



Kurzfassung

Globalisierung und Sozialer Fortschritt Die Rolle und Wirkung Internationaler Arbeitsnormen

Werner Sengenberger

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**



Globalisierung und Sozialer Fortschritt Die Rolle und Wirkung Internationaler Arbeitsnormen

Ein Bericht von
Werner Sengenberger
verfasst im Auftrag
der Friedrich-Ebert-Stiftung

Kurzfassung
Bonn, September 2005

ISBN 3-89892-460-2

Herausgeber: Friedrich-Ebert-Stiftung
Erwin Schweisshelm
Koordinator,
Globale Gewerkschaftspolitik
Godesberger Allee 149
D-53170 Bonn
Tel. +49 228 883-518
Fax +49 228 883-575
erwin.schweisshelm@fes.de
www.fes.de/gewerkschaften

Autor: Dr. Werner Sengenberger

Layout: Pellens Kommunikationsdesign GmbH, Bonn

Druck: Konrad Tritsch

Printed in Germany 2005

Vorwort

Seit der Verabschiedung der Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit 1998 durch die Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) hat die Diskussion über die Anwendung internationaler Arbeitsnormen (IAN) auf nationaler Ebene und ihre Einbeziehung in globale Handels- und Finanzsysteme eine beträchtliche Dynamik entwickelt. Während sie in politischen und wissenschaftlichen Kreisen an Bedeutung gewonnen haben, hinkt die Realität der Entwicklungsländer jedoch noch immer hinterher.

Vor allem die Institutionen globaler Steuerung, wie die Welthandelsorganisation (WTO) und die Internationalen Finanzinstitutionen (IFIs), vertreten noch immer die Ansicht, dass eine Reihe international vereinbarter Arbeitsnormen für ihren Arbeitsbereich von geringer oder keiner Bedeutung sind. Diese Institutionen sind sehr stark auf rein wirtschaftliches Handeln ausgerichtet – beispielsweise auf Förderung der Handelsliberalisierung oder des Wirtschaftswachstums.

Um diese Themen genauer zu durchleuchten, beauftragte die Friedrich-Ebert-Stiftung Dr. Werner Sengenberger, der lange Jahre bei der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) beschäftigt war, einen Bericht über die Rolle und Wirkung internationaler Arbeitsnormen auf die wirtschaftliche und soziale Entwicklung sowie deren Potenzial zur Verknüpfung von Globalisierung mit sozialem Fortschritt zu erstellen. Der vorliegende Bericht untersucht die Frage, inwieweit die Einhaltung dieser Normen in nationalen Volkswirtschaften und internationalen Systemen Auswirkungen auf die wirtschaftliche Entwicklung hat und wie sich die Anwendung allgemein vereinbarter Normen auf Wettbewerb, ausländische Investitionen, Produktivität, Effizienz und Wachstum auswirkt.

Die Untersuchung, deren erste Fassung im Dezember 2002 erschien, hat beträchtliches internationales Interesse und Aufmerksamkeit erregt. Es ist uns eine Freude, hiermit eine überarbeitete Fassung der Untersuchung vorlegen zu können.

Wir hoffen, dass dieser eindringliche und detailreiche Bericht einen Beitrag zu einer ausgewogeneren und weniger ideologischen Diskussion über die Notwendigkeit der Überwachung internationaler Arbeitsnormen als Voraussetzung für Wachstum und soziale Entwicklung leisten kann.

Im Folgenden handelt es sich um eine Kurzfassung der Studie; die Vollversion ist in englischer, französischer, spanischer und arabischer Sprache erhältlich.

Im Namen der Friedrich-Ebert-Stiftung möchte ich Dr. Werner Sengenberger meinen aufrichtigen Dank und meine Wertschätzung für seine Arbeit und Bemühungen aussprechen und allen danken, die sich zu Entwürfen des Berichts geäußert haben.

Bonn, September 2005

Erwin Schweishelm
Friedrich-Ebert-Stiftung

Inhaltsverzeichnis der englischen Langfassung

Vorwort	5
Abkürzungen	6
Kurzfassung des Berichts	7
1. Einführung	16
2. Der Kontext der Globalisierung	18
a) Wirtschaftliche und soziale Defizite in einer geteilten Welt	19
b) Die Ambivalenz der Globalisierung	28
3. Internationale Arbeitsnormen: Ein umkämpftes Terrain	36
a) Was sind internationale Arbeitsnormen?	36
b) Der Streit um die wirtschaftlichen Auswirkungen der internationalen Arbeitsnormen	37
c) Die Frage der universellen Geltung der Normen	49
4. Internationale Arbeitsnormen und Entwicklung	57
a) Wozu braucht es internationale Arbeitsnormen?	58
b) Die wirtschaftliche, soziale und politische Dividende internationaler Arbeitsnormen	63
c) Normen als Mittel und Ziel von Entwicklung	85
5. Wie kommt man mit den internationalen Arbeitsnormen voran?	87
a) Grössere Hindernisse	88
b) Voraussetzungen zur Förderung internationaler Arbeitsnormen	99
c) Positive und negative Anreize auf internationaler Ebene	107
d) Mehr Akteure und Vervielfachung der Verantwortlichkeit	112
6. Schlussfolgerungen	121
Literaturverzeichnis	126

Die Langfassung des Berichts in englischer Sprache kann bei lissette.kloeppe@fes.de angefordert werden.

Kurzfassung des Berichts

1. Internationale Arbeitsnormen (IAN)

Es gibt schon eine ganze Reihe vereinbarter IAN ...

Seit der Gründung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) im Jahr 1919 wurden über 180 Übereinkommen und mehr als 190 Empfehlungen von der Internationalen Arbeitskonferenz beschlossen. Die 1998 verabschiedete ILO-Erklärung über Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen beinhaltet acht Kernübereinkommen, auf deren Einhaltung, Förderung und Verwirklichung in gutem Glauben sich alle Mitgliedsstaaten der ILO aufgrund ihrer Mitgliedschaft und Akzeptanz der ILO-Satzung verpflichtet haben. Es geht dabei um Normen wie die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen; die Abschaffung der Zwangsarbeit; gleiche Chancen und Behandlung in Beschäftigung und Beruf; gleicher Lohn für Männer und Frauen für gleichwertige Arbeit; ein Mindestalter für Erwerbsarbeit und die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit. Sie gehören zu den allgemein anerkannten Menschenrechten. Ihre Einhaltung ist somit moralisch geboten. Die anderen ILO-Übereinkommen beziehen sich auf materielle Normen, auch soziale Rechte genannt, wie Mindestlöhne und Lohnzahlung; Arbeitszeiten; Urlaub und Ruhezeiten; Schutz von Beschäftigten mit besonderen Bedürfnissen wie z.B. Frauen während der Schwangerschaft und nach der Entbindung, Arbeitsmigranten, Heimarbeiter und indigene und Stammespopulationen; Arbeits- und Gesundheitsschutz; Gewerbeaufsicht; Beschäftigungssicherheit; soziale Sicherheit und soziale Leistungen; Einigungsverfahren bei Arbeitskonflikten; volle, produktive und frei gewählte Beschäftigung sowie Arbeitsverwaltung und Personalentwicklung.

