

KAPITEL 3: DER STIMME ERWERBSTÄTIGER MÄNNER UND FRAUEN DURCH INTERNATIONALE GEWERKSCHAFTSSOLIDARITÄT NACHDRUCK VERLEIHEN

DER ANHALTENDE KAMPF UM DIE ARBEITNEHMERRECHTE

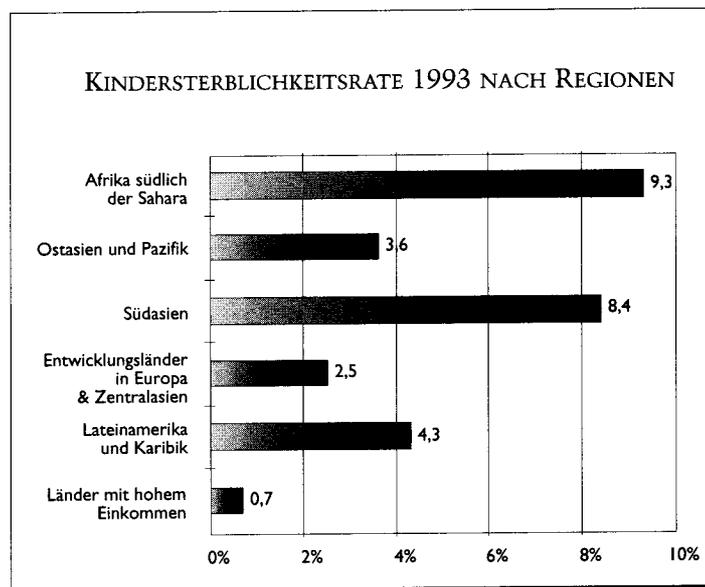
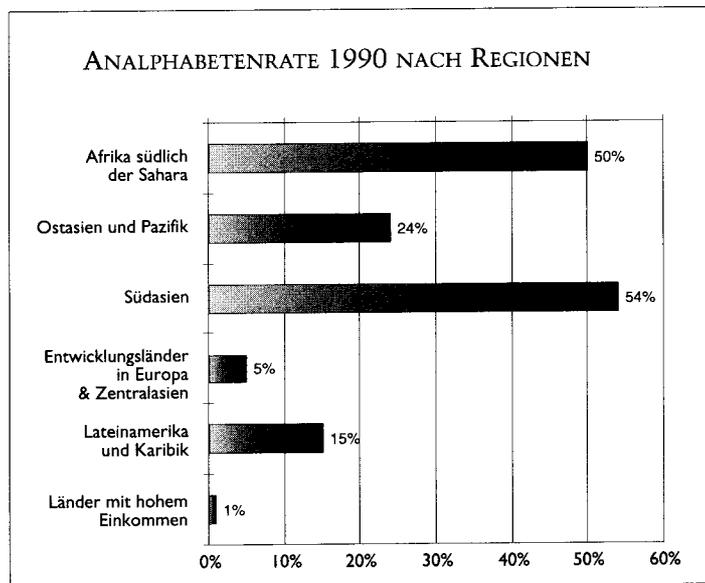
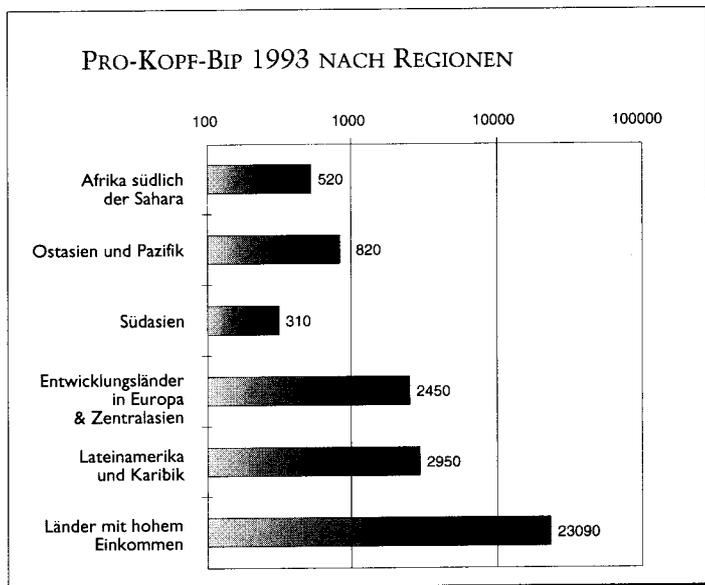
Die Rolle der Gewerkschaften als Wegbereiter der Demokratie...

3.1 Die politische Landschaft der Welt hat sich in den letzten zehn Jahren dramatisch gewandelt, und die Gewerkschaften haben eine bedeutende Rolle bei diesem Wandel gespielt. In vielen Ländern bot die über den IBFG organisierte internationale Solidarität in den Jahren der totalitären Herrschaft eine lebenswichtige Unterstützung für Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter im Kampf um die Freiheit. Die IBFG-Mitgliedsorganisationen können auf die von ihnen geleistete Arbeit stolz sein. Das Ausmass des Wandels, zu dessen Herbeiführung wir beitragen, ist enorm: etwa ein Viertel der Beschäftigten der Welt lebt jetzt in Ländern, in denen vor zehn Jahren noch Militärdiktatoren oder totalitäre Einparteienregime die Herrschaft innehatten.

...ist von ideologischen Opportunisten bedroht

3.2 Während die unabhängige und demokratische Gewerkschaftsbewegung jedoch darum kämpfte, die Tyrannen zu entmachten, standen die Freimarktkler Schlange, um Geschäfte mit ihnen zu machen, wodurch der Durchbruch der Demokratie hinausgezögert wurde. Jetzt bejubeln sie den Zusammenbruch des kommunistischen Systems und dessen Imitaten in den Entwicklungsländern als Sieg des freien Marktes, obwohl es sich in Wirklichkeit um einen Triumph der Fähigkeit der Demokratie handelte, eine Freiheit zu schaffen, die der sich rasch wandelnden Welt gewachsen war, über die totalitäre Starre, die ihr nicht gewachsen war. Die Freimarktkler versuchen nun, neue Regierungen, die dringend auf Auslandsinvestitionen angewiesen sind, davon zu überzeugen, dass starke Gewerkschaften eine Gefahr für die Entwicklung sind. Als unmittelbares Ergebnis dieses Drucks sehen sich viele Gewerkschaften gesetzlichen Hindernissen, der Einschüchterung und der Schikanierung in genau den Demokratien ausgesetzt, zu deren Einführung sie beigetragen haben und die sie erpicht sind zu schützen - zuweilen ist gleichzeitig der Kampf gegen die Diktatur selbst keineswegs abgeschlossen. Wirtschaftliche und soziale Unsicherheit nährt autoritäre Trends. Die oberste Priorität für den IBFG bleibt daher die Förderung und Verteidigung der Gewerkschaftsrechte.

Fortbestehende Disparitäten zwischen den Regionen der Welt



QUELLE: UNDP, HUMAN DEVELOPMENT REPORT 1995; WELTBANK, WELTENTWICKLUNGSBERICHT 1995

DIE VISION DER GEWERKSCHAFTEN

Gemeinschaftswerte
und -aktionen
bereichern die Freiheit
der Menschen

3.3 Unsere Vision der Gesellschaft ist grundlegend anders als die der Ideologen des freien Marktes. Unser Ziel besteht darin, dazu beizutragen, den Einsatz der wichtigsten Ressource der Welt - ihrer Menschen - zu organisieren, um das allgemeine Wohlergehen der Gesellschaft und insbesondere das der schwächsten Bevölkerungsgruppen zu verbessern. Die marktgestützten Systeme der Produktion, des Handels und des Vertriebs können dazu beitragen, dieses Ziel zu erreichen, aber nur, wenn sie innerhalb eines Rahmens von Gesetzen und Regierungspolitiken operieren, der gewährleistet, dass die Ziele der Gesellschaft nicht von mächtigen privaten Interessen beeinträchtigt werden. In den letzten Jahren hat die wieder erstarkende Philosophie des enggesteckten Individualismus einen starken Einfluss auf die politische Debatte gewonnen, nicht zuletzt als Ergebnis der Bemühungen aus Wirtschaftskreisen, die Rolle der Regierungspolitiken und der Gesetze zur Eindämmung der entzweienenden Wirkung der Verfolgung des privaten Gewinns zu reduzieren. Die Gewerkschaften glauben, dass diese Philosophie grundsätzlich fehlerhaft ist. Der Identitätssinn und die Selbstachtung des Individuums hängen davon ab, wie das Individuum mit anderen in der Gesellschaft interagiert, und ganz entscheidend hierfür ist die ausgeübte Tätigkeit und nicht einfach nur die Frage, wieviel Wohlstand man erreichen kann. Der materielle Wohlstand ist wichtig, insbesondere für jene, die nicht über die Mittel verfügen, um ein menschenwürdiges Leben leben zu können. Die Menschen haben jedoch eine darüber hinausgehende Wertvorstellung, die sich nur verwirklichen lässt, wenn man gemeinsam an der Verbesserung des Gemeinwesens und damit, in der Tat, für die Menschheit als solche arbeitet.

Das Ziel heisst
Menschenwürde

3.4 Gewerkschaften, da arbeiten Menschen zusammen. Eine soziale Organisation auf der Grundlage gemeinsamer Arbeitserfahrungen ist eine natürliche Reaktion auf das Bedürfnis des einzelnen, den eigenen Beitrag und den Beitrag der Kolleginnen und Kollegen zu einer besseren Gesellschaft noch zu verbessern. Im Herzen unserer Bewegung steht das Ziel der Menschenwürde - das Gefühl, ein wertgeschätztes Mitglied der Gesellschaft zu sein, weil die Arbeit anerkannt und wichtig ist, gerecht entgolten wird, beständig und sicher ist und Menschen am Arbeitsplatz mit Respekt behandelt werden. Massenarbeitslosigkeit und Armut sind eine

GEWERKSCHAFTSFÜHRER IN SWASILAND SOLLTE STERBEN - - ER LEBT JEDOCH UND KÄMPFT WEITER

Unter der autoritären Herrschaft von König Mswati III von Swasiland kam in den letzten Jahren eine systematische Kampagne zur Zerschlagung der unabhängigen Gewerkschaftsbewegung des Landes zum Tragen. Die Unterdrückung der Swasiland Federation of Trade Unions (SFTU) von seiten der Regierung begann, nachdem eine Gewerkschaftskonferenz im Oktober 1993 ein 27-Punkte-Programm vorgeschlagen hatte, das darauf abzielte, die Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmerschaft zu verbessern und die Demokratisierung der Gesellschaft in Swasiland zu fördern.

Um den Bedarf am Dialog über das Programm zu unterstreichen, organisierte die SFTU am 21. und 22. Februar 1994 einen Massenausstand. Die Polizei griff die Beschäftigten vor zahlreichen Fabriken an und verletzte dabei viele Menschen schwer. Die offizielle Einschüchterung und Gewalt hielt das ganze Jahr durch an. Der SFTU-Generalsekretär, Jan Sithole, wurde am 22. Juli inhaftiert und verhört. Der Druck auf Sithole wurde mit telefonischen Morddrohungen verstärkt. Polizeibeamte in Zivil begannen mit der Überwachung der Gewerkschaftssitzungen und boten Bestechungsgelder für SFTU-Dokumente an.

