



Gewerkschaften in Kanada

Organisatorische Konsolidierungen versus konservative Gesetzgebung

GERD BRAUNE
Mai 2014

- Kanadas Gewerkschaften sehen sich mit einer konservativen Regierung konfrontiert, die ihre antigewerkschaftliche Grundhaltung nicht verhehlt. So genannte »back-to-work«-Gesetzgebung wird eingesetzt, um Streiks in Bereichen, die die Regierung als »essentiell« für die Volkswirtschaft bezeichnet, zu verhindern oder zu beenden.
- Kanadas vielfältige Gewerkschaftslandschaft wird von einem großen Dachverband, dem Canadian Labour Congress (CLC) geprägt, der rund 3,3 Millionen Mitglieder vertritt. Die Wahl des neuen CLC-Vorsitzenden, Hassan Yussuf, wird als Signal für den Wandel hin zu einer aggressiveren Gewerkschaftsbewegung interpretiert, die dem konservativen Trend mehr »Gegengewicht« bieten will.
- Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist in den letzten zwanzig Jahren leicht zurückgegangen auf heute 31,5 Prozent. Der vor allem durch den Abbau von Arbeitsplätzen im produzierenden Gewerbe verursachte Abwärtstrend scheint inzwischen aber gestoppt. Die Organisation neuer Arbeitnehmergruppen, insbesondere von Immigranten, bleibt eine Herausforderung.
- Die Fusion der beiden großen Gewerkschaften CAW (Canadian Auto Workers) und CEP (Communications, Energy and Paperworkers Union) ist ein Versuch, sowohl den weiteren Rückgang des Organisationsgrades zu bremsen als auch auf Veränderungen am Arbeitsmarkt, Deregulierung und die Freihandelsagenda der konservativen Regierung zu reagieren.



Inhalt

1. Kanadas Gewerkschaftslandschaft	3
1.1 Organisatorische Entwicklung und Aufbau	3
1.2 Organisationsgrad	3
1.3 Repräsentativität in Privatsektor und öffentlichem Dienst	6
1.4 Überblick über die Gewerkschaftslandschaft	6
1.5 Dynamik der Dachverbände und Branchengewerkschaften/Fusionen	7
2. Arbeitsbedingungen der Gewerkschaften	9
2.1 Der Prozess der gewerkschaftlichen Organisation	9
2.2 Konfliktlinien zwischen Gewerkschaften und Regierungen	10
2.2.1 Der Versuch, das Streikrecht im öffentlichen Dienst zu suspendieren	10
2.2.2 Angriffe auf die Organisationsfähigkeit: Bill C-525 und Bill C-377	10
2.2.3 »Back-to-work legislation« – die Aushöhlung des Streikrechts	11
2.2.4 Kein Streikrecht mehr für »essentielle« Bereiche des öffentlichen Dienstes: Bill C-4.	12
2.2.5 Verschärfungen der Registrierungsverfahren auch in Provinzen	12
3. Gewerkschaften und ihre Kernaufgaben	12
3.1 Lobbyarbeit und Kampagnen	12
3.2 Tarifverhandlungen: Branchengewerkschaften und »locals«	12
3.3 »together FAIRNESS WORKS«	13
3.4 »Union Advantage«: Abstand zwischen Tarif- und Durchschnittsgehältern	13
3.5 Kanadas »Sozialdialog« – weitgehend nicht existent	13
4. Gewerkschaften und ihr politisches Gewicht	14
4.1 Gehälter und Löhne	15
4.2 Globalisierung und Freihandel: Ablehnung von CETA und Co.	15
4.3 Temporary Foreign Workers – weniger Rechte, niedrigere Löhne.	16
4.4 Altersversorgung – CLC diagnostiziert wachsendes Risiko der Altersarmut	16
4.5 Arbeitslosenversicherung	17
4.6 Weitere Themen	17
5. Perspektiven der nächsten Jahre	17
5.1 Druck – Krise – Schwäche	17
5.2 Führungswechsel für den Wandel?	18
5.3 Mobilisierung und Einbindung der Mitglieder	18
5.4 Rekrutierung neuer Mitglieder – Immigranten als Potenzial	19

1. Kanadas Gewerkschaftslandschaft

1.1 Organisatorische Entwicklung und Aufbau

Der CLC ist der bei weitem größte Gewerkschaftsdachverband (»National Union Central«) Kanadas. Er vertritt etwa 3,3 Millionen gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer_innen in mehr als 50 Einzelgewerkschaften. Er gliedert sich in zwölf Dachverbände in zwölf Provinzen und Territorien.

