigungen durch Unternehmen

- 50 Ratifizierungen

- Katar-Blockade: Humanitäre Krise

- Katar: Fünfjahresplan

Zwangsarbeitsprotokoll

- 50 Ratifizierungen bis Ende 2018
- Obligatorische Sorgfaltspflicht: Niederlande, Schweiz und Frankreich
- Moderne Sklaverei: Großbritannien
- Moderne Sklaverei: Australien

Organisierung

- Katar: Untergrund + Unterstützung in Oman, Bahrain
- Mauretanien
- Paraguay
- Italien
- Usbekistan
- Malaysia
- Polen/Litauen

Vereinbarungen mit in Katar tätigen Multis

- BHI
- ITF

NATIONAL

VOR ORT

„90% der Menschen wollen, dass ihre Regierung etwas gegen moderne Sklaverei unternimmt.“
Weltweite Umfrage des IGB

„Die IAO geht davon aus, dass mindestens 21 Millionen Menschen Opfer von Zwangsarbeit sind, und damit werden schätzungsweise 150 Milliarden \$ illegale Profite pro Jahr gemacht.“
Frontlines-Bericht des IGB

Die Macht der Unternehmen in Lieferketten eindämmen

Höhepunkte

- Weltweite Aufdeckung der Arbeitsbedingungen bei Samsung.
- Betriebsbesuche in Mittelamerika und Produktion des Videos „Profitgier – exportiert durch den Panamakanal“ sowie des Berichtes über die in Lateinamerika im Verborgenen arbeitenden Arbeitskräfte.
- Historisches Eingeständnis von Rechtsverletzungen in Lieferketten mit der Forderung der G20: „Verstöße gegen das Prinzip menschenwürdiger Arbeit und andere grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit dürfen nicht Teil des Wettbewerbs sein.“
- Erklärung der G20, wonach Mindestlöhne existenzsichernde Löhne sein müssen, die „die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familien, die Lebenshaltungskosten und wirtschaftliche Faktoren berücksichtigen sollten.“
- Erneutes Bekenntnis der G20 zur Sorgfaltspflicht, Frankreich plant obligatorische gesetzliche Sorgfaltspflicht, OECD-Leitsätze zur Sorgfaltspflicht.
- Aktualisierung der IAO-Erklärung über multinationale Unternehmen zur Anerkennung der Sorgfaltspflicht.
- Weltweite IGB/EGB-Lohnkampagne.
- Konzipierung regionaler Mindestlohn- und Sozialschutzkampagnen in Asien („Asia fights for +50“) Afrika („100% Africa“) und Lateinamerika („Cerramos la brecha – Salario digno“).
- Einrichtung von IGB-Rechtsberatungsstellen.

Herausforderungen

- Vertiefung der regionalen Lohnkampagnen und Ermutigung von mehr Mitgliedsorganisationen zur Beteiligung daran, einschließlich Netzwerken von Frauen, jungen Menschen, Migranten und anderen um Gerechtigkeit bemühten Gruppen.
- Ausweitung der Untersuchung aktueller Lohnsysteme mit Vergleichsdaten zu den Lebenshaltungskosten.
- Ausweitung der Lobbyarbeit gegenüber den Regierungen mit Blick auf eine obligatorische Sorgfaltspflicht der Unternehmen.
- Verstärkung des Drucks auf Samsung, um Vereinigungsfreiheit zu gewährleisten.
- Unterstützung von Organisierungskampagnen für Sozialschutz, höhere Löhne, sichere und gefahrenfreie Arbeit unter Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Dimension dieser Themenfelder.
- Ein gutes Ergebnis der IAO-Sachverständigentagung zum Thema grenzüberschreitender sozialer Dialog und Sorgfaltspflicht über Grenzen hinweg.

ÜBERBLICK

Der Welthandel ist auf im Verborgenen tätige Arbeitskräfte angewiesen, die zum Teil bis zu 94 Prozent der Beschäftigten ausmachen, niedrige Löhne beziehen, unsicheren und oftmals gefährlichen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind.

Mächtige Großunternehmen beherrschen die Handelspolitik sowie die Güter- und Finanzmärkte, wobei 80 Prozent der weltweiten Profite mittlerweile auf nur zehn Prozent der Unternehmen entfallen.

Die Integration von Zulieferung, Produktion, Transport, Logistik und Dienstleistungen hat zur Folge, dass alle

Unternehmen irgendwo entlang der Lieferketten involviert sind. Und obwohl sich das globale BIP in 30 Jahren verdreifacht hat, ist dieses Modell dafür verantwortlich, dass die Ungleichheit größer geworden ist, ebenso wie für massive Armut trotz Arbeit und eine stagnierende Weltwirtschaft.

Bis zu 94 Prozent der Beschäftigten in Lieferketten arbeiten im Verborgenen. Für die Unternehmen sind dies gesichtslose Männer und Frauen, da ihre Tätigkeiten ausgelagert und an Subunternehmer vergeben wurden, an die auch die Verantwortung für sie abgetreten wurde. Dieses Modell sorgt dafür, dass sich die Unternehmensbosse nie mit der Unterdrückung und dem Missbrauch

auseinandersetzen müssen, denen die Menschen, die ihre Profite erarbeiten, ausgesetzt sind. Es ist ein Modell, hinter dem sich mächtige Großunternehmen verstecken wollen.

Der Skandal eines globalen Wirtschaftsmodells, das auf im Verborgenen tätige Arbeitskräfte angewiesen ist, die niedrige Löhne beziehen, unsicheren und oftmals gefährlichen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind, wird gegenwärtig enttarnt und Regierungen, Verbrauchern und Investoren im Detail vor Augen geführt.

Die Weltweite Umfrage des IGB 2015 hat ergeben, dass mehr als die Hälfte der Menschen in den G7-Ländern kein Vertrauen in große globale Unternehmen haben, 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.

Im Jahr 2016 waren 82 Prozent der Befragten der Ansicht, dass ein Unternehmen letztendlich für das, was seine Subunternehmer tun, verantwortlich ist und dafür zur Rechenschaft gezogen werden sollte, und 77 Prozent stimmten zu, dass alle Unternehmen ihren Kunden Informationen über sämtliche Unternehmern und Subunternehmer, auf deren Dienste sie zurückgreifen, zur Verfügung stellen sollten.

Im Jahr 2017 hielten 84 Prozent der Befragten den Mindestlohn für nicht hoch genug, um davon leben zu können, und 85 Prozent waren der Ansicht, dass es an der Zeit ist, die Regeln für die Weltwirtschaft neu zu definieren. Einundsiebzig Prozent der Menschen wollen, dass die Regierungen die Missbräuche entlang globaler Lieferketten beenden.

Es gibt heute 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 ist eine ganze Industrie im Wert von 80 Milliarden US-Dollar entstanden, 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. Nichts davon gewährleistet die rechtsstaatlichen Verfahren, die notwendig sind, um für menschenwürdige Arbeit zu sorgen.

Die Unternehmen müssen in ihren Heimatländern kaum gesetzlich für Rechtsverstöße haften, die sie in ihren 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. Der IGB fordert ein IAO-Übereinkommen zu Lieferketten und von den einzelnen Regierungen, dass sie dem Beispiel Frankreichs und den in den Niederlanden eingeleiteten Schritten folgen, um allen Unternehmen eine obligatorische Sorgfaltspflicht aufzuerlegen.

Viele kleine und mittlere Unternehmen und selbst größere Zulieferer sind 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.

In der Entwicklungspolitik besteht zunehmend die Tendenz, multinationalen Unternehmen als Anreiz für Investitionen in Entwicklungsländern öffentliche Entwicklungshilfegelder zukommen zu lassen. Die Gewerkschaften plädieren für die Festlegung diesbezüglicher Rechenschaftskriterien seitens der Geberregierungen.

Wir haben Fortschritte bei der Einführung eines globalen Rahmens der Rechtsstaatlichkeit erzielt. Die G7-Staaten haben im Jahr 2014 Maßnahmen hinsichtlich der Arbeitnehmerrechte in Lieferketten und eine bessere Inkraftsetzung der OECD-Leitsätze gefordert. Die G20 hat sich unter der deutschen Präsidentschaft im Jahr 2017 mit diesem Thema befasst, und die Staats- und Regierungschefs haben die deutlichen Verpflichtungen der Arbeitsminister bekräftigt:

„Verstöße gegen das Prinzip menschenwürdiger Arbeit und andere grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit dürfen nicht Teil des Wettbewerbs sein.“

„Mindestlöhne bilden eine Grundlage für menschenwürdige Arbeit...sie müssen auf einem Niveau festgelegt werden, das den Beschäftigten und ihren Familien einen menschenwürdigen Lebensstandard garantiert... Die Löhne sollten den Bedürfnissen der Beschäftigten und ihrer Familien, den Lebenshaltungskosten und wirtschaftlichen Faktoren Rechnung tragen. Insbesondere Mindestlohngesetze und Tarifverhandlungen können in diesem Zusammenhang für die Festlegung von Einkommensuntergrenzen sorgen, um die Einkommensungleichheit zu vermindern, Hungerlöhne abzuschaffen und ein nachhaltiges Lohnwachstum zu erreichen.“

Die IAO hat 2016 eine allgemeine Aussprache darüber ab-

gehalten und 2017 eine Sachverständigengruppe für Freie Exportzonen eingesetzt. Für 2018 ist eine Sachverständigendiskussion über „grenzüberschreitenden sozialen Dialog und Sorgfaltspflicht über Grenzen hinweg“ geplant, gefolgt von einer Aussprache über „Governance-Lücken“ im Jahr 2019. Diese Diskussionen sind weitere Schritte in Richtung auf ein IAO-Übereinkommen. Die OECD ist dabei, letzte Hand an einen globalen „Sorgfaltspflicht“-Standard zu legen, und wir werden gemeinsam mit unseren Mitgliedsorganisationen diesbezügliche verbindliche Auflagen durch innerstaatliche Gesetze fordern. Zudem werden die Verhandlungen über ein UN-Abkommen über Wirtschaft und Menschenrechte fortgesetzt.

Unter dem gemeinsamen Motto „Stopp der Profitgier“ machen die Gewerkschaften mobil für existenzsichernde Mindestlöhne und Tarifverhandlungen, für sichere Arbeit, die Formalisierung informeller Tätigkeiten in Lieferketten, die Ausmerzung von Sklaverei in Lieferketten und Sozialschutz für alle.

Schwerpunktmäßig ging es während des Jahres 2017 um die Fortsetzung unserer unternehmensspezifischen Kampagnenarbeit, die zum Beginn einer weltweiten Lohnkampagne gemeinsam mit dem EGB beigetragen hat.

Wir haben spezifische Kampagnenstrategien mit Mitgliedsorganisationen und den IGB-Regionalbüros in Asien, Afrika und Lateinamerika entwickelt. Bei der europäischen Strategie mit dem EGB und dem PERR geht es sowohl um die Forderung nach existenzsichernden Mindestlöhnen als auch um das Recht auf Tarifverhandlungen und eine Annäherung der Löhne in allen Ländern. Näheres zu den Kampagnen „Asia Fights for +50“ in Asien, „100% Africa – Dignity, Value, Wages“ in Afrika, „Cerrar la brecha – Salario digno“ in Lateinamerika und „End Corporate Greed: Europe Needs a Pay Rise“ findet sich hier:

www.ituc-csi.org/wagescampaign

„Moderne Technologie, mittelalterliche Zustände“ ist das Motto der Samsung-Kampagne von IGB und IndustriALL, bei der die außerordentliche Unterdrückungskultur des Unternehmens aufgedeckt wird, einschließlich sowohl eklatanter Druckausübung auf Beamte, damit sie die Verwendung tödlicher Chemikalien (da es sich um „Handelsgeheimnisse“ handele) verbergen, als auch eines unternehmensweiten Gewerkschaftsverbots.

www.samsungexposed.org

Die Kampagne wurde durch die Aufdeckung der Bedingungen bei großen Messen und eine Partnerschaft mit den koreanischen Gewerkschaften und SHARPS bezüglich der Todesfälle und Verletzungen durch tödliche

Chemikalien vertieft. Wir haben eine Beschwerde bei der OECD eingereicht, bei der es u.a. um diese Farce und die Verweigerung der Vereinigungsfreiheit geht, sowohl bei Samsung selbst als auch in den Lieferketten des Unternehmens.

In Lateinamerika hat die Kampagne „Profitgier – exportiert durch den Panamakanal“ die Kosten menschenwürdiger Arbeit aufgedeckt: drei Cent mehr für eine Melone oder zwei Cent mehr für eine Banane.

www.endcorporategreed.org

Gemeinsam mit UNI Global Union sind wir dabei, Unterstützung für afrikanische Gewerkschaften bei ihrer Kampagne gegen das Telekomunternehmen MTN zu mobilisieren, die einer der Höhepunkte des Jahres 2018 sein wird.

Die Arbeit der ITF mit ihrer Strategie für Drehkreuze und Verkehrskorridore unterstützt sowohl die branchenübergreifenden als auch die grenzübergreifenden Organisierungsbemühungen.

Im Jahr 2018 sind weitere zielgerichtete Unternehmenskampagnen und Organisationsstrategien in Afrika und Lateinamerika geplant.

Die GUFs sind dabei, die Zahl der globalen Rahmenabkommen auszuweiten, und diese beinhalten zunehmend Sorgfaltspflicht und Compliance mit branchenspezifischen Lohnverhandlungen. Das Bangladesch-Abkommen ist eine Basis für innerstaatliche Sicherheitsnormen, hat erhebliche Sicherheitsverbesserungen bewirkt und dient als Modell für andere Bereiche in anderen Ländern. Das ACT-Programm für Lohnerhöhungen unter Federführung von IndustriALL gibt Anlass zur Hoffnung auf einen Erfolg bei branchenspezifischen Verhandlungen.