Am 13. und 14. März 1995 rief die SFTU erneut zu einer Massenarbeitsniederlegung auf, um die Behandlung des Gewerkschaftsprogramms im dreigliedrigen Forum zu erzwingen. Ein zweiter Streik wurde für den 17. Juli angekündigt. Die Regierung erneuerte ihren Angriff auf den SFTU-Generalsekretär und verlangte, dass Sithole seinen Reisepass am Vorabend seiner Abreise zur Internationalen Arbeitskonferenz der IAO in Genf abgäbe. Ihm wurde vorgeworfen, kein Bürger Swasilands zu sein, und es wurde ein Ausweisungsverfahren eingeleitet. Am 14. Juli 1995, drei Tage vor dem Generalstreik, warnte der Ministerpräsident die Beschäftigten davor, neue Massenaaktionen durchzuführen, da diese ab sofort in Swasiland gesetzlich verboten wären. Am selben Tag wurde im Eilverfahren ein Gesetz durchgebracht, das eine zehnjährige Haftstrafe oder 100.000 Rand (US\$ 27.300) Bussgeld für jeden vorsieht, der zu einem Streik aufruft. Ein neues Gesetz über die Arbeitnehmer-Arbeitgeberbeziehungen, das die Gewerkschaftsrechte scharf beschneiden würde, wurde dem Vernehmen nach erörtert. Am 29. August 1995, nur einen Tag vor Ablauf des SFTU-Ultimatums für das dreigliedrige Forum, wurde Jan Sithole von einer Gruppe bewaffneter Männer entführt. Ihm wurden persönliche Gegenstände und Gewerkschaftsdokumente abgenommen. Danach wurde er im Kofferraum seines Autos an einer Stelle zurückgelassen, wo ein Auffahrunfall ihn ohne weiteres das Leben hätte kosten können. Einige Stunden später hörten Passanten seine Hilferufe, und er konnte aus der Todesfalle befreit werden. Trotz der offiziellen Demütigung wird die Polizei verdächtigt. Am 4. September bat der IBFG um das persönliche Einschreiten des IAA-Generaldirektors, um das Leben von Gewerkschaftsführern in Swasiland zu schützen.

Sechs führende SFTU-Funktionäre wurden am 27. November 1995 festgenommen und für kurze Zeit inhaftiert, nachdem sie an einer Sitzung mit politischen Oppositionsführern teilgenommen hatten, um ein gemeinsames Programm zu prüfen. Das in Swasiland lange erwartete Gesetz über die Arbeitsbeziehungen wurde am 7. Dezember 1995 vom Parlament verabschiedet. Seither ist der Aufruf zu Streiks oder deren Organisation eine Straftat-

Den Beschäftigten wird das Streikrecht vorenthalten, aber sie kämpfen noch immer gegen die offizielle Unterdrückung, die darauf abzielt, ihre Bewegung zu zerschlagen. Im Januar 1996 wurden Sithole und eine Reihe anderer SFTU-Führer wieder festgenommen. Nach einer Woche Haft in einem entlegenen Gefängnis wurden sie jedoch aufgrund von internationalen Protesten, die der IBFG und seine Regionalorganisation AFRO koordiniert hatten, freigelassen.

QUELLE: JÄHRLICHE ÜBERSICHT DES IBFG ÜBER DIE VERLETZUNGEN VON GEWERKSCHAFTSRECHTEN

nicht hinnehmbare Vergeudung von Ressourcen, eine gefährliche Bedrohung des sozialen Zusammenhalts und sogar der friedlichen internationalen Beziehungen.

Hemmungslose
Verfolgung privater
Profite entzweit
Gesellschaft

3.5 Wenn die Verfolgung des privaten Gewinns durch ungebremste Mechanismen des Marktes zum obersten Ziel der staatlichen Politik erhoben wird, dann werden dadurch zwangsläufig die Ziele der Verbesserung des Wohlergehens der Gesellschaft allgemein und insbesondere der schwächsten Bevölkerungsschichten in Mitleidenschaft gezogen. Die Menschenwürde und die soziale Gerechtigkeit werden zugunsten der Eliten von Reichen und Mächtigen geopfert. Und die grundlegenden demokratischen Rechte, vor allem die Arbeitnehmerrechte, Gewerkschaften eigener Wahl zu gründen und ihnen beizutreten, werden ausgehöhlt.

Kristallisationspunkt
für die neue Vision
der Gewerkschaften:
der IBFG

3.6 Unser Eintreten für die Gewerkschaftsrechte ist daher ein fester Bestandteil einer breit angelegten Debatte über die Identifizierung der Mängel des Marktes und die Behebung dieser Mängel durch die Massnahmen von demokratisch rechenschaftspflichtigen staatlichen Behörden. Wir glauben, dass viele andere soziale Organisationen, einschliesslich einiger Gruppen aus Wirtschaftskreisen, unsere Werte und Anliegen teilen, weil sie die Bedeutung eines ausgewogenen Verhältnisses von innovativer Dynamik und privatem Unternehmergeist zu den weiterreichenden Zielen der Fairness, Gerechtigkeit und Demokratie erkennen. Durch das Entstehen der weltweiten Marktwirtschaft ist diese Debatte nunmehr ebenfalls weltweit zu führen. Der IBFG ist die Anlaufstelle für Gewerkschaften, die darum bemüht sind sicherzustellen, dass eine alternative Vision nachdrücklich in die Diskussion darüber eingebracht wird, wie die internationale Gemeinschaft sich selbst organisieren sollte, um zu gewährleisten, dass das menschliche Streben auf die Bedürfnisse vieler und nicht auf die Bedürfnisse einiger weniger ausgerichtet ist.

STÄRKUNG DER GEWERKSCHAFTLICHEN EINFLUSSNAHME AUF INTERNATIONALER EBENE

Den
Gewerkschaftsrechten
und der Rolle der IAO
Respekt verschaffen

3.7 Die Stärkung des Systems für die Durchführung der bestehenden IAO-Normen bleibt daher ein zentrales Anliegen der Arbeit des IBFG im Bereich der Verteidigung der Gewerkschaftsrechte. 1995 erwies sich als ein Jahr, in dem die beständigen Bemühungen der Gewerkschaften Früchte trugen. Unsere Kampagne für eine internationale Sozialklausel hat dazu beigetragen, die Aufmerksamkeit auf den Skandal der fortdauernden Missachtung der Arbeitnehmerrechte zu lenken. Aufgrund des Drucks von seiten ihrer Arbeitnehmergruppe leitete die IAO eine Kampagne für die weltweite Ratifizierung der Schlüsselübereinkommen über Menschenrechte am Arbeitsplatz als zentraler Bestandteil des Beitrags der IAO zum Sozialgipfel der Vereinten Nationen ein. Die Arbeit, die der IBFG leistete, um den Staats- und Regierungschefs der Welt beim Gipfel die Verpflichtung abzurufen, die Achtung der IAO-Übereinkommen zu fördern, trug hierzu bei. Die Weltbank, die häufig als das Symbol der freien Weltmarktordnung angesehen wird, schockierte ihre Anhänger, als sie in ihrem Bericht von 1995 erklärte, dass das Recht auf Beitritt zu einer Gewerkschaft ein Eckpfeiler der Demokratie sei und dass Tarifverhandlungen positive Ergebnisse für die Beschäftigten und die Arbeitgeber hervorbringen. Bei einer Sitzung auf höchster Ebene erklärten die Vereinten

Nationen unmissverständlich, dass die Achtung der grundlegenden Arbeitnehmerrechte ein wesentliches Element für eine erfolgreiche soziale Entwicklung ist. Die Aufgabe, vor der der IBFG und seine Mitgliedsorganisationen nun stehen, besteht darin, auf diesen erzielten Fortschritten aufzubauen und sicherzustellen, dass die Ratifizierung der IAO-Normen und die Einhaltung der internationalen Verpflichtungen tatsächlich erfolgen.

Gewerkschaften
brauchen eine Stimme
auf Weltbühne

3.8 Der IBFG muss und wird weiterhin sein Netzwerk der Kontakte sowie die Verfahren in Bezug auf die IAO, andere UN-Sonderorganisationen und die UN selbst ausbauen, so dass es sich so weit ausweitet, dass auch das Denken und Handeln des IWF, der Weltbank und der Welthandelsorganisation (WTO) erfasst und beeinflusst werden. Zum Teil kann dies erreicht werden, indem gewährleistet wird, dass die Ansichten der Gewerkschaften in einem frühen Stadium der Vorbereitung von wichtigen politischen Initiativen eingebracht werden. Die Empfänglichkeit der internationalen Organisationen für diese Ansichten verbessert sich infolge der Beteiligung des IBFG an den Vorbereitungen für den Weltsozialgipfel und der Arbeit beim Gipfel selbst sowie durch die unablässige Lobbyarbeit beim IWF und der Weltbank. Letztendlich ist unser Einfluss auf internationaler Ebene ein Spiegelbild der Beziehungen der nationalen Mitgliedsorganisationen zu deren Regierungen und insbesondere derer der führenden Wirtschaftsmächte, die die Siebenergruppe (G-7) bilden. Es besteht eine direkte Verbindung zwischen der Stärke der Gewerkschaften am Arbeitsplatz und im Lande und dem Einfluss, den der IBFG auf internationaler Ebene nehmen kann. Die Frage, wie die Gewerkschaften sich entwickeln und sich an die neue Verhandlungssituation anpassen, die durch die Internationalisierung entstanden ist, und die Fähigkeit ihrer internationalen Organisation, des IBFG, den Rahmen der Politiken und Regeln, die die Funktionsweise des Weltmarktes bestimmen, mitzugestalten, hängen eng miteinander zusammen.

ORGANISIERUNGSSTRATEGIEN - PRIORITÄT NR. 1

Global denken und
lokal organisieren

3.9 Jede Gewerkschaft muss ständig ihre Organisationsstrategien aktualisieren, um den sich wandelnden Bedürfnissen und Hoffnungen der Beschäftigten und dem rapiden Fortschritt des Wandels auf dem Arbeitsmarkt gerecht zu werden. Es gibt kein Einheitsmodell für den Erfolg, aber einige von den IBFG-Mitgliedsorganisationen identifizierte, wesentliche Elemente sind:

- die Steigerung der Zahl der Gewerkschaftsmitglieder in Betrieben und Einrichtungen, in denen die Gewerkschaften bereits organisiert und vom Arbeitgeber anerkannt sind;
- die Anwerbung von Mitgliedern in anderen Zweigniederlassungen oder bei Subunternehmern eines bereits organisierten Arbeitgebers;
- die Aufrechterhaltung der Mitgliedschaft von gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten, die den Arbeitsplatz und Arbeitgeber wechseln;
- die Schulung von Gewerkschaftsfunktionär(inn)en in Organisierungstechniken;

- eine Verbesserung der gewerkschaftlichen Informationsdienste für Mitglieder und potentielle Mitglieder, so dass Beschäftigte mehr über ihre Gewerkschaft und darüber erfahren, was diese für sie erreichen kann;
- eine Konzentration bei den gewerkschaftlichen Forschungsstellen auf die Frage, was Beschäftigte von ihrem Arbeitsplatz erwarten und was die Gewerkschaft tun kann, um ihnen zur Erreichung ihrer Ziele zu verhelfen;
- Gespräche mit Arbeitgebern, um die Vorteile der gewerkschaftlichen Vertretung für die Verbesserung der Beziehungen mit den Beschäftigten und für den Erfolg ihres Unternehmens zu erläutern und um die Vorurteile gegen Gewerkschaften abzubauen, die dazu geführt haben, dass die Feindseligkeit gegenüber Tarifverhandlungen auf seiten des Managements gestiegen ist;
- der Aufbau von Allianzen mit lokalen Bürgerverbänden, politischen Parteien und anderen, die ein Interesse an der Verbesserung des Wohlergehens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben; und
- Lobbyarbeit zugunsten von Verbesserungen in der Gesetzgebung und deren Durchführung zum Schutz von Gewerkschaftsmitgliedern vor Diskriminierung, zur Sicherstellung der rechtlichen Anerkennung von Gewerkschaften und zur Förderung der Vertretungs- und Tarifverhandlungsrechte von Gewerkschaften.