Der Canadian Labour Congress (CLC) entstand 1956 durch den Zusammenschluss des Canadian Congress of Labour (CCL) und des Trades and Labor Congress of Canada (TLC). Die Wurzeln des TLC reichen zurück bis in das Jahr 1886, während der CCL 1940 wiederum durch den Zusammenschluss verschiedener Gewerkschaftsverbände entstand. Der CCL war 16 Jahre lang die Speerspitze gewerkschaftlicher Aktivitäten und steigerte in dieser Zeit seine Mitgliederzahl von rund 77.000 auf 360.000. Nach der Gründung des Canadian Labour Congress 1956 ging eine weitere Gewerkschaft, die One Big Union, im CLC auf.

Weitere Verbände in Kanada sind unter anderem die Confédération des syndicats nationaux (Confederation of National Trade Unions), die Canadian federation of Labour, die Centrale de l'enseignement du Québec (Quebec Teachers' Union), die Confederation of Canadian Unions und die Centrale des syndicats démocratique. Wegen der Dominanz des CLC in der kanadischen Gewerkschaftslandschaft beziehen sich die Aussagen in diesem Papier überwiegend auf den CLC.

Im Januar 2012 waren nach Angaben von Human Resources Development Canada (HRSDC) 4,6 Millionen Arbeitnehmer_innen in Kanada von Tarifverträgen erfasst, eine Steigerung um rund 37.500 gegenüber Januar 2011. 70,2 Prozent der Arbeitnehmer_innen, für die ein Tarifvertrag gilt, werden durch den CLC und seine Mitgliedsgewerkschaften vertreten (Tabelle 1).

1.2 Organisationsgrad

Über den gewerkschaftlichen Organisationsgrad in Kanada gibt es mehrere leicht von einander abweichende Datensammlungen. HRSDC gibt an, dass im Januar 2012 29,9 Prozent der bezahlten Arbeitnehmer_innen in

nicht-landwirtschaftlichen Sektoren durch Tarifverträge abgedeckt waren. Dies ist geringfügig unter dem Organisationsgrad des Vorjahres mit 30,2 Prozent und das erste Mal seit 1965, dass der Organisationsgrad unter 30 Prozent sank. (Tabelle 2)

Eine weitere HRSDC-Studie, die ebenfalls auf Material von Statistics Canada beruht, gibt für 2012 den gewerkschaftlichen Organisationsgrad in 2012 dagegen mit 31,5 Prozent an, mit einem leichten Aufwärtstrend gegenüber 2011. 1997 hatte die »unionization rate« hier noch bei 33,7 Prozent gelegen.

Auch der CLC spricht in jüngsten Stellungnahmen und Presseerklärungen von 4.676.800 Gewerkschaftsmitgliedern in Kanada in 2012, d. h. 32 Prozent aller Arbeitnehmer_innen.

In einer im November 2013 veröffentlichten Studie über den gewerkschaftlichen Organisationsgrad von 1981 bis 2012 kommt das kanadische Statistikamt Statistics Canada zu dem Ergebnis, dass sich »der starke Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrads in den 1980er und 1990er Jahren seit dem Jahr 2000 abgeschwächt hat«.

Danach ging die »unionization rate«, definiert als Anteil der Gewerkschaftsmitglieder an der Arbeitnehmerschaft, von 1981 bis 2012 von 38 auf 30 Prozent zurück. Der größte Rückgang wurde in den 1980er und 1990er Jahren verzeichnet. Besonders unter Männern ist der Rückgang gravierend – von 42,1 Prozent in 1981 auf 28,5 Prozent in 2012, wobei in den Alterskategorien 25 bis 34 und 35 bis 44 Jahre der Rückgang um jeweils rund 17 Prozentpunkte besonders stark ins Gewicht fiel.

Begründet wird dies mit dem Rückgang der Arbeitsplätze im produzierenden Gewerbe (»manufacturing jobs«) bei gleichzeitigem Anstieg der Beschäftigungszahl in Bereichen mit niedrigerem Organisationsgrad. Nach einer Studie aus dem Jahr 2005 wechselte die Beschäftigung von Branchen und Beschäftigung mit höherem Organisationsgrad wie Baugewerbe und produzierendem Gewerbe zu Bereichen mit niedrigeren Organisationsgraden wie Einzelhandel und Dienstleistungen. Der Anstieg des Organisationsgrades unter älteren Frauen wird damit begründet, dass sie stärker in Berufen mit traditionell hoher Gewerkschaftsdichte wie Gesundheitswesen, Bildungswesen und öffentlichem Dienst vertreten waren. Der ge-