2018 wird ein wichtiges Jahr für die verstärkte Aufdeckung der Skandale sein, die das Defizit an menschenwürdiger Arbeit in Lieferketten widerspiegeln, ebenso wie für die Ausweitung der Organisationsaktivitäten unserer Mitgliedsorganisationen durch zielgerichtete Unterstützung. Im Vorfeld des IGB-Kongresses werden wir zudem unserer Forderung Nachdruck verleihen, dass Rechtsverletzungen und Mindestlöhne nicht Teil des weltweiten Wettbewerbs sein dürfen.

ZIELE

1. Aufbau stärkerer und inklusiverer 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 existenzsichernden Mindestlohn zahlen;
 - » Tarifverhandlungen ausweiten und die Arbeitsplätze sicherer machen;
 - » Steuerhinterziehung beenden, Korruption aufdecken und es vermeiden, in Sklavenstaaten Geschäfte zu machen.

2018

Globale Ebene

- Samsung enttarnt: Vertiefung der Kampagne gegen Samsung mit Schwerpunkt Arbeitsschutz.
- Unternehmerische Profitgier: Die im Verborgenen tätigen Arbeitskräfte in Lateinamerika und Afrika ans Licht bringen.
- Weltweite Lohnkampagne in vier Regionen.
- Ausweitung des sozialen Schutzes und Kampagne für Sozialschutz für alle.
- Digitale Aktionsziele.
- Globale Rechtsstaatlichkeit: G20/IAO/OECD.
- Investorenkampagne des Ausschusses für Arbeitnehmerkapital (CWC).
- Geberregierungen legen Kriterien und Rechenschaftsmechanismen bezüglich der Beteiligung von Unternehmen an der Entwicklungshilfe fest.

Nationale Ebene

- Mehr Mitgliedsorganisationen in jeder Region, die sich für Löhne und Sozialschutz einsetzen.
- Arbeitnehmer-Anhörungen und Videobeweise für Armutslohne und die Auswirkungen von Lohnerhöhungen.
- Stärkung lokaler Kampagnen gegen Samsung und andere Multis.
- Ausbau der Organisationsunterstützung für unternehmens- und lohnspezifische Kampagnen auf nationaler Ebene.

Rechtliche Ebene

- Mehr Rechtsberatungsstellen.
- Unterstützung bei Fällen vor innerstaatlichen Gerichten.
- Erhebung relevanter Klagen im Rahmen des Überwachungssystems der IAO.
- Beschwerde bei der OECD gegen Samsung.



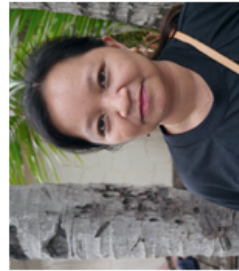
Federführende Abteilung

Kampagnen und Kommunikation



DIE MACHT DER UNTERNEHMEN EINDÄMMEN

INTERNATIONAL



„Mein Chef sagt mir, wann ich Überstunden machen muss. Ich weiß nie, wann ich zu meinem 12-jährigen Sohn nach Hause komme.“
Rina, Näherin, Victoria's Secret

GLOBAL
REGIONAL



„Wenn ein Multi 60 Mio. \$ Profit macht, aber uns den Mindestlohn verweigert, dann ist das eine Schande.“
Moises, Melonenplantagenarbeiter

Rechtliche Ebene

- Klagen bei der IAO
- Beschwerden im Rahmen der OECD-Leitsätze
- Gesetze zur Sorgfaltspflicht

Kampagnen für existenzsichernde Mindestlöhne

- Asia fights for + 50
- 100% Africa
- Cerrar La Brecha
- Europa braucht eine Lohnerhöhung

Unternehmensspezifische Kampagnen

- Profitgier – exportiert durch den Panamakanal
- Samsung
- MTN
- Dangote

ZIELE

➤ Globale Architektur

- IAO-Übereinkommen
- OECD-Leitfaden zur Sorgfaltspflicht
- G20: Umsetzung der UN-Leitprinzipien + Sorgfaltspflicht
- UN-Abkommen

➤ Macht der Unternehmen eindämmen – Ziele

1. Mindestlöhne, untermauert durch nachhaltige Systeme
2. Gewährleistung von Sozialschutz
3. Veränderung des Unternehmensverhaltens in Lieferketten, um:
 - Zwangsarbeit und informelle Tätigkeiten zu beenden
 - einen existenzsichernden Mindestlohn zu zahlen
 - Tarifverhandlungen auszuweiten und für sicherere & gefahrenfreiere Arbeit zu sorgen
 - Steuerumgehung zu beenden, Korruption aufzudecken und keine Geschäfte in Sklavenstaaten zu machen

Kampagnen

- Lohn- und Sozialschutz
- Unsichere und gefährliche Arbeiten
- Gewerkschaftsfeindlichkeit (Vereinigungsfreiheit)
- Organisieren auf Branchen-, sektoraler und betrieblicher Ebene

Organisierung

- Organisationsakademie

Rechtsberatungsstellen

- Innerstaatliche Gesetze
- Rechtsfälle

NATIONAL

VOR ORT

„82% machen die Unternehmen für das Verhalten ihrer Subunternehmer verantwortlich, und 77% erwarten von ihnen Offenheit und Transparenz in Bezug auf ihre Subunternehmer.“
Weltweite Umfrage des IGB

„Lediglich sechs Prozent derjenigen, die für 50 große Unternehmen arbeiten, tun dies im Rahmen eines direkten Beschäftigungsverhältnisses. Die übrigen 94 Prozent arbeiten entlang globaler Lieferketten im Verborgenen.“
Frontlines-Bericht des IGB

Klimagerechtigkeit und industrieller Wandel

Höhepunkte

- Einrichtung des Zentrums für einen gerechten Übergang und Fortschritte dabei, Maßnahmen für einen gerechten Übergang zu einer zentralen Forderung gegenüber Regierungen, Unternehmen, Investoren und internationalen Organisationen zu machen.
- Einmütige und deutliche Bekenntnisse der Gewerkschaften zum Pariser Klimaschutzabkommen und unter Federführung der AFL-CIO entschiedene Verurteilung der Absicht der US-Regierung, aus dem Pariser Abkommen auszusteigen.
- Veröffentlichung von drei Frontlines-Berichten über verschiedene Aspekte unserer künftigen Arbeit, vor allem bezüglich potenzieller Fortschritte bei den Maßnahmen für einen gerechten Übergang auf internationaler Ebene.
- Bericht des Zentrums für einen gerechten Übergang an die OECD für deren Arbeit in Bezug auf „Wachstum, Investitionen und CO₂-armer Übergang“ als Beitrag zum G20-Prozess.
- Pilot-Organisierungslehrplan zum Klimawandel, einschließlich Fallstudien zu einem gerechten Übergang.

Herausforderungen

- Sicherstellung, dass ein gerechter Übergang und die Beschäftigungsdimensionen klimapolitischer Maßnahmen bei den innerstaatlichen Klimaschutzplänen berücksichtigt werden: bei den nationalen Klimaschutzbeiträgen (Nationally Determined Contributions, NDCs), den Entwicklungsplänen im Zusammenhang mit den Nachhaltigkeitszielen (SDGs) sowie bei Infrastrukturplänen.
- Erzielung von Fortschritten beim Verständnis und Engagement der Gewerkschaften bezüglich Klimaschutzmaßnahmen in Ländern mit kohleabhängigen Gemeinden/Regionen.
- Belege dafür liefern, dass Pläne für einen gerechten Übergang vor Ort entwickelt werden und die Befürwortung von Klimaschutzmaßnahmen seitens der Menschen beeinflussen können.
- Verfolgung der Fortschritte bei der Umsetzung der IAO-Richtlinien für einen gerechten Übergang und der Arbeit im Bereich Umwelt und Klimawandel insgesamt.
- Schulung von Organisator/innen und leitenden Organisator/innen mit Schwerpunkt auf neuen grünen Sektoren sowie durchgängige Berücksichtigung der Notwendigkeit eines gerechten Übergangs in den Organisationslehrplänen.

ÜBERBLICK

Fünfundachtzig Prozent der Menschen sind der Ansicht, dass es der Welt besser ginge, wenn sich die Regierungen mehr für Maßnahmen gegen den Klimawandel einsetzen würden (Weltweite Umfrage des IGB).

Eine Welt ohne Armut und ohne Kohlenstoffemissionen ist möglich. Die Agenda 2030 und das Pariser Klimaabkommen bilden das Rahmenwerk für eine Welt, in der soziale Gerechtigkeit verwirklicht werden kann. Den Gewerkschaften kommt dabei eine zentrale Rolle zu.

Maßnahmen zum Klimaschutz sind dringend notwendig, und dass es „auf einem toten Planeten keine Arbeitsplätze gibt“, ist eine Realität, weshalb unseren Forderungen nach **„menschenwürdiger Arbeit und einem gerechten Übergang auf einem lebenden Planeten“** Gehör verschafft werden muss.

Unsere Mitgliedsorganisationen bemühen sich um Abkommen, die für einen industriellen Wandel sorgen und einen gerechten Übergang garantieren. Sie sind zudem entschlossen, die Beschäftigten in neu entstehenden grünen Tätigkeitsbereichen sowohl in der formellen als auch in der informellen Wirtschaft zu organisieren. Die Herausforderung besteht jetzt darin, sicherzustellen, dass die Maßnahmen für einen gerechten Übergang im Rahmen nationaler, branchenspezifischer und betrieblicher Pläne ergriffen werden, die Arbeitsplätze schützen und schaffen und dass die Investitionen darauf abzielen, für den notwendigen industriellen Wandel zu sorgen.

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 Arbeitnehmer/innen 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.

Der IGB hat gemeinsam mit dem EGB und anderen Partnern das Zentrum für einen gerechten Übergang eingerichtet, um den sozialen Dialog und die Forschungsarbeit zu fördern, die notwendig sind, um sich auf nationale und branchenspezifische Pläne zu verständigen. Der Bericht des Zentrums für einen gerechten Übergang an die OECD war ein wichtiger Bezugspunkt für die Arbeit OECD in Bezug auf „Wachstum, Investitionen und CO₂-armer Übergang“.

Dies ist die bedeutendste Herausforderung, vor der die Welt in den nächsten 30 Jahren stehen wird, und wir dür-

fen nicht länger warten, da wir sonst den Kampf gegen den Klimawandel verlieren werden, was horrenden Folgen für alle erwerbstätigen Menschen und ihre Gemeinwesen haben würde.

Auch das Arbeitnehmerkapital kann durch unsere Pensionsfonds eine Rolle spielen, indem es im Einklang mit dem Ziel, die Globale Ebene der Erderwärmung auf 2 Grad Celsius oder weniger zu begrenzen, investiert wird. Das bedeutet, dass dort, wo unsere Pensionsfonds investiert werden, stets sichergestellt sein muss, dass die Unternehmen über einen Energieplan sowie die industriellen, logistischen oder 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 US-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 an vorderster Front. Die Unterstützung der Mitgliedsorganisationen bei der Forderung nach und Diskussion über einen industriellen Wandel wird 2018 eine Priorität sein.



**JUST
TRANSITION
CENTRE**

Das Zentrum für einen gerechten Übergang wird Gewerkschaften, Betriebe, Unternehmen, Gemeinwesen und Investoren im Rahmen des sozialen Dialogs zusammenbringen und unterstützen, um Pläne, Vereinbarungen, Investitionen und Strategien für einen schnellen und gerechten Übergang in eine Zukunft ohne Kohlenstoffemissionen und ohne Armut zu entwickeln.

www.justtransitioncentre.org

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. Organisierung der Beschäftigten um Klima- und Umweltschutzfragen herum.
3. Umsetzung des Pariser Klimaschutzabkommens und Lobbyarbeit für größere Ambitionen der Regierungen, um das Leben und die Arbeitsplätze erwerbstätiger Menschen zu schützen.
4. Ausbau der Arbeit des Zentrums für einen gerechten Übergang in Zusammenarbeit mit dem EGB, den GUFs, Verbündeten in der Zivilgesellschaft und mit Unternehmen, die bereit sind, betriebliche, sektorale und nationale Pläne zur Emissionsbegrenzung zu unterstützen, einschließlich sozialer und beschäftigungsspezifischer Pläne für einen industriellen Wandel.
5. Investition staatlicher Mittel und von Pensionsfonds, um den industriellen Wandel aller Wirtschaftssektoren und Industrien zu lenken und Maßnahmen für einen gerechten Übergang zu garantieren.

