

Für ältere Menschen gehören Diskriminierung, Renten und Gesundheitsversorgung ins Programm der Gewerkschaften

43. Die Weltbevölkerung altert: Der Prozentsatz der über 75jährigen steigt, und die Mehrzahl davon sind Frauen. Die Gewerkschaften reagieren auf diese dramatische Entwicklung, indem sie mehr Aufmerksamkeit auf die Diskriminierung älterer Beschäftigter und die Probleme, denen sie als Rentner/innen ausgesetzt sind, richten. Die hohe Arbeitslosigkeit hat viele ältere Beschäftigte dazu gezwungen, vorzeitig aus dem Arbeitsleben auszusteigen. Dies hat zu einer neuen Belastung der Rentensysteme, der Gesundheitsversorgung und der Kinder, aber vor allem der Töchter, geführt. Die Gewerkschaften stehen an der Spitze des Kampfes für die Einführung von sozialem Schutz in den Entwicklungsländern und für die Bewahrung der Systeme, die in den Industrieländern geschaffen worden sind. In Zusammenarbeit mit älteren Gewerkschaftsmitgliedern und Vereinigungen pensionierter Beschäftigter konzentrieren sich die Gewerkschaften zunehmend auf die Frage, wie die letzten Schritte im Arbeitsleben geplant und die Pensionierung vorbereitet werden können. In vielen Ländern ist das Pensionsalter zum Streitthema geworden, mit der schwierigen Frage, wie diejenigen, die weiter arbeiten möchten, unterstützt werden können ohne diejenigen zu benachteiligen, die gern in Rente gehen würden.

Die Gewerkschaften reagieren auf die Diskriminierung von Schwulen und Lesben

44. Die Gewerkschaftsbewegung kämpft für alle Beschäftigten an vorderster Front für die Verteidigung und Förderung der Menschen- und Gewerkschaftsrechte, doch dieser Kampf hat bis vor kurzem nur selten einen ausdrücklichen Einsatz für gleiche Rechte, Achtung und Würde für schwule und lesbische Beschäftigte eingeschlossen. Doch Gleichstellung für alle muss wirklich für alle gelten, und Schwule und Lesben sind oft die Zielscheibe für Diskriminierungen am Arbeitsplatz. Die Gewerkschaften setzen sich zunehmend mit den Anliegen homosexueller Beschäftigter auseinander, zunächst mit dem Ziel, organisierte Homophobie am Arbeitsplatz aufzudecken und Netzwerke zur Bekämpfung der Borniertheit und der Diskriminierung aufzubauen.

Die Organisation internationaler Solidarität

Die Multis sind die Antriebsfeder der Globalisierung

45. Die multinationalen Unternehmen schaffen sowohl durch direkten Investitionen als auch durch komplexe Flechtwerke aus Subunternehmern ein integriertes weltweites Produktionssystem. Die ausländischen Direktinvestitionen wachsen stärker als der Welthandel, der wiederum nach wie vor den Anstieg der Weltproduktion übersteigt, was zunehmend zu Abhängigkeitsverhältnissen zwischen Ländern und Beschäftigten führt.

Informationstechnologie - ein Instrument für die Ausübung von Solidarität

Die neue Informationstechnologie hat nicht nur die Arbeitswelt verändert. Sie hat auch begonnen, die Funktionsweise der Gewerkschaften zu verändern. E-Mail ist als relativ kostengünstiges und schnelles Kommunikationsmittel für viele Gewerkschaften in Industrieländern zu einem wichtigen Instrument geworden. Auch in vielen Entwicklungsländern wird sie zunehmend genutzt. Die Informationstechnologie wird auch zu einem wichtigen Werkzeug für die Ausübung internationaler Gewerkschaftssolidarität. E-Mail wird sogar bei einigen Organisierungskampagnen genutzt.