Tabelle 1: Dachverbände und Mitgliedszahlen (2012)

	Arbeitnehmer_innen	Prozentzahl der von Tarifverträgen Erfassten
Canadian Labour Congress (CLC)		
American Federation of Labour and Congress of Industrial Organizations/Canadian Labour Congress	711.821	15,3
Canadian Labour Congress only	2.132.843	45,7
Change-to-Win/Canadian Labour Congress	431.459	9,3
Directly chartered unions	55	0,0
Insgesamt	3.276.178	70,2
Confédération des syndicats nationaux (CSN)		
Federation	316.982	6,8
Directly chartered unions	6.000	0,1
Insgesamt	322.982	6,9
Centrale des syndicats du Québec (CSQ)		
	125.880	2,7
Centrale des syndicats démocratiques (CSD)		
Federation	5.000	0,1
Directly chartered unions	70.400	1,5
Insgesamt	75.400	1,6
Confederation of Canadian Unions (CCU)		
	7.661	0,2
American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO)		
	36.040	0,8
Selbstständige Gewerkschaften		
Independent international	1.992	0,0
Independent local	179.709	3,9
Independent national	637.894	13,7
Insgesamt	819.595	17,6
Organisierte Arbeitnehmer_innen insgesamt	4.663.736	100,0

Quelle: Workplace Information Division, Strategic Policy, Analysis, and Workplace Information Directorate, Labour Program, Human Resources and Social Development Canada

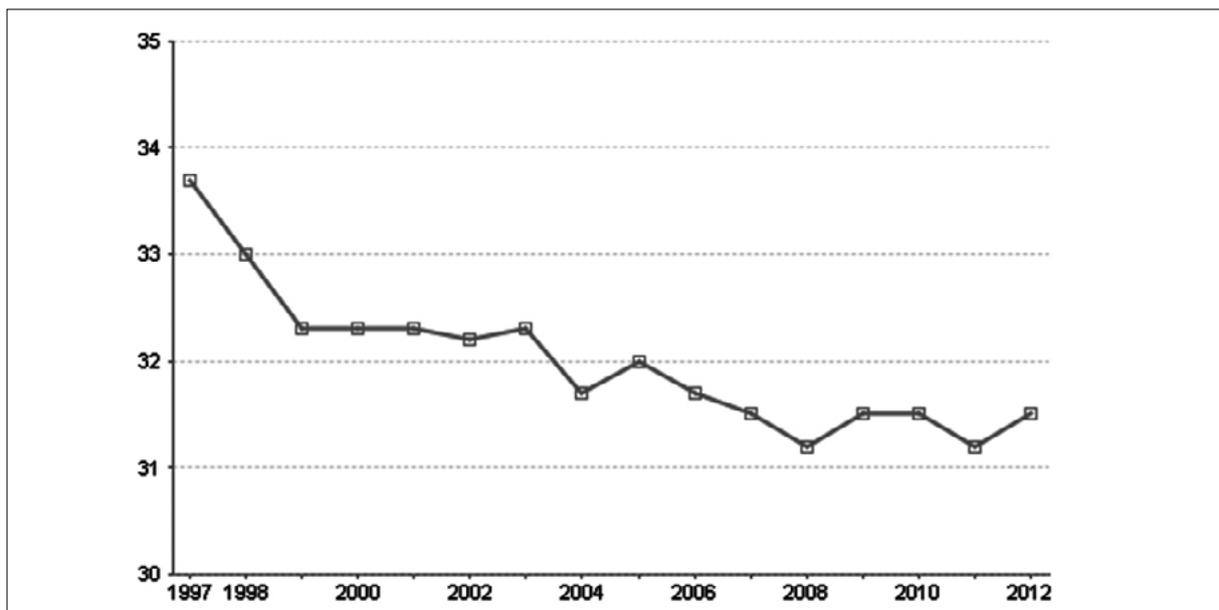


Tabelle 2: Gewerkschaftlicher Organisationsgrad in Kanada (1996–2012)

Jahr	Arbeitnehmer_innen (in Mio)	Anteil an (in %)	
		Arbeitsmarkt	Außerhalb der Landwirtschaft
1996	4.033	27,5	34,4
1997	4.074	27,4	34,6
1998	3.938	26,1	32,9
1999	4.010	26,2	32,8
2000	4.058	26,0	32,2
2001	4.111	26,0	31,6
2002	4.174	25,9	31,4
2003	4.178	25,2	30,7
2004	4.261	25,1	30,5
2005	4.381	25,5	30,8
2006	4.441	25,7	30,8
2007	4.480	25,6	30,5
2008	4.592	25,7	30,5
2009	4.605	25,3	30,0
2010	4.645	25,3	30,9
2011	4.626	25,0	30,2
2012	4.664	24,9	29,9

Quelle: Statistics Canada, The Labour Force Survey, Labour Statistics Division; CANSIM 282-0002 and 282-011.