Außer den Instrumenten der ILO gibt es weitere internationale Übereinkommen mit weltweiter Geltung, die Arbeits- und Beschäftigungsnormen festlegen, u.a. den Internationalen Pakt über Bürgerliche und Politische Rechte, den Internationalen Pakt über Wirtschaftliche, Soziale und Kulturelle Rechte, das UN-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau und das UN-Übereinkommen über die Rechte des Kindes.

... aber viele IAN werden nicht eingehalten oder nicht umgesetzt

Ein großer Teil der ILO-Mitgliedsländer hat inzwischen die Kernübereinkommen ratifiziert, während sich die Ratifizierung materieller Normen sehr viel langsamer vollzieht. Eine Ratifizierung bedeutet aber nicht notwendigerweise, dass das Übereinkommen auch tatsächlich eingehalten oder umgesetzt wird. Dies gilt sogar für die Kernübereinkommen. Zu den schlimmsten Verletzungen von Grundrechten der Arbeitnehmer zählt die Missachtung von Gewerkschaftsrechten, u.a. Diskriminierung, Belästigung, politische Verfolgung und sogar die Ermordung von Gewerkschaftlern; weitverbreitete Diskriminierung von Frauen und ethnischen Minderheiten; Fortbestehen von Zwangs- und Pflichtarbeit sowie ein extensiver Einsatz von Kinderarbeit. Soziale Rechte werden häufig nicht verwirklicht, wie sich u.a. festmachen lässt an hohen Arbeitslosigkeits- und Unterbeschäftigungszahlen sowie geringer Bezahlung oder Vorenthaltung von Löhnen; einem geringen Teil der Weltbevölkerung mit sozialer Sicherheit, hohen Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsraten und anderen Defiziten menschenwürdiger Arbeit.

Der ILO als freiwilliger Zusammenschluss stehen nur begrenzte Rechtsmittel zur Verfügung, um die Umsetzung ihrer Rechtsakte in

den Mitgliedsländern zu erzwingen. Im Wesentlichen beschränkt sie sich auf moralische Argumente und technische Hilfe zur besseren Achtung und Umsetzung der IAN.

2. Warum IAN: die klassische Begründung

Unterschiedliche Motive sind als Begründung für universelle IAN herangezogen worden. Dazu zählt die Erhaltung des sozialen Friedens; die Förderung sozialer Gerechtigkeit; die sozialen und menschlichen Ziele wirtschaftlicher Entwicklung sowie die Stärkung nationaler Arbeitsgesetzgebung. Eine Normsetzung wird ferner dadurch begründet, dass man vermeiden möchte, was wahlweise als „unfairer Handel“, „soziales Dumping“, oder auch als „Billiglohnkampf“ bezeichnet wird, hervorgerufen durch unregulierten internationalen Wettbewerb, der Löhne und andere Arbeitsbedingungen nach unten drückt und Härten und Entbehrungen für die Arbeitnehmer mit sich bringt. Um einer solchen Entwicklung vorzubeugen, müssten alle am Wettbewerb auf internationalen Märkten beteiligten Länder den vereinbarten internationalen Arbeitskodex auch einhalten. Nach Meinung der ILO verursachen die grundlegenden IAN keine Kosten und können folglich umfassende Geltung haben, unabhängig vom Entwicklungsstand eines Landes. Hingegen können durch materielle Normen durchaus Kosten entstehen; sie müssen deshalb schrittweise unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage vor Ort umgesetzt werden. Zwar fordert die ILO beispielsweise die Festsetzung von Mindestlöhnen in den Mitgliedsländern – entweder per Gesetz, Verordnung oder Tarifvertrag – aber sie schreibt nicht, wie manchmal angenommen wird, einen unrealistischen, weltweit einheitlichen Mindestlohn vor.

Die Festlegung und Anwendung der IAN kommt einer Intervention in die Arbeitsmärkte mit dem Ziel gleich, einer destruktiven Abwärtsentwicklung beim Wettbewerb zuvorzukommen, gegenüber Arbeitsrisiken weniger anfällig zu sein und Arbeitnehmern die Möglichkeit

zu geben, ihre Gegenmacht zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzusetzen und an den Produktivitätszuwächsen zu partizipieren. Seit ihren Anfangsjahren hat die ILO immer den Standpunkt vertreten, dass Wirtschaftswachstum allein nicht ausreicht, um bessere Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten zu gewährleisten. Außerdem funktionieren Arbeitsmärkte nicht wie andere Märkte, da „Arbeit keine Ware“ ist. Befürworter der freien Marktwirtschaft haben diesen Meinungen nachdrücklich widersprochen und gehen stattdessen davon aus, dass das Lohnniveau und die Arbeitsbedingungen allein von der Produktivität eines Landes abhängen und dass diese Bedingungen deshalb nur durch Wirtschaftswachstum verbessert werden können. Gleichzeitig vertreten orthodoxe Wirtschaftswissenschaftler die These, dass jeder Eingriff in die Wettbewerbsfunktion des Arbeitsmarktes schädlich sei, da dies eine Fehlallokation von Ressourcen, geringere Effizienz, weniger Wirtschaftswachstum, Arbeitslosigkeit und niedrigere Reallöhne nach sich ziehen würde.

3. IAN im Rahmen wirtschaftlicher Globalisierung

Die Kontroverse über den Wert und die Wirkung der IAN hat mit der beschleunigten Globalisierung der Wirtschaft in den letzten drei Jahrzehnten an Brisanz gewonnen. Die Öffnung nationaler Märkte für die Weltwirtschaft hat zu mehr Wettbewerb geführt; neue Informations-, Kommunikations- und Verkehrssysteme haben den Handel und die Verlagerung der Produktion über nationale und regionale Grenzen hinweg vereinfacht, verbilligt und beschleunigt.

