

# Kongressbericht für den Zeitraum 2014–2018

## Frontlines und Prioritäten des IGB

**Region:** IGB-Asien/Pazifik

---

### Highlights: 2014–2018

Der zahlende Mitgliederstand der IGB-Asien/Pazifik beläuft sich auf 23.345.975 in 59 Mitgliedsorganisationen und 34 Ländern und Hoheitsgebieten. Der tatsächliche Mitgliederstand liegt bei über 60 Millionen.

Die Aktionsprioritäten der IGB-AP werden von ihrem Regionalvorstand auf der Grundlage der IGB-Prioritäten und der Beschlüsse der IGB-AP-Regionalkonferenz festgelegt. Der Aktionsplan und der Veranstaltungskalender der IGB-AP sind auf Anfrage per E-Mail an [gs@ituc-ap.org](mailto:gs@ituc-ap.org) erhältlich.

Die Unterstützung für die Mitgliedsorganisationen bei der Verteidigung und Förderung von Arbeitnehmerrechten und der Realisierung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen wird fortgesetzt. Umrissberichte über Aktivitäten werden auf die Facebook-Seite der IGB-AP unter [www.facebook.com/ITUC-Asia-Pacific-459205360928675/](https://www.facebook.com/ITUC-Asia-Pacific-459205360928675/) hochgeladen.

Die IGB-AP hat außerdem ihre Homepage unter <https://www.ituc-ap.org/> neu gestaltet.

### Frontlines: 2014–2018

#### Klimagerechtigkeit und industrieller Wandel

Die IGB-AP hat ihre Beteiligung an Maßnahmen gegen den Klimawandel und seine Unterstützung für derartige Maßnahmen ausgeweitet. Dies ist eine Reaktion auf die Tatsache, dass sich die negativen Auswirkungen des Klimawandels auf die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, einschließlich der Beschäftigung und der Lebensgrundlagen der Erwerbsbevölkerung, in Asien und im pazifischen Raum deutlich verschärft haben.

Die IGB-AP hat in Zusammenarbeit mit dem IGB regionale Maßnahmen organisiert, um das Verständnis der Arbeitnehmer und Gewerkschaften über das Pariser Abkommen und die fortlaufenden Verhandlungen innerhalb des UNFCCC zu stärken und in Politik und Handeln der Gewerkschaften auf allen Ebenen einen „gerechten Übergang“ einzubinden. Sie hat zudem die Verbreitung bewährter Verfahren unterstützt und zur Stärkung der Solidarität zwischen den Mitgliedsorganisationen beigetragen.

Darüber hinaus wurde ein „gerechter Übergang“ bei verschiedenen Aktivitäten in Verbindung mit der Agenda für menschenwürdige Arbeit diskutiert, insbesondere im Zusammenhang mit dem gesellschaftlichen Dialog und der sozialen Absicherung sowie der Agenda 2030 und der Initiative „Zukunft der Arbeit“.

## Die Macht der Unternehmen in Lieferketten eindämmen

Globale Lieferketten und multinationale Konzerne sind wichtige Treiber der Globalisierung. Auch im asiatisch-pazifischen Raum sind sie machtvoll, die Politik und Regulierung kontrollieren und diktieren können. Produktion und Dienstleistungen sind in ihrer Mehrheit von diesen Unternehmen abhängig. Hungerlöhne und unsichere oder prekäre Beschäftigungsverhältnisse unter allzu oft unsicheren Arbeitsbedingungen sind die Merkmale der Lieferketten. Eine der wichtigsten Ursachen der zunehmenden Ungleichheit ist die Verbreitung von Lieferketten, die eine Zunahme der Erwerbsarmut und wirtschaftliche Stagnation fördern. Der Rückgang von Arbeitnehmerrechten, Löhnen und sicherer Arbeit ist eng mit der wachsenden Macht der Konzerne verknüpft. Unter dem Motto „End Corporate Greed“ (Stopp der Profitgier) verstärken die Gewerkschaften nun ihre Organisationsarbeit, um Mindestlöhne und Kollektivverhandlungen, sichere und stabile Beschäftigungsverhältnisse, die Formalisierung informeller Arbeit in den Lieferketten, die Ausrottung der Sklaverei in den Lieferketten und eine umfassende soziale Absicherung zu erreichen.

Die IGB-AP hat eine Reihe von Aktivitäten zu Arbeitnehmerrechten in globalen Lieferketten und multinationalen Konzernen durchgeführt. Es wurden regionale Workshops abgehalten, um Aktionspläne zum Schutz und zur Förderung von Arbeitnehmerrechten in Lieferketten mit dem Schwerpunkt Organisationsarbeit zu entwickeln. Die IGB-AP leistete solidarische Unterstützung für Organisationsinitiativen innerhalb von Lieferketten und war insofern in Arbeitskämpfe eingebunden, als sie Gewerkschaften aus den Gast- und Ursprungsländern zusammenbrachte. Die Organisation von Beschäftigten in Lieferketten gewinnt an Dynamik.