Abbildung 1: Gewerkschaftlicher Organisationsgrad in Kanada (1997–2012, % der Arbeitnehmer)



Quelle: HRSDC calculations based on Statistics Canada. Table 282-0078 - Labour force survey estimates (LFS), employees by union coverage, North American Industry Classification System (NAICS), sex and age group, annual (persons), CANSIM (database).

werkschaftliche Organisationsgrad von Frauen verharnte um die 30 Prozent. Er lag 2012 bei 31,3 Prozent.

Eine Rolle spielt beim Organisationsgrad aber auch, welche Art von Arbeitsplätzen in einem Sektor zur Verfügung stehen. Statistics Canada stellt fest, dass Vollzeitstellen, lange Beschäftigung auf einer Arbeitsstelle, große Unternehmen, ein höherer Bildungsstand und höhere Löhne mit einem höheren Organisationsgrad in Verbindung gebracht werden können. Veränderungen im Arbeitsmarkt, die vorübergehende Beschäftigung und Teilzeitjobs fördern, tragen umgekehrt zu einer rückläufigen Gewerkschaftsdichte bei.

In allen kanadischen Provinzen ist der Grad gewerkschaftlicher Organisation von 1981 bis 2012 zurückgegangen. Den stärksten Rückgang verzeichnet British Columbia (BC) mit minus 13 Prozentpunkten. Während sich in neun Provinzen ab 2000 der Trend verlangsamt oder sogar leicht umgekehrt werden konnte, hält er in BC an. Bei einem Blick auf die Regionen bildet Alberta mit einem Organisationsgrad von 22 Prozent das Schlusslicht. Die Zentralprovinz Ontario, in der die verarbeitende Industrie eine besonders wichtige Rolle spielt, hat mit 27 Prozent die zweitniedrigste Rate. Neufundland-Labrador mit 38 und Quebec mit 37 Prozent verzeichneten den höchsten Organisationsgrad.

1.3 Repräsentativität in Privatsektor und öffentlichem Dienst

Ein Kennzeichen der gewerkschaftlichen Organisation ist der deutliche Unterschied zwischen dem Privatsektor und dem Öffentlichen Dienst. Während im »public sector« der Organisationsgrad bei 71,4 Prozent liegt und seit 1999 sogar ein wenig angestiegen ist (+0,6 Prozent), kommt der Privatsektor nur auf einen Organisationsgrad von 16,4 Prozent mit einem Rückgang um 2 Prozentpunkte seit 1999.

1.4 Überblick über die Gewerkschaftslandschaft

Die größten Gewerkschaften sind:

Canadian Union of Public Employees (CUPE) mit 627.000 gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer_innen. CUPE vertritt Arbeitnehmer_innen unter

Tabelle 3: Organisationsgrad 2012

	Anteil 2012 in %
Alle Sektoren	29,9
Öffentlicher Sektor	71,4
Privatsektor	16,4
Güter produzierende Industrie	
Landwirtschaft	3,6
Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau, Öl, Gas	21,8
Versorgungsbetriebe	62,5
Bauwirtschaft	31,5
Herstellendes Gewerbe	24,4
Dienstleistendes Gewerbe	
Transport	40,5
Finanzen, Versicherungen, Immobilien	8,9
Bildungswesen	68,0
Gesundheitswesen, Sozialdienste	53,6
Öffentliche Verwaltung	67,5
Hotel und Gaststätten	6,7

anderem in den Bereichen Gesundheitssystem, Bildung, kommunale Verwaltungen, öffentliche Bibliotheken, Universitäten, Sozialdienste, Transport und Fluggesellschaften.

National Union of Public and General Employees (NUPGE) mit 340.000 Mitglieder. NUPGE ist ein Verband von elf Gewerkschaften, die vor allem die Mitarbeiter_innen des öffentlichen Dienstes der Provinzen vertreten.