Angesichts wachsender Globalisierung spricht einiges dafür, dass die Anwendung universeller IAN noch dringlicher geworden ist, weil sich die Möglichkeiten für ein Unterschreiten der Normen dadurch vervielfacht haben. Und dies nicht nur, weil mehr Länder auf den internationalen Märkten miteinander in den gleichen Produktsegmenten konkurrieren, sondern vielmehr

weil sich – entgegen aller Vorhersagen einer wirtschaftlichen Konvergenz in liberalisierten Märkten – die riesigen Ungleichheiten in Entwicklung und Einkommensniveau innerhalb und zwischen einzelnen Ländern noch weiter verstärkt haben. In den letzten drei Jahrzehnten sind mit Ausnahme weniger Länder die Wirtschaftswachstumsraten überall zurückgegangen, die durchschnittliche Arbeitslosigkeit ist gestiegen und die Anzahl der in extremer Armut lebenden Menschen ist – von Ländern wie China und Indien abgesehen – nicht weniger geworden. Gleichzeitig nahmen globaler Wettbewerb und Wirtschaftsnationalismus zu und damit wurde es zunehmend dringender, Arbeit aus dem zerstörerischen Wettbewerb herauszunehmen und diesen auch zu erschweren. Viele Länder haben dem Druck nach niedrigeren Löhnen nachgegeben, sie haben Zugeständnisse in der Arbeitsgesetzgebung und der Umsetzung der Arbeitsnormen gemacht und Steuererlässe gewährt, um im Handel und bei ausländischen Investitionen einen Vorteil für ihr Land herauszuholen.

Der offenkundige Druck auf soziale Normen betrifft die Entwicklungsländer und die entwickelten Länder gleichermaßen. Erstere vertreten vielfach die Ansicht, dass sie sich Normen erst leisten könnten, wenn sie einen höheren Entwicklungsstand erreicht hätten. Sie glauben, dass sie bei einer weitergehenden Umsetzung der Normen ihren Wettbewerbsvorteil gegenüber den Hochlohnländern vielleicht verlieren würden. Seltsamerweise brachten aber auch die reichen Länder ähnliche Argumente vor, um nationale Arbeitsnormen langsamer umzusetzen oder zu verwässern: die Konkurrenz mit Ländern mit geringeren Arbeitskosten mache es ihnen unmöglich, ihre Arbeits- und Sozialnormen zu verbessern, ja noch nicht einmal zu halten. Fast überall wird damit sozialer Fortschritt durch solche auf Lokalinteressen fixierte Einstellungen blockiert.

Eine Lösung der wirtschaftlichen und sozialen Probleme, mit denen die Weltwirtschaft heute konfrontiert ist, sollte nicht in der Beschneidung „exzessiver“ Arbeits- und Sozialnormen

gesucht werden. Vielmehr ist ein Kurswechsel bei der unsinnigen Globalisierungspolitik erforderlich, die rücksichtslos auf Marktliberalisierung und schnelle, alles erfassende Privatisierung drängt, ohne dass die für das richtige Funktionieren der Märkte notwendigen rechtlichen, politischen und sozialen Institutionen geschaffen worden wären. Die Öffnung nationaler Volkswirtschaften hat negative, ja sogar katastrophale Auswirkungen dort gehabt, wo solche Institutionen fehlten, und sich günstig ausgewirkt, wo es sie gab.

Die internationale wirtschaftliche Integration und Interdependenz hat Einwänden gegen die IAN neuen Auftrieb gegeben, wie sie noch aus den Frühzeiten der ILO bekannt sind. Ein Einwand besagt, dass die IAN für den informellen Sektor nicht geeignet seien oder, schlimmer noch, dass die Anwendung der Arbeitsnormen ein Anwachsen der informellen Wirtschaft fördere. Ein weiterer oft gehörter Einwand gegen die IAN und ihre Anwendung geht davon aus, dass diese Normen das Produkt westlicher Wertvorstellungen seien und dass sie Ländern mit anderen Werten, Traditionen und Kulturen fremd seien. So wurde die Universalität der IAN in Frage gestellt, obwohl keine der ILO-Rechtsakte ohne eine Zweidrittel-Mehrheit der Mitgliedsländer verabschiedet werden konnte. Neben dem Marktfundamentalismus ist kultureller Relativismus eines der wesentlichen Hemmnisse bei der Verbreitung der IAN. Das betrifft sogar die Kernarbeitsnormen.

Keiner der erwähnten Einwände gegen die Anwendung der IAN hält genauerer Betrachtung stand. Zwar können bestimmte IAN die Produktionskosten – zumindest anfänglich – tatsächlich erhöhen, aber das Ausmaß der zusätzlichen Kosten wird häufig maßlos übertrieben. Normalerweise werden diese Kosten durch höhere Produktivität, Innovation und andere Verbesserungen der Wirtschaftsleistung aufgefangen, sodass die Lohnstückkosten pro Beschäftigten – der entscheidende Parameter für Wettbewerbsfähigkeit – nicht wirklich steigen, sondern häufig bei Anwendung der Arbeitsnormen so-

gar sinken. Investitionen in Arbeitskräfte verbessern die Möglichkeiten für Produkt- und Prozessinnovationen und verschaffen Ländern dadurch einen Wettbewerbsvorteil. Der informelle Sektor ist nicht die Ursache, sondern eher die Folge der Nichteinhaltung von Normen. Länder in Ost- und Südostasien, deren eigene Werte ihrer Meinung nach unvereinbar mit einer materialistischen Kultur sind, haben sich im gleichen Maße wie die Länder der westlichen Hemisphäre dem Kapitalismus und einer konsumorientierten Kultur verschrieben. Die wahren Gründe für die Ablehnung der IAN sind selten wirtschaftlicher oder kultureller Natur. Ihre Ursache liegt im Bereich der Politik. Beispielsweise verweigert man häufig Gewerkschaftsrechte, weil Gewerkschafter Teil der Opposition autoritärer Regime sind.