## Sklaverei beenden

Parallel zur Migration gibt es eine alarmierende Zunahme von Menschenhandel und Sklaverei. Dies ist ein schmerzliches neues Problem, das eng mit der Migration in Verbindung steht. Millionen von Arbeitnehmern aus der Region arbeiten unter Bedingungen moderner Sklaverei. Die akute Verzweiflung der Menschen, die versuchen, ein Auskommen zu finden, führt zu Menschenhandel und Sklaverei. So erlebte die Region, wie tausende von Arbeitern aus Bangladesch und Myanmar in der Andamansee strandeten. Sie landeten letztlich unter erbärmlichen Lebensbedingungen in provisorischen Lagern. In einigen Ländern der Region sind tausende von Migranten auf der Flucht vor ethnischer Verfolgung. Das Kafala-System in den Golfländern, das Ausreisegenehmigungen vorschreibt, hält große Zahlen von Arbeitern in der Sklaverei gefangen.

Die IGB-AP richtet regionale Workshops zu Menschenhandel, Zwangsarbeit und Sklaverei aus, um die Aufmerksamkeit der Gewerkschaften auf die Existenz moderner Sklaverei in ihren verschiedenen Formen zu richten. Wir sind außerdem in Fällen von Sklaverei und Zwangsarbeit bei den zuständigen Behörden vorstellig geworden.

## Prioritäten: 2014–2018

### Gefährdete Länder

Die Arbeitnehmer im asiatisch-pazifischen Raum sehen sich aufgrund ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeit schweren Repressionen ausgesetzt. Hierzu gehören Entlassungen, Schikane, Drohungen und Diskriminierung. In einigen Ländern wurden Gewerkschafter verhaftet; dies geschah häufig in Verbindung mit Protesten und Streiks. In Kambodscha, Indonesien, Myanmar und Südkorea, wo die Anzahl der Streiks weiter zugenommen hat, wurden die Proteste häufig von Polizei und Auftragsschlägern gewaltsam unterdrückt. Die Schwierigkeiten bei der Bildung von Gewerkschaften werden zusätzlich durch die Tatsache verschärft, dass Arbeitnehmer, die diese zu organisieren versuchen, häufig gemäßregelt wer-

den. In mehreren Ländern haben die Behörden zudem die Befugnis, Streiks einseitig zu beenden. In Ländern wie Bangladesch, Kambodscha, den Fidschi-Inseln, Indien, Indonesien, Malaysia, Myanmar und den Philippinen versuchen die Arbeitgeber zudem, bestehende Gewerkschaften zu zerschlagen. Die Arbeitsgesetze in vielen Ländern der Region bieten ebenfalls Anlass zur Sorge, da Gewerkschaften und ihre Mitglieder häufig nicht ausreichend geschützt werden.

Die IGB-AP hat Solidaritätsmaßnahmen und internationale Kampagnen koordiniert und die Mitgliedsorganisationen bei der Erstellung ihrer Eingaben an den IAO-Aufsichtsmechanismus unterstützt.

### **Globale Kohärenz und Entwicklung**

Die Zusammenarbeit im Bereich der Entwicklung ist eine der Säulen der Regionalorganisation Asien/Pazifik. Internationale solidarische Unterstützung hilft den Gewerkschaften in Entwicklungsländern durch Weitergabe von Erfahrungen, Kenntnissen, Ressourcen, Werten und Grundsätzen, ihre Fähigkeiten zu verbessern, den Herausforderungen zu begegnen und die sich ihnen stellenden Probleme zu lösen. Die Entwicklungszusammenarbeit zielt darauf ab, ein in sich geschlossenes globales Netzwerk und eine gemeinsame Verantwortung für die Entwicklung zwischen den Gewerkschaften zu fördern, und zwar auf bilateraler wie multilateraler Ebene. Es ist unverzichtbar, dass internationale Organisationen und Regierungen, Gewerkschaften und sonstige Akteure in anderen Ländern gemeinsam die Entwicklung unterstützen. Um die gewerkschaftliche Interessenvertretung und die Fähigkeiten der Gewerkschaften in diesem Bereich anzustoßen, wurde das Netzwerk für die gewerkschaftliche Entwicklungszusammenarbeit (TUDCN) ins Leben gerufen. Die IGB-AP ist Bestandteil dieses globalen Netzwerks. In Anlehnung an die TUDCN-Struktur haben wir das Netzwerk für die gewerkschaftliche Zusammenarbeit im asiatisch-pazifischen Raum (Asia Pacific Trade Union Development Cooperation Network) gegründet. Die IGB-AP nimmt regelmäßig an den TUDCN-Sitzungen sowie an Plattformen mit breiter Beteiligung von Interessengruppen wie dem EC Policy Forum on Development, der CSO Partnership for Development Effectiveness und der Globalen Partnerschaft für wirksame Entwicklungskooperation teil. Unsere Mitgliedsorganisationen haben ebenfalls Platz in diesen Organisationen.