Unifor mit 307.000 Mitgliedern (siehe nächste Kapitel über Fusionen)

United Food and Commercial Workers Canada (UFCW Canada) mit 245.000 Arbeitnehmer_innen in Supermärkten, Bäckereien, Lebensmittel verarbeitenden Betrieben, Lagerhäusern und anderen mit Lebensmitteln verbundenen Arbeitsstellen.

United Steel, Paper and Forestry, Rubber Manufacturing, Energy, Allied Industrial and Service Workers International Union, kurz **United Steelworkers (USW)**, 230.000 Mitglieder. USW deckt ein breites Spektrum an Industrien ab, von Metallverarbeitung, Bergbau und Forstwirtschaft bis hin zu Gesundheitsdiensten und Dienstleistungen im privatwirtschaftlichen und öffentlichen Bereich.

Public Service Alliance of Canada (PSAC) für Mitarbeiter_innen der Bundesministerien und -behörden, 187.000 vertretene Arbeitnehmer_innen.

Grundsätzlich jedoch ist Kanadas Gewerkschaftslandschaft geprägt durch eine schwer überschaubare Anzahl an Gewerkschaften, die als nationale, internationale oder auch nur lokal tätige Organisationen die Interessen von Arbeitnehmer_innen vertreten. Die offizielle Statistik des kanadischen Arbeitsministeriums spricht von 775 Gewerkschaften, von denen 188 als »national« bezeichnet werden und die 69,2 Prozent der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer_innen umfassen, und 40 »internationale« Gewerkschaften mit 25,3 Prozent der organisierten Arbeitnehmer_innen. Als »international« werden Gewerkschaften bezeichnet, die eine kanadische Organisation, ihren Hauptsitz aber in einem anderen Land haben, vor allem in den USA (zum Beispiel die United Steelworkers mit Hauptsitz in Pittsburgh, USA). Hinzu kommen 257 »lokale« und 290 sogenannte »directly chartered unions«, die zusammen aber nur 5,5 Prozent der organisierten Arbeitnehmer_innen vertreten. Tabelle 4 gibt einen Überblick über die Gewerkschaftslandschaft Kanadas.

1.5 Dynamik der Dachverbände und Branchengewerkschaften/Fusionen

Das Jahr 2012 brachte mehrere kleinere Veränderungen in der Gewerkschaftslandschaft und eine Superfusion, mit der die größte Gewerkschaft in der Privatwirtschaft Kanadas geschaffen wurde.

Das herausragende Ereignis war 2012 die Fusionsentscheidung von zwei großen Gewerkschaften der Privatwirtschaft zur neuen Gewerkschaft »Unifor«. Im Oktober 2012 beschlossen die National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada, die 193.600 Mitglieder hat und vor allem unter dem Namen Canadian Auto Workers (CAW) bekannt

ist, und die Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP/114.893 Mitglieder) die Fusion. Die »Unifor« hatte ihren Gründungskongress am 31. August 2013 in Toronto. Die Diskussionen über eine mögliche Fusion hatten im Herbst 2011 zwischen den früheren Präsidenten Ken Lewenza (CAW) und Dave Coles (CEP) begonnen. Die von den »Big Three« (General Motors, Chrysler und Ford) geprägte Automobilindustrie der USA und Kanadas hatte zu diesem Zeitpunkt gerade eine der schwersten Krisen ihrer Geschichte durchlebt (2008–2010), in der zehntausende Automobilarbeiter_innen ihre Arbeitsplätze verloren hatten.

Der Zusammenschluss war auch ein Versuch, durch Bündelung der Kräfte den weiteren Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrades in der Privatwirtschaft zu bremsen und auf die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, auf Deregulierung und die Freihandelsagenda der Bundesregierung zu reagieren.

Unifor ist jetzt mit mehr als 300.000 Mitgliedern eine der größten Gewerkschaften Kanadas. Da Unifor einen großen Teil der kanadischen Wirtschaft abdeckt, ist sie – wie es in der Selbstdarstellung der Gewerkschaft heißt – »one of the most representative voices of our national economy«.

Mehrere kleinere Gewerkschaften schlossen sich größeren Gewerkschaften an. Die Winnipeg Association of Public Service Officers (774 Mitglieder) schloss sich der American Federation of Labour and Congress of Industrial Organizations/AFL-CIO an, die wiederum mit dem CLC verbunden sind. Die Laurentian University Faculty Association in Sudbury (583 Mitglieder) und die Mount Saint Vincent University Faculty Association in Halifax (156 Mitglieder) gingen ebenfalls zum CLC. Die McGill University Non Academic Certified Association (1616 Mitglieder) schloss sich der Public Service Alliance of Canada an, eine der stärksten Gewerkschaften Kanadas, die vor allem Mitarbeiter_innen der Bundesregierung und von Bundesbehörden vertritt. Die Gewerkschaft der Automobilarbeiter_innen nahm eine kleine Gewerkschaft in Quebec (50 Mitglieder) auf.