DIE ORGANISIERUNG DER BASIS MIT SCHWERPUNKT FRAUEN UND JUGENDLICHE

Mit dem Wandel der Arbeitswelt Schritt halten

3.10 Die Stärke und Glaubwürdigkeit einer Gewerkschaft gründet sich auf ihre Fähigkeit, einen signifikanten Teil der nationalen, Industrie- oder Unternehmensbeschäftigten gewerkschaftlich zu organisieren und zu halten und über die Vertretung und Organisation gute Entgelt- und Arbeitsbedingungen von den Arbeitgebern und ein starkes Rahmenwerk des sozialen Schutzes von den Regierungen zu erhalten. Die Struktur der Industrie, die Struktur der Arbeit und die Wünsche und Einstellungen der Beschäftigten verändern sich jedoch. Die Gewerkschaften müssen sich modernisieren, um mit diesen Entwicklungen Schritt zu halten. Das bedeutet, dass sie prüfen müssen, wie sie sich auf Tarifverhandlungen vorbereiten, die Beteiligung an Gewerkschaftsaktivitäten fördern, mit ihren Mitgliedern kommunizieren und die Dienstleistungen für die Mitglieder verbessern können. Es bedeutet auch, dass unter den Gewerkschaften mehr Zusammenarbeit bei der Organisation der gewerkschaftlich nicht Organisierten erreicht und untersucht werden muss, welche neuen Einflussmöglichkeiten zur Ergänzung der traditionelleren Rolle der Führung von Tarifverhandlungen und der Lobbyarbeit gefunden werden können. Zwei Kerngruppen, die für die Zukunft unserer Bewegung von besonderer Bedeutung sind, sind die Frauen und die Jugend.

Gewerkschafterinnen sind der Schlüssel zum künftigen Wachstum

3.11 Frauen bilden in allen Ländern die grösste Gruppe von marginalisierten Bürgern und Beschäftigten, und wenngleich es auch eine stetige Zunahme von weiblichen Mitgliedern in den Gewerkschaften zu verzeichnen gibt, waren letztere nicht in der Lage, Arbeitnehmerinnen auch

nur annähernd in dem gebotenen Masse als Mitglieder zu werben. Da der Arbeitsplatz der Schlüssel zur Verbesserung der Lebensaussichten von Frauen ist, müssen die Gewerkschaften eine wichtige Rolle spielen. Die Beendigung der Diskriminierung bei der Arbeit ist ein wesentlicher Schritt zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit. Anliegen, wie das des gleichwertigen Lohns für gleichwertige Arbeit, Bekämpfung der sexuellen Belästigung, Bereitstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Erziehungsurlaub werden immer stärker in die Kernarbeit der Gewerkschaften aufgenommen. In einigen Ländern haben die Gewerkschaften eine beachtliche Zahl von Verbesserungen der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen von Frauen durchsetzen können.

GEWERKSCHAFTEN SETZEN RECHTE FÜR ERWERBSTÄTIGE ELTERN IN EUROPA DURCH

Immer mehr Frauen arbeiten, haben jedoch nach wie vor die Hauptlast der Familienpflichten zu tragen. Der Elternurlaub zielt darauf ab, die beiden Ziele einer flexibleren Arbeitszeitorganisation und einer gerechteren Aufteilung der Familienpflichten zwischen Männern und Frauen zu ermöglichen, indem der Vater oder die Mutter die Betreuung eines kleinen Kindes für einen relativ langen Zeitraum übernehmen kann. Im Interesse der Eltern, der Kinder und der Gesellschaft experimentieren die meisten Industrieländer jetzt mit verschiedenen Systemen des Elternurlaubs und unterschiedlichen Bedingungen, was die Dauer und den finanziellen Ausgleich betrifft. In Verbindung mit dem Mutterschaftsurlaub beläuft sich der Elternurlaub jetzt in einem Viertel der Industrieländer auf ein Jahr, kann jedoch auch drei Jahre betragen, wie in Deutschland, Finnland und Frankreich.

Nachdem die Europäische Union keine Gesetze verabschiedete, die Mindestbedingungen für den Elternurlaub geschaffen hätten, weil die britische Regierung ein Veto einlegte, beschloss die Europäische Kommission, einen neuen Weg auszuprobieren, den die Verabschiedung des Sozialprotokolls des Vertrags von Maastricht außerhalb des zwischenstaatlichen Rahmens eröffnet hatte. Auf europäischer Ebene vereinbarten der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) und sein Gegenstück auf Arbeitgeberseite (UNICE), hinsichtlich der Verabschiedung einer Vereinbarung über Elternurlaub als wichtiges Mittel zur Aussöhnung von beruflichen und familiären Pflichten, die letztendlich europäisches Recht werden könnte, in Verhandlungen einzutreten.

Nach sechsmonatigen Verhandlungen wurde eine Rahmenvereinbarung verabschiedet, die die Mindestanforderungen beschreibt, die die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Pflichten für erwerbstätige Eltern erleichtert. Demnach sind männliche und weibliche Beschäftigte berechtigt, einen mindestens dreimonatigen unentlohnten Elternurlaub zu nehmen, der zu einem jeglichen Zeitpunkt bis zur Vollendung des B. Lebensjahres eines Kindes in Anspruch genommen werden kann, und zwar sowohl in voller Länge als auch teilweise. Dies ist eine Verbesserung des zur Zeit in den meisten europäischen Ländern geltenden Systems, wonach der Elternurlaub unmittelbar nach dem Mutterschaftsurlaub oder zumindest binnen einer relativ kurzen Frist danach genommen werden muss. Die neue Vereinbarung ist auf jedes Unternehmen anwendbar, gleichgültig welcher Grösse, und garantiert den Sozialversicherungsschutz (Kranken-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung). Den Beschäftigten wird der eigene Arbeitsplatz oder ein äquivalenter Arbeitsplatz bei Rückkehr nach der Beurlaubung garantiert. Es besteht die Möglichkeit, aus "dringenden Familiengründen" zusätzlichen Urlaub zu beantragen, dessen Dauer auf einzelstaatlicher Ebene festzulegen ist.

Die Vereinbarung kann auf nationaler Ebene entweder per Gesetz oder über Tarifverträge durchgeführt werden. Es bleibt den einzelnen Regierungen überlassen zu entscheiden, ob der Urlaub entlohnt und wie das System finanziert wird. Die ersten Nutzniesser der Vereinbarung werden Eltern in drei Ländern sein, in denen der Elternurlaub noch nicht existiert: Irland, Luxemburg und Belgien. In Ländern, in denen es zu diesem Thema bereits Gesetze gibt, wird es erweiterte Vorteile geben,

Wenngleich die Bestimmungen über den Elternurlaub nicht so weit gehen, wie der EGB dies gewünscht hätte, hat er die Vereinbarung als einen Teil der Entwicklung einer echten Strategie für Chancengleichheit, Gleichbehandlung und die Verteilung der Familienpflichten begrüsst. Im Sinne der Zielsetzung darf es dem EGB zufolge nicht mehr länger ein Automatismus sein, dass der Elternurlaub von der Mutter in Anspruch genommen wird; was vor allem etabliert werden muss, ist der Gedanke der individuellen Rechte beider Elternteils auf Elternurlaub,

QUELLE: EUROPÄISCHER GEWERKSCHAFTSBUND (EGB)

Verbindung **von** Arbeit
und Familienpflichten:
neuer Schwerpunkt in
Verhandlungen

3.12 Die Notwendigkeit, die Berufstätigkeit mit den Familienpflichten in Einklang zu bringen, ist eine Kernfrage für Frauen und Männer. Die Zahl der Doppelverdiener und Ein-Eltern-Familien steigt beständig. Die meisten Eltern sind gezwungen, die Haushalts- und Familienpflichten mit einem Engagement im Bereich der entlohnten Tätigkeit auf der Grundlage männlicher Beschäftigungsmuster zu bewältigen. Es ist notwendig, die Haushalts- und Familienpflichten umzuverteilen, um der Neuverteilung von Beschäftigungspflichten auf Frauen und auf Männer gerecht zu werden. Ausserdem ist es notwendig, arbeitnehmerfreundliche flexible Arbeitszeitsysteme zu entwickeln, die sowohl für Männer als auch für Frauen attraktiv sind. Die Teilzeitbeschäftigung hat wenig dazu beigetragen, um den Wünschen der Frauen nach Berufstätigkeit gerecht zu werden oder die Rollenverteilung der Geschlechter zu verändern. Neue Beschäftigungsmodelle müssen eingeführt werden, die es Frauen und Männern gestatten, eine Berufslaufbahn mit Familienpflichten zu verbinden und gleichzeitig die Lebensqualität beizubehalten; hierzu gehören auch Unterbrechungen der Berufstätigkeit und Elternurlaub.

Der IBFG bringt Frauen
an die Spitze
der Gewerkschaften

3.13 Auf der Ebene des Arbeitsplatzes müssen die Gewerkschaften ihre Bemühungen steigern, um Arbeitnehmerinnen als Mitglieder zu werben. Innovative Methoden der Anwerbung müssen verstärkt werden durch organisatorische Änderungen in den Gewerkschaften selbst, um den weiblichen Mitgliedern zu zeigen, dass ihnen garantiert die Gelegenheit

geboten wird, sich an den Gewerkschaftsaktivitäten zu beteiligen und gewählt zu werden, um als Gewerkschaftsvertreterinnen in politischen Entscheidungsorganen und auf Führungsebene ein Amt zu übernehmen. Der IBFG hat eine Vielzahl von positiven Aktionsstrategien entwickelt, um die Vertretung von Frauen in der Politik und in den Entscheidungsgremien zu verbessern. So sind im IBFG-Vorstand zum Beispiel jetzt fünf Sitze Vertreterinnen des Frauenausschusses vorbehalten.

Organisierung
jugendlicher
Arbeitnehmer/innen
zur Gegenwehr

3.14 Die Zunahme der Jugendarbeitslosigkeit in aller Welt ist eine unverantwortliche Vergeudung der Ambitionen, Talente und Hoffnungen junger Menschen und einer der schwerwiegendsten Vorwürfe gegen das System des freien Marktes. In Lateinamerika können fünf Millionen der 50 Millionen jungen Menschen in der Erwerbsbevölkerung keinen Arbeitsplatz finden. Die IAO erwartet, dass diese Zahl im Jahre 2000 auf 6,5 Millionen gestiegen sein wird. In Afrika finden die meisten jungen Menschen keine formelle Beschäftigung bis sie 25 Jahre alt sind. In den meisten OECD-Ländern liegt die Rate der jugendlichen Arbeitslosen bei über 15%.

Integration der ärmsten
Bevölkerungsschichten
in die Gewerkschaften

3.15 Die Gewerkschaftsbewegung muss die Bekämpfung dieser Geißel anführen und zu diesem Zweck ihre Bemühungen um die Anwerbung und den Erhalt der Mitgliedschaft junger Menschen verdoppeln. Die Gewerkschaften müssen in den Wettstreit um die Aufmerksamkeit der jungen Menschen mit einer Vielzahl von Alternativangeboten eintreten. Es gibt jedoch eine Fülle von Belegen dafür, dass junge Menschen noch immer bereit sind, sich einer Sache zu verschreiben. Und die Gewerkschaften haben den Vorteil, die neue Generation der jungen Frauen und Männer am Arbeitsplatz zu treffen und ihre Hoffnungen und Wünsche verstehen zu lernen. Die Bewegung muss einen Kader junger Aktivistinnen und Aktivisten aufbauen, die die Sprache der heutigen Jugend sprechen, um sie für die Sache des Gewerkschaftswesens einzunehmen.