Cyber-Kampagnen, bei denen das Internet als Hauptmedium für die Kampagne verwendet wird, sind eine Methode für den Meinungs austausch über ein bestimmtes Unternehmen, die Sensibilisierung der Öffentlichkeit hinsichtlich der Geschäftspraktiken eines Unternehmens und geben den Gewerkschaftsmitgliedern und anderen Interessierten die Möglichkeit, dem Unternehmen ihre Anliegen zu unterbreiten. Die Internationale Föderation von Chemie-, Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeitergewerkschaften (ICEM) führte 1996 die erste IBS-Internet-Kampagne gegen ein Unternehmen durch, um den zu guter Letzt erfolgreichen Kampf der United Steelworkers of America gegen den weltweit operierenden Reifenhersteller Bridgestone zu unterstützen. Dies war die erste vieler weiterer ICEM-Kampagnen mit einer Internet-Komponente. Mehrere andere Internationale Berufssekretariate haben das Internet als Medium genutzt, häufig bei gegen multinationale Unternehmen gerichteten Kampagnestrategien.

Als Teil des Global Compact der UN wurde eine interaktive Website eingerichtet, die zur Anregung des sozialen Dialoges beitragen könnte. An dieser Website beteiligen sich Gewerkschaften, Unternehmen und NGO. Die Möglichkeiten dieses Instruments werden erst dann vollständig genutzt werden, wenn es einen verbesserten Zugang zu Computern und zum Internet gibt. Die größten Lücken hinsichtlich dieser Kommunikationsform sind zwar weiterhin in den Entwicklungsländern zu finden, doch auch in den Industrieländern haben viele Beschäftigte keinen Zugang zum Internet. Die Gewerkschaften haben in mehreren Ländern, u.a. in Schweden, Australien und den USA, Programme geschaffen, um ihren Mitgliedern Computer und Online-Anschlüsse zu vergünstigten Preisen anzubieten. Das Angebot von Computern zu erschwinglichen Preisen stellt nicht nur einen Service für Millionen von Gewerkschafter(inne)n dar, sondern es stellt auch eine engere Verbindung zwischen den Gewerkschaften und ihren Mitgliedern her und schafft die Möglichkeit, Kontakt mit Gewerkschaftsmitgliedern aufzunehmen und sie zu mobilisieren.

Weltweit operierende Unternehmen brauchen weltweit geltende Bestimmungen

46. Angesichts des Ausmasses der Investitionen multinationaler Unternehmen ist ein weltweites Übereinkommen über Investitionen und die Verantwortlichkeit der Wirtschaft eine der grössten zu füllenden Lücken im entstehenden internationalen Regelwerk. Das Scheitern der Anstrengungen für die Aushandlung des Multilateralen Investitionsabkommens zeigt die Notwendigkeit eines neuen, ausgewogeneren Ansatzes, der u.a. Beschäftigungs- und Umweltnormen einbezieht. Die wachsende Sorge über Beschäftigungspraktiken, insbesondere bei den Zulieferern von grossen multinationalen Unternehmen hat eine Welle neuer Unternehmenskodexe ausgelöst. Eine politische Umkehr hin zu stärkerer Sensibilität für die soziale Verantwortung der Multis lässt zusammen mit der Kritik an der unzureichenden Weiterverfolgung der Unternehmenskodexe das Interesse an der Rolle der multilateralen Kodexe der OECD und der IAO erneut aufleben.

Die Verpflichtung der Multis

47. Die Gewerkschaften versuchen gleichzeitig zum einen die verschiedenen Kodexe dahingehend zu nutzen, Möglichkeiten für die gewerkschaftliche Organisation und die Vertretung der Beschäftigten im Geflecht der Subunternehmen zu schaffen und zum anderen auf internationaler Ebene einen direkten Dialog mit den Unternehmen zu erreichen. Man hat eine gemeinsame Basis hinsichtlich der Bekämpfung von Bestechung und Korruption gefunden sowie hinsichtlich der Ausweitung des Konzepts unternehmerischer Transparenz und Rechenschaftspflicht, damit dieses auch Interessengruppen wie die Beschäftigten berücksichtigt. Die Gewerkschaften beginnen ausserdem, ihren Einfluss hinsichtlich der Investitionsstrategien von Rentenfonds geltend zu machen, um die Unternehmen dazu zu veranlassen, sich weltweit zu akzeptablen Praktiken hinsichtlich der Arbeitsbeziehungen zu verpflichten. Die multinationalen Unternehmen öffnen sich ausserdem einem regelmässigen Dialog mit den Gewerkschaften auf internationaler Ebene durch die Internationalen Berufssekretariate. Die grössten Fortschritte konnten in Europa verzeichnet werden, wo eine Einigung mit den Arbeitgebern zu neuen Gesetzen geführt hat, die regelmässige Informations- und Konsultationssitzungen zwischen den Vertretern der Beschäftigten und dem Management vorsehen.