2018

Globale Ebene

- Stärkere Hervorhebung der Führungsrolle der Gewerkschaften beim Engagement für den gemeinsamen Kampf mit lokalen Gemeinwesen und Partnern in der Zivilgesellschaft gegen den Klimawandel auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene, u.a. durch die gewerkschaftliche Klimaschutzkampagne 'Unions4Climate'.
- Ermutigung und Unterstützung mit Blick auf die Mobilisierung der Mitgliedsorganisationen und nachhaltige gewerkschaftliche Lobbyarbeit gegenüber ihren Regierungen für die Umsetzung des Pariser Abkommens, u.a. durch die Berücksichtigung von Plänen für einen gerechten Übergang und die Beschäftigungsförderung bei den nationalen Klimaschutzbeiträgen im Rahmen der UNFCCC.
- Lobbyarbeit bei den Klimaverhandlungen der Vereinten Nationen (UNFCCC) und in anderen relevanten internationalen Foren, u.a. in Argentinien und Kanada (die im Jahr 2018 den Vorsitz der G20 bzw. der G7 übernehmen werden).
- Beginn der 'Informationsrecht'-Kampagnenaktion: ein Kampagnenmodell für die Mitgliedsorganisationen und Partner, das darauf abzielt, den Gewerkschaften auf betrieblicher Ebene mehr Gehör zu verschaffen, um Druck auf die Unternehmen auszuüben, damit sie sich öffentlich zu Plänen für einen gerechten Übergang zu einer Zukunft ohne Kohlenstoffemissionen verpflichten.
- Gemeinsam mit Mitgliedern des Ausschusses für Arbeitnehmerkapital (CWC) Unterbreitung von Aktionärsbeschlüssen zur Durchsetzung von Verpflichtungen der Unternehmen, zur Lenkung der Investitionen in den industriellen Wandel und in Arbeitsplätze im Bereich erneuerbarer Energien sowie zur Einforderung einer Sorgfaltspflicht seitens der Investoren.
- Integration von auf grüne Sektoren und Branchen ausgerichteten Organisationsstrategien in innerstaatliche Pläne.

Nationale Ebene

- Unterstützung eines deutlichen Engagements der Gewerkschaften auf nationaler Ebene bei der Umsetzung und Überwachung der nachhaltigen Entwicklungsziele (SDG) der Agenda 2030 (Beitrag der Gewerkschaften zu nationalen SDG-Berichten).
- Unterstützung der Forschungsarbeit und der Umsetzung von Plänen für einen industriellen Wandel in 3 Ländern.
- Organisation Runder Tische mit Mitgliedsorganisationen und GUFs bezüglich der Pläne für einen gerechten Übergang zur Unterstützung der Verhandlungen über einen industriellen Wandel.

Federführende Abteilung

Wirtschafts- und Sozialpolitik

Klimagerechtigkeit

INTERNATIONAL



„Dieses Mal müssen wir auf uneingeschränkte Inklusion hinwirken, und wir müssen die Umwelt, unsere Gemeinwesen und die Nachhaltigkeit berücksichtigen, dass die Beschäftigten ihre Familien ernähren und ihren Beitrag zur Gesellschaft leisten können.“
Ken Smith, UNIFOR Local 707A

GLOBAL
REGIONAL



„Wir wissen, was wir wollen. Wir haben einen Plan. Wir wollen eine thermische Solaranlage. Wir wollen eine Drehscheibe für erneuerbare Energie werden. Wir haben eine Vision für unsere Zukunft. Jetzt ist die Zeit, in der die Regierungen etwas für unsere Zukunft tun müssen.“
Lisa Lumsden, Repower Port Augusta

Bündnisse: Lobbyarbeit + Medien

- CSO/NGO: Climate 8, NCE
- Betrieb: B Team, We Mean Business
- Investoren und Renten: AODP, UNPRI (CWC)

ZIELE

Globale Architektur

- IAO: Richtlinien für einen gerechten Übergang, grüne Arbeitsplätze
- UNFCCC/COP: Pariser Abkommen & nationale Beiträge, wirtschaftliche Diversifizierung & ein gerechter Übergang
- G20, WB/IMF/MDBs

„85% der Menschen sagen, dass es der Welt besser ginge, wenn die Regierungen mehr gegen den Klimawandel tun würden.“
Weltweite Umfrage des IGB



Zentrum für einen gerechten Übergang

- Gewerkschaften bei Verhandlungen unterstützen:

1. National
2. Betrieb und Branche
3. Stadt und Gemeinde

Klimagerechtigkeitsziele für eine Zukunft ohne Kohlenstoffemissionen

1. Menschenwürdige Arbeit auf einem lebenden Planeten
2. Arbeitnehmerverhandeln für Ressourceneffizienz/Produktivität
3. Ein gerechter Übergang, bei dem niemand auf der Strecke bleibt



Klimaschützer bei der Arbeit

- Recht der Beschäftigten auf Information: Online-Netzwerk für Aktivisten und Organisatoren
- COP23
- Schulung für Organisator/innen
- Jugend & Klimaforschung
- Runde Tische für einen gerechten Übergang

Rechtliche Ebene

- Greenpeace Philippinen (Nationale Menschenrechtskommission)

Organisieren für Klimagerechtigkeit und Jobs

- Schulung für Organisator/innen
- Aktivismus am Arbeitsplatz

Runde Tische: Gerechter Übergang

- Betriebliche Abkommen
- Sektoral/branchenspezifisch + Lieferketten (Globale Rahmenabkommen)
- Nationale Beschäftigungspläne (nationale Beiträge, SDG-Pläne)

Einen gerechten Übergang finanzieren

- Betrieb: Qualifizierungsmaßnahmen
- Staat: Mittel für industrielle, regionale Entwicklung

NATIONAL

VOR ORT

IGB-PRIORITÄTEN:

Gefährdete Länder

Höhepunkte

Bahrain

- Aufhebung des Reiseverbots für den stellvertretenden GFBTU-Generalsekretär.
- Überarbeitung des IAO-Länderprogramms für menschenwürdige Arbeit.

Kambodscha

- Zustimmung der Regierung zu einem Fahrplan für die Umsetzung aller Empfehlungen der IAO-Kontaktmission.
- USA und EU-Parlament haben Entschließungen bezüglich gewerkschaftsfeindlicher gesetzlicher Bestimmungen verabschiedet.
- Dreißig Gewerkschaften beteiligen sich an einer gemeinsamen Kampagne für die Aufhebung der Beschränkungen der Vereinigungsfreiheit.

Kolumbien

- Friedensabkommen unter starker Beteiligung der Gewerkschaften.

Guatemala

- Kongress beschließt Gesetz zur Wiederherstellung der Befugnisse der Arbeitsaufsicht.
- Dreiundachtzig neue Gewerkschaften zugelassen.
- Endgültige Rücknahme des Gesetzes zur Einführung unterschiedlicher Mindestlöhne für Kommunalbeschäftigte.
- Fortschritte bei der Organisation der Bananenarbeiter/innen im Süden des Landes.

Haiti

- Erhöhung der Zahl der Gewerkschaften, die nationalen Dachverbänden angehören.
- Kapazitätsausbau für Vereinigungsfreiheit, Löhne, Sozialschutz, Mobilisierung und Forderungen in FEZ.
- Laufender Prozess zugunsten der Achtung der Vereinigungsfreiheit und der Dreigliedrigkeit.
- Weitere Verurteilung von Rechtsverletzungen durch die Überwachungsorgane der IAO.

Korea

- Amtsenthebung von Ex-Präsidentin Park und Verhaftung von Samsung-Chef wegen Korruption.
- Neu gewählte Regierung sagt Wiederherstellung der Arbeitnehmerrechte und Reform der Chaebol zu.
- Regierung verpflichtet sich zur Ratifizierung von IAO-Übereinkommen.

Mauretanien

- AFL-CIO reicht AGOA-Petition ein.
- Besuch des UN-Sonderberichterstatters im Mai 2017.
- Ratifizierung des Zwangsarbeitsprotokolls aus dem Jahr 2014.
- Deutliche Schlussfolgerungen des CAS und Zusage der Regierung, die hochrangige Mission der IAO zuzulassen.

Mexiko

- Senat billigt Verfassungsreformen bezüglich Arbeitnehmerrechten.

Swasiland

- Engagement von TUCOSWA und ATUSWA bei FLO-CERT und Fairtrade.
- Arbeitsgericht bestätigt Streikrecht und die Rechtswidrigkeit des Ersatzes Streikender.

Simbabwe

- Unterzeichnung des dreigliedrigen Fahrplans zur Umsetzung der Empfehlungen der hochrangigen IAO-Mission.
- Einfrieren der Vermögenswerte des ZCTU beendet.
- Gerichtsentscheide zugunsten der Gewerkschaften.

Herausforderungen

Bahrain

- Umsetzung der dreigliedrigen Vereinbarung.
- Uneingeschränkte Wiedereinstellung der Beschäftigten.
- Achtung der Vereinigungsfreiheit seitens der Regierung.
- Organisation von Wanderarbeitkräften.
- Diskriminierung von Wanderarbeitkräften in der Gesetzgebung.
- Ausschluss von Hausangestellten vom Arbeitsrecht.

Haiti

- Wiedereinstellung der Dutzenden Beschäftigten, die im Zuge der Mobilisierungen im Mai 2017 in FEZ und bei ONI, OAVCT und Coca-Cola-Couronne entlassen wurden.
- Erhöhung der Zahl weiblicher Gewerkschaftsmitglieder.
- Konkrete Verbesserungen beim Ablauf der Arbeitsmarktreformen.

Kambodscha

- Zulassung und Anerkennung der Repräsentativität unabhängiger Gewerkschaften.
- Strengere Kontrollen im Rahmen des anstehenden Mindestlohngesetzes und des Gesetzes zur Regelung der Verfahren für die Beilegung von Konflikten.
- Gewaltdrohungen, Diskriminierung und gerichtliche Schikannen dauern an.
- Mehr Arbeitsplatzsicherheit für Textilarbeiter/innen.
- Achtung der Vereinigungsfreiheit seitens der Unternehmen.

Korea

- Freilassung des KCTU-Präsidenten Han San-gyun.
- Ratifizierung von Ü87 und Ü98.
- Gesetzesreform in Bezug auf öffentlich Bedienstete und das Recht Selbstständiger auf Vereinigungsfreiheit und Streik.
- Gewährleistung des Rechtes auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bei koreanischen Multis.

Mexiko

- Inkraftsetzung der Verfassungsreform auf lokaler Ebene.
- Beendigung des Systems der Schutzverträge.

Kolumbien

- Beendigung der Gewalt gegenüber Gewerkschafter/innen.
- Wahrung der Stabilität zur Umsetzung des Friedensprozesses.

Mauretanien

- Verminderung der Fragmentierung der Gewerkschaftsbewegung und gewerkschaftliche Organisation von Journalist/innen, Beschäftigten im Gesundheitswesen und Lehrkräften.
- Umsetzung des Aktionsplans zur Bekämpfung von Sklaverei und Zwangsarbeit.
- Uneingeschränkt demokratische Abstimmungen über die Repräsentativität der Gewerkschaften.
- Wirksame Ermittlung und Strafverfolgung derjenigen, die für Sklaverei verantwortlich sind.
- Entschädigung der Opfer von Zwangsarbeit.

Guatemala

- Verurteilung der Mörder von Gewerkschafter/innen.
- Umsetzung des Fahrplans zur Eindämmung der Gewerkschaftsfeindlichkeit.
- Achtung der Vereinigungsfreiheit seitens der Regierung und der Unternehmen.
- Überwindung der Fragmentierung der Gewerkschaftsbewegung.
- Organisationsarbeit im privaten Sektor.
- Festlegung von Organisationsstrategien.

Swasiland

- Organisationsziele und -strategien im privaten Sektor und in der Landwirtschaft.
- Änderung des Antiterrorgesetzes und der Gesetzentwürfe zur öffentlichen Ordnung.

Simbabwe

- Gewährleistung der Lohnzahlungen.
- Regierung verweigert Novellierung des Gesetzes über die öffentliche Ordnung und Sicherheit.
- Tarifverhandlungsmechanismen für Sonderwirtschaftszonen.

Kasachstan (Neu für 2018)

- Aufhebung der Zulassung der Unabhängigen Gewerkschaft Kasachstans rückgängig machen.
- Freilassung von Nurbek Kuschakbaew, Amin Jeleusinow und Larisa Kharkowa und Entschädigung für ungerechtfertigte Inhaftierung.
- Überprüfung des Arbeitsrechts zum Schutz der Vereinigungsfreiheit.

ÜBERBLICK

Das Schwinden demokratischer Spielräume dauert an. Der Globale Rechtsindex 2017 macht eine weitere Aushebelung der Rechte und Freiheiten überall auf der Welt deutlich, wobei sich die Lage in Ländern mit soliden demokratischen Traditionen am meisten verschlechtert hat. Die Regierungen sind entweder nicht in der Lage oder nicht bereit, sich aus dem immer stärkeren Würgegriff der Unternehmen zu befreien, wenn es um die Sozial- und Wirtschaftspolitik geht, oder die Rechte ihrer Bürgerinnen und Bürger gegenüber den Interessen großer Multis und Investoren zu schützen.

Aus den Ergebnissen des Globalen Rechtsindex 2017 geht hervor, dass die Arbeitnehmerrechte in nahezu allen Regionen der Welt untergraben wurden. Einer der alarmierendsten Trends war die Zunahme und Intensivierung der verzeichneten Gewalt als Reaktion auf die Wahrnehmung der Vereinigungsfreiheit. Die Zahl der Länder, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ermordet wurden, hat sich 2017 um eins auf 11 erhöht. Auch die Zahl der Länder, in denen erwerbstätige Menschen körperlicher Gewalt, Entführungen, Drohungen und Einschüchterungen ausgesetzt waren, hat 2017 laut Index zugenommen, von 52 im vergangenen Jahr auf 59, was einem 10%igen Anstieg entspricht.



Die Zahl der Länder, in denen Beschäftigte vom Grundrecht auf Vereinigungsfreiheit ausgeschlossen sind, hat sich von 82 von insgesamt 141 untersuchten Ländern im Jahr 2016 in diesem Jahr auf 84 von 139 erhöht. In mehr als drei Vierteln der Länder wird einigen oder allen Beschäftigten das Streikrecht verweigert, und in 36 Prozent der untersuchten Länder wird die Rede- und Versammlungsfreiheit verweigert oder beschränkt. Es besteht ein deutlicher Trend in Richtung auf die schrittweise Aushöhlung grundlegendster Rechte, selbst in der sogenannten „ersten Welt“.