WENN IN NORWEGEN DIE SCHULE AUS IST, BEGINNT DIE GEWERKSCHAFT ZU ORGANISIEREN

"In meinen Sommerferien habe ich gejobbt. Ein Kioskbesitzer hat mich eingestellt, mir aber für einen zehnstündigen Arbeitstag nur 50% des Mindestlohns gezahlt. Ich hatte keinen Vertrag und auch keine schriftliche Vereinbarung über meine Arbeitsbedingungen. Ich weiss, dass dies eine gravierende Verletzung der Arbeitsnormen meines Landes ist, aber was sollte ich denn machen? Ich brauchte doch das Geld, um mein Studium zu finanzieren."

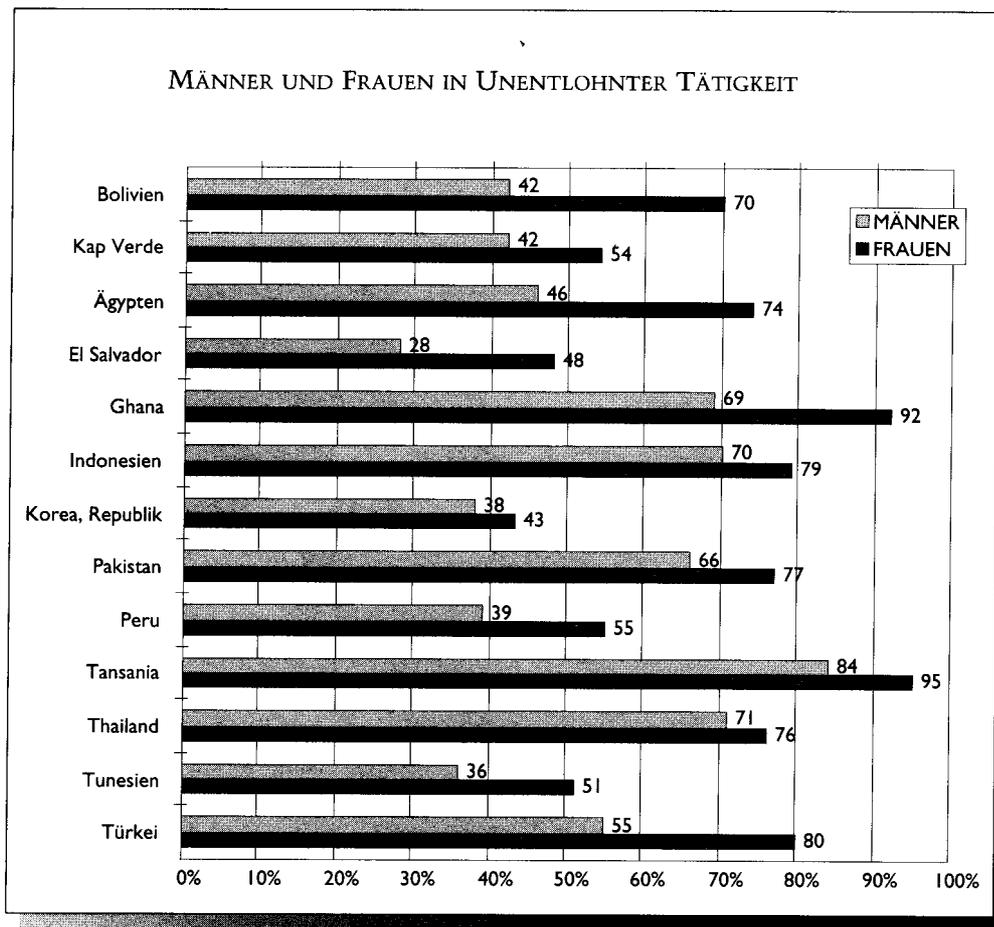
Dies erfuhr Wenche aus einem Gespräch mit einem jungen Studenten. Wenche gehört zur "jobstreife" in ihrer Stadt, die der Jugendausschuss der örtlichen Gewerkschaften organisiert hat. Zusammen mit anderen Streifenmitgliedern ist sie in der Anwendung der Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und der Tarifverträge geschult worden. Unmittelbar vor den Sommerferien zog sie mit einer Gruppe jugendlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter durch die Schulen, um den Schülerinnen und Schülern zu erklären, welche Rechte sie als künftige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hätten.

jetzt, mitten in den Sommerferien, besucht die "Jobstreife" jugendliche Beschäftigte an ihren Arbeitsplätzen und klärt sie über ihre Rechte auf, verteilt Standardarbeitsverträge und hilft jenen, die wie der junge Mann im Kiosk von ihren Arbeitgebern ausgebeutet werden. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden dazu ermutigt, einer Gewerkschaft beizutreten. Mittlerweile sind auf diese Art und Weise schon fast 90 neue Mitglieder angeworben worden. Die Aufklärung der Öffentlichkeit über diese Situation ist äusserst wichtig, und deshalb wird zeitgleich eine Medienkampagne durchgeführt, bei der die "Jobstreife" der Öffentlichkeit über Fälle von Ausbeutung von jugendlichen Beschäftigten berichtet.

Aktionen wie diese und ähnliche, die von Mitgliedsorganisationen in anderen Ländern durchgeführt werden, werden vom IBFG Jugendausschuss unterstützt.

QUELLE: LO NORWEGEN

Hohe Konzentration von Arbeitnehmerinnen im informellen Sektor



QUELLE: WELTBANK, WELTENTWICKLUNGSBERICHT 1995

ORGANISIERUNG IM INFORMELLEN SEKTOR

jenseits des Weltmarktes anarchische Verhältnisse

3.16 Die meisten Gewerkschaftsmitglieder sind Beschäftigte, die einen Arbeitsvertrag haben. Ein Grossteil der Arbeit der Gewerkschaften ist darauf ausgerichtet, die Regeln aufzustellen und zu verbessern, die für solche Verträge gelten. Dies geschieht entweder durch Vereinbarungen mit den Arbeitgeber(inne)n oder per Gesetz. Abermillionen Beschäftigte, vor allem in den Entwicklungsländern, arbeiten jedoch im sogenannten "informellen Sektor", wo es weder rechtsverbindliche private Verträge gibt, noch das Gesetz durchgeführt wird. Für solche Beschäftigten ist die Sicherheit eines Vertrages, der ihnen ein Entgelt für die Arbeit, die sie leisten, garantiert, ein ferner Traum. Landlose Landarbeiter, Bauarbeiter und Hausangestellte bilden ein Millionenheer von Menschen, die sich unter erbärmlichen Bedingungen abschuften und ihren Arbeitgebern oder den Bossen von Gruppen, die diesen völlig gesetzlosen Dschungel des Arbeitsmarktes kontrollieren, ausgeliefert sind. Welchen Lohn sie erhalten, wann sie ihn erhalten, ob sie ihre Arbeit behalten, wie lange sie arbeiten, darauf haben sie keinen Einfluss.

Mutige Organisator(inn)en brauchen Hilfe

3.17 Einige mutige Gewerkschaften haben es geschafft, den Anfang für eine Organisation im informellen Sektor zu machen und einen beschränkten Grad an Sicherheit und Rückhalt für solche Beschäftigten

geschaffen, oftmals, indem-sie kleine Genossenschaften aufbauten. Sie stehen vor den grössten und gefährlichsten Problemen bei der Organisation und brauchen die Unterstützung von Gewerkschaftsmitgliedern im formellen Sektor, sowohl in ihren eigenen Ländern als auch aus dem Ausland. Am meisten benötigen sie jedoch die Unterstützung der örtlichen und der nationalen Behörden, die die Arbeitgeber verpflichten müssen, sich offiziell eintragen zu lassen und damit einen schrittweisen Prozess einzuleiten, über den grundlegende Mindestarbeitsbedingungen für die ärmsten Bevölkerungsschichten der Welt gesichert werden können.

FRAUEN LEITEN ORGANISIERUNGSKAMPAGNEN IN BURKINA FASO

95% der Frauen in Burkina Faso sind des Schreibens und Lesens unkundig. Es ist für die Frauen sehr schwer, einen Zugang zur Bildung und zur entlohnten Beschäftigung zu erhalten; sie sind auch nicht berechtigt, selbst einen Bankkredit aufzunehmen. Die Beschneidung von Frauen und die Polygamie sind übliche Praktiken. Die Sterblichkeitsrate für Kinder im Alter unter fünf Jahren beläuft sich auf 50% und ist damit eine der höchsten der Welt. Ausserdem ist die Müttersterblichkeitsrate bei der Geburt eines Kindes sehr hoch.

Die IBFG-Mitgliedsorganisation Organisation nationale des syndicats libres (ONSL) glaubt an den Slogan "gebildete Frauen heisst gerettete Kinder" und organisiert seit 1984 Lese- und Rechtschreibkurse im gesamten Land. Der ONSL-Frauenausschuss hat jetzt mit Unterstützung internationaler Hilfsgelder in der Hauptstadt Ouagadougou ein Zentrum mit Klassenzimmern für die Lese- und Rechtschreibkurse und mit Werkstätten für die Weberei, die Herstellung von Seife sowie Räumlichkeiten für einen Gesundheitsdienst gebaut und eingerichtet. Frauen spielen eine wichtige Rolle in der Verarbeitung und dem Vertrieb von landwirtschaftlichen Produkten. Ihre Haupttätigkeiten sind Weben, Töpfern und Handel in kleinem Umfang.

Lese- und Rechtschreibkurse sowie Schulung und Organisation von Frauen im informellen Sektor zählen zu den Prioritäten des ONSL-Frauenausschusses. Er betrachtet die Bildung von Frauen als das beste Mittel zur Bewusstseinsweiterung über die Notwendigkeit, sich zu organisieren und Mitglied einer Gewerkschaft zu werden. Die Lese- und Rechtschreibkurse ermöglichen es den Frauen, Notizen über die Entwicklung der Gesundheit ihrer Kinder zu machen. Ausserdem werden sie über Familienplanung und die Gefahren der Beschneidung von Frauen aufgeklärt

QUELLE: ONSL UND PREIE GEWERKSCHAFTSWELT

Der informelle Sektor
ist eine
Entwicklungssackgasse

3.18 Auch internationale Entwicklungsorganisationen wie die Weltbank müssen den Ratschlag jener Wirtschaftswissenschaftler entschieden zurückweisen, die daran glauben, dass der informelle Sektor eine Art Wunderheilmittel für die Arbeitslosigkeit und die negativen Auswirkungen der Strukturanpassung ist. Er ist eine Armutsfalle, aus der nur wenige kleine Unternehmen, von deren Beschäftigten einmal ganz zu schweigen, je entkommen. Das Fehlen eines rechtlichen Rahmenwerks für das Funktionieren der Märkte schafft ein Klima der Unsicherheit, in dem Korruption, Einschüchterung und ein Gangstermodell einer Geschäftskultur florieren. Heutzutage hat sich weitenteils die Einschätzung durchgesetzt, dass eine gute Führung der Schlüssel zur erfolgreichen Entwicklung ist. Der informelle Sektor wird ein ständiger Bremsklotz bei Bemühungen zur Reformierung und Modernisierung der Rolle des Staates in den Entwicklungsländern sein, sofern nicht die immense Herausforderung der Einführung gesetzlicher Grundrechte für die Beschäftigten und die Durchführung dieser Gesetze angegangen wird. Die Schaffung von Bedingungen, die es den Gewerkschaften ermöglichen, im informellen Sektor zu organisieren, ist einer der entscheidenden Schritte einer solchen Strategie.