Die Entwicklung von Dialogen und Übereinkommen

48. Die Gewerkschaften entwickeln umfassende Strategien, um sich auf die Vertretung der Beschäftigten multinationaler Unternehmen und von ihnen abhängiger Firmen einzustellen. Sie stärken die Internationalen Berufssekretariate, um den nationalen und lokalen Gewerkschaften mit Informationen und Rat zur Seite zu stehen, internationale Kontakte zwischen Gewerkschaften in verschiedenen Ländern auszuweiten,

Einigkeit über gemeinsame Strategien und Massnahmen zu vergrössern, internationale Gewerkschaftsstrukturen zu schaffen und zu verwalten, die als Mittelpunkt für globale oder regionale Diskussionen mit den Multis dienen sowie um Gewerkschaftsvertreter/innen die erforderlichen Fähigkeiten und das notwendige Wissen zu verschaffen, um sich an den wachsenden internationalen Gewerkschaftsnetzwerken zu beteiligen.

Der Aufbau von Netzwerken unter Verwendung der Informationstechnologie

49. Die Breite und Tiefe der internationalen Reichweite von Gewerkschaften und ihre daraus resultierende Fähigkeit, Möglichkeiten für die Ausübung von Druck auf Unternehmen zur Verfolgung gemeinsamer Ziele zu finden und zu koordinieren, zeigt bei den Unternehmen bereits Wirkung. Dies muss jedoch noch ausgeweitet werden, so dass die Gewerkschaften selbst Massnahmen einleiten, anstatt nur auf Initiativen der Unternehmen zu reagieren. Die Gewerkschaften müssen sich sowohl darum kümmern, das Ausmass und den Inhalt ihrer Beziehungen zu den Unternehmen auszuweiten, die eine positive Haltung zu ihrer Rolle einnehmen als auch darum, gegen die Beschäftigten gerichtetes Verhalten zu unterbinden. Die Gewerkschaften müssen die Möglichkeiten der Informationstechnologie weiter ausschöpfen, um für die rasche Verbreitung und Diskussion von Informationen zu sorgen.

Die Schaffung einer Verbindung zwischen den Beschäftigten in der weltweiten Produktionskette

50. Die Beschäftigten benötigen die Gewerkschaften auch in der Zukunft, um das Ungleichgewicht ihrer Beziehungen zum Arbeitgeber auszugleichen. Um die Arbeitnehmer/innen wirksam zu vertreten, müssen die Gewerkschaften einen grösstmöglichen Teil der Arbeitnehmerschaft organisieren. Die Personalkürzungen in grossen Fabriken in Sektoren, in denen die Gewerkschaften traditionell eine starke Rolle hatten, haben in vielen Ländern die Basis der Gewerkschaftsbewegungen zerstört. Neue Beschäftigungseinheiten sind kleiner und aufgrund technologischer Veränderungen und einer Tendenz zur Auslagerung von Liefer- und Dienstleistungsquellen seitens der Arbeitgeber geographisch stärker verstreut. Das Ende dieser weltweiten Kette aus Subunternehmern befindet sich im informellen Sektor der meisten Entwicklungs- und Schwellenländer. Die meisten Arbeitsplätze im informellen Sektor sind mit minimalen Löhnen verbunden und bieten keine Einkommenssicherheit. Solche Arbeit verhindert die Entwicklung.