Die schlimmste Region für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer war wieder Nahost/Nordafrika, wo das Kafala-System in den Golfstaaten nach wie vor Millionen Wanderarbeitskräfte versklavt, ohne dass die Schuldigen dafür zur Verantwortung gezogen werden. Im von Konflikten zerrütteten Jemen wurden 650.000 Beschäftigte im öffentlichen Dienst mehr als acht Monate lang nicht bezahlt, und in der Privatwirtschaft wurden rund vier Millionen Arbeitsplätze abgebaut, u.a. bei den multinationalen Unternehmen Total, G4S und DNO, so dass die Familien der Betroffenen nun mittellos dastehen.

In Ägypten schließt die Regierung legitime und repräsentative Gewerkschaften weiterhin von jeglicher Debatte und Mitwirkung aus, während unabhängige Gewerkschaften in Algerien nach wie vor auf ihre Zulassung warten und unterdessen unter Vergeltungsmaßnahmen, willkürlichen Inhaftierungen, Entlassungen und körperlicher Gewalt zu leiden haben. Im von alten und neuen Konflikten geprägten Nahen Osten eskaliert die Gewalt weiter, und grundlegende Menschen- und Gewerkschaftsrechte werden systematisch verweigert.

Die Länder in Europa bieten weiterhin den besten Schutz der Gewerkschaftsrechte, erleben aber gleichzeitig die deutlichste Verschlechterung dieser Rechte, womit sich der im letzten Jahr verzeichnete Trend fortsetzt. Das Durchschnittsrating für Europa hat sich denn auch verschlechtert, von 2,47 im Jahr 2016 auf 2,49 im Jahr 2017, was einmal mehr das Versagen der von der Troika verordneten Sparmaßnahmen deutlich macht. In Zentralasien, in Kasachstan, hat sich die Lage mit Blick auf grundlegende Menschen- und Gewerkschaftsrechte so dramatisch verschlechtert, dass Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter willkürlich verhaftet und verurteilt wurden, nur weil sie zum Streik aufgerufen hatten. Die Terrorgefahr wurde weiter zum Vorwand genommen, um grundlegende Rechte und die Versammlungsfreiheit auszuhebeln, insbesondere in der Türkei.

In der gesamtamerikanischen Region hat die neue brasilianische Regierung eine Reihe neoliberaler Reformen mit

Auswirkungen auf die Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik durchgeführt, und in Argentinien hat die Regierung öffentliche Proteste gewaltsam unterdrückt, wobei in einem Fall 80 Beschäftigte während einer Arbeitsniederlegung zur Forderung nach besseren Löhnen und Arbeitsbedingungen verletzt wurden.

Auch in Asien wurden Streiks brutal unterbunden. In Kambodscha wurden Beschäftigte häufig entlassen, weil sie Gewerkschaften gegründet hatten, und in Bangladesch wurden streikende Textilarbeiter/innen willkürlich inhaftiert und strafrechtlich belangt. In der Republik Korea befindet sich Hang Sang-gyun, der Vorsitzende des Gewerkschaftsbundes KCTU, weiterhin im Gefängnis.

In den letzten Jahren haben die Gewerkschaften im Rahmen des IGB-Programms für gefährdete Länder erhebliche Fortschritte dabei erzielt, ihre Volkswirtschaften in Zielländern zu stabilisieren und den Trend der Angriffe auf die Arbeitnehmerrechte umzukehren. Aus dem Globalen Rechtsindex geht jedoch eindeutig hervor, dass intensivere Maßnahmen in mehr Ländern erforderlich sind, eingebunden in eine weltweite Kampagne gegen das Schwinden demokratischer Spielräume und die Angriffe auf die Arbeitnehmerrechte überall auf der Welt.

Die Abteilung für Menschen- und Gewerkschaftsrechte und das für Rechtsfragen zuständige Referat werden das Programm für gefährdete Länder daher im Jahr 2018 ausweiten und spezifische Zielländer auswählen, mit einer stärkeren Fokussierung auf Sichtbarkeit, Kommunikation und Lobbyarbeit im Zusammenhang mit den Kampagnen und unter Hervorhebung des Fehlens von Rechten und Freiheiten in gefährdeten Ländern.

Sicherheit und politische Stabilität sind Vorbedingungen für die Arbeit der Gewerkschaften und die wirksame Vertretung der Arbeitnehmerrechte und -interessen. Dort, wo die Gewerkschaften keine Möglichkeit haben, Mitglieder zu organisieren und Tarifverhandlungen zu führen, herrscht keine Demokratie. Angesichts der weiter schwindenden demokratischen Spielräume werden die Gewerkschaften gemeinsam mit anderen gleich gesinnten Organisationen verstärkt für Frieden, Demokratie und Rechte eintreten müssen. Dort, wo bewaffnete Konflikte drohen oder bereits wüten, geben integrierte soziale und wirtschaftliche Strategien Hoffnung auf nachhaltige Lösungen. Wo es keinen sozialen Dialog und keine Rechte gibt, wie beispielsweise in den Ländern mit dem Rating 5+ im Globalen Rechtsindex, werden Ungleichheit und Ausbeutung weiter zunehmen. Dort, wo der Staat den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ihr Koalitionsrecht verweigert, wird der IGB weiter auf friedliche Lösungen

drängen und dabei menschenwürdige Arbeit für alle und die Arbeitnehmerrechte in den Mittelpunkt der Bemühungen um die Vermeidung und Beilegung von Konflikten sowie um den Wiederaufbau nach einem Krieg rücken.

Die IGB-Strategie für gefährdete Länder verfolgt das Ziel, die Achtung der Arbeitnehmerrechte zu verbessern und den Ländern auf diese Weise zu einem besseren IGB-Rating zu verhelfen. Die Strategie zielt vor allem auf die Länder mit dem Rating 5 (Rechte nicht garantiert) und 4 (systematische Rechtsverletzungen) ab. In Ländern mit dem Rating 4 und 5 sind die Arbeitnehmerrechte permanent unter Beschuss. Dort, wo die Umstände es zulassen, wird der IGB die gewerkschaftliche Organisations- und Kampagnenarbeit weiter unterstützen, um Verbesserungen in der Gesetzgebung und Praxis zu ermöglichen. Durch eine engere Verknüpfung der länderspezifischen Kampagnen mit dem Index kann das Rating als Druckmittel dienen, um die Regierungen in Richtung auf ein besseres Rating zu bewegen. Während bisher von Ländern auf einer „Beobachtungsliste“ und „Zielländern“ gesprochen wurde, wird künftig eher auf die Länderratings verwiesen werden.

Zielgerichtete Organisationsstrategien und strategische Gerichtsverfahren werden auch künftig wichtige Kampagnenelemente in gefährdeten Ländern sein. Eine in den letzten drei Jahren vorgenommene Bewertung der Wirksamkeit der Strategie für gefährdete Länder hat gezeigt, dass die Wirkung durch eine stärkere Konzentration auf die Beschlüsse der IAO-Überwachungsmechanismen und durch systematische Folgemaßnahmen weiter erhöht werden kann, um die Kampagnen und die Realität für die Arbeitnehmer/innen sichtbarer zu machen und die Regierungen dadurch mit Blick auf Veränderungen unter Druck zu setzen. Geplant ist zudem eine stärkere Fokussierung bei der strategischen Koordination der Maßnahmen gegenüber den internationalen Finanzinstitutionen (IFIs).

Während des Jahres 2018 werden intensive Kampagnen bezüglich elf Zielländern durchgeführt werden. Die Ziele und prioritären Aktionen wurden nach umfassenden Konsultationen mit den Mitgliedsorganisationen in den jeweiligen Ländern festgelegt, wobei es darum ging, die Erfolge früherer Jahre und die noch vor uns liegenden Herausforderungen zu bewerten, wie vom IGB-Ausschuss für Menschen- und Gewerkschaftsrechte erörtert und bestätigt.

AFRIKA: Mauretanien, Swasiland, Simbabwe

NAHOST/NORDAFRIKA: Bahrain

GESAMTAMERIKA: Guatemala, Haiti, Mexiko, Kolumbien

ASIEN: Kambodscha, Korea

EUROPA: Kasachstan (neu)

Die Gewerkschaftsrechtsübereinkommen zählen zu den am wenigsten ratifizierten Kernarbeitsnormen der IAO. Die Ratifizierungen sind in den letzten Jahren praktisch zum Stillstand gekommen. Mehr als die Hälfte der weltweit erwerbstätigen Menschen leben nach wie vor in Ländern, die entweder das Übereinkommen 87 oder das Übereinkommen 98 oder sogar beide nicht ratifiziert haben. Der IGB fordert daher eine erneute Ratifizierungsverpflichtung seitens der Regierungen und von seinen Mitgliedsorganisationen und der IAO, dass sie Maßnahmen ergreifen, um die Ratifizierung dieser Übereinkommen zu fördern. Bei der IAK im Jahr 2017 haben sich die Länder erneut bis zum 100-jährigen Bestehen der IAO zur weltweiten Ratifizierung verpflichtet. Die Gewerkschaften sollten darauf drängen, dass sie dieses Versprechen einhalten.

Der Arbeitsschutz ist ein zentrales Element der Arbeitnehmerrechte, erhält aber bisher nicht die Aufmerksamkeit, die er verdient. Das Recht auf Gesundheit endet nicht mit dem Betreten des Arbeitsplatzes. Das geht aus einer Vielzahl maßgeblicher Quellen hervor, wie etwa aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, der Verfassung der IAO, der Erklärung von Philadelphia, der Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung und verschiedenen IAO-Übereinkommen. Seit der Erklärung von 1998 werden die Kernarbeitsnormen der IAO als Menschenrechte anerkannt, was zu ihrer Sichtbarkeit beigetragen und dazu geführt hat, dass darauf beispielsweise in Handelsabkommen Bezug genommen wird. Arbeitsschutznormen werden gegenwärtig leider noch nicht als Kernarbeitsnormen anerkannt, und das Recht auf Gesundheit und Sicherheit gilt nicht als anerkanntes Menschenrecht. Mit der bei der IAK im Jahr 2017 angenommenen Entschließung bezüglich der zweiten wiederkehrenden Diskussion über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit wird die IAO beauftragt, das Verhältnis zwischen den in der Erklärung von 1998 definierten grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit und sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen zu untersuchen. Der IGB wird sich daher dafür

einsetzen, dass die Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit als Menschenrecht und die IAO-Übereinkommen 155, 161 und 187 als Kernarbeitsnormen anerkannt werden, als rechtliche Grundlage für die Gewährleistung dieses grundlegenden Prinzips und Rechtes bei der Arbeit. Der IGB sieht in der Nichtanerkennung der Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit als Menschenrecht ein schwerwiegendes Versäumnis und ersucht die IAO und die UN nachdrücklich, diese Anomalie umgehend zu korrigieren. Das 100-jährige Bestehen der IAO bietet eine ausgezeichnete Gelegenheit dafür.

Der IGB bedauert es, dass Länder wie Brasilien, Argentinien, Kolumbien, Weißrussland und Simbabwe während des Jahres 2017 nicht vor dem Ausschuss für die Durchführung der Normen (CAS) erschienen sind. Die vom CAS angenommenen Schlussfolgerungen stellen klare Leitlinien für die Regierungen bezüglich zu ergreifender Maßnahmen dar. Der IGB wird für eine strukturelle Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften in Ländern sorgen, in denen CAS-Folgemaßnahmen erforderlich sind, um die Regierungen zur Verantwortung zu ziehen. Es ist geplant, eine hochrangige dreigliedrige Mission bezüglich Ü87 nach **Kasachstan** zu entsenden und eine weitere hochrangige Mission bezüglich Ü29 nach **Mauretanien**. Direkte Kontaktmissionen wurden für **El Salvador** (Ü144), **Bahrain** (Ü111) sowie **Algerien** und **Ägypten** (Ü87) beschlossen.

Der IGB hat die Veröffentlichung eines deutlichen UN-Berichtes über das Recht auf Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit begrüßt und die Regierungen aufgefordert, auf die darin enthaltenen Erkenntnisse zu reagieren. Annalisa Ciampi, die Nachfolgerin von Maina Kiai als UN-Sonderberichterstatterin, ist entschlossen, auf dieser Arbeit aufzubauen und hat bereits Gespräche mit dem IGB und einigen seiner Mitgliedsorganisationen geführt, um an strategischen Gerichtsverfahren zu arbeiten, die zur wirksamen Anerkennung der Vereinigungsfreiheit in Gesetzgebung und Praxis beitragen könnten. Parallel dazu haben der IGB und seine Mitgliedsorganisationen die Koordination mit gleich gesinnten Organisationen der Zivilgesellschaft ausgeweitet, um die Vereinigungs-, die Rede- und die Versammlungsfreiheit wieder einzufordern.