4. Die positiven Wirkungen der IAN: Ein erweiterter Blickwinkel

Der vorliegende Bericht basiert in seinen Aussagen auf einem erweiterten Konzept der IAN und verweist darauf, dass alle Länder unabhängig von ihrem Entwicklungsstand, ihrer Kultur und Tradition von der Übernahme und Verwirklichung der IAN profitieren können. Anstatt sich wesentlich auf die Kosten der Normen und ihre mutmaßliche Behinderung eines funktionierenden Arbeitsmarktes und des Wirtschaftswachstums zu konzentrieren, rückt der Bericht die aus der Normanwendung resultierende „Dividende“ wirtschaftlicher, sozialer und politischer Art in den Mittelpunkt. Er zeigt, dass die Normen nicht nur einen destruktiven Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt verhindern – wie es die klassische wirtschaftliche Begründung besagt – sondern tatsächlich einen konstruktiven Wettbewerb fördern. Durch sie kann ein Wettlauf um bessere Bedingungen unter den Unternehmen und eine nachhaltige Entwicklung der Nationen in Gang gesetzt und gefördert werden. Zwar gehören die IAN – und insbesondere die Kernarbeitsnormen – zu den grundlegenden Menschenrechten und bedürfen deshalb keiner weiteren

Begründung, aber man kann ihre weitere Verbreitung dadurch unterstützen, dass der angenommene Widerspruch zwischen ihrer moralischen Rechtfertigung und wirtschaftlichen Begründung widerlegt wird. Tatsächlich gehört beides zusammen.

IAN als internationale öffentliche Güter

Am Ausgangspunkt für eine weiter gefasste, positive Sicht der IAN steht ihre Funktion als internationale öffentliche Güter, die jedem kostenlos zur Verfügung stehen und niemandem schaden. Üblicherweise werden IAN dann entwickelt, wenn eine beträchtliche Zahl der ILO-Mitgliedsländer mit dem selben Thema oder Problem in der Arbeitswelt konfrontiert ist und gleichzeitig einige Länder schon eine mögliche arbeitspolitische Lösung gefunden und praktische Maßnahmen ergriffen haben. Die normsetzenden Rechtsakte der ILO beschreiben Ziele und machen Angaben darüber, mit welchen Mitteln sie angemessen erreicht werden können. Sie wirken sich auf die wirtschaftliche und soziale Entwicklung der Länder positiv aus, weil sie das Wissen und die konkrete Erfahrung aus allen Teilen der Welt widerspiegeln. Vor einer Beschlussfassung über ILO-Normen muss es dafür die Zustimmung der in den Entscheidungsgremien der ILO vertretenden Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer geben. Die Vertretung aller drei Parteien in den Gremien stellt sicher, dass die Formulierung der Normen ebenso wie ihre nachfolgende praktische Erprobung und Verbesserung als Folge der Umsetzung in den Mitgliedsländern verschiedene Kriterien und Interessen aufgreift, so auch das Wohl der Arbeitnehmer und wirtschaftliche Machbarkeit und praktische Umsetzbarkeit.

Allgemein gesprochen profitieren Länder von solchen Normen ganz einfach dadurch, dass sie Zugang zu den Erfahrungen anderer Länder erhalten, die das Problem oder Thema schon erfolgreich bearbeitet haben. Mit anderen Worten, in den IAN spiegelt sich das gesammelte globale Wissen zu beherrschenden Fragen der

Arbeitskraftnutzung und Arbeitskonflikte. Der internationale Lernprozess, der der Normsetzung, praktischen Umsetzung und Überprüfung der IAN zugrunde liegt, stellt sicher, dass diese Standards auch tatsächlich zu besseren und effizienteren Ergebnissen führen, als wenn jedes Land für sich allein sein Arbeitsgesetzbuch gestaltet. Man spart Zeit und Ressourcen – ein Umstand, der bei der herkömmlichen kostenorientierten Diskussion über die IAN vollkommen außer Acht gelassen wird. Wie nützlich das in den ILO-Rechtsakten verankerte Wissen und entsprechende Befürwörung und Dienstleistungen sind, zeigt sich beispielsweise bei den Anpassungshilfen für Länder, die einen durch Handel verursachten Strukturwandel durchmachen sowie bei der Gestaltung von Sozialversicherungssystemen zum Schutz der Beschäftigten vor sozialen Risiken und der Erfahrung mit Maßnahmen, die für Länder im Kampf gegen Kinderarbeit ergriffen werden.

Positive Wirkungen der IAN im Einzelnen:

Die Anwendung der IAN kann zu erheblichen positiven Ergebnissen wirtschaftlicher, sozialer und politischer Art führen. Je mehr Normen, die auf Arbeitnehmerbeteiligung, -schutz und -förderung ausgerichtet sind, zusammen kommen, um so größer ist die positive Wirkung.

- Mindeststandards führen zu dynamischer Effizienz. Die Festschreibung eines Mindestlohns und anderer Mindeststandards für Beschäftigung verändern das Wettbewerbsumfeld der Unternehmen. Ist die Möglichkeit, durch Billiglöhne und schlechte Arbeitsbedingungen konkurrenzfähig zu bleiben, versperrt, muss man sich anstrengen, in anderer, konstruktiverer Weise miteinander zu konkurrieren. Die Betriebe müssen ein Maß an Produktivität erreichen, das es ihnen ermöglicht, den vorgeschriebenen Lohn und andere Arbeitsbedingungen zu erwirtschaften. Mindeststandards für Beschäftigung und Arbeit bieten Arbeitgebern durchaus einen Anreiz, das Management, die Technik, Erzeug-

nisse, Betriebsprozesse, Arbeitsorganisation sowie die Qualifikation und Kompetenz der Arbeitnehmer zu verbessern. Betriebe, die diesen Anforderungen nicht genügen, werden aus dem Markt gedrängt und leistungsstärkere Betriebe übernehmen ihren Marktanteil.

- Eine von Vereinigungsfreiheit, kollektiven Verhandlungen und sozialem Dialog geprägte Beteiligung der Arbeitnehmer bietet Mittel und Wege, Zusammenarbeit und gegenseitiges Vertrauen zu fördern und damit wiederum die Wirtschaftsleistung auf der Mikro- und Makroebene der Volkswirtschaft zu stärken. Die Wirkungen ergeben sich auf vielfältige Weise: Arbeitnehmer bringen Wissen und Erfahrungen ein, die die Entscheidungsprozesse des Managements verbessern helfen; die gemeinsame Suche nach Kompromissen führt in der Tendenz zu einer größeren Auswahl strategischer Alternativen für die Lösung von Problemen öffentlicher Politik – und häufig zu einer besseren Qualität der Politik; Interessenkonflikte können friedlich auf dem Wege der Konsultation und Verhandlung gelöst werden; schwelende, unkontrollierbare und den Betriebsablauf störende Konflikte können vermieden werden; Tarifverträge können Geschäftsbedingungen planbar und erklärbar machen und ermöglichen Investitionsentscheidungen auf der Grundlage gesicherter Informationen; kollektive Verhandlungen machen die Lohnfindung transparenter und vermeiden damit Unzufriedenheit und das Gefühl mutmaßlicher Ungerechtigkeiten; kollektive Verhandlungen bieten die Möglichkeit, das Streben nach sozialem Fortschritt mit dem Leistungspotenzial von Unternehmen und Wirtschaftsbranchen in Einklang zu bringen; eine starke kollektive Organisation auf dem Arbeitsmarkt und koordinierte Kollektivverhandlungen führen in der Tendenz eher zu weniger, statt zu mehr inflationärem Druck oder erreichen dies eher als dezentrale Verhandlungsstrukturen; Konsultationen und Verhandlungen