Es findet eine jährliche Koordinationstagung der IGB-AP mit den GUFs und TUSSOs statt. Diese bietet Gelegenheit zum Austausch über bewährte Verfahren, zu Koordinierungsmaßnahmen und zur Entwicklung gemeinsamer Strategien zwischen den in der Region tätigen Organisationen durch die IGB-AP sowie zur Förderung solidarischer Unterstützung gegenüber den IGB-AP-Mitgliedsorganisationen.

Die IGB-AP hat ihren Dialog mit der Asiatischen Entwicklungsbank (ADB) auf regionaler und nationaler Ebene fortgeführt. Sie tritt dabei für eine nachhaltige, inklusive Entwicklung durch Steigerung der Investitionen der ADB in soziale Infrastruktur bei gleichzeitiger Förderung starker Arbeitsmarktinstitutionen und der Agenda für menschenwürdige Arbeit als Grundvoraussetzung für eine inklusive Entwicklung ein. Die IGB-AP war zudem aktiv in Beratungen über die neue langfristige Strategie der ADB (die „Strategie 2030“) eingebunden.

### **Globale Lenkung der Migration**

Es wird erwartet, dass die Zahl der Menschen, die außerhalb ihres Geburtslandes arbeiten und leben, weiter zunimmt. Hierfür gibt es mehrere Gründe, u. a. das Bevölkerungswachstum, Armut und wirtschaftliche Unterentwicklung, den alarmierenden Anstieg der Arbeitslosigkeit, die wachsende Ungleichheit innerhalb von und zwischen Ländern, die zunehmende Vernetzung, den Handel, demografische Ungleichgewichte und den Klimawandel. Es wurden während des Betrachtungszeitraums eine Reihe von Aktivitäten in Bezug auf Wander-

arbeiter durchgeführt. Hierzu gehörten regionale Workshops, Aktivitäten auf der Ebene von Teilregionen und nationale Programme. Die IGB-AP ermutigt und fördert Partnerschaftsabkommen zwischen Gewerkschaften in den Ursprungs- und Zielländern. Nach der Verabschiedung des IAO-Übereinkommens Nr. 189 für Hausangestellte wurden verschiedene Maßnahmen ergriffen, um die Betroffenen damit vertraut zu machen und Veränderungen für die am stärksten vernachlässigten und ausgenutzten Segmente der Erwerbsbevölkerung umzusetzen. Viele Gewerkschaften engagieren sich inzwischen ernsthaft, um Wanderarbeiter sowohl in den Ursprungs- als auch in den Zielländern gewerkschaftlich zu organisieren. Die IGB-AP hat in Amman (Jordanien) in Zusammenarbeit mit dem Südasiatischen Regionalen Gewerkschaftsrat (SARTUC), dem Gewerkschaftsrat der ASEAN-Länder (ASEAN TUC) und dem Arabischen Gewerkschaftsbund (ATUC) die Einrichtung eines Ressourcenzentrums für Migranten unterstützt.

Die Gewerkschaftsbewegung ist sich inzwischen der Rolle der Gewerkschaften bei der Verbesserung des Schicksals von Wanderarbeitern bewusst. Viele Gewerkschaften haben inzwischen Referate für Wanderarbeiter eingerichtet, die sich speziell um deren Bedürfnisse kümmern. Zwischen Gewerkschaften in den Ursprungs- und Zielländern wurden mehrere Partnerschaftsabkommen unterzeichnet.

Eine begrüßenswerte Entwicklung ist die Abschaffung des Kafala-Systems durch die Regierung von Katar im August 2018. Sie schließt auch die Beendigung der Notwendigkeit einer Ausreisegenehmigung zum Verlassen des Landes ein. Dies ist ein Sieg für die Gewerkschaftsbewegung. Doch besteht das Kafala-System in anderen Golfstaaten fort. Daher werden wir unsere Kampagne zur Abschaffung dieser inhumanen Systeme überall dort, wo sie bestehen, fortsetzen. Die Einrichtung des Ressourcenzentrums für Migranten ist eine konkrete Initiative der Gewerkschaftsbewegung zur Erbringung von Informationsdienstleistungen, um gefährdete Wanderarbeiter, insbesondere Hausangestellte, zu stärken und rechtlich zu unterstützen.

## Count Us In!

Die Beteiligung von Frauen und Übernahme von Führungspositionen durch Frauen in den Gewerkschaften der Region ist zunächst nur langsam in Gang gekommen, hat sich jedoch allmählich beschleunigt. Dank einer Kombination aus strategischer Unterstützung, Kampagnen und zielgerichteten Programmen zum Aufbau von Fähigkeiten und zur Sensibilisierung wurden in den folgenden Bereichen sichtbare Fortschritte erzielt:

- **Maßnahmen zur Gleichstellung von Mann und Frau in den Programmen, Richtlinien, Organisationen und Verfahren von Mitgliedsorganisationen durch Zusammenarbeit mit nationalen Gleichstellungseinheiten, -gremien, -ausschüssen und -schwerpunktgruppen, Förderung des Einsatzes von Gleichstellungsinstrumenten und konkrete Aktivitäten zum Aufbau von Fähigkeiten, zur Entwicklung zu Strategien und zur Sensibilisierung:**
  - *Veröffentlichung der Auflage 2015 des IGB-AP-Handbuches zur Gleichstellung am Arbeitsplatz und zur Überprüfung gleicher Bezahlung;*
  - *Beiträge zum Aufbau von Kapazitäten der Mitgliedsverbände zur Förderung, Kontrolle und Bewertung von Fortschritten bei der Gleichstellung von Mann und Frau durch Präsenzs Schulungen für Gleichstellungs-Audits unter Verwendung des IGB-AP-Handbuchs;*
  - *zunehmende Aufmerksamkeit, Unterstützung und Ressourcenbereitstellung zur Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau auf regionaler und nationaler Ebene, wie durch die Vielzahl und Kontinuität der Programme, Projekte und Initiativen mit Gleichstellungsschwerpunkt belegt;*
  - *Gleichstellungsveranstaltungen auf der Social-Media-Seite der IGB-AP finden zunehmende Beachtung, was auf ein neuerliches Interesse an und verstärkte Aufmerksamkeit gegenüber Frauenrechten und der Gleichstellung von Mann und Frau hin-*

deutet. Nach einer Leserzahl von anfangs durchschnittlich 200 im Jahr 2014 erreichen Artikel inzwischen ein größeres Publikum, mit durchschnittlich 1000 und in der Spitze über 4000 Hits.

**Fortschritte auf dem Weg hin zu gleicher Beteiligung von Frauen und zur Übernahme von Führungspositionen durch Frauen in den Gewerkschaften und anderswo und, im allgemeinen Arbeitsbereich der IGB-AP, durch zielgerichtete Bemühungen, Teilnehmerinnen und Gleichstellungsthemen in etablierte Programme und sonstige ähnliche Aktivitäten einzubinden:**

- *zunehmende Beteiligung von Frauen an den Programmen der IGB-AP auf allen Ebenen (Anstieg von 20 % im Jahr 2014 auf 39 % im Jahr 2018, mit einem zwischenzeitlichen Höchstwert von 41 % im Jahr 2015);*
- *Ausweitung des Netzwerks von Gleichstellungsunterstützern innerhalb der IGB-AP und der Mitgliedsverbände durch Sicherstellung der Einbindung von Männern in Gleichstellungsprogramme;*
- *Unterstützung für die Mitgliedsverbände durch Feinabstimmung ihrer Aktionspläne zur Umsetzung der Ziele der Kampagne „Count Us In!“;*
- *Steigerung der durchschnittlichen Vertretungsrate von Frauen in den höchsten Entscheidungsgremien der Mitgliedsverbände um 12 Prozentpunkte (von 12,1 % im Jahr 2012 auf 24,9 % im Jahr 2017)<sup>1</sup>;*
- *Mitarbeit bei einem Projektvorschlag, der die Finanzierung zur Durchführung eines dreijährigen Projekts (2019–2021) zur Förderung von Strukturen und Aktivitäten sicherstellte, die in Zusammenarbeit mit dem Gewerkschaftsrat der ASEAN-Länder (ASEAN TUC) die Beteiligung von Frauen und jungen Menschen und ihre Übernahme von Führungspositionen in Gewerkschaften in den ASEAN-Ländern vorantreiben sollen.*

## **Hausangestellte**

Die IGB-AP unterstützt gemeinsam mit ihren Partnern die Mitgliedsverbände dabei, Rechte und menschenwürdige Arbeitsbedingungen für Hausangestellte zu erreichen. Unsere wichtigsten Beiträge dabei sind:

- *Unterstützung von Aktivitäten der Mitgliedsverbände zur Überwachung der Umsetzung der Hausangestellte betreffenden Gesetze und Richtlinien und zur Stärkung des Profils von Hausangestellten;*
- *Mobilisierung des Engagements der Mitgliedsverbände durch wiederholte Handlungsaufforderungen;*
- *Konsolidierung der Position und Agenda der Mitgliedsverbände bezüglich der Stärkung der Rechte und des Schutzes von Hausangestellten in Recht und Praxis;*
- *Einwirken auf die Regierungen bezüglich der Bedeutung und Dringlichkeit der Ratifizierung des Übereinkommens C189;<sup>2</sup>*
- *Beitrag zur internationalen Wissensbank und Unterstützung evidenzgestützter Gewerkschaftsarbeit im Bereich der menschenwürdigen Arbeit für Hausangestellte.*

<sup>1</sup> IGB-Umfrage zur Gleichstellung von Mann und Frau 2017; obwohl die Daten nicht vollständig vergleichbar sind, deuten sie darauf hin, dass Fortschritte erzielt werden.