Multis in die Pflicht
nehmen

3.19 Ignoriert man die Probleme der Beschäftigten im informellen Sektor beim Streben nach der Schaffung einer weltweiten Marktwirtschaft, so verschlimmert dies die Probleme der wachsenden Ungleichheit in und zwischen den Ländern. Die internationale Geschäftswelt muss daher auch mit den Regierungen und Gewerkschaften zusammenarbeiten, um die grundlegenden Arbeitsnormen auch für die Beschäftigten bei den Millionen Subunternehmen zu garantieren, die am Ende der häufig langen

und internationalen Produktionskette stehen, über die die grossen Verbrauchermärkte der Industrieländer versorgt werden. Eine Reihe von verantwortungsvollen TNG verabschieden jetzt Verhaltenskodizes, in denen grundlegende Mindestarbeitsbedingungen spezifiziert sind. Der IBFG, die IBS und ihre Mitgliedsorganisationen werden zunehmend aktiv bei der Aushandlung und Durchführung solcher Kodizes. Dies ist eine willkommene Entwicklung, die ein beträchtliches Potential birgt, nicht zuletzt, weil zwischen den wachsenden Sorgen der Verbraucherinnen über die Ausbeutung von Beschäftigten und den praktischen Massnahmen, damit der Welthandel den ärmsten Bürgerinnen und Bürgern aus Entwicklungsländern einen Nutzen bringt, eine Verbindung besteht. Solche Kodizes sind ein innovativer Ansatz zur Organisation in den Schattenbereichen der Weltwirtschaft.

STÄRKUNG DER INTERNATIONALEN ARBEITSNORMEN

Die IAO muss verteidigt...

3.20 Die IAO hat sichergestellt, dass die Arbeitsbedingungen und die Sozialpolitik als ein Bollwerk gegen Unterdrückung, Diskriminierung und Ausbeutung gefördert werden. Nun wird sie von den Propagierern des neoliberalen freien Marktes erbittert angegriffen. Die internationalen Normen der IAO und die zur Förderung von deren Durchführung entwickelten Systeme wurden sorgfältig durch eine einzigartige dreigliedrige Zusammensetzung unter Beteiligung der Arbeitgeber, Gewerkschaften und Regierungen ausgehandelt. Dies ist das Weltparlament, in dem Wirtschafts- und Sozialprobleme ausführlich erörtert und Lösungen erarbeitet werden können, um die verschiedenen Ziele der Träger der Organisation zu erreichen.

...und ihre Autorität gestärkt werden

3.21 Der IBFG ist beständig dafür eingetreten, dass die Rolle der IAO in der Familie der internationalen Institutionen aufgewertet werden muss, um den wachsenden Spannungen innerhalb und zwischen den Ländern entgegenzutreten, zu denen es durch den intensivierten weltweiten Wettbewerb gekommen ist. Im Mittelpunkt der IAO-Arbeit steht deren internationaler Arbeitskodex, den die Übereinkommen und Empfehlungen bilden. Sie stellen eine starke Sammlung von Grundsätzen dar, die alle Regierungen verwenden sollten, um ihre Gesetze und Praktiken im sozialen und Arbeitsbereich davon leiten zu lassen. Immer wieder hat die IAO ihren Wert bewiesen als der Ort, an dem die internationale Gemeinschaft Regierungen, Gewerkschaften und Arbeitgebern dabei helfen kann, eine Grundlage für die Beilegung von Konflikten zu finden, die im Extremfall die soziale Stabilität bedrohen und eine schädliche Wirkung auf die internationalen Beziehungen eines Landes haben können. Die Rolle der IAO in Polen und in Südafrika, um nur zwei Fälle anzuführen, zeigt, dass sie für die internationale Gemeinschaft und insbesondere für erwerbstätige Menschen nach wie vor Bedeutung trägt. Der IBFG wird nach Kräften für die Verteidigung der IAO und ihrer internationalen Arbeitsnormen kämpfen.

AUFBAU VON STARKEN GEWERKSCHAFTEN IN ENTWICKLUNGS- UND ÜBERGANGSLÄNDERN

Die Beseitigung von Entwicklungshindernissen geht Hand in Hand mit...

3.22 Die meisten Entwicklungs- und Übergangsländer stehen vor enormen Hindernissen auf dem Weg zur Entwicklung. Die Erwerbsbevölkerung nimmt vor allem in den Entwicklungsländern zu, da mehr junge Menschen auf den Arbeitsmarkt kommen, die dann jedoch lediglich im informellen Sektor landen. Viele Länder fallen immer weiter hinter einer Weltwirtschaft zurück, die sich auf Wissen und Fertigkeiten stützt, weil die hohe Aussenverschuldung und der stagnierende Umfang der Entwicklungshilfe zu Kürzungen bei den Investitionen in Schulung und Bildung geführt haben. Der Einfluss von IWF und Weltbank auf die Wirtschaftspolitik führt zu immensen und unmittelbaren sozialen Kosten, jedoch ungewissen und stark verzögerten Erträgen. In vielen Fällen

AKTION BASISDEMOKRATIE IN TANSANIA

Kurz nach der Unabhängigkeit von Tansania wurden freie Gewerkschaften verboten. Der nationale Bund wurde verpflichtet, sich der herrschenden Partei anzuschliessen und hochgradig zentralisiert. Tarifverhandlungen wurden weitgehend abgeschafft. Gewerkschaftswahlen wurden von den Spitzengewerkschafts- und Parteifunktionären kontrolliert - Kandidaten mussten von ihnen genehmigt werden. So wurden Politiker und Personen aus Managementpositionen hochrangige Gewerkschaftsführer. Der Generalsekretär des nationalen Gewerkschaftsbundes war gleichzeitig auch Arbeitsminister.

1991 wurde bei einem Sondergewerkschaftstag beschlossen, den nationalen Bund aufzulösen und eine neue demokratische Struktur, organisiert in einem nationalen Bund, aufzubauen. Die neuen Gewerkschaften führten ein international unterstütztes Bildungsprogramm für die Reform und die Förderung der Demokratie durch. Die Aktivitäten begannen mit einer Studienkreiskampagne für die neugewählten Ortsausschussmitglieder. Die Studienkreise (d.h. die Ortsausschüsse) diskutierten über Gewerkschaftsdemokratie und die erwarteten Veränderungen im Strukturaufbau der Gewerkschaft. Sie erörterten ausserdem einen ersten Entwurf ihrer jeweiligen Gewerkschaftssatzungen und wurden darin unterstützt, ihren Gründungskongressen Entschliessungen vorzulegen. Eine beträchtliche Arbeit wurde ausserdem geleistet, um Haushalte für die verschiedenen Gewerkschaften zu erstellen und festzustellen, welche Struktur für eine spezifische Gewerkschaft aus Kostengründen sinnvoll wäre. Das Projekt organisierte ausserdem mehrere Workshops mit der Gewerkschaftsführung, um die neuen Gewerkschaftssatzungen zu erarbeiten.

1.897 Studienkreisleiter wurden in 83 Seminaren ausgebildet. Über 20.000 Studienkreisteilnehmer erörterten und präsentierten insgesamt 816 Kongressentschliessungen. Die in diesen Entschliessungen enthaltenen Vorschläge wurden in die Satzungsentwürfe aufgenommen. Das Projekt umfasste auch die Vorbereitungen für Kreis- und Gemeindegemeinschaften, bei denen die **Kongressdelegierten der verschiedenen Gewerkschaften gewählt werden sollten, da eine Grundvoraussetzung für demokratische Wahlen darin bestand sicherzustellen, dass die neuen** Wahlverfahren auch gänzlich verstanden wurden. All diese Bemühungen führten zur Gründung von elf demokratischen Gewerkschaften.

Eine zweite Studienkreiskampagne wurde mit dem Ziel durchgeführt, die Mitglieder insgesamt darüber zu informieren, wie die neuen Gewerkschaften arbeiten sollten. 284 örtliche Anleiter wurden geschult, die anschliessend 3.300 Studienkreisleiter in örtlichen Seminaren ausbildeten. Mindestens 31.000 Mitglieder (von denen 43% Frauen waren) haben Berichten zufolge an diesen Studienkreisen teilgenommen. Mit dieser dezentralisierten Methode konnten die Gesamtkosten pro Studienkreisteilnehmer, einschliesslich Lehrhandbuch, Anleiter und Studienkreisleiterseminaren sowie Nachbereitungsaktivitäten, bei knapp \$4,50 gehalten werden.

Im August 1995 veranstaltete der nationale Bund seinen Gründungskongress, und fortan bestand die Tanzania Federation of Free Trade Unions (TFFTU). Weiterführende Projektaktivitäten werden von der Afrikanischen Regionalorganisation des IBFG durchgeführt.

QUELLE: AFRO UND TFFTU

monopolisieren Diktatoren und korrupte Eliten die Erträge eines jeglichen Wirtschaftswachstums und behalten ihre privilegierte Position durch Korruption und die Unterdrückung von Gewerkschaften bei, wobei sie auch vor Gewalt und Mord nicht zurückschrecken.

...dem Aufbau freier
Gewerkschaften

3.23 Die Beschäftigten in den Entwicklungsländern werden einen stetig wachsenden Anteil an der Welterwerbsbevölkerung ausmachen und potentiell auch an der Gesamtmitgliedschaft in den Gewerkschaften. Der IBFG muss weiterhin mit Gewerkschaften in Entwicklungs- und Übergangsländern zusammenarbeiten, um deren unabhängige Strukturen und demokratische Entscheidungsverfahren zu entwickeln sowie eine effektive Mitgliederbasis aufzubauen, und zwar unter Einhaltung der in der IBFG-Satzung genannten Kriterien. Wir müssen mit den Mitgliedsorganisationen in den Industrieländern gemeinsam Kampagnen für eine Herausforderung und eine bessere Zielorientierung der internationalen Entwicklungshilfe führen, indem wir die Menschen davon überzeugen, dass Armut in egal welchem Teil der Welt eine Bedrohung für den Wohlstand in allen anderen Teilen der Welt ist. Und wir müssen Lobbyarbeit betreiben, um die Politiken des IWF und der Weltbank menschlicher zu gestalten, und eine Kampagne für ein offenes Welthandelssystem führen, das auf der Achtung der fundamentalen Arbeitsnormen gründet.

DIE GEWERKSCHAFTEN UND DIE TRANSNATIONALEN

Gewerkschaften
mit Multis am
Konferenztisch

3.24 Die Entwicklung der Gewerkschaftsbeziehungen zu TNG, auch auf der Ebene der Weltkonzerne, ist ein wichtiges Element neuer Gewerkschaftsstrategien zur Förderung der Arbeitnehmerinteressen.

3.25 Die Gewerkschaften und TNG haben mit der Entwicklung eines internationalen Systems für den Informationsaustausch und Beratungen begonnen. Eine wachsende Zahl von TNG tagt jetzt regelmässig mit IBS, hauptsächlich auf europäischer, aber auch auf Weltebene. Dies ist eine logische Entwicklung für die Gewerkschaften und die Unternehmen, die gefördert werden sollte. TNG spielen häufig die führende Rolle auf dem Arbeitsmarkt, und andere Arbeitgeber folgen dem Beispiel. Der Aufbau einer internationalen Dimension der Gewerkschaftsbeziehungen zu solchen Unternehmen ist ein lebenswichtiges Element für die Gewährleistung der Gewerkschaftsrolle auf einem sich wandelnden Weltmarkt. Der IBFG wird daher auch in der Lage sein müssen, auf die IBS und deren Bemühungen um den Aufbau internationaler Informations- und Beratungsräte und um die Stärkung der gewerkschaftlichen Vertretung in TNG zu reagieren. Als führende Akteure bei der weltweiten Integration tragen auch TNG eine weiterreichende soziale Verantwortung. Die internationalen Regeln zur Klärung und Harmonisierung der Handelsbestimmungen für TNG, wie zum Beispiel die Initiative der OECD, ein multilaterales Abkommen über Investitionen zu entwickeln, und denkbare ähnliche Schritte im Rahmen der WTO, müssen von einer Stärkung der IAO-Erklärung und der OECD-Leitsätze begleitet werden.