Die Organisation im informellen Sektor verschafft den Ausgegrenzten eine Stimme

51. Die Beschäftigten im informellen Sektor der Entwicklungsländer benötigen die Gewerkschaften mehr als andere, weil sie keinen Schutz durch Gesetze oder Sozialversicherungssysteme geniessen. Doch es gibt enorme Hindernisse für ihre Organisation hauptsächlich weil der Staat nicht in der Lage ist, die

Gewerkschaftsaktivist(inn)en zu schützen und aufgrund des unbeständigen Charakters vieler informeller Arbeitsplätze. Es entstehen jedoch alle möglichen Organisationen, die sich auf die Gemeinschaft oder den Handel stützen, und viele von ihnen verdienen die Unterstützung der etablierten Gewerkschaften, des Staates und der internationalen Gemeinschaft. Die Politiken für die Verringerung der Armut werden wirkungslos bleiben, solange die Armen ihrer Stimme nicht durch Organisationen ihrer Wahl Gehör verschaffen können. Die Armen benötigen redliche und effiziente Regierungen. Das Vakuum, das durch die Staatskrise in vielen Entwicklungs- und Schwellenländern entstanden ist, schafft mit dem informellen Sektor keine deregulierte Wunderwirtschaft, sondern einen Nährboden für kriminelle Banden, die ihre eigenen Regeln und Methoden durchsetzen.

Neue Gesetze für neue Arbeitssysteme

52. Die Arbeit wird auch in vielen Industrieländern „informalisiert“, und es gibt einen rapiden Anstieg „atypischer“ Beschäftigungsverhältnisse. Die Regierungen müssen gemeinsam mit den Arbeitgebern und den Gewerkschaften Arbeitsgesetze überprüfen und sie der Wirklichkeit des Systems der Vergabe von Unterverträgen anpassen. Die IAO muss massgebend dafür sorgen, dass neue „flexible“ Formen von Arbeitsverträgen den Beschäftigten weder im Falle willkürlicher und ungerechter Behandlung die Möglichkeit zur Inanspruchnahme von Rechtsmitteln versperren, noch Hindernisse für die gewerkschaftliche Organisation schaffen. Auch die Gewerkschaften müssen neue Organisierungstechniken anwenden, um den Bedürfnissen „atypischer“ Beschäftigter gerecht zu werden und ihnen dabei zu helfen, ihre Rechte einzufordern.

Neue Methoden der Organisierung, um eine weiter verstreute Arbeitnehmerschaft zu erreichen

53. Um eine Umkehr des Trends stetig sinkender Mitgliedszahlen in den Gewerkschaften zu erreichen, ist der Einsatz von Mitteln und Menschen für neue Organisierungsaktivitäten erforderlich. Die Gewerkschaften in der ganzen Welt müssen die Mitglieder mobilisieren, insbesondere Frauen und jugendliche, damit sie eine aktive Rolle in den Gewerkschaften und als Amtsträger/innen Verantwortung auf lokaler Ebene übernehmen. In jedem Betrieb sollte es eine(n) Gewerkschaftsvertreter(in) geben, die/der als Verbindungsperson zu den Gewerkschaftsstrukturen fungieren kann und von der Gewerkschaft die nötige Ausbildung erhalten hat, um die Mitglieder zu vertreten. Es wird erforderlich sein, die Gesetze zu stärken, um solche lokalen Gewerkschaftsorganisator(inn)en vor Diskriminierungen durch den Arbeitgeber zu schützen und sicherzustellen, dass ihre Freistellung für Schulungen und Gewerkschaftsaktivitäten gewährleistet ist.