<sup>2</sup> Der IGB-AP-Frauenausschuss hat einen Brief an den philippinischen Präsidenten Aquino geschickt, in dem dieser gedrängt wurde, die Regierungschefs der AP-Länder zur Ratifizierung des Übereinkommens C189 zu ermutigen. Das philippinische Arbeitsministerium versicherte dem IGB-AP in seiner Antwort, dass die Regierung von Präsident Aquino unser Bemühen unterstützt, die Regierungschefs anderer Länder zur Übernahme der Grundsätze des IAO-Übereinkommens 189 zu ermutigen.

## Organisierung

Alle Erwerbstätigen in freien und demokratischen Gewerkschaften zu organisieren ist die wichtigste Herausforderung, vor der die Gewerkschaften in allen Ländern heute stehen. Organisierung und Mitgliederwerbung sind der Schlüssel für unsere Zukunft, und ohne sie werden wir nicht überleben. Eine vom IGB zur Zeit des letzten Kongresses in Auftrag gegebene Umfrage hat gezeigt, dass nur 7 % der Erwerbstätigen Mitglied in einer demokratischen, unabhängigen Gewerkschaft sind. Nur wenige Gewerkschaften in der Region vertreten mehr als 10 % ihrer nationalen Erwerbsbevölkerungen. Wir sind darüber hinaus besorgt über den Rückgang der Mitgliederzahlen. Der Mitgliederschwund wird auf die Feindseligkeit von Regierungen oder Arbeitgebern zurückgeführt, die sich häufig an bösartigen gewerkschaftsfeindlichen Kampagnen beteiligen, um die Arbeitnehmer, einschließlich jener im öffentlichen Sektor, an der Ausübung ihrer grundlegenden Arbeitnehmerrechte zu hindern. Viele Beschäftigungskategorien, einschließlich der informellen Wirtschaft, der Wanderarbeiter und der Arbeitnehmer in FEZ, sind normalerweise nicht gewerkschaftlich organisiert.

Es gibt viele Länder, die die grundlegenden IAO-Übereinkommen 87 und 98 über die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen bisher nicht ratifiziert haben. Und selbst in Ländern, die diese Übereinkommen ratifiziert haben, werden sie nicht wirksam umgesetzt. Nur 6 %–8 % der Arbeitnehmer in der Region sind durch Kollektivvereinbarungen abgedeckt. Es gibt keinen Ersatz für Gewerkschaften. Der IGB-AP misst der Unterstützung von Organisations-Aktivitäten und -Fähigkeiten der Gewerkschaften – insbesondere der Rekrutierung, der Erlangung der Anerkennung als Gewerkschaft und dem Abschluss bzw. der Stärkung von Kollektivvereinbarungen, die zu einer Stärkung der Gewerkschaften als Massenorganisationen führen – in allen Arbeitsbereichen höchste Priorität bei. Wir verfolgen verschiedene Organisationsaktivitäten auf unterschiedlichen Ebenen. Wir beteiligen uns zudem aktiv an der Globalen Organisationsakademie des IGB.

## Weitere regionale Themen: 2014–2018

### Informelle Wirtschaft

Die informelle Wirtschaft war während des Betrachtungszeitraums einer der Aktionsbereiche höchster Priorität. Da eine Mehrheit der Arbeitnehmer in der Region in der informellen Wirtschaft arbeitet, richteten sich mehrere Aktivitäten speziell hierauf. Die Gewerkschaftsbewegung ist bemüht, eine Überführung der Arbeitnehmer von der informellen in die formelle Wirtschaft herbeizuführen. Dies bedeutet entweder, einen formellen Arbeitsplatz zu erhalten, oder, ein bestehendes Arbeitsverhältnis zu formalisieren: mit einem sicheren Vertrag, Arbeitgeberleistungen, sozialer Absicherung sowie Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Der Fokus lag dabei natürlich darauf, diese Arbeitnehmer in Gewerkschaften zu organisieren. Daher der Schwerpunkt auf Kollektivverhandlungen. Wir haben zudem unsere Mitgliedsverbände bei der Einführung von Pilotprojekten unterstützt, um Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft in bestimmten Bereichen/Sektoren gewerkschaftlich zu organisieren. Es wurden in ausgewählten Bereichen, in denen die Mängel auf dem Gebiet der menschenwürdigen Arbeit besonders groß sind, Vor-Ort-Besuche vorgenommen. Die IAO-Empfehlung 204 des Jahres 2015 über den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft ist bei dieser Arbeit ein wichtiges Instrument.

Aufgrund der von der IGB-AP angeführten energischen Kampagne der Gewerkschaftsorganisationen in der Region sind sich die Gewerkschaften der Bedeutung der informellen Wirtschaft zunehmend bewusst. Die Gewerkschaftsbewegung hatte in der informellen Wirtschaft bis vor kurzem kaum Erfolge zu verzeichnen. Inzwischen jedoch haben viele unserer Mitgliedsverbände wirksame Schritte unternommen, um diese Menschen in die Gewerk-

schaften zu holen. Es sind bei der gewerkschaftlichen Organisation der Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft eine Reihe von Erfolgsgeschichten zu vermelden. Die Gewerkschaften in der informellen Wirtschaft werden nun von vielen Regierungen anerkannt und sind in den sozialen Dialog eingebunden. Es laufen gezielte Organisierungskampagnen, um diese Arbeitnehmer unter den Schutz der Gewerkschaften zu bringen. Ein gutes Beispiel für die Erkenntnis der Bedeutung der informellen Wirtschaft ist die Verabschiedung der IAO-Empfehlung 204 über die Formalisierung der informellen Wirtschaft. In einigen Ländern werden die sozialen Sicherungssysteme inzwischen auf informelle Arbeitnehmer ausgeweitet.