DEN WANDEL BEWERKSTELLIGEN

Solide
Arbeitsbeziehungen
unerlässlich

3.26 Auf einem Weltmarkt müssen alle Länder die Fähigkeit zur Handhabung des Wandels entwickeln, insbesondere, was die Anpassung von Arbeitsprozessen und der Beschäftigungsstruktur betrifft. Wir wissen, wovon wir andere jedoch noch überzeugen müssen, dass solide Arbeitnehmer-Arbeitgeberbeziehungen und ein gut funktionierendes dreigliedriges System für die Beratungen die geeignetsten Methoden sind, um:

- sicherzustellen, dass der Arbeitsmarkt reibungslos und effizient mit der geringstmöglichen sozialen Verwerfung auf den Wandel reagiert;
- ein stetiges Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit zu erzielen; und
- unbequeme Entscheidungen über die Verteilung der knappen Mittel zu treffen, und zwar ohne eine Destabilisierung der Staatshaushalte und innerhalb der Grenzen des weltweiten Wettbewerbsdrucks.

3.27 Die Gewerkschaften müssen sich dafür einsetzen zu beweisen, dass ein Ansatz, der sich auf die Beteiligung von unabhängigen und demokratischen Gewerkschaften stützt, ungleich produktiver und gewinnbringender ist als ein gewerkschaftsfeindlicher, auf Konflikten aufbauender Ansatz.

ORGANISIEREN UND VERHANDELN AUF EINEM WELTMARKT

Gewerkschaften
bereiten sich auf das
21. Jahrhundert vor

3.28 Die wichtigsten Faktoren, die die Fähigkeit der Gewerkschaften beeinflussen werden, im 21. Jahrhundert die Arbeitnehmerrechte und den Lebensstandard effektiv zu verteidigen, sind:

- i) das Ausmass, in dem die Gewerkschaften erfolgreich Mitglieder anwerben und halten können, insbesondere Frauen und junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sowohl in den traditionellen als auch in den neuen Berufen und Sektoren;
- ii) die Fähigkeit der Gewerkschaften sicherzustellen, dass die grundlegenden internationalen Arbeitsnormen anerkannt und durchgeführt werden;
- iii) die Fähigkeit der Gewerkschaften, die Beschäftigten im informellen Sektor zu organisieren und ihnen zu helfen;
- iv) die Bemühungen der Gewerkschaften, die Beschäftigten in aller Welt davon zu überzeugen, dass sie ein positives Sprachrohr sind, das bereit und fähig ist, sich ihrer Probleme anzunehmen;
- v) die Fähigkeit der Gewerkschaften, die eigene Stärke so zu entwickeln, dass eine Gegenkraft zur Macht der TNG aufgebaut und sichergestellt wird, dass die TNG die internationalen Verhaltenskodizes durchführen; und
- vi) die Frage, ob die Gewerkschaften von der Arbeitnehmerschaft und der allgemeinen Öffentlichkeit als Förderer des wirtschaftlichen Fortschrittes aufgrund ihrer Reaktionen auf die Veränderungen bei der Technologie und den Techniken am Arbeitsplatz in einer Welt, in der die Marktkräfte, die Privatisierung und die Deregulierung Anspruch darauf erheben, die Antriebskräfte des Wandels zu sein, wahrgenommen werden.

HERAUSFORDERUNG DER GLOBALISIERUNG: STÄRKUNG DES IBFG

Der IBFG muss
spezifische Ziele
festlegen,...

3.29 Dies sind die Kernprioritäten für die Gewerkschaften im 21. Jahrhundert, die der IBFG in seiner Arbeit als Sprachrohr der erwerbstätigen Menschen auf Weltebene und als die führende Gewerkschaftsorganisation für die Mobilisierung von internationaler Solidarität innerhalb der Gewerkschaftsbewegung verfolgen muss. Unser 16. Weltkongress wird sich darauf konzentrieren müssen, wie unsere Aktivitäten und Arbeitsmethoden neugestaltet werden können, um sich dieser Themen anzunehmen.

... um Gewerkschaften
bei der Organisation
zu helfen

3.30 Die Hauptrolle für den IBFG zur Unterstützung der Gewerkschaften, Mitglieder anzuwerben und zu halten, besteht darin, sich auf internationaler Ebene dafür einzusetzen, dass das in den letzten zwei Jahrzehnten entstandene Klima der Feindseligkeit gegenüber den Gewerkschaften sich ändert. Dieser Bericht begründet, warum die kollektive Vertretung von Beschäftigten sowohl auf Betriebsebene als auch in internationalen Konferenzräumen entscheidend ist, wenn die spaltenden Wirkungen ungezügelter freier Märkte davon abgehalten werden sollen, das soziale Gewebe unserer Länder und die demokratischen Grundsätze, auf denen eine gute Führung und friedliche internationale Beziehungen aufbauen, zu zerstören.

Verteidigung von
Gewerkschaftsrechten

3.31 Der IBFG wird daher auch weiterhin Widerstand gegen die noch übrigen antidemokratischen Regime leisten, die die Ausübung des freien Gewerkschaftswesens unterbinden. Wir werden die Unterstützung für Gewerkschaften verstärken müssen, die versuchen müssen, unter Gesetzen zu operieren, die die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen verbieten. Wir werden unsere Aufmerksamkeit darauf lenken müssen, Gewerkschaftsorganisator(inn)en und Gewerkschaftsmitglieder vor der Verfolgung zu schützen.

Unterstützung der
Gewerkschaftsbildung

3.32 Die Gewerkschaftsbildung ist eine äusserst wichtige Komponente beim Aufbau der Stärke von Gewerkschaften. Ein grosser Teil der von den IBFG-Mitgliedern angebotenen internationalen Solidaritätshilfe wird an die entstehenden Gewerkschaften weitergeleitet, damit sie ihre eigenen Bildungsdienste aufbauen können. Das Gros dieser Unterstüt-

GEWERKSCHAFTEN MACHEN ZUR RETTUNG DER UMWELT UND VON ARBEITSPLÄTZEN MOBIL

In den vier Jahren, die vergangen sind, seit im Juni 1992 in Rio der Weltgipfel für Umwelt und Entwicklung stattfand, ist der Umweltschutz für die Gewerkschaftsbewegung eine Priorität geworden. Einige Gewerkschaften haben Bahnbrechendes mit Initiativen erreicht, die eindrücklich beschreiben, wie Beschäftigte und ihre Gewerkschaften sich einbringen können. Mit solchen Initiativen haben sie die traditionellen Beziehungen am Arbeitsplatz verändert und ihre Rolle in der Gesellschaft erweitert. Beispiele wie die folgenden illustrieren einige der Erfolge:

die Chemiearbeiter in Deutschland haben über 60 Betriebsvereinbarungen geschlossen, die über das Mandat der Betriebsräte hinausgehen und den Beschäftigten Informationen, Schulung, Mitspracherechte und gar die Mitbestimmung in Umweltfragen garantieren;

eine Initiative von zwei Gewerkschaften im öffentlichen Dienst in Simbabwe, unterstützt von der IAO, bezog ganze Dörfer in einen umfassenden sozialen Forschungs- und Konsultationsprozess mit ein, in dessen Mittelpunkt Umweltprobleme und Dienstleistungen standen. Die Follow-up-Aktivitäten mit den örtlichen Behörden, der Regierung und nichtstaatlichen Organisationen (NGO) bilden nun die Grundlage für die Problemlösung und künftige Programme;

ein Öko-Audit-Projekt, das in zehn Touristikbetrieben in Finnland durchgeführt worden ist, fördert die nachhaltige Entwicklung. Es zeigte sich, dass die Einbeziehung der Angestellten über ihre Gewerkschaften dem wirtschaftlichen Ertrag ebenso wie der Umwelt zuträglich ist;

die Laborers' International Union in den Vereinigten Staaten hat ein Modell für Schulung und Partnerschaften mit Auftragnehmern und Regierungsämtern für Projekte zur Beseitigung von gefährlichem Material entwickelt, das jetzt in Mittel- und Südamerika sowie in Mittel- und Osteuropa zur Anwendung kommt;

die TCO hat in Schweden "6E" herausgebracht, einen Leitfaden für die Einbeziehung von ökologischen und auf die Arbeitsumwelt bezogenen Überlegungen in die Alltagsentscheidungen, die von jedermann in einem Betrieb zu fällen sind. 6E zielt auf die direkte Beeinflussung des Marktes ab, statt den Erfolg von den Behörden **und der Gesetzgebung abhängig zu machen; und**

der ACTU hat sich mit der führenden Umweltorganisation in Australien zusammengetan, um ein landesweites Programm der Partnerschaften mit der Industrie, den Regierungen und den Kommunen einzuleiten, in dessen Zuge "grüne" Arbeitsplätze festgestellt und entwickelt werden sollen, die entweder der Umwelt direkt zuträglich sind oder eine weniger schädliche Alternative zu den aktuellen Praktiken bieten.

Auf internationaler Ebene hat der IBFG aktiv mit NGO und internationalen Organisationen bei Kampagnen zusammengearbeitet, die die Gesundheit, Sicherheit und Umwelt in solchen Bereichen wie chemische Stoffe, Öko-Audits, Kinderarbeit, Spielzeug und internationale Normen verbinden. Er arbeitet mit internationalen Wirtschaftsinteressenverbänden bei der UN-Kommission für nachhaltige Entwicklung (CSD) zusammen, um die Rolle des Arbeitsplatzes bei der Erreichung von Umweltzielen ins Rampenlicht zu rücken.

QUELLE: IBFG

zung erfolgt durch direkte Kontakte zwischen den Gewerkschaften, und ein beträchtlicher Beitrag wird über den IBFG und die IBS organisiert. Wir müssen Mechanismen entwickeln, um ständig die Wirksamkeit dieser Solidarität zu prüfen, so dass gewährleistet ist, dass erfolgreiche Techniken verbreitet und an die spezifischen Bedürfnisse der Gewerkschaften in verschiedenen Ländern und Sektoren angepasst werden.

Frauen in
Gewerkschaften
hineinbringen

3.33 Ein wichtiger Teil der Solidaritätsarbeit des IBFG und seiner Mitgliedsorganisationen konzentriert sich auf die Anpassung der Gewerkschaftspolitik, um den Bedürfnissen von erwerbstätigen Frauen gerecht zu werden. Dies zeitigt bereits erfolgreiche Ergebnisse im Sinne der Erweiterung der gewerkschaftlichen Organisierung und der Unterstützung der Mitgliedsorganisationen, Frauen den Vorteil der gewerkschaftlichen Vertretung zu verschaffen. Gut ausgerichtete internationale Aktivitäten sind ein wichtiges Mittel zur Förderung der Arbeit von Gewerkschaften für erwerbstätige Frauen und mithin zur Erweiterung unserer Mitgliederbasis.

Gewerkschaften für
jugendliche
Arbeitnehmer/innen
attraktiv machen

3.34 Um ihre Stärke im 21. Jahrhundert zu bewahren, müssen die Gewerkschaften sicherstellen, dass junge Beschäftigte jetzt als Gewerkschaftsmitglieder aufgenommen werden. Die Organisierung von jungen Beschäftigten unterstreicht die Bedeutung, die es für die Gewerkschaften hat, mit der Zeit zu gehen und ihre Methoden für die neuen Themen in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft relevant zu machen. Auch hier ist die internationale Zusammenarbeit und Solidarität ein wichtiges Mittel, damit die Gewerkschaften die erfolgreichsten Techniken für die Organisierung von jungen Beschäftigten verbreiten und voneinander lernen, was neue strategische Reaktionen auf das weltweite Problem der Jugendarbeitslosigkeit betrifft.