zwischen Regierung, Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf nationaler Ebene erleichtern eine Stabilisierung makroökonomischer Bedingungen – eine wesentliche Voraussetzung für ein hohes Beschäftigungsniveau; sie haben auch den Übergang von zentralen Planwirtschaften zu Marktwirtschaften erleichtert.

- Arbeits- und Gesundheitsschutznormen sind nicht nur ein Grundelement menschenwürdiger Arbeit und menschlicher Sicherheit, sondern auch eine Voraussetzung für die Verbesserung der Arbeitsproduktivität. Üblicherweise zahlen sich Investitionen in die technische Arbeitssicherheit wirtschaftlich aus. Es besteht beispielsweise eine enge statistische Beziehung zwischen den Arbeits- und Gesundheitsschutznormen eines Landes und seiner Position in der Rangliste internationaler Wettbewerbsfähigkeit. Nach Schätzungen führen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten für Unternehmen zu beträchtlichen wirtschaftlichen Verlusten vielfältiger Art und verringern das Wirtschaftswachstum in erheblichem Umfang.
- Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit können vielfältige positive Auswirkungen haben: Arbeitnehmer, die sich sicher fühlen, sind risikobereiter und eher geneigt, ihr Fachwissen an andere Arbeitnehmer und die Geschäftsleitung weiterzugeben; sie sind eher willens, sich auf technologische und organisatorische Veränderungen einzulassen. Sozialer Schutz und Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt widersprechen sich nicht, sondern ergänzen sich in der Zielsetzung. Noch wichtiger ist der Schutz der Arbeitnehmer vor dem Verlust von Arbeitsplatz und Einkommen in offenen Volkswirtschaften, die einem noch stärkeren Wettbewerbsdruck, schnelleren und brisanteren Strukturveränderungen und auf sie übergreifenden externen Krisen ausgesetzt sind. Unter diesen Umständen ist der Schutz der Arbeitnehmer vor sozialen Risiken und unvorhersehbaren Ereignissen

die positive Alternative zum Protektionismus auf dem Warenmarkt in Gestalt von Importbeschränkungen und Subventionen zum Schutz bestimmter Arbeitsplätze oder Branchen. Dies ist einer der Gründe, warum Entwicklungsländer, die Zugang zu Märkten des Nordens suchen, ein ebenso starkes Interesse an IAN haben sollten wie entwickelte Länder.

- Die Abschaffung von Zwangs- und Kinderarbeit ist nicht ausschließlich ein moralisches Gebot. Im Endeffekt ergeben sich daraus wirtschaftliche Vorteile. Zwangsarbeit wirkt entwicklungshemmend, da Kapital und Arbeit in vormodernen Wirtschaftsbereichen gebunden werden, die ohne sie nicht überleben würden; Kinderarbeit mag vielleicht in einigen Fällen das Überleben der Familien sichern, aber der Preis dafür ist hoch und wird durch eine niedrigere Lebenserwartung und ein verkürztes Arbeitsleben bezahlt. Sie verhindert Schulbildung und fachliche Qualifizierung, verringert dadurch die Arbeitsproduktivität und ist langfristig ein Entwicklungshemmnis. Außerdem erhöht Kinderarbeit das Angebot an Arbeitskräften und verhindert, dass Löhne steigen.
- Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf helfen, soziale Konflikte zu vermeiden und führen zu höherem Wirtschaftswachstum. Diskriminierung bedeutet die Ausgrenzung von Arbeitnehmern vom Arbeitsmarkt allgemein, oder von bestimmten Arbeitsfeldern, und verringert damit verfügbare Personalkapazität. Sie ist gleichbedeutend mit der Vergeudung oder mangelnden Ausnutzung menschlicher Fähigkeiten und Qualifikationen für den Arbeitsmarkt. Sowohl Diskriminierung wie ungleiche Entlohnung gleichwertiger Arbeit wirken demoralisierend und demotivierend und können zu offenen oder unterschweligen Konflikten am Arbeitsplatz führen.
- IAN können wesentlich dazu beitragen, dass Lohn- und Einkommensungleichheit in einem

sozial annehmbaren Rahmen bleiben. Sie fördern dadurch Entwicklung, sozialen Zusammenhalt und Demokratie. Im Allgemeinen gibt es überall dort geringere Lohnunterschiede, wo die Gewerkschaften Lohnstrukturen und Entgeltsysteme beeinflussen; soziale Transferleistungen, soziale Sicherheitsnetze und soziale Dienste verringern in der Tendenz Disparitäten im Einkommen, sie stärken die Gesamtnachfrage, vermeiden oder vermindern Armut und beugen der Politikverdrossenheit oder politischen Unruhen vor.