Die Organisation am Arbeitsplatz ist von wesentlicher Bedeutung für die persönliche Entwicklung sowie für die Beteiligung der Familie und der Gemeinschaft

54. Neue „flexible“ Formen der Arbeitsorganisation, die von den Arbeitgebern gefordert werden, fördern zwar in einigen Fällen die Entwicklung beruflicher Fähigkeiten von Individuen, können jedoch auch äusserst zerstörerische Wirkung auf das Familienleben und die Gemeinschaft haben. Die Gewerkschaften und auch die Arbeitgeber stehen vor der grossen Herausforderung, neue Wege zu finden, um sicherzustellen, dass Familienpflichten und die Beteiligung in der Gemeinschaft mit produktiver und befriedigender Arbeit kombiniert werden können. Gut funktionierende demokratische Institutionen stützen sich auf den Einsatz einzelner Personen in freiwilligen Verbänden, die es ihnen ermöglichen, ihre Lebensziele weiter zu stecken und zu erreichen. Die Beschäftigten schützen sich durch die Gründung von Gewerkschaften vor der Angst und der Unsicherheit, die ansonsten ihre individuelle Entwicklung und uneingeschränkte Beteiligung in der Gesellschaft behindern würden. Der Arbeitsplatz ist einer der wichtigsten Ansatzpunkte für die soziale Organisation, und die Gewerkschaften sind daher eine entscheidende Komponente der Zivilgesellschaft.

Für die Beschäftigten in einer Welt des Wandels Respekt schaffen

55. Die Globalisierung intensiviert den Wettbewerb auf den Märkten in der ganzen Welt, und dieser Druck wirkt sich auf den Arbeitsplatz aus. Der Konkurrenzkampf um Marktanteile, bei dem die Kostensenkung im Mittelpunkt steht, macht Bemühungen zunichte, die für eine effiziente Produktion so wichtige Teamarbeit aufzubauen. Einsatz und Initiative bei der Arbeit sind nur dann möglich, wenn die Beschäftigten, sowohl Männer als auch Frauen, mit Respekt behandelt werden. Die Qualität der geleisteten Arbeit steht in direktem Zusammenhang mit der Qualität der Arbeitsbeziehungen. Ein konstruktiver Dialog zwischen den Gewerkschaften und dem Management, bei dem versucht wird, Lösungen für Konflikte zu finden und Bereiche zu ermitteln, in denen Leistungen verbessert werden können, ist der Schlüssel für verbesserte Beschäftigungsbedingungen, gute Kapitalertragszahlen und den Anstieg der Beschäftigung.

Verstärkte Organisation und Veränderung der Einstellung zu Gewerkschaften

56. Grundlage einer Organisationsstrategie ist es, die Vorstellung zu schaffen und zu verbreiten, dass der Beitritt zu einer Gewerkschaft und die aktive Beteiligung in einer Gewerkschaft ein natürlicher Teil des Arbeitslebens sind. In einem Umfeld, in dem Gewerkschaftstätigkeiten nicht nur toleriert, sondern von den Arbeitgebern, den öffentlichen Behörden und den Medien auch begrüsst werden, ist dies einfacher. Diese Situation existiert nur in einer geringen Zahl von Ländern. Der wirksamste Weg zur Erhöhung der Mitgliedszahlen ist der persönliche Kontakt, d.h. die Gewerkschaftsmitglieder sprechen mit neuen Kolleg(inn)en und erklären ihnen die Tätigkeiten der

Gewerkschaft, ihre Funktionsweise, was der Beitritt kostet und wie man sich aktiv beteiligen kann. Die Organisation muss in der Gewerkschaft ein Reflex sein, der mit der Unterstützung von bestehenden Mitgliedern beginnt, damit diese den persönlichen Kontakt mit neuen Mitgliedern knüpfen können, der ein wichtiges Element für den Zusammenhalt der Gewerkschaften darstellt. In einer Welt des Wandels müssen die Gewerkschaften ihre Tätigkeiten und Methoden ausserdem ständig den Gegebenheiten anpassen. Die Bezahlung und die Arbeitsstunden bleiben zentrale Fragen, doch Themen wie Kinderbetreuung, Qualität der Beschäftigung, Renten, Arbeitsschutz, Diskriminierung am Arbeitsplatz, Unterstützung und Dienstleistungen sind für arbeitende Familien zunehmend wichtig.