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen sind ermächtigende Rechte und unerlässlich für den Erfolg in anderen Bereichen. Die diesbezüglichen Systeme sollten weltweit gefördert werden. Der Beitrag der IAO zu den nachhaltigen Entwicklungszielen (SDGs) sollte in der Förderung der Vereinigungsfreiheit, der Tarifverhandlungen, des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit als wirksame Mittel zur Verwirklichung einer nachhaltigen Entwicklung bestehen. Die schwedische Initiative eines

„Globalen Deals“ bietet dafür die Gelegenheit. Die spezifischen Ziele der Agenda 2030 nehmen die IAO in die Pflicht. Sie muss die Federführung bei der Förderung der Dreigliedrigkeit und des sozialen Dialogs zur Erreichung der SDGs übernehmen, um Fortschritte bezüglich aller damit zusammenhängenden Ziele zu erreichen. Aber obwohl die IAO an SDG-Bündnissen bezüglich Zwangs- und Kinderarbeit sowie Lohngleichheit beteiligt ist, was wir ausdrücklich begrüßen, ist es weniger offensichtlich, dass im Hinblick auf die Förderung des sozialen Dialogs, der Tarifverhandlungen und der Vereinigungsfreiheit dasselbe Engagement vorhanden ist. Der Globale Deal sollte sich mit anderen entstehenden Bündnissen abstimmen und dazu beitragen, weitere Beiträge der IAO zur Erreichung der SDGs 8.7 und 8.5 auszugestalten.

Dank der Unterstützung seitens der IGB-Regionalorganisationen hat der IGB in der letzten Zeit eine aktive Rolle vor internationalen und regionalen Menschenrechtsgerichtshöfen gespielt, um für einen wirksameren Schutz der Menschen- und Gewerkschaftsrechte zu sorgen. Bis vor kurzem lagen den regionalen Gerichten keine Fälle im Zusammenhang mit den Arbeitnehmerrechten vor, aber neuerdings haben sie sich bereit erklärt, in dieser Frage zu urteilen. Der IGB wird daher sein Engagement im Rahmen der regionalen Menschenrechtsgerichtshöfe fortsetzen, um die Menschenrechte zu fördern und zu schützen.

Globale Wirtschaftsforen, Institutionen und Handelsabkommen haben immense Auswirkungen auf die Arbeitnehmerrechte. Politische Empfehlungen und Kreditauflagen führen häufig zu einer Verschlechterung des Schutzes bei der Arbeit, vor allem in gefährdeten Ländern, wo der Schutz der Rechte am wichtigsten ist. Der IGB wird daher einen proaktiveren Ansatz verfolgen, um für eine größere Politikkohärenz zu sorgen. Das Programm für gefährdete Länder wird stärkere Synergien mit dem IGB-Programm für globale Kohärenz schaffen, um Erklärungen von Wirtschaftsforen und Projekte von Institutionen auf ihre Folgen für die Menschen- und Gewerkschaftsrechte hin zu prüfen. Die im August 2016 beschlossenen aktualisierten Umwelt- und Sozialstandards der Weltbank befinden zwar nicht hundertprozentig im Einklang mit den Kernarbeitsnormen der IAO, bieten aber eine Gelegenheit, den Druck auf die Weltbank zu erhöhen, damit sie auf der Ratifizierung und Achtung der Kernarbeitsnormen besteht.

ZIELE

1. Organisationsarbeit und Wachstum zum Aufbau von Gewerkschaften und zur Unterstützung von Gewerkschaftsaktionen.
2. Förderung der Vereinigungsfreiheit und der Tarifverhandlungen in Gesetzgebung und Praxis.
3. Weniger informelle, unsichere und prekäre Tätigkeiten in Zielländern.

2018

Globale Ebene

- Beobachtung von und Reaktion auf Arbeitnehmerrechtsverletzungen.
- Regionale/globale Solidaritätsaktionen zur Unterstützung gefährdeter Länder durch die Menschen- und Gewerkschaftsrechtsnetzwerke.
- Lobbyarbeit gegenüber Regierungen und internationalen Institutionen, auch bezüglich Handelssanktionen.
- Weltweite Ratifizierung von Ü87 und Ü98.
- Anerkennung der Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit als Menschenrecht und Kernarbeitsnorm.
- Erhöhung der Zahl der Länder, die sich am Globalen Deal beteiligen.

Nationale Ebene

- Kapazitätsausbau unter den Mitgliedsorganisationen mit Blick auf die Beobachtung von Arbeitnehmerrechtsverletzungen.
- Unterstützung für Mitgliedsorganisationen bei der Verfolgung von und Beteiligung an Folgemaßnahmen im Rahmen internationaler Überwachungsmechanismen.
- Entwicklung und Umsetzung nationaler Kampagnenpläne in elf Zielländern.
- Ratifizierung von Ü87 und Ü98 in Zielländern.
- Schulungsveranstaltungen zur Unterstützung der Mitgliedsorganisationen in Zielländern bei der rechtsbezogenen Organisationsarbeit.
- Entsendung von Beobachtermissionen in gefährdete Länder.

Rechtliche Ebene

- Unterhaltung und Ausbau einer globalen Datenbank zur Erfassung von Rechtsverletzungen und Ermittlung der Rankings im Rahmen des Globalen Rechtsindex des IGB.
- Erhebung von Klagen/Beschwerden im Rahmen internationaler Überwachungsmechanismen (IAO, OECD...) im Falle von Arbeitnehmerrechtsverletzungen.
- Unterstützung der Mitgliedsorganisationen bei strategischen Gerichtsverfahren und Verfolgung von Rechtsfällen, die Gesetzgebungsorganen, innerstaatlichen Gerichten, Gerichten für Menschenrechtsverletzungen und regionalen Gerichten/Kommissionen vorgelegt wurden.
- Angebot technischer Unterstützung für Mitgliedsorganisationen im Falle von Arbeitsrechtsreformen.
- Angebot juristischer Unterstützung für Mitgliedsorganisationen und Globale Gewerkschaftsföderationen bei spezifischen Konflikten.

Federführende Abteilung

Menschen- und Gewerkschaftsrechte

Höhepunkte

Globale Ebene

- Die Erklärung der G20-Arbeitsminister im Jahr 2017 enthält ein klares Bekenntnis zur Schlüsselrolle der Sozialpartner und Verpflichtungen zu den vier prioritären Bereichen der deutschen Präsidentschaft: menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten, Erwerbsbeteiligung von Frauen, Zukunft der Arbeit und Integration von Migrant*innen. Zudem war man sich einig, dass „Verstöße gegen das Prinzip menschenwürdiger Arbeit und andere grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit nicht Teil des Wettbewerbs sein dürfen.“
- Die gemeinsame Erklärung von L20 und B20 zu nachhaltigem Wachstum, menschenwürdiger Arbeit und sozialem Zusammenhalt in der digitalen Wirtschaft.
- Entschieden Engagement und deutliche Sichtbarkeit gegenüber der EU-Handelskommissarin hinsichtlich der Handelspolitik der EU im Zusammenhang mit den Europäischen Partnerschaftsabkommen (EPA) in Rücksprache mit dem EGB und der IGB-Afrika.
- Organisation von Foren zum Thema Lohnuntergrenzen in Asien/Pazifik, Lateinamerika, Afrika und Europa zur Unterstützung der Frontlines-Kampagne „Die Macht der Unternehmen in Lieferketten eindämmen“.
- Durchsetzung klarer Richtlinien zur Sorgfaltspflicht im Rahmen einer verantwortlichen Unternehmensführung in Abstimmung mit dem TUAC.
- Abgestimmte Bemühungen mit Gewerkschaften und Verbündeten in der Zivilgesellschaft um Veränderungen bei den Geschäftstätigkeiten der internationalen Finanzinstitutionen (IFIs) im Einklang mit ihrer Anti-Ungleichheits-Rhetorik, einschließlich der uneingeschränkten Inkraftsetzung der von der Weltbank und anderen multilateralen Entwicklungsbanken eingeführten Arbeitnehmer-Schutzklausel, die Arbeitsnormen zu einer Kreditbedingung macht.
- Eindeutige Anerkennung der Gewerkschaften als Entwicklungspartner und Beteiligung an der jährlichen Berichterstattung an das Hochrangige politische Forum der UN für die Umsetzung der Agenda 2030.
- Evidenzbasierte Narrative zur Rolle des sozialen Dialogs im Rahmen der nachhaltigen Entwicklungsziele (SDGs) sowie zur Entwicklungspolitik der Geberregierungen (Kriterien für die Beteiligung des privaten Sektors und Unterstützung menschenwürdiger Arbeit).

Nationale Ebene

- Produktion und breite Verteilung nationaler Gewerkschaftsberichte über die nachhaltigen Entwicklungsziele (SDGs). Die Gewerkschaften sind sich der SDGs stärker bewusst und haben begonnen, gegenüber den Regierungen bezüglich der Elemente der Agenda 2030, die sich auf menschenwürdige Arbeit beziehen, mobil zu machen.
- Die Gewerkschaften haben Initiativen und Strategien entwickelt, um ihre organisatorischen Kapazitäten auszubauen (wie etwa durch die afrikanische Initiative zur „Lage der Gewerkschaften“).

Herausforderungen

- Stärkung der arbeitsbezogenen Kapitel in Handelsabkommen (in Zusammenarbeit mit dem EGB und anderen regionalen Akteuren).
- Sicherstellung, dass die Industriepolitik und politische Spielräume in Handelsabkommen und politischen Debatten eine höhere Priorität erhalten.
- Unterstützung der Mitgliedsorganisationen und GUFs bei der Nutzung von Arbeitnehmer-Schutzklauseln zum Schutz der Arbeitnehmerrechte bei von den multilateralen Entwicklungsbanken finanzierten Aktivitäten.
- Gewährleistung einer zentralen Rolle der Agenda für menschenwürdige Arbeit bei der Umsetzung der Agenda 2030 und verstärkte Beteiligung der Gewerkschaften am SDG-Prozess.
- Unterstützung bei der Entwicklung von Strategien nationaler Mitgliedsorganisationen zum Ausbau ihrer organisatorischen Kapazitäten seitens der IGB-Regionalorganisationen.
- Sicherstellung staatlicher Verpflichtungen zu Investitionen in Arbeitsplätze im Bereich der sozialen und der physischen Infrastruktur.

ÜBERBLICK

Die Globalisierung kommt den Menschen nicht zugute. Dreiundsiebzig Prozent haben Angst vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes. Nahezu die Hälfte glaubt nicht, dass die nächste Generation eine angemessene Arbeit finden wird. (Weltweite Umfrage des IGB)

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 und laufen Gefahr, die Arbeitnehmerrechte zu untergraben. Die Zunahme prekärer Tätigkeiten, Informalität und Sicherheit am Arbeitsplatz sind zentrale Themen für die Gewerkschaften überall.

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.

Der IGB wird sich weiter für einen fairen Handel einsetzen, bei dem die Rechte und Interessen der Arbeitnehmer/innen respektiert werden. Wir werden daher auch künftig 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. Im Rahmen dieser Kampagne hat sich der IGB um eine verbesserte Inkraftsetzung der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, u.a. durch eine obligatorische Sorgfaltspflicht, bemüht. Kampagnen für konkrete Ergebnisse in Bezug auf die 2017 gemachten G20-Zusagen hinsichtlich globaler Lieferketten sowie Lobbyarbeit zugunsten eines IAO-Übereinkommens werden auch 2018 wieder Schwerpunkte sein.

Die Förderung menschenwürdiger Arbeit ist nach wie vor das wichtigste entwicklungspolitische Ziel der Gewerkschaftsbewegung. Die Agenda 2030 der Vereinten Nationen beinhaltet Gewerkschaftsprioritäten in Bezug auf menschenwürdige Arbeit, Sozialschutz, Gleichstellung der Geschlechter, hochwertige Bildung, Gesundheitsversorgung, Ernährungs- und Energiesicherheit. Gewerkschaftskampagnen haben zur Aufnahme von Ziel 8 hinsichtlich Vollbeschäftigung und menschenwürdiger Arbeit sowie von Verpflichtungen zum Sozialschutz beigetragen. Deren Umsetzung auf nationaler, regionaler und globaler Ebene wird ein wichtiger Schwerpunkt im Jahr 2018 sein. Die Arbeit des Netzwerkes für die gewerkschaftliche Entwicklungszusammenarbeit (TUDCN) auf globaler und regionaler Ebene ist von zentraler Bedeutung für die Kapazitäten der Mitgliedsorganisationen und Geber, wenn es darum geht, die Sichtbarkeit und den Einfluss der Gewerkschaften bei der Entwicklung zu vergrößern und darauf zu drängen, dass Gewerkschaftsprioritäten bei der nationalen Berichterstattung berücksichtigt werden.

Der Kampf gegen Steuerflucht sowie gegen die Aushöhlung der Steuerbemessungsgrundlagen und Gewinnverlagerungen (BEPS), die Rückkehr zu einer progressiven Besteuerung und die Gewährleistung, dass der Finanzsektor

seinen gerechten Anteil übernimmt, einschließlich einer Finanztransaktionssteuer (FTS), sind zentrale Elemente der Bemühungen um Steuergerechtigkeit und somit um Mittel für öffentliche Investitionen. Der Übergang zu langfristigen und verantwortungsbewussten Investitionsstrategien institutioneller Anleger, inklusive Pensionsfonds, ist von zentraler Bedeutung, da dies unerlässliche Ambitionen für eine gerechtere wirtschaftliche Zukunft sind.

Die anhaltende Befürwortung einer Deregulierung der Arbeitsmärkte seitens der IFIs bei ihren politischen Ratschlägen und ihr Widerstand gegen existenzsichernde Mindestlöhne und Tarifverhandlungen vergrößern die Ungleichheit und die berufliche Unsicherheit der Menschen. Der IGB wird diese Politik auch weiterhin ablehnen und sich für die Förderung der Rechte, für Arbeitsplätze, faire Löhne, Sozialschutz und eine gerechte Wirtschaftspolitik einsetzen. 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 ebenfalls unerlässlich.