Eine weitere »Konsolidierung« im großen Stil, das heißt der Zusammenschluss großer Branchenverbände, ist derzeit nicht im Gespräch. Eine Verschiebung des politischen Gewichts zu Lasten des Dachverbandes zeichnet sich daher ebenfalls nicht ab.



Tabelle 4: Gewerkschaften mit 30.000 oder mehr vertretenen Arbeitnehmer_innen (2012)

Name	Dachverband	Mitgliederzahl
Canadian Union of Public Employees	CLC	611.827
National Union of Public and General Employees	CLC	340.000
United Food and Commercial Workers Canada	CtW/CLC	245.327
United Steel, Paper and Forestry, Rubber, Manufacturing, Energy, Allied Industrial and Service Workers International Union	AFL-CIO/CLC	230.700
National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada	CLC	193.600
Public Service Alliance of Canada	CLC	187.587
Fédération de la santé et des services sociaux	CSN	125.795
Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada	CLC	114.893
Teamsters Canada	CtW/CLC	93.351
Service Employees International Union	CtW/CLC	92.781
Laborers' International Union of North America	AFL-CIO/CLC	80.000
Alberta Union of Provincial Employees	Independent national	79.004
Elementary Teachers' Federation of Ontario	CLC	76.166
FTQ Construction	CLC	69.914
Ontario Secondary School Teachers' Federation	CLC	62.499
Fédération des employées et employés de services publics inc.	CSN	60.700
Fédération des syndicats de l'enseignement	CSQ	60.000
Ontario Nurses' Association	CLC	59.500
Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec	Independent national	59.463
International Brotherhood of Electrical Workers	AFL-CIO/CLC	57.130
Professional Institute of the Public Service of Canada	Independent national	56.778
Canadian Union of Postal Workers	CLC	54.247
United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipe Fitting Industry of the United States and Canada	AFL-CIO/CLC	50.374
United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America	CLC	50.000
International Association of Machinists and Aerospace Workers	AFL-CIO/CLC	50.000
Christian Labour Association of Canada	Independent national	49.882
Ontario English Catholic Teachers' Association	CLC	48.318
UNITE HERE Canada	AFL-CIO/CLC	46.000
Alberta Teachers' Association	Independent national	44.465
British Columbia Teachers' Federation	CLC	43.563
International Union of Operating Engineers	AFL-CIO/CLC	41.993
Canadian Office and Professional Employees Union	CLC	36.287
Syndicat de la fonction publique du Québec	Independent national	35.125
Fédération du commerce inc.	CSN	32.750
Fédération autonome de l'enseignement	Independent national	32.000
Amalgamated Transit Union	AFL-CIO/CLC	30.000
Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec	CSN	30.000
Fédération de l'industrie manufacturière	CSN	30.000

Legende: AFL-CIO – American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations; CLC – Canadian Labour Congress; CSN – Confédération des syndicats nationaux; CSQ – Centrale des syndicats du Québec; CtW – Change-to-Win; Ind. – Independent local organization/Unabhängige lokale Organisation
 Quelle: Workplace Information Division, Strategic Policy, Analysis, and Workplace Information Directorate, Labour Program, Human Resources and Social Development Canada.

2. Arbeitsbedingungen der Gewerkschaften

Kanadische Gewerkschaften arbeiten derzeit in einem Klima, das die Gewerkschaften als »feindselig« bezeichnen. Dieses wird bestimmt durch die Politik der seit Anfang 2006 amtierenden konservativen Regierung unter Premierminister Stephen Harper, aber auch durch konservative Regierungen in den Provinzen. Die Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 lieferte Regierungen und Unternehmen die Rechtfertigung, Konzessionen von Arbeitnehmer_innen und ihren Gewerkschaften zu fordern bzw. durchzusetzen .