Verbindung von
Gewerkschaftsrechten
mit Handel und
Entwicklung

3.35 Die internationalen Arbeitsnormen sind ein wesentlicher Angelpunkt für die Gewerkschaften in aller Welt, da sie danach trachten, das soziale und politische Klima, in dem sie arbeiten, zu verändern. Die Stärkung der IAO und die Abwehr von Angriffen, die deren nackte Existenz bedrohen, stehen daher im Mittelpunkt der gesamten Arbeit des IBFG. Wir müssen den Gewerkschaften helfen, die IAO-Normen zu nutzen und neue Mechanismen zu schaffen, mit denen Druck auf die Regierungen ausgeübt werden kann, damit sie die Normen achten. Die Kampagne des IBFG für die Sozialklausel ist ein wesentliches Element dieser Arbeit, neben den Bemühungen des IBFG, die Regierungen nicht von den Verpflichtungen, die sie beim UN-Sozialgipfel eingingen, abweichen zu lassen und sicherzustellen, dass Hilfs- sowie IWF- und Weltbankprogramme die Regierungen dazu bewegen, ihre Entwicklungsstrategien auf soliden Systemen der Arbeitnehmer-Arbeitgeberbeziehungen, gestützt auf die IAO-Normen, aufzubauen.

Den ärmsten
Bevölkerungsschichten
der Welt neue
Chancen geben

3.36 Eine Gewerkschaftsstrategie mit drei Komponenten wird benötigt, um die Fähigkeit der Gewerkschaften bei der Organisierung und der Unterstützung von Beschäftigten im informellen Sektor zu verbessern. Die Komponenten sind:

- ein Grosseinsatz für die Erweiterung der Primarschulerausbildung, insbesondere für Mädchen, so dass die Fertigkeiten und die Einkommenschancen der ärmsten Erwerbstätigen der Welt verbessert werden;
- öffentliche Auftragsarbeiten, um die grundlegende Infrastruktur für die Entwicklung ländlicher Gebiete und der Elendsviertel aufzubauen, Qualifizierungsmöglichkeiten anzubieten, so auch für kleine Unternehmer/innen, und ein Basiseinkommen zu gewährleisten, das den Beschäftigten hilft, die unregelmäßige oder saisonale Tätigkeiten ausüben;
- die progressive Erweiterung der Anwendung von Arbeitsgesetzen.

Kinderarbeit beenden

3.37 Der IBFG wird diese Strategie bei den internationalen Entwicklungshilfeorganisationen fördern und den Mitgliedsorganisationen helfen, die Unterstützung von ihren Regierungen hierfür zu gewinnen. Die Strategie liegt auch unserer Kinderarbeits-Kampagne zugrunde, die sich mit einem der schlimmsten Aspekte der Armutsfalle des informellen Sektors befasst.

Wandel mit mehr
Sicherheit durch
gewerkschaftliche
Vertretung

3.38 Die deutliche Botschaft der Mitgliedsorganisationen aus aller Welt an den IBFG lautet, dass die Beschäftigten sich immer unsicherer und besorgter angesichts der Frage fühlen, ob sie ihre Arbeitsplätze behalten und welches Entgelt sie erhalten werden. Sie erleben einen raschen und ständigen Wandel überall um sie herum und suchen nach Hilfe, um einen Weg nach vorne für sich selbst, ihre Familien und ihre Gemeinwesen zu finden. Häufig wünschen sie einen Wandel, da er die Aussichten auf ein besseres Leben birgt; sie möchten jedoch auch ein Mitspracherecht in diesem Prozess haben. Und sie wenden sich an die Gewerkschaften in der Erwartung, dass ihnen dies die Sicherheit bietet, ein Sprachrohr gefunden zu haben, das ihre Befürchtungen und Hoffnungen zum Ausdruck bringt und sicherstellt, dass jeder Wandel zu verbesserten Arbeits- und Lebensbedingungen führt.

Gewerkschaftsvor-
schläge zur sozialen
Dimension der
Strukturanpassung

3.39 Die Gewerkschaften reagieren auf diese Botschaft und wenden sich mit der Erwartung an den IBFG, dass ihnen geholfen wird, ein Mitspracherecht in einem Prozess zu erhalten, der eindeutig von internationalen Kräfteverhältnissen bestimmt wird. In vielen Ländern steht die Sorge im Mittelpunkt, welche Richtung der Wandel durch das Strukturanpassungsprogramm und die Reform aus der Feder des IWF und der Weltbank nehmen wird. Der IBFG und seine Regionalorganisationen haben daher mit den Mitgliedsorganisationen eine Reihe von grossen Konferenzen zum Thema der sozialen Dimensionen der Strukturanpassung und der regionalen Integration veranstaltet. Deren Hauptzweck bestand darin, für die Gewerkschaften ein Forum zu schaffen, in dem sie mit der Regierung und den internationalen Organisationen die Ausrichtung der nationalen Entwicklungsstrategie und die Notwendigkeit stärkerer sozialer Politiken debattieren konnten. Sie lieferten ein erfolgreiches Beispiel dafür, dass die Gewerkschaften die Führungsrolle übernehmen, um weitverbreitete Sorgen der Bevölkerung über die Folgen nationaler und

internationaler Politiken zum Ausdruck zu bringen und neue Politiken einzufordern, mit denen die sozialen Konsequenzen des Wandels abgefedert werden. Diese Veranstaltungen mit grosser Öffentlichkeitswirkung haben den Gewerkschaften geholfen, neue Strategien zu entwickeln, um ihre Bedeutung für die Beschäftigten zu steigern und neue Mitglieder und Sympathisanten zu werben. Der IBFG wird daher jetzt systematisch mit den Mitgliedsorganisationen und seinen Regionalorganisationen prüfen müssen, wie die Dienste, die er anbieten kann, mit den nationalen Strategien verbunden werden können, die die Gewerkschaften entwickeln, um ihre Organisationen zu modernisieren und ihnen einen neuen Platz zu verschaffen, so dass sie die Herausforderungen der Internationalisierung angehen können.

Die Stimme der Gewerkschaften in transnationalen Gesellschaften

3.40 Eine ähnliche Prüfung ist ausserdem erforderlich, um den Einfluss der Gewerkschaften auf die Konzernstrategien von TNG zu erweitern. In den vergangenen Jahren haben die IBS ihre Fähigkeit erheblich ausgeweitet, Gewerkschaften von verschiedenen Tochter- und Zweiggeseellschaften der grossen TNG zusammenzubringen, um untereinander zu beraten und zuweilen auch mit der Betriebsleitung darüber zu diskutieren, wie die Unternehmen sich verändern und welche Folgen das für die Beschäftigten hat. Die Gewerkschaften sind sich auch zusehends bewusster, welchen Wert eine wohlgeplante internationale Solidaritätsunterstützung für die Organisierung und die Tarifverhandlungen hat. In einigen Fällen sind neue Methoden der Einflussnahme entwickelt worden, um die Gewerkschaftsziele zu fördern, wie zum Beispiel Kampagnen unter den Aktionären und den Verbrauchern. Der Durchbruch in Europa, mit dem ein Rechtsanspruch auf Information und Konsultation gegenüber den TNG durch die Europäischen Betriebsräte eingeführt worden ist, wird ein weiterer Katalysator für den Wandel sein. Gemeinsam mit den IBS, ihren europäischen Gewerkschaftsausschüssen und dem EGB wird der IBFG untersuchen, wie dieser Fortschritt weiterentwickelt werden kann, um ein neues Gegengewicht durch die gewerkschaftliche Einflussnahme in der Welt der internationalen Wirtschaft durchzusetzen.

Soziale Gerechtigkeit in einer Wettbewerbswelt...

3.41 Sowohl im Sinne einer Gewerkschaftsrolle bei den nationalen Strategien für die wirtschaftliche Entwicklung als auch am Arbeitsplatz und in den Unternehmen bringen die Gewerkschaften konstruktive Vorschläge ein, um zu zeigen, wie die gewerkschaftliche Vertretung und Tarifverhandlungen als ein Schlüsselement für die Erreichung eines ausgewogenen Kräfteverhältnisses zwischen dem Wettbewerb und den breiter angelegten sozialen Zielen wirken.

... wird durch den konstruktiven Dialog mit Arbeitgebern erzielt

3.42 Die Gewerkschaften fordern ein Mitspracherecht in der Bewerksstelligung des Wandels. Wo dies abgelehnt wird, müssen die Gewerkschaften selbstverständlich bereit sein, ihre Stärke zu nutzen und Widerstand gegen einen Wandel zu mobilisieren, der die Probleme, die er für die Beschäftigten verursachen kann, nicht berücksichtigt und nicht behandelt. Dennoch zeichnet sich eine neue Rolle für den IBFG, gemeinsam mit den IBS, ab, die darin besteht, Gewerkschaften zusammenzubringen, Meinungen auszutauschen und gemeinsame Politiken dazu zu entwickeln, wie der Einsatz von neuen Technologien und neuen Managementtechniken gestaltet werden kann, und insbesondere, wie die Gewerkschaften sich selbst organisieren können, um eine Beteiligung der Beschäftigten in den Unternehmen zu fördern. Der Ausgangspunkt für diese Arbeit ist natürlich die Anerkennung der grundlegenden Gewerkschaftsrechte; es gibt jedoch einen Spielraum für den IBFG, in Zusam-

EUROPÄISCHE BETRIEBSRÄTE: BEGINN EINER NEUEN ENTWICKLUNG?

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) hat einen wesentlichen Durchbruch bei den internationalen Arbeitnehmer-Arbeitgeberbeziehungen erzielt, **als er den langjährigen Kampf um einen internationalen, gesetzlich verankerten Zugang zum Management von TNG gewann**, was im September 1994 mit der Verabschiedung der Richtlinie "über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen" durch den Rat der Minister für soziale Angelegenheiten der Europäischen Union (EU) geschah. Dieses europaweite Gesetz gilt für Gesellschaften, die wenigstens 1.000 Beschäftigte haben und davon mindestens jeweils 154 in zwei EU-Staaten sowie in den drei übrigen Staaten des Europäischen Wirtschaftsraumes - Norwegen, Liechtenstein und Island. Allerdings ist das Vereinigte Königreich nicht eingeschlossen, das die Richtlinie jahrelang blockiert hatte und das Sozialprotokoll des Maastrichter Vertrages von 1993 nicht ratifizierte. Das Sozialprotokoll sieht Mehrheitsbeschlüsse der EU-Mitgliedsstaaten zur Sozialpolitik vor.

Schon bevor das neue Gesetz verabschiedet wurde, hatten eine Reihe von europäischen TNG, allen voran Volkswagen, europaweite Betriebsräte ausgehandelt. Ober 1.200 Unternehmen fallen unter die Richtlinie, und darunter befinden sich mindestens 187 mit Geschäftssitz in den USA, 32 mit Geschäftssitz in Japan und 109 TNG, die ihren Geschäftssitz im Vereinigten Königreich haben. Nun haben die EU-Mitgliedsstaaten bis zum 22. September 1996 Zeit, um die Bestimmungen dieser Richtlinie in das einzelstaatliche Gesetz zu integrieren. Die TNG müssen binnen drei Jahren nach Beginn der in der Richtlinie vorgesehenen Verhandlungsverfahren Vereinbarungen abschliessen; danach kann die Einsetzung eines Betriebsrats eingeklagt werden.