### **Arbeitsschutz**

Der Arbeitsschutz ist ein grundlegendes Menschen- und Arbeitnehmerrecht, das in internationalen Übereinkünften klar anerkannt wird. Er ist zudem ein integraler Bestandteil gesellschaftlicher und nationaler Entwicklung. Daher haben wir im Einklang mit der auf der dritten IGB-AP-Regionalkonferenz (August 2015, Kochi, Indien) verabschiedeten Entschließung über „bessere Arbeitsschutznormen für eine gerechte Gesellschaft und menschenwürdige Arbeit“ gemeinsam mit unseren Mitgliedsverbänden konsequente Bemühungen unternommen, um auf allen Ebenen einen Arbeitsschutzausschuss einzurichten und den Arbeitsschutz in gewerkschaftlicher Politik und Praxis zu priorisieren. Es hat verstärkte Bemühungen gegeben, sich auf den Arbeitsschutz hilfsbedürftiger Arbeitnehmer, insbesondere von Frauen, jungen Menschen und älteren Arbeitnehmern, zu konzentrieren.

Im Rahmen einer Entscheidung des Regionalen Allgemeinen IGB-AP-Rates (15. Sitzung, 16.–17. August 2017, Ulaanbaatar, Mongolei) wurde das IGB-AP-Arbeitsschutznetzwerk gegründet. Die Mitgliedsverbände wurden aufgefordert, zwei Vertreter (darunter mindestens eine Frau) zu benennen, die für die Arbeitsschutzaktivitäten verantwortlich sind. Derzeit stehen 46 Mitglieder aus 27 Organisationen und 16 Ländern auf der Liste. Das erste Skype-Treffen wurde am 24. November 2017 ausgerichtet. Dabei wurden das Konzept und die Rollen des Arbeitsschutznetzwerks sowie Aktionspläne diskutiert.

Infolge der Diskussion beim ersten Treffen des Arbeitsschutznetzwerks fand vom 6.–7. März 2018 in Jakarta, Indonesien, die IGB-AP-Regionalkonferenz zum Thema Asbest statt. Ziel dabei war es, die Vorbereitung nationaler und globaler Aktionen zur Verhinderung asbestbedingter Erkrankungen zu verbessern und die Verwendung von Asbest in Zusammenarbeit mit den IGB-AP-Mitgliedsverbänden, der IAO, der WHO, den GUFs und TUSOs zu beenden. Fünfzig Teilnehmer aus 30 Organisationen und 18 Ländern waren vor Ort. Die Konferenz verabschiedete eine gemeinsame Schlusserklärung, in der die „Realisierung einer asbestfreien Welt“ gefordert wurde. Nach Abschluss der Konferenz trafen sich die Konferenzvertreter mit Mitgliedern des Committee IX (Demografie, Gesundheit, Arbeitskraft und Auswanderungsfragen) des indonesischen Repräsentantenhauses zu einem Konsultationsgespräch.

Außerdem wurde über das Arbeitsschutznetzwerk eine Meinungsumfrage zu Auditinstrumenten und Schulungsmodulen im Bereich Arbeitsschutz durchgeführt. Das Ergebnis dieser Umfrage steht noch aus.

### **Allgemeinere Ergebnisse bei der Gleichstellung von Mann und Frau**

Die Bemühungen zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen in den Gewerkschaften und anderswo in der Region begannen mit einer klaren Strategie zur Geschlechtergleichstellung mittels der Aktionsplattform für die Gleichstellung von Mann und Frau (Platform of Action for Gender Equality (PAGE)).

Es wurden verschiedene zielgerichtete Strategien, Programme und Maßnahmen umgesetzt, um Pläne in Aktionen und Aktionen in konkrete Resultate zu verwandeln und so bessere Ergebnisse für Frauen zu erzielen. Die folgenden Beispiele zeigen, wie die verbesserte Einbindung von Frauen in Führungspositionen und konkrete Maßnahmen dazu beigetragen haben, Fortschritte in zwei anderen Schlüsselbereichen herbeizuführen:

### **(1) Ausweitung von Bemühungen und Maßnahmen zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz**

- *Eine Rekordzahl an Mitgliedsverbänden reagiert auf Fragebögen, Umfragen und Handlungsaufforderungen und trägt so dazu bei, dringend benötigte Informationen zu erheben und das Engagement in Fragen der Gleichstellung von Mann und Frau zu verbessern.*
- *Mindestens acht (8) Regierungen wurden überzeugt, ihre Unterstützung für ein um eine Empfehlung ergänztes Übereinkommen beizubehalten und/oder ihre ursprüngliche Haltung, lediglich eine IAO-Empfehlung zu unterstützen, zu ändern.*
- *Fünf (5) Teilnehmer aus Indonesien, Myanmar und der Mongolei konnten dazu bewegt werden, an der ersten normsetzenden Diskussion (Internationale Arbeitskonferenz 2018) teilzunehmen.*
- *Beitrag zur internationalen Wissensbank und Unterstützung evidenzgestützter Gewerkschaftsarbeit im Bereich geschlechtsbezogener Gewalt;*
- *zunehmende Vorstellung von Initiativen gegen geschlechtsbezogene Gewalt in Studien und anderen Veröffentlichungen (z. B. im Human Rights Hub Journal der Universität Oxford);*
- *Erfahrungen beim Erreichen von Rechten für durch Gewalt betroffene Hausangestellte, darunter die Ergebnisse von durch Mitgliedsverbände initiierten nationalen Arbeitsplatzumfragen (z. B. auf den Philippinen, in Taiwan und der Mongolei) über Gewalt in Haushalten; zeigen erste positive Ergebnisse (z. B. Kollektivvereinbarungen, die Bestimmungen gegen häusliche Gewalt in Haushalten einbinden);*
- *Unterzeichnung von Kooperationsverträgen mit Arbeitgeberverbänden (Philippinen, Israel) über die gemeinsame Verhinderung von Gewalt gegen Haushaltsangestellte und die Unterstützung von Gewaltopfern.*

### **(2) Zunehmende Öffentlichkeitswirkung der Arbeit der IGB-AP in Fragen der Geschlechtergleichstellung**

- *Gründung von drei (3) neue Partnerschaften zur Förderung der Rechte von Frauen und zur Bekämpfung geschlechtsbezogener Gewalt;*
- *Teilnahme an vielen Veranstaltungen auf unterschiedlichen Ebenen in einer Eigenschaft als Sachverständiger, was die Arbeit der IGB-AP im Bereich der Geschlechtergleichstellung herausstellt;*
- *Ausbau des Netzwerks von „Game Changern“ (offline und online) in der Region, die die Barrieren gegen die Geschlechtergleichstellung einreißen und ihre Stimmen gegenseitig verstärken.*

Die gewerkschaftliche Frauenbewegung ist ein wichtiger Treiber für Veränderungen in diesen Bereichen und darüber hinaus, etwa durch den IGB-AP-Frauenausschuss, eine Kerngruppe nationaler Kampagnen-Schwerpunktgruppen, die Gremien der Mitgliedsverbände zur Gleichstellung von Mann und Frau und tausende von Game Changern (darunter auch Männer), die Teil des wachsenden Social-Media-Netzwerks des IGB-AB sind.

### **Jugend**

Es wurden stetige und konkrete Fortschritte in Bezug auf die Solidarität der IGB- und IGB-AP-Mitgliedsverbände bei der Unterstützung junger Arbeitnehmer erzielt. Wir haben weitere Jugendstrukturen in den Mitgliedsverbänden eingerichtet, und es wurden in den letzten vier Jahren zusätzliche Bemühungen unternommen, um junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewinnen und gewerkschaftlich zu organisieren. Jedoch sind die Stimmen der jungen Leute, was Entscheidungen über die Wirtschafts-, Gesellschafts- und sogar Gewerkschaftspolitik angeht, nach wie vor unterrepräsentiert. Die jungen Menschen haben eindeutig eine Stimme und den politischen Willen, eine bessere Zukunft der Arbeit für alle zu erreichen. Sie müssen in den Entscheidungsprozess über die Gestaltung der Zukunft eingebunden werden. Die IGB-AP-Jugendcharta 2015–2019, die vom Jugendausschuss der IGB-AP entwickelt wurde, äußerte ernsthafte Sorgen und drängte die Gewerkschaften

zu Aufmerksamkeit und Unterstützung in Bezug auf die Herausforderungen, denen sich die jungen Leute gegenübersehen. Dies ist die Stimme der Jugend. Zusätzlich zur Charta haben die IGB-AP, ihre Mitgliedsverbände und die jungen Arbeitnehmer/innen Maßnahmen ergriffen und Kampagnen durchgeführt, um menschenwürdige Arbeit für alle jungen Arbeitnehmer zu erreichen, eine soziale Absicherung für Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft und in der „Gig Economy“ herbeizuführen, die Arbeitnehmerrechte in kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen zu schützen und außerdem Veranstaltungen für junge Leute auszurichten, um Freundschaften zu fördern und eine starke Solidarität aufzubauen.