Internationale Organisationen, einschließlich der OECD und der IAO, sowie nationale Regierungen (auch im G20-Kontext) diskutieren gegenwärtig über neue Strategien für einen technologischen Wandel, u.a. im Hinblick auf die nächste Produktionsrevolution und die digitale Wirtschaft unter dem

Motto „Zukunft der Arbeit“. Dies ist größtenteils geprägt von Silodenken und findet ohne Beteiligung der Gewerkschaften statt. Es ist wichtig, sicherzustellen, dass industrie- und innovationspolitische Strategien, Pläne und Empfehlungen mit beschäftigungs-, steuer- und ordnungspolitischen Maßnahmen verknüpft werden und die Sozialpartner einbeziehen.

Die Investition des Arbeitnehmerkapitals, mittels Pensionsfonds, muss so gestaltet werden, dass ein sicheres Alterseinkommen gewährleistet ist, und von den Unternehmen muss gefordert werden, dass sie die Arbeitnehmerrechte respektieren und Umweltnormen einhalten, einschließlich:

- einer Verpflichtung, offenzulegen, wo das Geld der Pensionsfonds investiert wird;
- transparenter Unternehmensverfahren in Bezug auf Sorgfaltspflicht und Menschenrechte;
- Unternehmensplänen für die Folgen von Klimaveränderungen im Einklang mit dem Klimaabkommen von Paris sowie unternehmerischer Verpflichtungen zum sozialen Dialog, um für einen gerechten Übergang zu sorgen;
- der Verantwortung der Unternehmen gegenüber den Gemeinwesen für Umweltgefahren.

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

ZIELE

1. Gewährleistung, dass Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit zentrale Elemente bei der Umsetzung der Agenda 2030 auf nationaler, regionaler und globaler Ebene sind.
2. Fortsetzung der Arbeit für Sozialschutz für alle: einschließlich eines sozialen Basisschutzes bei der Umsetzung der Agenda 2030 und bei der Publikmachung der neuen IAO-Empfehlung 204 zum Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft.
3. Kampf für Lohnerhöhungen und den Abbau von Einkommensungleichheiten, u.a. durch existenzsichernde Mindestlöhne und Tarifverhandlungen im Rahmen von Gewerkschaftskampagnen, Vereinbarungen und der Entwicklungspolitik.
4. Unterstützung der Beendigung von Steuerhinterziehung und BEPS-Praktiken sowie einer aggressiven Steuerplanung globaler Konzerne und Förderung einer wirksamen Finanzmarktregulierung und effektiver Steuersysteme.
5. Durchsetzung der Beteiligung der Gewerkschaften an den Plänen von Unternehmen und Regierungen zur Umsetzung des globalen Klimaabkommens unter Berücksichtigung eines industriellen Wandels und von Maßnahmen für einen gerechten Übergang.
6. Ergreifung von Maßnahmen für einen gerechten Übergang für die Beschäftigten in von technologischen Veränderungen betroffenen Sektoren und Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze, einschließlich Arbeitsverträgen, Tarifverhandlungen und Sozialschutz für alle, in der digitalen Wirtschaft.
7. Gewährleistung einer effizienten Verwaltung des Arbeitnehmerkapitals und der Anwendung langfristiger Investitionsgrundsätze bei Investitionen von Pensionsfonds und in der gesamten Finanzindustrie.
8. Gewährleistung der Achtung der Menschenrechte der Arbeitnehmer/innen seitens multinationaler Unternehmen, auch in globalen Lieferketten.
9. Forderung nach einem fairen Handel mit multilateralen Regeln, die die Arbeitnehmerrechte fördern und innenpolitischen Spielraum garantieren, auch bezüglich des öffentlichen Dienstes.

10. Änderung der Empfehlungen von internationalen Finanzinstitutionen, OECD und G7/G20 zugunsten von Maßnahmen, die zur Bewältigung des Beschäftigungsdefizits und der Ungleichheit sowie zu einem integrativen Wachstum beitragen.

11. Förderung gemeinsamer Kriterien in Bezug auf die organisatorischen Kapazitäten der Gewerkschaften im Rahmen internationaler solidarischer Initiativen.

2018

Globale Ebene/Regional

- Vertiefung der G20-Maßnahmen zur Umsetzung ihrer Verpflichtungen bezüglich einer Änderung der Regeln für die Weltwirtschaft zugunsten der Arbeitnehmer/innen.
- Ausweitung der arbeitsrelevanten Aspekte der Industriepolitik und des politischen Spielraums auf der Handelsagenda der G20 und in anderen globalen Prozessen.
- Unterstützung des EGB bei der Veränderung des Ansatzes der EU und Zusammenarbeit mit den Mitgliedsorganisationen zugunsten der Aufwertung arbeitsbezogener Kapitel in Handelsabkommen, um für Durchsetzbarkeit, die Einbeziehung der Gewerkschaften und geschlechtsspezifische Zusagen zu sorgen.
- Ausweitung der obligatorischen Sorgfaltspflicht im Einklang mit den Leitprinzipien der UN für Wirtschaft und Menschenrechte.
- Durchsetzung verbindlicher Zusagen im Rahmen der Länderprogramme der internationalen Finanzinstitutionen (IFIs) zur Untermauerung einer progressiven Besteuerung und eines Sozialschutzes für alle.
- Förderung der SDG-Gewerkschaftsprioritäten im Rahmen relevanter globaler und regionaler Institutionen und Prozesse für die SDGs (UN/IAO/OECD/Globale Partnerschaft/EU), gezielt für 2018: IAK-Diskussionen über sozialen Dialog und Dreigliedrigkeit sowie über eine wirksame Entwicklungszusammenarbeit.

Nationale Ebene

- Unterstützung bei nationalen Gewerkschaftsberichten über die SDGs und Förderung der Zusammenarbeit der Gewerkschaften mit Regierungen und Verbündeten in der Zivilgesellschaft.
- Unterstützung von Bestandsaufnahmen hinsichtlich der organisatorischen Kapazitäten nationaler Organisationen und Folgemaßnahmen.

Federführende Abteilung

Wirtschafts- und Sozialpolitik
Netzwerk für die gewerkschaftliche Entwicklungszusammenarbeit

Globale Lenkung der Migration

Höhepunkte

- Start der IGB-Plattform zur Beratung in Anwerbungs-/Arbeitsvermittlungsfragen in Asien und Afrika: ein Instrument, das Wanderarbeitkräften die Überprüfung von Vermittlungsagenturen ermöglicht und die Organisation erleichtert.
- UN-Mitgliedsstaaten verständigen sich auf die Notwendigkeit einer besseren internationalen Zusammenarbeit in Migrationsfragen und beginnen einen Prozess, der zu einem Globalen Pakt für Migration führen soll.
- Allgemeine Aussprache bei der IAK über Arbeitsmigration führt zur Annahme deutlicher Schlussfolgerungen, die die Relevanz der IAO-Migrationsübereinkommen bekräftigen und die IAO anweisen, weitere Untersuchungen der Auswirkungen von temporären und zirkulären Migrationssystemen durchzuführen.
- Die Gewerkschaften sind dabei, industrielle, aktionsorientierte und auf Arbeitnehmerbildung basierende Strategien für die Organisation von Wanderarbeitkräften zu entwickeln.

Herausforderungen

- Die Gewerkschaften setzen die Entwicklung und den Austausch von Organisationsstrategien fort, die auch auf die Herausforderungen temporärer und zirkulärer Migrationssysteme eingehen und weiblichen Wanderarbeitkräften besonderes Augenmerk schenken.
- Die Gewerkschaften weiten die Beratung in Anwerbungs-/Arbeitsvermittlungsfragen auf neue Länder aus.
- Konzipierung deutlicherer Gewerkschaftskampagnen gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit.
- Gewährleistung, dass ein rechtsgestützter Ansatz im Mittelpunkt des Globalen Paktes für Migration steht, einschließlich des Prinzips der Gleichbehandlung und der Nichtdiskriminierung sowie des Rechtes auf Vereinigungsfreiheit und auf Tarifverhandlungen.
- Zurückdrängen temporärer und zirkulärer Migrationsprogramme als vorherrschendes Modell für die Lenkung der Migration.
- Stärkere Bewusstmachung der Möglichkeiten und Herausforderungen, die der Globale Pakt mit sich bringt, sowie der Verbindungen zwischen Migration und den nachhaltigen Entwicklungszielen.
- Notwendigkeit deutlicher öffentlicher Botschaften bezüglich des Zusammenhangs zwischen Migration und Entwicklung.

ÜBERBLICK

Weltweit gibt es heute 244 Millionen internationale Migrant/innen, von denen nahezu die Hälfte Frauen und 21 Prozent zwischen 15 und 29 Jahre alt sind.

Arbeitsmigration ist komplex und dynamisch. Vor allem aber ist sie ein menschliches Phänomen.

Der Anteil der Wanderarbeitkräfte an der weltweiten Erwerbsbevölkerung beträgt 4,4 Prozent und dürfte weiter steigen. Länder, die ursprünglich Herkunftsländer waren, sind heute auch Ziel- und Transitländer, und obwohl sich 75 Prozent aller Wanderarbeitkräfte gegenwärtig in Ländern mit hohem Einkommen aufhalten, nimmt die Süd-Süd-Migration am schnellsten zu. Das Fehlen menschenwürdiger Arbeitsmöglichkeiten, die Zerstörung von Existenzgrundlagen durch den Klimawandel und geopolitische Konflikte sowie Stellvertreterkriege haben zur Folge, dass nach wie vor unzählige Menschen vertrieben werden.

In vielen Ländern und Regionen steht das Thema Migration weiterhin ganz oben auf der politischen Agenda und bereitet den Menschen die größte Sorge. Die Migrationsdiskussionen, nicht zuletzt, wenn sie mit der Beschäftigungsfrage und dem Zugang zu Dienstleistungen verknüpft werden, sind jedoch häufig kontrovers und mit negativer Rhetorik verbunden, wodurch Ängste in den Aufnahmeländern sowie Nationalismus und Populismus geschürt werden. Eine restriktive, sicherheitsorientierte Migrationspolitik, die eher auf falschen Vorstellungen und politischer Opportunität basiert als auf Fakten, schafft ein Umfeld, in dem Migranten und Flüchtlinge zu Sündenböcken gemacht und kriminalisiert werden und das eine solide regionale und internationale Zusammenarbeit bei der Lenkung der Migration verhindert.

Abkommen und Programme bezüglich temporärer und zirkulärer Arbeitsmigration sind mittlerweile das vorherrschende Modell, vor allem für weniger qualifizierte

Beschäftigte. Ernsthafte Defizite an menschenwürdiger Arbeit, von Zwangsarbeit oder Schuldknechtschaft, Menschenhandel und modernen Formen der Sklaverei bis hin zu vielfachen und sich überschneidenden Formen der Diskriminierung sowie Beschränkungen des Rechtes auf Vereinigungsfreiheit und auf Tarifverhandlungen sowohl in der Gesetzgebung als auch in der Praxis, sind eine häufige Folge derartiger Programme, ebenso wie zweigeteilte Arbeitsmärkte.

Wenn sichergestellt werden soll, dass die Migration allen zugutekommt, den Wanderarbeitkräften und ihren Familien, den Gemeinwesen in den Zielländern und den Herkunftsländern, dann müssen die ernsthafte Defizite an menschenwürdiger Arbeit beseitigt werden, die die Erfahrungen mit Migration allzu häufig prägen und zu einem Wettrennen nach unten bei den Löhnen und Arbeitsbedingungen für alle führen. Es muss für Solidarität unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und für eine gemeinsame Front gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit gesorgt werden.

Im Mittelpunkt einer fairen Migrationsagenda müssen das Recht auf Arbeit für Flüchtlinge sowie die Inklusion und die Integration der Wanderarbeitkräfte, ob temporärer oder dauerhafter, stehen, basierend auf dem Prinzip der Gleichbehandlung und der Nichtdiskriminierung.

Das bedeutet:

- Garantie des Rechtes auf Vereinigungsfreiheit und auf Tarifverhandlungen für alle Arbeitskräfte, ungeachtet ihres Migrationsstatus;
- sozialer Dialog bei der Konzipierung und Umsetzung der Arbeitsmigrationspolitik und -abkommen auf nationaler, bilateraler, regionaler und multilateraler Ebene;
- Regulierung und Überwachung der grenzüberschreitenden Vermittlung von Arbeitskräften, bei der viele Missbräuche beginnen;
- Schaffung inklusiver und widerstandsfähiger Arbeitsmärkte, die sowohl der einheimischen Bevölkerung als auch Migrant/innen menschenwürdige Arbeitsmöglichkeiten bieten;
- Sicherstellung des Zugangs zu angemessenem Sozialschutz für alle, einschließlich des Zugangs zu öffentlichen Dienstleistungen wie Gesundheitsversorgung, Pflege und Betreuung, Bildung und Leistungen zum Wohnen;
- Bekämpfung sozialer Ausgrenzung durch Investitionen in hochwertige Bildung, Qualifizierungsmaßnahmen, Sprachschulungen und Berufsausbildung;
- regulärere Migrationskanäle, die Wege zur Staatsbürgerschaft und Familienzusammenführung beinhalten und Menschenhändlern das Handwerk legen;
- Investitionen in Qualifizierungsmaßnahmen und Produktionskapazitäten, in die soziale und die physische Infrastruktur sowie in eine aktive Arbeitsmarktpolitik, damit die Volkswirtschaften der Entwicklungsländer von den Fähigkeiten ihrer Bürgerinnen und Bürger profitieren können; und
- Maßnahmen zur Formalisierung der Arbeit in der informellen Wirtschaft.