Verschärft hat sich die Lage für die Gewerkschaften mit dem Sieg der Konservativen bei der Parlamentswahl im Mai 2011, der PM Harper die absolute Mehrheit der Sitze im House of Commons brachte. Der bisherige CLC-Präsident Ken Georgetti beschrieb dies auf der CLC Convention im Mai 2014 mit folgenden Worten:

»[...] We knew after the election that trouble would soon come. But even then, the unprecedented onslaught of anti-labour legislation and outright hostility was astonishing. These Conservatives formed the harshest, most right-wing government we've ever had [...].«

2.1 Der Prozess der gewerkschaftlichen Organisierung

Kanadier haben das Recht, sich einer Gewerkschaft anzuschließen und an ihrem Arbeitsplatz eine Gewerkschaft zu etablieren. Dieses Recht ist verfassungsmäßig verankert (*Freedom of Association*). Um einen Betrieb gewerkschaftlich zu organisieren, muss ein formales Verfahren durchlaufen werden, die *Certification*. Der individuelle Beitritt eines Arbeitnehmers zu einer Gewerkschaft ist folgenlos, wenn die Gewerkschaft in dem Betrieb nicht zugelassen ist und damit auch nicht das Recht hat, einen Tarifvertrag (*collective agreement*) auszuhandeln.

Wie das Verfahren der *Certification* abläuft, hängt davon ab, wo sich der Arbeitsplatz in Kanada befindet. Das Arbeitsrecht für annähernd 90 Prozent der Arbeitsplätze in Kanada fällt unter die Gesetzgebungskompetenz der Provinzen. Unter Bundeshoheit fallen unter anderem Arbeitsplätze der Bundesregierung und in den »Federal Crown Corporations« (Unternehmen in Bundesbesitz und reguliert durch Bundesgesetz), im Rundfunk, Telekommunikation, Banken und Luftfahrt.

Arbeitnehmer_innen müssen zunächst ihre Unterstützung für eine Gewerkschaft bekunden, indem sie ihren Beitritt erklären. Wenn gemäß den Quoren in den Pro-

Für konservative Politiker in den USA ist Kanada ein »sozialistischer Staat«

Bis zum Regierungsantritt der Konservativen Partei unter Stephen Harper Anfang 2006 galt Kanada für europäische Politiker vor allem aus dem Mitte-links-Spektrum als »der bessere Teil Nordamerikas«. Geprägt wurde dies unter anderem durch die von den USA abweichende Außen-, Justiz- und Umweltpolitik Kanadas in den Jahren liberaler Regierungen in Ottawa (Pierre Trudeau, Jean Chretien und Paul Martin), aber auch der »progressiv-konservativen« Politik unter Brian Mulroney. Insbesondere in den Jahren der Präsidentschaft von George W. Bush bei gleichzeitiger liberaler Regierung in Kanada war die Diskrepanz zwischen Ottawa und Washington groß.

Kanada gilt im Vergleich zu den USA als »europäischer«. Für konservative US-Politiker ist Kanada ein »sozialistischer« Staat, zumal es ein – aus US-Sicht – »sozialistisches«, das heißt staatlich finanziertes Gesundheitswesen hat. Der konservative US-Politiker Pat Buchanan nannte Kanada 2002 »Soviet Canuckistan«.

Stephen Harper, der heutige Premierminister, hielt im Sommer 1997 als damaliger Vizepräsident der konservativen Lobbyorganisation National Citizens Coalition in Montreal eine Rede vor US-amerikanischen Konservativen des Council for National Policy. In dieser Rede sagte er unter anderem an die Adresse der US-Konservativen:

»[...] your country, and particular your conservative movement, is a light and an inspiration to people in this country and across the world [...] [...] Canada is a Northern European welfare state in the very worst sense of the term and very proud of it [...].«

vinzen genügend Arbeitnehmer_innen beigetreten sind, werden die Mitgliedsausweise (*membership cards*) dem Labour Relations Board der Provinz oder dem Canada Industrial Relations Board zusammen mit dem Antrag der Gewerkschaft (*Application for Certification*) vorgelegt. Das Labour Board muss die Mitgliedsausweise vertraulich behandeln, d. h. der Arbeitgeber darf nicht erfahren, wer Mitglied der Gewerkschaft wurde.

Das Labour Board nimmt einen *Card Check* vor, d. h. es zählt die Mitgliedsausweise und stellt fest, wie hoch der Prozentsatz der Gewerkschaftsmitglieder an der Belegschaft ist. Je nach Provinz gelten unterschiedliche Quoren und Verfahren. In Quebec und in den Nordwest-Territorien, Yukon und Nunavut, zertifiziert das Labour Board die Gewerkschaft, wenn mehr als 50 Prozent der Mitarbeiter_innen Gewerkschaftskarten unterzeichnet haben. Es gilt dabei die Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Sind es 35 bis 50 Prozent, wird unter der Belegschaft eine geheime Abstimmung durchgeführt. In Manitoba, Neufundland-Labrador und Prince-Edward-Inland liegt das Quorum bei 55 bzw. 65 Prozent. In den anderen Provinzen muss stets eine geheime Abstimmung stattfinden, Voraussetzung ist aber, dass mindestens 40 bzw. 45 Prozent der Belegschaft der Gewerkschaft beigetreten sind.