Seit 2014 nehmen Vertreter des IGB-AP-Jugendausschusses an den IGB-AP-Regionalprogrammen teil, und der Jugendvorsitzende war bei den regionalen Leitungsgremien dabei. Die Vertretung junger Leute bei Sitzungen von Leitungsgremien ist nicht nur für die jungen Menschen selbst, sondern auch für die Gewerkschaften von großer Bedeutung. Zudem ist eine der Spitzenprioritäten der jungen Leute der Aufbau von Fähigkeiten bzw. die Weiterbildung, um sich auf eine Zukunft als Arbeitnehmer und Gewerkschafter vorzubereiten. Sie brauchen Gelegenheiten, um sich über ihre Rechte zu informieren, sowie Fertigkeiten, um angemessen über ihre Löhne und Arbeitsbedingungen verhandeln zu können. Daher führt die IGB-AP jedes Jahr in interaktiver und kreativer Weise einen Kurs zur Vermittlung von Führungsfähigkeiten an junge Leute durch. Dieser umfasst u. a. Rollenspiele zu Kollektivverhandlungen, zu Pressekonferenzen und zur Organisationsarbeit sowie Gruppenarbeit und Fallstudien. Die Gesamtteilnehmerzahl seit dem ersten Kurs im Jahr 1992 steht bei 848.

### **IFIs und regionales Engagement**

Die IGB-AP bemüht sich um die Ausweitung seines Dialogs mit den internationalen Finanzinstitutionen (IFIs) auf globaler, regionaler und nationaler Ebene, da die IFIs einen zunehmenden Schwerpunkt auf Ungleichheit, Arbeitsmarktinstitutionen und den Klimawandel sowie auf ein inklusives und nachhaltiges Wachstum legen. Insbesondere hat die IGB-AP Anstrengungen unternommen, um durch regionale und nationale Konsultationsgespräche vermehrte gewerkschaftliche Kontakte zu den IFIs auf nationaler Ebene zu fördern. Die IGB-AP hatte mehrere hochrangige Treffen auf regionaler Ebene sowie eine Reihe nationaler Treffen mit der ADB. Außerdem fand ein weiteres regionales Treffen mit IWF und Weltbank statt.

Die Südasiatische Vereinigung für regionale Kooperation (SAARC) ist die Regionalorganisation der südasiatischen Länder und bringt einige der Schwellenvolkswirtschaften Asiens zusammen. Die nationalen Gewerkschaftsbünde aus den SAARC-Ländern, die Mitgliedsverbände der IGB-AP sind, sind Mitglieder im Südasiatischen Regionalen Gewerkschaftsrat (SARTUC). Diese 1988 gegründete Organisation strebt eine Vereinigung der in freien und demokratischen Gewerkschaften organisierten Arbeitnehmer an. Eines der Hauptziele des SARTUC besteht in der Bewahrung und Weiterentwicklung einer starken und effektiven Organisation auf regionaler Ebene, die sich aus freien und demokratischen Gewerkschaften zusammensetzt und sich der Aufgabe verschrieben hat, die Interessen der arbeitenden Menschen zu fördern und die Würde der Arbeitnehmer zu steigern, und dabei gleichzeitig Gründung, Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung freier Gewerkschaften in den Ländern Südasiens voranzutreiben. SARTUC arbeitet hart daran, seine Präsenz auf subregionaler Ebene als Vertretung der arbeitenden Frauen und Männer in der Region deutlich zu machen.

Der SARTUC ist sehr aktiv in Fragen wie der Wanderarbeit und der informellen Wirtschaft. Die Organisation hat es durch die SAARC-Erklärung von Katmandu aus dem Jahr 2014, die die Migration zu einem der Zukunftsthemen in Südasien erklärte, geschafft, das Thema der Wanderarbeiter in den Vordergrund zu rücken. Da die Mehrzahl der Wanderarbeiter aus Ostasien in den Ländern des Nahen Ostens tätig ist, konzentriert sich SARTUC auf diese Region. SARTUC ist gegenwärtig an der Entwicklung des Globalen Vertrages für Migration (Global Compact on Migration) beteiligt. Die Organisation hat zudem einen Infor-

mationsleitfaden für Migrationswillige zur Vorbereitung vor der Abreise erstellt. SARTUC hat Vorverträge mit anderen subregionalen Gruppierungen geschlossen: ASEANTUC, ATUC, IGB-Afrika und TUCA. Seit seiner Gründung war es eine der Prioritäten von SARTUC, die Anerkennung als Vertretung der arbeitenden Bevölkerung in der Region durch die SAARC zu erreichen. Es wurden Frauen- und Jugendausschüsse eingerichtet.

Außerdem hat sich die IGB-AP aktiv an Veranstaltungen und Programmen von G20/L20, ASEM, APEC und ASEAN beteiligt.

### **Beziehungen**

Die IGB-AP hat jährliche Koordinationstreffen mit verschiedenen Institutionen und Organisationen – z. B. den Globalen Gewerkschaftsföderationen (GUFs), OECD/TUAC, den gewerkschaftsnahen Unterstützerorganisationen (TUSOs) und IAO/ACTRAV – zum Austausch von Informationen über Aktivitäten in der Region, zur Koordinierung solidarischer Unterstützung in der Region durch die IGB-AP und zur Förderung der Solidarität mit den IGB-AP-Mitgliedsorganisationen koordiniert.