- Politische Maßnahmen zur Förderung produktiver, freigewählter und voller Beschäftigung müssen im Mittelpunkt jeder Entwicklungsanstrengung stehen. Ein größerer Arbeitskräfteüberschuss ist sehr hinderlich für die Umsetzung der IAN. Er verschiebt das Machtgleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt drastisch zugunsten der Arbeitgeber. Arbeitnehmer sind dann eher geneigt, nachzugeben und können eher ausgebeutet werden. Es wird dadurch schwierig – um nicht zu sagen unmöglich – das Lohnniveau zu heben, und es bestehen geringe Anreize, in Arbeitskräfte zu investieren, um sie produktiver zu machen. Es besteht die ernste Gefahr eines Teufelskreises aus Niedriglöhnen, Armut und starkem Bevölkerungswachstum. Massenhafte Arbeitslosigkeit ist in vielen Entwicklungsländern ein wesentlicher Grund für die Ausdehnung der informellen Wirtschaft. Ein Überschuss an Arbeitskräften kann durch fehlende Arbeitsnormen verursacht oder beeinflusst sein. Kinderarbeit, Gefangenearbeit, niedrige Reallöhne und ein unzulängliches soziales Leistungs- oder Versorgungsniveau vergrößern in der Tendenz das Angebot an Arbeitskräften und verursachen dadurch weiter sinkende Reallöhne und im Gegenzug weitere Armut und Kinderarbeit, sodass man im Endeffekt aus dieser sich ge-

genseitig aufschaukelnden Spirale aus Arbeitskräfteüberschuss und niedrigen oder fehlenden Arbeitsnormen nicht mehr herausfindet. Es bedarf dann eines ganzen Pakets expansiver, makroökonomischer Maßnahmen und aktiver Arbeitsmarktpolitik, um Angebot und Nachfrage wieder ins Lot zu bringen; es setzt auch Maßnahmen der sozialen Sicherung und Mindestlöhne voraus, damit eine Schwächung der Nachfrageseite der Wirtschaft verhindert und die negative Entwicklungspirale in eine positive umgekehrt wird.

IAN: Mittel und Zweck der Entwicklung

IAN sind ein wesentlicher Bestandteil von Entwicklung. In Anbetracht der beschriebenen positiven wirtschaftlichen, sozialen und politischen Wirkungen sollte man Arbeitsnormen als Mittel und Zweck wirtschaftlicher Entwicklung sehen. Sie sind gleichermaßen ein Beitrag zur Entwicklung wie deren Ergebnis. Entgegen landläufiger Meinung müssen Länder nicht einen hohen Entwicklungsstand erreicht haben, bevor sie sich um bessere Arbeitsstandards kümmern können. Es gibt kein fundiertes Argument für die Annahme, dass erst Arbeitsplätze und dann gute Arbeitsplätze geschaffen werden müssten. Der vorliegende Bericht zeigt, dass Quantität und Qualität der Beschäftigung einander nicht ausschließen müssen. Die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit sollte nicht als Vorwand genutzt werden, um vernünftige Arbeitsbedingungen derjenigen abzuschaffen, die schon Arbeit haben. Im größeren Zusammenhang gesehen stellen Rechte am Arbeitsplatz keine Beschränkung der Handlungsfreiheit dar; im Gegenteil, sie bieten sowohl dem Einzelnen wie der Gemeinschaft mehr Freiraum. Sie bieten Handlungsalternativen für den Einzelnen und vervielfachen die politischen Optionen zur Lösung der Probleme auf dem Arbeitsmarkt.

5. Belege für die „Dividende“ der IAN

Die neuesten Ergebnisse empirischer Forschung über die Wirkungen der IAN unterstützen größtenteils die Annahme, dass IAN entwicklungs-fördernd wirken. Vor allem die jüngsten ökonomischen Untersuchungen der OECD, der ILO und der akademischen wissenschaftlichen Forschung kamen zu dem Schluss, dass Produktivität, Wirtschaftswachstum, Handel, ausländische Direktinvestitionen und Beschäftigung häufig durch Arbeitsnormen gefördert werden. Dabei wurde in einer ganzen Reihe von Ländern, u.a. auch vielen Entwicklungsländern, untersucht, welches Verhältnis zwischen Anwendung von Kernarbeitsnormen und wirtschaftlicher Leistung besteht. IAN federn die negativen Wirkungen einer Öffnung nationaler Volkswirtschaften ab und erleichtern Anpassungen an die Liberalisierung des Marktes. Es stellte sich heraus, dass starke Gewerkschaften einer erfolgreichen internationalen Wirtschaftsintegration nicht im Wege stehen. Länder mit mehr Bürgerrechten, einschließlich der Vereinigungsfreiheit und freier Tarifverhandlungen, sowie Länder, in denen Löhne einen größeren Teil des Nationaleinkommens ausmachen, weisen bei gleichem durchschnittlichen Einkommensniveau einen tendenziell höheren Anteil formeller Beschäftigung und geringerer informeller Beschäftigung auf.

Länder, in denen Kernarbeitsnormen nicht eingehalten werden, erhalten nur einen geringen Teil des globalen Investitionsvolumens. Es sind die entwickeltsten Länder mit den durchschnittlich hohen Arbeitsstandards, die den Großteil des weltweiten Handels und der ausländischen Direktinvestitionen (FDI) auf sich ziehen. Es gibt jedoch auch Abweichungen von diesen allgemeinen Befunden. Einige Schwellenländer Südostasiens, die nachweislich grundlegende Arbeitnehmerrechte verletzen, haben einen beträchtlichen Anteil an FDI erhalten. Zwar gibt es im Großen und Ganzen keine Belege für ein Wettrennen „nach unten“, d.h. um

die schlechtesten Bedingungen, aber es gibt Anzeichen dafür, dass dieses Risiko in einigen Regionen und einigen Branchen, insbesondere im arbeitsintensiven Verarbeitenden Gewerbe, besteht. Diese Interpretation wird auch durch Untersuchungen gestützt, bei denen es um Auswahlkriterien für den Standort von FDI ging. Es zeigte sich, dass die Mehrheit der Investoren sehr großen Wert auf die Größe und das Wachstum der Märkte legte; der politischen und sozialen Stabilität der Zielländer und der Qualifikation der Arbeitskräfte wurde ebenfalls große Bedeutung zugemessen, während Arbeitskosten nicht vorrangig als Auswahlfaktoren genannt wurden.

Die Ergebnisse einiger empirischer Untersuchungen, in denen die Auswirkungen einzelner materieller Normen bewertet wurden, sind nicht ganz schlüssig. Die Auswirkungen des Kündigungsschutzes auf die Beschäftigung waren beispielsweise negativ in Lateinamerika und ohne Bedeutung in den OECD-Ländern. Auch Untersuchungen zur Frage der Mindestlöhne führten zu teilweise positiven und teilweise negativen Ergebnissen. Eine wirtschaftliche Bewertung einzelner Normen ist eine durchaus heikle Aufgabe, da dabei schnell der Gesamtzusammenhang infolge von Wechselwirkungen verschiedener Normen übersehen werden kann.