Die internationale Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Arbeitsmigration muss auf gegenseitigem Respekt und der Förderung der Agenda 2030 für eine nachhaltige Entwicklung basieren. Arbeitsmigration kann kein Ersatz für innerstaatliche Pläne für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung und für Investitionen zur Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze in Herkunfts-, Transit- und Zielländern sein. Zudem dürfen die Entwicklungshilfeeinsätze nicht dazu dienen, Regierungen dazu zu zwingen, ihre Grenzkontrollen zu verschärfen und Zwangsabschiebungen um jeden Preis, einschließlich der Menschenrechte von Migranten und Flüchtlingen, zu akzeptieren.

Von den Konsultationen und Verhandlungen über einen Globalen Migrationspakt gehen nicht nur mit Blick auf eine Sensibilisierung in Bezug auf die migrationsrelevanten IAO-Instrumente neue Impulse aus, sondern auch hinsichtlich der Förderung ihrer Ratifizierung und Umsetzung.

ZIELE

1. Die globale, regionale und nationale Lenkung der Migration basiert auf dem rechtlichen und normativen Rahmen für die Menschenrechte. Die IAO spielt weiterhin eine maßgebliche Rolle im globalen System für die Lenkung der Arbeitsmigration.
2. Beendigung von Missbräuchen bei der Vermittlung von Wanderarbeitskräften.
3. Bessere Kohärenz und engere Verbindungen zwischen den Maßnahmen in Bezug auf Migration, Beschäftigung, eine faire Arbeitsvermittlung und die Bekämpfung des Menschenhandels auf nationaler, regionaler und globaler Ebene.

2018

Globale Ebene

- Weiteres Drängen auf einen Rechtsrahmen für die globale Lenkung der Migration, der den vorhandenen internationalen normativen Rahmen umsetzt und die Rechte aller Beschäftigten schützt, vor allem im Rahmen des Globalen Paktes für Migration.
- Beteiligung der Gewerkschaften an der Konzipierung der Arbeitsmigrationspolitik und -abkommen auf nationaler, bilateraler, regionaler und internationaler Ebene.
- Förderung der IAO-Richtlinien für eine faire Arbeitsvermittlung und der IAO-Empfehlungen zum Zugang zu Arbeitsmärkten für Flüchtlinge und andere gewaltsam Vertriebene.
- Arbeit an einer IAO-Norm, um die Lücke bei der Regulierung einer grenzüberschreitenden Vermittlung von Arbeitskräften zu schließen.

Nationale Ebene

- Aktive Bemühungen der Gewerkschaften um die Organisation von Wanderarbeitskräften, einschließlich temporärer Arbeitsmigranten.
- Beteiligung der Gewerkschaften an der Gestaltung, Umsetzung und Überwachung der Arbeitsmigrationspolitik und Mobilitätsvereinbarungen.
- Nutzung der IGB-Arbeitsvermittlungsberatung seitens der Gewerkschaften.
- Kampf der Gewerkschaften gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sowohl intern als auch extern, u.a. durch Arbeitnehmerbildung und Kampagnen mit Verbündeten in der Zivilgesellschaft.
- Aktive Lobbyarbeit der Gewerkschaften gemeinsam mit Verbündeten in der Zivilgesellschaft gegenüber Regierungen bei der Vorbereitung eines Globalen Paktes für Migration.
- Ratifizierung und Inkraftsetzung relevanter IAO-Übereinkommen (u.a. 97 und 143).
- Lobbyarbeit der Gewerkschaften für das Recht auf Arbeit für Flüchtlinge.

Federführende Abteilung

Gleichstellung

Count Us In!

Höhepunkte

- Die IGB-Untersuchung über Investitionen in die Pflegewirtschaft findet in einer Reihe globaler und regionaler Foren sowie seitens internationaler NGOs und Institutionen nach wie vor weltweite Beachtung.
- Der Abschlussbericht und die Toolkits der Hochrangigen UN-Arbeitsgruppe zum Thema wirtschaftliche Emanzipation enthalten Empfehlungen in Bezug auf: geschlechtsspezifische Gewalt bei der Arbeit, einschließlich Unterstützung mit Blick auf (ein) neue(s) IAO-Instrument(e); die Förderung der IAO-Normen, u.a. bezüglich Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen, Hausangestellten und des Übergangs von der informellen zur formellen Wirtschaft; und Investitionen in die Pflegewirtschaft.
- Starke Partnerschaft mit den Globalen Gewerkschaftsföderationen und bewegungsübergreifendes Bündnis bezüglich des IAO-Normensetzungsprozesses zum Thema Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt.
- Start einer internationalen Koalition für Entgeltgleichheit mit IAO, UN-Women und OECD, wobei das Ziel darin besteht, die geschlechtsspezifische Lohnlücke bis zum Jahr 2030 zu schließen.
- Mehr Gewerkschaften machen mobil für Investitionen im Pflegebereich und für menschenwürdige Arbeit für Pflegekräfte; Gewerkschaften zielen auf unorganisierte Beschäftigte im Pflegebereich ab.
- Sechszehnjährige Erhöhung der Zahl der Gewerkschaften mit 30 Prozent oder mehr Frauen in Führungspositionen seit 2012 (laut den bisher gesammelten Daten von 21,1 Prozent auf 28 Prozent).

Herausforderungen

- Erste IAK-Aussprache zum Thema „Beendigung von Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt“: Mobilisierung von Unterstützung für Instrumente in Form eines IAO-Übereinkommens und einer Empfehlung.
- Ausbau der weltweiten Zusammenarbeit der Gewerkschaften bezüglich der Pflegewirtschaft.
- Ausbau der Gewerkschaftskapazitäten im Bereich der Lobby- und Organisationsarbeit im Zusammenhang mit der Pflegewirtschaft.
- Intensivierung der Gewerkschaftsaktionen für die Beendigung geschlechtsspezifischer Gewalt in der Arbeitswelt durch Organisationsarbeit, sozialen Dialog und Tarifverhandlungen.
- Vertiefung der bewegungsübergreifenden Bündnisse für wirtschaftliche und soziale Gerechtigkeit für Frauen.
- Sensibilisierung der Gewerkschaften in Bezug auf die nachhaltigen Entwicklungsziele und die Chancen, die sie für die Förderung der Gewerkschaftsagenda bezüglich der Geschlechtergleichstellung bieten.
- Stärkere Fokussierung auf die Zukunft der Arbeit und die Pflegewirtschaft, einschließlich Recherchen zu „Plattform-“ und automatisierten Unternehmen, und nähere Betrachtung der Auswirkungen, Herausforderungen und Chancen für Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter bei der Arbeit.

ÜBERBLICK

„Absolute Armut und der hohe Frauenanteil unter den Armen, Arbeitslosigkeit, die zunehmende Anfälligkeit der Umwelt, die auch weiterhin verübte Gewalt gegen Frauen und der Ausschluss der Hälfte der Menschheit von Macht- und Lenkungsinstitutionen in weiten Teilen der Welt machen deutlich, dass es notwendig ist, auch weiterhin nach Entwicklung, Frieden und Sicherheit zu streben und nach Möglichkeiten der Gewährleistung einer bestandfähigen Entwicklung zu suchen, bei der der Mensch im Mittelpunkt steht. Wenn diese Bemühungen Erfolg haben sollen, ist es unabdingbar, dass die Frauen, die die Hälfte der Menschheit ausmachen, daran teilhaben und dabei eine führende Rolle übernehmen.“
- Pekinger Erklärung und Aktionsplattform, 1995

Die Einbeziehung von Frauen in Gewerkschaften, Führungspositionen und die Wirtschaft sind für die Bewältigung vieler der Herausforderungen, vor denen unsere Bewegung und unsere Gemeinwesen stehen, unerlässlich.

Trotz wichtiger Erfolge bestehen weiterhin erhebliche Hindernisse. Frauen sind nach wie vor in informellen und prekären Beschäftigungsverhältnissen überrepräsentiert, u.a. am unteren Ende globaler Lieferketten, auf die inzwischen 60 Prozent der weltweiten Produktion, Verkehrs- und Dienstleistungen entfallen.

Die berufliche Segregation und die Unterbewertung der Arbeit in Sektoren, in denen vorwiegend Frauen

beschäftigt sind, stellen weiterhin eine immense Herausforderung dar, ebenso wie die daraus resultierenden geschlechtsspezifischen Lohn- und Rentendifferenzen. Diskriminierung aufgrund nicht nur des Geschlechts, sondern zusätzlich auch noch wegen der Zugehörigkeit zu einer gesellschaftlichen Schicht, der Rasse, des Alters, der sexuellen Orientierung und Identität, einer Behinderung, der Zugehörigkeit zu einer eingeborenen Bevölkerungsgruppe oder eines Migrationshintergrundes ist nach wie vor eine Realität für Frauen in der Arbeitswelt.

Die anhaltende Diskriminierung und die fortbestehenden Ungleichheiten kommen im geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsgefälle vielleicht am konkretesten zum Ausdruck. Frauen verdienen von jedem Dollar, den Männer verdienen, lediglich 77 Cent. Für farbige und behinderte Frauen oder für Migrantinnen, um nur einige Beispiele zu nennen, ist das geschlechtsspezifische Lohngefälle sogar noch größer. Gemessen an den derzeitigen Fortschritten wird das geschlechtsspezifische Lohngefälle nicht vor 2069 beseitigt sein.

Für die Millionen Frauen, die in der informellen Wirtschaft beschäftigt sind, ist die Benachteiligung sogar noch größer, beispielsweise durch den Ausschluss von Mindestlöhnen, Arbeitnehmerrechten und sozialem Schutz. Hausangestellte füllen in zunehmendem Maße die Lücke bei den staatlichen Pflege- und Betreuungsangeboten, gehören aber zu den am meisten ausgebeuteten Arbeitskräften.

„Count Us In!“ bedeutet, dass sich an der Arbeit von Frauen etwas ändern muss. Das wird nur möglich sein, wenn sich auch daran etwas ändert, wie wir die Arbeit, die Aufgaben und die Verantwortung im Pflege- und Betreuungsbereich sehen und welchen Wert wir ihnen beimessen.

Ohne Pflege und Betreuung können wir nicht überleben und nicht gedeihen. Pflege und Betreuung sind grundlegende soziale Werte, haben aber auch einen wirtschaftlichen Wert. Manchen Schätzungen zufolge tragen Frauen durch unbezahlte Pflege- und Betreuungstätigkeiten zwischen 20 und 60 Prozent zum Bruttoinlandsprodukt bei und unterstützen dadurch die Weltwirtschaft weiter.

„Man stelle sich vor, dass die Konzerne nicht 30 Prozent mehr Gewinn mit der Arbeit von Frauen machen, sondern dass diese 30 Prozent stattdessen in Form von Löhnen in unsere Gemeinwesen zurückfließen.“ - Teilnehmerin einer globalen Strategiesitzung zum Thema wirtschaftliche Teilhabe und Arbeitnehmerrechte von Frauen

Es ist belegt, dass Investitionen in menschenwürdige Arbeitsplätze in der Pflegewirtschaft effektiver beim Schul-

denabbau sind als Sparmaßnahmen. Sie tragen zur Entwicklung des menschlichen Potenzials, des Humankapitals und der Volkswirtschaften bei. Investitionen im Pflege- und Betreuungsbereich werden die Fortschritte beim Schließen geschlechtsspezifischer Lücken bei den Erwerbseinkommen von Frauen beschleunigen. Sie würden der G20 dabei helfen, das Ziel „25 bis 25“ zu erreichen und die neue internationale Koalition für Entgeltgleichheit dabei unterstützen, die geschlechtsspezifische Lohnlücke im Einklang mit SDG 8.5 bis zum Jahr 2030 zu schließen.

Obwohl den Folgen der sich rapide weiterentwickelnden Technologien gegenwärtig große Aufmerksamkeit gewidmet wird, wird die Pflegewirtschaft in Zukunft zu den am schnellsten wachsenden Sektoren gehören. Die Weltgesundheitsorganisation geht davon aus, dass bis 2030 mindestens 40 Millionen neue Arbeitsplätze allein im Gesundheitswesen benötigt werden. Die Gewerkschaften müssen ihre Organisierungsbemühungen über die verschiedenen Sektoren der Pflegewirtschaft hinweg gestalten, um sicherzustellen, dass die geschaffenen Arbeitsplätze menschenwürdig sind: vergütet nach ihrem tatsächlichen Wert, unter Achtung des Rechtes auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen, mit Sozialschutz und Arbeitsschutzregelungen, frei von geschlechtsspezifischer Gewalt und bei denen die berufliche Segregation der Vergangenheit angehört.

„Alle Menschen, ungeachtet ihrer Rasse, ihres Glaubens und ihres Geschlechts, haben das Recht, materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben.“ – IAO, Erklärung von Philadelphia, 1944

Menschenwürdige Arbeit ist mit Gewalt am Arbeitsplatz unvereinbar. Fünfunddreißig Prozent der Frauen, 818 Millionen weltweit, die älter als 15 Jahre sind, sind bei sich zu Hause, in ihren Gemeinwesen oder am Arbeitsplatz schon einmal sexueller oder körperlicher Gewalt ausgesetzt gewesen. Dennoch gibt es immer noch keine internationale Arbeitsnorm, die Gewalt und Belästigungen in der Arbeitswelt in umfassender Weise verbietet. Die Beendigung geschlechtsspezifischer Gewalt muss Teil unserer Vision von der Zukunft der Arbeit sein, und die Internationale Arbeitskonferenz wird diesem Ziel im Jahr 2018 einen großen Schritt näherkommen. Die Gewerkschaften bemühen sich um ein verbindliches Übereinkommen, ergänzt durch eine Empfehlung. Weniger ist nicht akzeptabel.