Viele TNG haben die Verhandlungen bereits aufgenommen, und bis Anfang 1996 sind schätzungsweise 80 Betriebsräte eingerichtet worden. Darin sind auch Vertreter aus dem Vereinigten Königreich und der Schweiz eingeschlossen, obwohl es keine rechtliche Verpflichtung hierzu gibt. Die Aufnahme von Delegierten aus mittel- und osteuropäischen Ländern hat sich als strittiger erwiesen. Der erste weltweite Betriebsrat der Welt ist im schwedischen Metallverarbeitungskonzern SKF eingerichtet worden. Gewöhnlich sehen die geschlossenen Vereinbarungen vor, Betriebsräte mit etwa 30 Mitgliedern einzurichten, die jährlich einmal tagen, wobei auch zusätzliche Sitzungen in der Richtlinie geregelt sind. Viele Vereinbarungen erstrecken sich über sämtliche Teile der Muttergesellschaft, manche sehen die Betriebsräte jedoch je nach Produktgruppe oder Division vor. **Über die europäischen Gewerkschaftsverbände des EGB und die IBS** sind in den Verhandlungen Gewerkschaften zusammengekommen, die in einigen Ländern rivalisierenden nationalen Dachverbänden angehörten.

Obwohl die EU finanziell zur Einrichtung der Betriebsräte beiträgt, werden, sobald diese einmal eingerichtet sind und funktionieren, die regulären Kosten der Räte von den TNG übernommen, aber es müssen auch Gewerkschaftsmittel hierfür bereitstehen. Etwa 36.000 Arbeitnehmervertreter werden an Europäischen Betriebsräten teilnehmen und benötigen Schulung und fachliche Unterstützung. Einige wenige TNG versuchen, den Gewerkschaftseinfluss bei den Verhandlungen über Betriebsrätevereinbarungen zu umgehen oder zu reduzieren, und so ist die Rolle der internationalen Gewerkschaftsorganisationen bei der Aufrechterhaltung enger Beziehungen zwischen den Betriebsräten und den Gewerkschaftsstrukturen enorm wichtig. Die Richtlinie führt nicht Tarifverhandlungen ein, aber die Verpflichtung zur Konsultation bedeutet sehr wohl, **dass das Management die Standpunkte der Beschäftigten beizeiten berücksichtigen muss**, und dies könnte ein Schritt zu ähnlichen Vorkehrungen auf Weltebene sein. Wenn eine TNG erst einmal den Dialog mit den Gewerkschaften in den neuen Räten aufgenommen hat, könnten Rahmenvereinbarungen wie die zwischen der IUL und Danone Schule machen.

QUELLE: EGB

menarbeit mit den Mitgliedsorganisationen und den IBS eine positive Botschaft von der Bedeutung starker und unabhängiger Gewerkschaften für die Bewältigung der Herausforderung des Weltmarktes zu propagieren.

Enorme Aufgaben und beschränkte Mittel...

3.43 Nach über einem Jahrzehnt, in dem die Habgier der Philosophie des entfesselten Marktes die ganze Welt erreicht hat, Jahre, in denen die De-regulierung und die Privatisierung Einzug in die Politik jeder Regierung gehalten haben, hat keiner mehr Zweifel daran, dass die Aufgabe, die wir

zu erfüllen haben, umfangreich ist. Die Mitgliedsorganisationen, die in vorderster Front stehen und denen immer deutlicher wird, dass ihre Probleme dergestalt sind, dass sie mit anderen Gewerkschaften in anderen Ländern zusammenarbeiten müssen, wissen auch, dass die Mittel knapp sind. Die Einnahmen von vielen dieser Gewerkschaften sind durch die Rezession, genau in einer Zeit, in der neue Dienste angeboten werden mussten, geschrumpft.

- ...heisst Verbesserung der Effektivität der Gewerkschaften
- 3.44 Der Vorstand und die Erfahrung sagen den Gewerkschaften, dass die Mitgliedsbeiträge angehoben werden müssten, um der Inflation Rechnung zu tragen. Solche Anhebungen mussten mit einer wohldurchdachten Reorganisation einhergehen, die sowohl eine sorgfältige Kontrolle der Kosten gewährleistete, als auch die Effektivität der Gewerkschaftsarbeit radikal verbesserte.
- Auch der IBFG...
- 3.45 Der IBFG arbeitet im selben rauen und anspruchsvollen Klima.
- ...muss Prioritäten setzen
- 3.46 Auch er muss sich einer rigorosen Prüfung jedes Aspektes seiner Struktur unterziehen. Es ist jedoch wichtig, dass dies vor dem Hintergrund eines politischen Auftrages geschieht, der dem IBFG eine klare Orientierung gibt.
- Der Kongress muss Ziele vorgeben...
- 3.47 Die heutigen erklärten Ziele des IBFG und die politischen Ambitionen des Kongresses 1996 müssen in Form einer klar umrissenen Sammlung von Zielvorgaben aufgelistet werden, und der Vorstand sowie der nächste Kongress überprüfen den Fortschritt.
- ...für die Reorganisation und Koordinierung...
- 3.48 Die Reorganisation und die Neuausrüstung des IBFG müssen eine Zielvorgabe für sich sein, die über einen vertretbaren Zeitraum erreicht werden muss. Das Ziel würde darin bestehen, sicherzustellen, dass der IBFG die Politik- und Kampagnenziele durch eine bessere Koordinierung der Informationen und der Bemühungen innerhalb und zwischen allen Ebenen der internationalen Gewerkschaftsbewegung erreichen kann.
- ...die im Hauptbüro beginnt...
- 3.49 Jede Reorganisation beginnt mit der Prüfung der Verfahren, durch die die Arbeit im Hauptbüro in Brüssel mit den nationalen Gewerkschaftsbünden, den Regionalorganisationen, den IBS, dem TUAC, dem WVA und dem EGB verbunden ist.
- 3.50 Die Stärkung dieser, obschon sehr wesentlichen, Kontakte allein wird nicht die Verwirklichung unserer politischen Ziele erreichen.
- 3.51 Die nationalen Gewerkschaftsbünde und Einzelgewerkschaften haben gezeigt, dass sehr stark zielgerichtete Kampagnen erforderlich sind, um in dem heutigen widrigen Klima Gewerkschaftskämpfe gewinnen zu können.
- ...und sich in den Regionen fortsetzt
- 3.52 Es ist unerlässlich, die Rolle der Regionalorganisationen des IBFG so zu stärken, dass
- internationale Kampagnen eine regionale Dimension bekommen;
 - regional eingeleitete Kampagnen internationale Unterstützung finden; und
 - die Entwicklung einer Regionalpolitik vermieden wird, die der Kongresspolitik nicht gerecht wird.

Stärkung der Partnerschaft	3.53 Um Erfolg zu haben, müssen die internationalen Kampagnen des IBFG die Sachkenntnis und die Erfahrung der IBS, des TUAC, des WVA und des EGB nutzen.
Aufbau von Allianzen	3.54 Eine neuere Entwicklung, die die Gewerkschaften nicht übersehen sollten, ist die Zunahme von international und national immer stärker werdenden Interessengruppen, und zwar den nichtstaatlichen Organisationen (NGO). Der IBFG sollte bereit sein, Beziehungen und Allianzen mit jenen NGO aufzubauen, deren Grundsätze und Praxis nicht im Widerspruch zum Gewerkschaftsgedanken stehen.
Einsatz der Informationstechnologie...	3.55 Wenn unsere Kampagnen erfolgreich sein sollen, muss der IBFG die Kommunikationszentrale eines internationalen Gewerkschaftsnetzwerks werden. Um diese Aufgabe wirksam bewältigen zu können, müssen wir alle die neue Informationstechnologie erschöpfend ausnutzen.
...zum Austausch von Informationen	3.56 Darüber hinaus kann der IBFG mit dem dieser Technologie innewohnenden Potential den Austausch über erfolgreiche Organisations- und Kampagnenideen und -verfahren von Gewerkschaftsorganisationen fördern. 3.57 Auch in diesem Falle müsste der Ansatz sich auf jene Bereiche konzentrieren, die den Gewerkschaften heute die grössten Anliegen sind, wie die Mitgliederwerbung und die Frage, wie mehr Frauen und junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Bewegung einbezogen werden können.
Die Erreichung der Hauptziele...	3.58 Welche Formen auch immer unsere Kampagnen annehmen werden, welche Ziele auch immer unsere Priorität werden, im Kern all unseres Handelns stehen die fundamentalen Ziele der Gewerkschaftsbewegung: Verteidigung der Gewerkschaftsrechte; Stärkung der gewerkschaftlichen Organisation; Kampagnenführung für die Erreichung der Vollbeschäftigung und eine soziale Dimension in allen Wirtschaftspolitiken.
... in der Ära der Globalisierung ist die grösste Herausforderung, vor der wir je standen	3.59 Die Ideale des Gewerkschaftswesens sind zeitlos, und es ist über ein Jahrhundert vergangen, ohne dass die Einsatzbereitschaft der Gewerkschaftsaktivistinnen und -aktivisten abgenommen hätte. Es hat allerdings Zeiten gegeben, in denen alles, wofür wir stehen und uns einsetzen, in Gefahr geriet. Jetzt befinden wir uns in einer solchen Zeit. Und die Kräfte der Habgier, die über die Jahrhunderte versucht haben, den Gedanken des Gewerkschaftswesens auszurotten, sind heute mächtiger denn je in unserer Geschichte. Sie verfolgen globale Absichten, in die die Gewerkschaften nicht eingeschlossen sind. Dies ist die grösste Herausforderung, vor der die Gewerkschaften je standen.

ANHANG

LISTE DER ABKÜRZUNGEN

ADI	Ausländische Direktinvestitionen
AFRO	Afrikanische Regionalorganisation des IBFG
APEC	Asiatisch-Pazifische Wirtschaftliche Zusammenarbeit
APRO	IBFG-Regionalorganisation für Asien und den pazifischen Raum
ASEAN	Verband Südostasiatischer Staaten
BSP	Bruttosozialprodukt
EBWE	Europäische Bank für Wiederaufbau und Entwicklung
EGB	Europäischer Gewerkschaftsbund
EGI	Europäisches Gewerkschaftsinstitut
EU	Europäische Union
GATT	Allgemeines Zoll- und Handelsabkommen
G-7	Deutschland, Frankreich, Italien, Japan, Kanada, Vereinigtes Königreich, Vereinigte Staaten von Amerika
IaDB	Interamerikanische Entwicklungsbank
IAO	Internationale Arbeitsorganisation
IBFG	Internationaler Bund Freier Gewerkschaften
IBS	Internationale(s) Berufssekretariat(e): 14 internationale Organisationen von Industrie- und Berufsgewerkschaften, u.a.:
	IBBH Internationaler Bund der Bau- und Holzarbeiter
	ICEM Internationale Föderation der Chemie-, Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeiter-Gewerkschaften (ICEM) Zusammenschluss zwischen der ehemaligen ICEF und dem ehemaligen IBV)
	IMB Internationaler Metallgewerkschaftsbund
	IPTT Internationale des Personals der Post-, Telegraphen- und Telephon-Betriebe
	ITBLAV Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter- Vereinigung
	IUL Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften
IWF	Internationaler Währungsfonds
MERCOSUR	Gemeinsamer Markt im Süden Lateinamerikas
NAFTA	Nordamerikanisches Freihandelsabkommen
NGO	Nichtstaatliche Organisation(en)
OECD	Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
ORIT	Interamerikanische Regionalorganisation des IBFG
TNG	Transnationale Gesellschaft(en)
TUAC	Gewerkschaftlicher Beratungsausschuss bei der OECD
UNDP	Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen
UNICE	Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände in Europa
UNICEF	Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen
UNO	Organisation der Vereinten Nationen
WTO	Welthandelsorganisation
WVA	Weltverband der Arbeitnehmer