Um ein genaueres Bild der Auswirkungen zu erhalten und kausale Zusammenhänge besser zu verstehen, sind weitere Forschungen – vor allem auf Länder-, Branchen- und Unternehmensebene – erforderlich. Es lässt sich jedoch heute schon festhalten, dass die Ergebnisse der methodisch besseren Untersuchungen darauf hinweisen, dass es im Endeffekt wirtschaftlich von Vorteil ist, Arbeitsnormen einzuhalten. Eines der überzeugendsten Argumente liefert eine Untersuchung der nordischen europäischen Länder. Bei fast allen Indikatoren stehen sie an erster Stelle, oder zumindest ziemlich weit oben, wenn es um die Umsetzung der IAN und Wirtschaftserfolge geht. Ein hoher Organisationsgrad der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, eine

hohe Tarifbindung, ein hoch entwickelter Sozialstaat, hohe Reallöhne und Gleichstellung von Mann und Frau gehen einher mit hohem durchschnittlichen Wirtschaftswachstum, hohem Beschäftigungsstand, fortschrittlicher Technologie, Wettbewerbsfähigkeit im Weltmaßstab, geringer Inflation, positiver Handels-, Währungs- und Leistungsbilanz sowie einem hohen Maß an sozialer und politischer Stabilität. Zugleich gehören sie zu den am wenigsten protektionistischen Ländern.

6. Was verhindert schnellere Fortschritte auf dem Weg zur vollen Umsetzung der IAN?

Selbst wenn vieles darauf hinweist, dass die Anwendung der IAN sich günstig auswirkt, stehen weiteren Fortschritten in dieser Richtung noch wesentliche Hindernisse im Wege. Dabei geht es u.a. um mangelnde Kenntnisse über die Vorteile der IAN; Wirtschaftsdogmatismus; Sonderinteressen und Vorurteile aufseiten der Unternehmer; Opportunismus von Einzelpersonen oder einzelnen Gruppen auf Kosten umfassender Entwicklungsinteressen sowie die Tatsache, dass kurzfristigen Anliegen Vorrang vor langfristigen politischen Zielen gegeben wird. Viele nationale Regierungen und einige Organisationen innerhalb des multilateralen Systems neigen in ihrer Politik dazu, wirtschaftlichen Zielen den Vorrang vor sozialen Zielsetzungen einzuräumen; den internationalen Organisationen ist es großenteils nicht gelungen, relevante Politikbereiche zu koordinieren. Erst seit kurzem unterstützen auch die internationalen Finanzinstitutionen, darunter die Weltbank und der Internationale Währungsfond, die Kernübereinkommen der ILO. Noch immer sind Sozialstandards für sie eher ein Hindernis als eine Hilfe für einen effizienten Arbeitsmarkt und für Entwicklung im Allgemeinen. Schließlich haben auch rückläufige Mitgliedszahlen der Gewerkschaften und die Unterdrückung der Gewerkschaften in vielen Entwicklungsländern dazu geführt, dass die wichtigsten Befürworter der

IAN geschwächt sind. Ein wesentlicher Teil des Machtverlusts der Gewerkschaften ist auf die Auswirkungen der Globalisierung zurückzuführen. Sie hat dem Kapital – aber nicht den Arbeitnehmern – neue und bessere strategische Optionen eröffnet, wie z.B. die Verlagerung von Produktion und Dienstleistungen über nationale Grenzen hinweg. Vermindertes wirtschaftliches Wachstum, höhere Arbeitslosigkeit und die Ausweitung der informellen Wirtschaft in großen Teilen der Entwicklungsländer haben sich ebenfalls negativ auf den Organisationsgrad der Gewerkschaften ausgewirkt.

7. Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, um eine weltweite Einhaltung der IAN zu fördern?

Sobald die Hindernisse auf dem Weg zur weltweiten Einhaltung der IAN erkannt sind, hat man auch Anhaltspunkte, wo mit politischen Maßnahmen anzusetzen ist, um ihnen mehr Geltung zu verschaffen. Weder Gesetze noch Wirtschaftswachstum allein reichen dazu aus. Es bedarf sowohl eines positiven Umfelds in der Form von Institutionen und Akteuren wie auch politischen Drucks, um Fortschritte durchzusetzen. Ein positives Umfeld sollte u.a. folgende Faktoren aufgreifen:

- Mehr und detailliertere Kenntnisse über den Inhalt, die Rolle und Wirkung der IAN müssen vorliegen, um eine bessere Grundlage für die Gestaltung der Politik zu haben und ein allgemeines Bewusstsein in der Bevölkerung zu wecken. Dies kann durch mehr und bessere Forschung und Engagement (advocacy) erreicht werden. Die positive Wirkung der Normen kann durch entsprechende Fallstudien auf Unternehmens-, Branchen- und Länderebene veranschaulicht werden.
- Den IAN muss bei der Gestaltung internationaler und nationaler Politik politische Priorität eingeräumt werden. Die meisten Länder haben sich dazu in internationalen Abkommen und auf verschiedenen Gipfeltreffen verpflich-

tet, so auf dem Weltgipfel für Soziale Entwicklung 1995 und im Rahmen der Millennium-Entwicklungsagenda der Vereinten Nationen. In der Praxis sind sie dieser Verpflichtung jedoch nicht durch entsprechende Politik und politisches Handeln nachgekommen. Weitere Anstrengungen sind erforderlich, damit die internationalen Entwicklungsziele glaubwürdiger und energischer umgesetzt werden. Im System globaler Steuerung (global governance) müssen die IAN eine zentrale Rolle übernehmen.

- Im multilateralen System muss eine konsequentere Politik und eine bessere Koordination der Maßnahmen einzelner Institutionen angestrebt werden, um den IAN Geltung zu verschaffen. Die einflussreichen und finanzstarken internationalen Finanzinstitutionen, insbesondere die Weltbankgruppe und der Internationale Währungsfond, tragen für die Förderung der IAN Verantwortung. Zwar sind sie inzwischen zu Befürwortern der Kernübereinkommen der ILO geworden, aber den praktischen Beweis dafür sind sie bisher noch schuldig geblieben, d.h. die Einhaltung der Normen zur Bedingung für Kredite und Beschaffungsmaßnahmen zu machen. Eine Gleichrangigkeit wirtschaftlicher und sozialer Ziele und die Verknüpfung politischer Maßnahmen auf internationaler Ebene muss sich auch im entsprechenden Handeln nationaler Regierungen niederschlagen.
- Gewerkschaften – als Organisationen die wichtigsten Befürworter der IAN – müssen national und international größere Rechtsicherheit haben und mehr Einfluss gewinnen. Vereinigungsfreiheit, gewerkschaftliches Organisationsrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen müssen auch in jenen Ländern Anerkennung und Unterstützung finden, die sie bisher nicht – oder nicht vollständig – verwirklicht haben. Organisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen wirksamer einbezogen werden, wenn es