Soziale und wirtschaftliche Gerechtigkeit für Frauen setzt Organisationsarbeit zur Auseinandersetzung mit den

mannigfaltigen und sich überschneidenden Formen der Diskriminierung, der Frauen bei der Arbeit ausgesetzt sind, voraus. Sie setzt die Transformation der Mitgliederstände und Führungsspitzen unserer Gewerkschaften voraus, um die Vielfalt der Arbeitnehmerschaft widerzuspiegeln. Der

IGB wird die gewerkschaftlichen Organisierungsbemühungen mit Blick auf diese Transformation und das Ziel, die Vertretung von Frauen in den Spitzengremien der Gewerkschaften bis zu unserem Kongress auf mindestens 30 Prozent zu erhöhen, weiter unterstützen.

ZIELE

1. Erhöhung der Zahl der weiblichen Gewerkschaftsmitglieder um fünf Prozent (durch spezifische Zielgrößen in nationalen Organisationsplänen) und der Vertretung von Frauen in den Führungsgremien der Gewerkschaften auf mindestens 30 Prozent bis Ende 2018.
2. Verringerung geschlechtsspezifischer Unterschiede hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung von Frauen, u.a. durch die Umverteilung unbezahlter Pflegetätigkeiten, die Einführung eines sozialen Basisschutzes und existenzsichernde Mindestlöhne.
3. IAO-Übereinkommen und -Empfehlung bezüglich geschlechtsspezifischer Gewalt in der Arbeitswelt.

2018

Globale Ebene

- Engagement gegenüber multilateralen Institutionen auf regionaler und globaler Ebene, um Fortschritte hinsichtlich einer Agenda für wirtschaftliche und soziale Gerechtigkeit für Frauen zu erzielen.
- Weitere Stärkung strategischer Bündnisse mit Frauenrechtsorganisationen, feministischen Gruppen und feministischen Ökonominen.
- Internationale Arbeitskonferenz: erste Normensetzungsdiskussion über (ein) IAO-Instrument(e) zum Thema Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt.
- Entwicklung gemeinsamer Organisations- und Lobbystrategien mit globalen Gewerkschaftsföderationen für die Pflegewirtschaft.
- Weitere Untersuchungen bezüglich der Pflegewirtschaft.

Nationale Ebene

- Aufbau stärkerer, repräsentativerer Gewerkschaften.
- Menschenwürdige Arbeitsplätze (Zielgrößen) in der Pflegewirtschaft.
- Organisationsarbeit um die Themen Sozialschutz, existenzsichernde Mindestlöhne, gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit und Formalisierung informeller, vor allem häuslicher Tätigkeiten herum.
- Organisation für familienfreundliche Arbeitsplätze, einschließlich tarifvertraglicher Regelungen des Mutterschutzes, des Vaterschafts- und Elternurlaubs sowie der Freistellung zur Versorgung Abhängiger.
- Organisationsarbeit zur Verhinderung von und Abhilfe bei geschlechtsspezifischer Gewalt in der Arbeitswelt.
- Stärkung der Lobbykapazitäten unserer Mitgliedsorganisationen für angemessene Investitionen im Pflegebereich und menschenwürdige Arbeitsplätze in der Pflegewirtschaft.
- Ratifizierung und Inkraftsetzung von IAO-Instrumenten wie Ü100, Ü156, Ü183 und Ü189.
- Die Mitgliedsorganisationen beteiligen sich weiter an der Kampagne 'Count Us In!' für Frauen in Führungspositionen und entwickeln regionale und nationale Aktionspläne, um die Kampagnenziele zu erreichen.

Federführende Abteilung

Gleichstellung

Organisierung

Höhepunkte

- Schulung von 225 leitenden Organisator/innen und von 334 assoziierten Organisator/innen im Rahmen der Globalen Organisationsakademie (GOA).
- Schulung von 140 Organisator/innen mit Schwerpunkt auf Jugendfragen, wobei bei der Hälfte der Kurse Geschlechterparität erreicht wurde.
- Erhebliche Verbesserung der Qualität der Programme dank einer gezielten Auswahl der Teilnehmer/innen anhand spezifischer Kriterien.
- Bei den Schulungsmaßnahmen für regionale leitende Organisator/innen ist Geschlechterparität inzwischen die Norm.
- Beteiligung von Vertreter/innen aus 54 Ländern und von GUFs an dem Schulungsprogramm.
- Von den 225 bisher geschulten leitenden Organisator/innen ist die große Mehrheit weiterhin in dieser Funktion für die jeweiligen Gewerkschaftsdachverbände tätig und führt strategische Organisierungskampagnen durch.
- Die kulturelle Vielfalt und die unterschiedlichen Erfahrungen haben das Bewusstsein der Teilnehmer/innen geschärft und die Kursinhalte bereichert, die gegenwärtig überprüft werden, um den Bedürfnissen künftiger Diskussionsleiter/innen/Ausbilder/innen besser gerecht zu werden und die Vielfalt unserer Bewegung mit geeigneten Fallstudien widerzuspiegeln.
- Verbesserung der Kommunikation, der Unterstützung und des Mentoring unter den nationalen und regionalen leitenden Organisator/innen und den Mitarbeiter/innen der GOA über Facebook.
- Bei einer Globalen Organisierungskonferenz kamen regionale und nationale leitende Organisator/innen sowie GUF-Kampagnenverantwortliche zusammen, um Organisationsstrategien und Erfahrungen auszutauschen und ihre Kompetenzen zu verbessern.
- Fünfundvierzig Mitgliedsorganisationen machen bei der IGB-Jugendplattform 'Get Organised!' mit, und in zehn Ländern haben die Mitgliedsorganisationen Pläne für Organisierungskampagnen entwickelt, die auf junge Beschäftigte abzielen.
- Die Organisierung von jungen Beschäftigten, erwerbstätigen Frauen und Wanderarbeitskräften wird zunehmend zu einer Priorität der Gewerkschaften.
- Besuche vor Ort zeigen neue Ziele für die Organisationsarbeit auf nationaler Ebene auf.
- Mehr qualifizierte leitende Organisator/innen durch vier regionale Organisationsakademien und nationale Aktivitäten.
- Verbesserte Kommunikation mit regionalen und nationalen leitenden Organisator/innen (Sitzung im Februar).
- Testen neuer Ansätze in Bezug auf Mapping- und Kommunikationsstrategien ('Nation Builder') als Pilotprojekte.
- Zusammenstellung neuer Unterrichtsmaterialien für IGB-Frontlines (grüne Arbeitsplätze und gerechter Übergang).
- Generell verbesserte und realistische Zielsetzungen.

Herausforderungen

- Ausweitung unseres globalen Netzwerkes auf mehr als 150 leitende Organisator/innen.
- Zehn neue Zielländer/-dachverbände auf nationaler Ebene.
- „Graduierung“ einiger Länder, aber Fortsetzung der Zusammenarbeit mit ihnen als Teil der Akademie.
- Verdeutlichung des Potenzials eines grenzüberschreitenden Austauschs leitender Organisator/innen.
- Verdeutlichung des Beitrages der GOA zur Erfüllung des Berliner Kongressauftrages, eine Organisierungskultur aufzubauen und mehr Mitglieder zu gewinnen.
- Ausbau der Kapazitäten der Regionen und regionalen Führungsspitzen zur Förderung des Programms.
- Obwohl alle Regionalstrukturen des IGB dem vom Berliner Kongress erteilten Auftrag, den Arbeitnehmer/innen mehr Macht zu verschaffen, nachdrücklich verpflichtet sind, könnten mehr Ressourcen und Energie darauf verwendet werden, die Organisationsarbeit in den Mittelpunkt unserer Bemühungen zu rücken und zu einem klaren Ziel unserer Initiativen und Kampagnen zu machen.
- Weiterer Ausbau der Zusammenarbeit zwischen IGB, EGB und GUFs.

In sämtlichen Regionen arbeiten Organisator/innen an der Umsetzung unserer Strategien auf lokaler und nationaler Ebene. Leitende Organisator/innen, die an den regionalen Akademien teilgenommen haben, leiten nationale Kampagnen und beteiligen sich zum Teil an multinationalen Kampagnen. Sie setzen dabei Strategien um, die sie mit uns mittels ihrer Kampagnenpläne entwickelt haben, und sie wenden Taktiken an, zu denen wir sie ermutigt haben. Einige Beispiele:

El Salvador: 5.000 neue Mitglieder für die CSTS, und die CATS hat dank eines aktiven leitenden Organistors 350 neue Mitglieder am Flughafen gewonnen.

Myanmar: 40.000 neue Mitglieder in den letzten beiden Jahren.

Togo: Unsere leitende Organisatorin hat in der Hauptstadtregion eine auf Arbeitnehmerinnen ausgerichtete Kampagne durchgeführt. Sie hat in zwei Jahren 1.000 Mitglieder organisiert und plant, in diesem Jahr weitere 500 als Mitglieder zu werben.

In Oman haben zwei leitende Organisatoren, die im Jahr 2015 in Amman, Jordanien, an unserer ersten Schulungsveranstaltung in der arabischen Subregion teilgenommen haben, in ihren jeweiligen Sektoren neue Mitglieder gewonnen. Sie haben zudem in Gegenden außerhalb der Hauptstadt Muscat Kapazitäten geschaffen, Beschäftigte ungeachtet ihrer Nationalität organisiert und Wanderarbeitskräfte integriert. Sie haben mittlerweile neue Gewerkschaften mit mindestens 200 Mitgliedern in mehreren Betrieben aufgebaut.

In Uganda ist eine mehrjährige, auf mehrere Sektoren ausgerichtete Strategie in systematischer Weise angelaufen. Unsere Mitgliedsorganisation konzentriert ihre Organisierungsbemühungen mit Erfolg auf eine Gewerkschaft/einen Sektor nacheinander, und der NOTU-Generalsekretär schreibt diesem Ansatz das Verdienst an rund 200.000 neuen Mitgliedern zu.



In Costa Rica hat unser leitender Organisator eine aggressive Kampagne auf den Bananenplantagen durchgeführt.

Die leitenden Organisator/innen zielen auf die multinationale Ebene ab und sorgen für bessere Standards. Beteiligt ist eine Gruppe von Mitwirkenden in verschiedenen Regionen, die diese Arbeit verstehen und mit der Zusammenarbeit um denselben multinationalen Organisierungsrahmen herum beginnen können. Sie sprechen verschiedene Sprachen, denken aber in Organisierungsfragen gleich. Die Globale Organisierungskonferenz hat ehrgeizige Ziele für die leitenden Organisator/innen in ihren eigenen Organisationen festgelegt, einschließlich konkreter quantitativer Zielvorgaben in ihren Plänen. Mit laufender Unterstützung und anhaltendem Engagement kann die GOA die Umsetzung dieser Pläne zu einer Realität machen.

ZIELE

1. Ausbau der Gewerkschaftskapazitäten mit Blick auf die Organisierung und Anwerbung neuer Mitglieder.
2. Aufbau und Unterstützung einer Organisierungskultur innerhalb der Mitgliedsgewerkschaften auf der Grundlage klarer Kriterien und Verpflichtungen.
3. Erweiterung der Kompetenzen leitender Organisator/innen, die zur Erreichung der Gewerkschaftsziele beitragen können.
4. Verankerung eines Mentoring-Programms.
5. Einrichtung eines globalen Netzwerkes leitender Organisator/innen.

2018

Globale Ebene

- Die GOA wird in der ersten Jahreshälfte strategische leitende Organisator/innen unserer Mitgliedsorganisationen und der Globalen Gewerkschaftsföderationen zusammenbringen, um Erfahrungen und Strategien auszutauschen sowie Kompetenzen zu erweitern und dabei auf konkreten Fällen (sowohl erfolgreichen als auch nicht erfolgreichen) aufzubauen.
- Die GOA wird zur Untermauerung der Frontlines und Prioritäten des IGB beitragen, durch Unterstützung bei der Produktion von Bildungsmaterialien sowie durch Schulungs-, Förderungs- und Mentoring-Angebote für die diesbezüglichen Kampagnenleiter/innen.
- Die GOA wird das Mentoring und die Förderung leitender Organisator/innen durch den Ausbau der Kompetenzen und Kapazitäten sowie durch Verfahren für eine regelmäßige Kommunikation ausweiten.
- Die GOA wird sich auch künftig um eine bessere Abstimmung mit regionalen und internationalen Strukturen (einschließlich des EGB und der GUFs) bemühen und neue Synergien schaffen.
- Für Dezember 2018 ist in Kopenhagen eine Organisierungskonferenz im Vorfeld des IGB-Kongresses geplant.
- Bei der Konferenz werden zudem mögliche Organisierungskampagnen erörtert werden, bei denen eine kleine Gruppe leitender Organisator/innen entsandt werden kann, um die Kampagne zu unterstützen.

Nationale Ebene

- Die GOA wird gemeinsam mit engagierten Mitgliedsorganisationen die Entwicklung klarer und konkreter nationaler Pläne in Zielländern unterstützen.
- Die GOA wird weiterhin gemeinsam mit regionalen leitenden Koordinator/innen und nationalen leitenden Organisator/innen Aktivitäten auf nationaler Ebene unterstützen, um genügend Kapazitäten für eine effiziente Umsetzung der Pläne zu schaffen.
- Die GOA wird die Koordination mit dem TUDCN bezüglich des Kapazitätenausbaus nationaler Gewerkschaften fortsetzen.

Federführende Abteilung

Organisierung

PROUD TO SUPPORT UNIONS
PROUD TO SUPPORT REFUGEES

**#REFUGEES
WELCOME**