um die Formulierung und Umsetzung von Politik geht, beispielsweise bei der Strategie zur Armutsminderung und international koordinierter Politik zur Förderung des globalen Wachstums und der Beschäftigung. Gewerkschaften haben sich verstärkt Kampagnen und Aktivitäten auf globaler Ebene zugewandt, u.a. durch die Vertretung ihrer Interessen gegenüber internationalen Organisationen und Verhandlungen mit transnationalen Unternehmen. Es gibt eine schnell wachsende Zahl internationaler Rahmenabkommen zwischen multinationalen Konzernen und globalen Gewerkschaftsverbänden, bei denen es um die gemeinsame unternehmensweite Überwachung der Umsetzung von Kernarbeitsnormen in den Produktionsketten dieser Unternehmen geht. Die Gewerkschaften können ihren Einfluss vergrößern, indem sie Bündnisse eingehen und ihre Aktionen mit anderen, ebenfalls im arbeits- und sozialpolitischen Bereich tätigen Nicht-Regierungsorganisationen abstimmen.

- Die Verwirklichung der IAN wird in vielen Entwicklungsländern dadurch behindert, dass es an Verwaltungskapazitäten, fachlicher Kompetenz und Finanzmitteln mangelt. Dieses Defizit ist z.T. auf unsinnige Strukturanpassungsmaßnahmen zurückzuführen, vor allem bedingungslose Privatisierung, die zu übertriebenen Einschnitten im öffentlichen Dienst und zu unzureichender Entlohnung in diesem Bereich geführt haben. Der Aufbau oder Wiederaufbau öffentlicher Verwaltung und öffentlicher Dienste sowie die Bildung und Ausbildung von Regierungsbeamten und Sozialpartnern sind deshalb eine Grundvoraussetzung für die Umsetzung, Überwachung und Kontrolle der IAN. Finanzielle Schwierigkeiten armer Länder, die bei der Umsetzung von Sozialpolitik auftreten, sollten u.a. dadurch verringert werden, dass sich die reichen Länder zur Umschuldung oder zum Erlass der Schulden verpflichten.

- IAN sollten durch ein System materieller und institutioneller Anreize gefördert werden, die bei ihrer Einhaltung wirksam werden. Die Verhängung von Sanktionen – z.B. durch Ausschluss eines Landes von Handel und Investitionen – sollte nur als letztes Mittel in Fällen fortgesetzter, gravierender Verletzungen grundlegender Arbeitnehmerrechte eingesetzt werden. Man kann stattdessen positive Anreize schaffen, indem man Ländern, die Arbeitsnormen einhalten, finanzielle Unterstützung und Handelspräferenzen bietet – wie es vor allem die USA und die Europäische Union praktizieren – und Beratung und technische Zusammenarbeit den Ländern zur Verfügung stellt, die ihre Arbeits- und Sozialpolitik verbessern wollen.
- Es müssen mehr Akteure aus unterschiedlichen Bereichen für die Förderung der IAN Verantwortung übernehmen. Zwar müssen nationale Regierungen weiterhin die letzte Verantwortung für örtlichen Arbeitsbedingungen auf der Grundlage der IAN tragen, doch sollten andere Akteure diese Verantwortung teilen. Es hat schon Initiativen in diese Richtung gegeben, u.a. durch Verbrauchergruppen und andere zivilgesellschaftliche Organisationen, die sich in der Regel für eine branchenspezifische Warenkennzeichnung in Form von Gütesiegeln stark gemacht haben, und durch Verhaltenskodices der Unternehmen. Private Initiativen dieser Art könnten auf die Einbeziehung weiterer Unternehmen und aller Vertragspartner und Lieferanten in der Wertschöpfungskette der Unternehmen gerichtet werden. Zwar konnte in den letzten Jahren eine starke Zunahme an Initiativen „sozialer Un-

ternehmensverantwortung“ registriert werden, aber es bleibt abzuwarten, inwieweit es sich dabei um ein echtes Engagement zur Weiterentwicklung der IAN oder um rein öffentlichkeitswirksame Taktik handelt, die nur Fassade ist. Um eine durchgreifende Wirkung zu gewährleisten, sollte die Selbstverpflichtung der Unternehmen von unabhängiger Stelle überwacht und verifiziert werden. Eine konsequente Anwendung der ILO-Normen sollte dabei sichergestellt sein. Internationale Abkommen mit Vorschriften für das Verhalten der Unternehmen und der Aufsichtskontrolle wurden von der ILO, OECD und der UN abgeschlossen. Kernarbeitsnormen sollten ein regulärer Bestandteil „ethischer Investitionen“ sein, auch jener von Seiten der Pensionsfonds.

In den Zeiten der Globalisierung entsteht sozialer Fortschritt letzten Endes aus der Motivation und Mobilisierung der Menschen in allen Teilen der Welt, die ein stärkeres Bewusstsein und mehr Verständnis für die Notwendigkeit gemeinsamer Grundsätze und Regeln zeigen. Gegenwärtig herrscht das Gefühl vor, dass der Prozess der Globalisierung von Wenigen kontrolliert wird und nur Wenigen nützt. Aber nichts an der Globalisierung spricht dafür, dass ein solches Ergebnis unausweichlich oder unveränderlich ist. Globalisierung bietet uns die Mittel, mehr über das zu erfahren, was in verschiedenen Ecken der Welt passiert, auch in Bezug auf schlechte und gute Praxis in der Arbeitswelt. Die uns heute offenstehende, durch moderne Kommunikationstechnik begünstigte, globale Vernetzung erleichtert es, politisch aktiv zu werden, damit universelle Arbeitsnormen überall Wirklichkeit werden.



Die Friedrich-Ebert-Stiftung als 1925 gegründete älteste politische Stiftung in Deutschland ist eine private und gemeinnützige Institution, die den Ideen der sozialen Demokratie verpflichtet ist. Sie trägt den Namen des ersten demokratisch gewählten deutschen Staatspräsidenten, Friedrich Ebert, und führt sein Vermächtnis der politischen Gestaltung von Freiheit, Solidarität und sozialer Gerechtigkeit fort. Diesem Auftrag entspricht die Stiftung im In- und Ausland mit ihren Programmen zur politischen Bildung, internationalen Zusammenarbeit sowie zu Studienförderung und Forschung.