Sobald die Gewerkschaft beim Labour Relations Board die *Certification* beantragt hat, werden die bestehenden Arbeitsverträge zwischen Unternehmen und Mitarbeitern per Gesetz »eingefroren«. Mit der »freeze period« wird zum einen sichergestellt, dass die Arbeitsbedingungen nicht vor Zulassung der Gewerkschaft zu Ungunsten der Arbeitnehmer verändert werden. Es dürfen keine »materiellen Veränderungen« im Arbeitsverhältnis vorgenommen worden. Entlassungen in größerem Umfang sind nicht möglich, selbst im Falle von wenigen Entlassungen können diese gerichtlich angefochten werden. Vor allem soll mit der »freeze period« aber verhindert werden, dass der Arbeitgeber auf den Zertifizierungsprozess Einfluss nimmt, etwa indem er durch Lohnerhöhungen Arbeitnehmer dazu veranlasst, sich am Ende doch gegen die Zertifizierung, also die gewerkschaftliche Organisation des Unternehmens, auszusprechen.

Ist durch *Card Check* oder Abstimmung die notwendige Mehrheit für die Zulassung der Gewerkschaft erreicht, wird diese vom Labour Relations Board zertifiziert. Die

Gewerkschaft hat damit das ausschließliche Recht, die Arbeitnehmer_innen zu vertreten und mit dem Arbeitgeber ein *collective agreement* auszuhandeln.

2.2 Konfliktlinien zwischen Gewerkschaften und Regierungen

2.2.1 Der Versuch, das Streikrecht im öffentlichen Dienst zu suspendieren

Am 27. November 2008 legte der damalige Finanzminister Jim Flaherty sein »Economic and Fiscal Statement« vor, eine Art »Minibudget«. Es war die Zeit, als sich die schwere Finanz- und Wirtschaftskrise bereits abzeichnete. Das Statement enthielt keine Maßnahmen zur Stützung der Konjunktur. Es versuchte aber per Gesetz, die Gehälter im öffentlichen Dienst festzulegen. In dem Statement heißt es auf Seite 54: »*The legislation would suspend the right to strike on wages through 2010–11.*«

Dieses Minibudget führte zu einer Verfassungskrise, als sich Liberale und NDP bereitklärten, eine Koalition zu bilden und – mit Unterstützung durch den Bloc Quebecois – die Regierung Harper zu stürzen. Harper entging dem Sturz durch Suspendierung des Parlaments (*Prorogation*). In den Turbulenzen des Dezember 2008 geriet der Versuch, ein fundamentales Recht der Arbeitnehmerschaft – das Streikrecht – außer Kraft zu setzen, völlig in Vergessenheit. Selbst die Gewerkschaften thematisierten es nicht. Nach der Rückkehr des Parlaments zwei Monate später war im neuen Haushaltsplan, den Flaherty vorlegte, hiervon nicht mehr die Rede.

2.2.2 Angriffe auf die Organisationsfähigkeit: Bill C-525 und Bill C-377

In Kanada können Gesetze von der Regierung und von einzelnen Abgeordneten (*Private Member's Bill*) im Parlament eingebracht werden. Konservative »Hinterbänkler« – Russ Hiebert und Blaine Calkins – brachten im Parlament die Gesetzentwürfe C-377 und C-525 ein. Das Instrument »Private Member's Bill« erlaubt es einer Regierung, formal die Verantwortung für ein Gesetz abzulehnen, auch wenn es völlig auf Regierungslinie liegt.

Im Fall C-377 ist das offensichtlich. Das Gesetz wurde in enger Absprache mit dem Büro des Premierministers

eingebraucht. Es würde alle Gewerkschaften zwingen, detaillierte Informationen über ihre Finanzen auf der Website der kanadischen Steuerbehörde Canada Revenue Agency zu publizieren, also auch Spenden und Mitgliedsbeiträge. Nach amtlicher Lesart soll das die »Transparenz« fördern, da Mitgliedsbeiträge von der Steuer abgesetzt werden können. Für andere Berufe, die Mitgliedsbeiträge zu Berufsverbänden ebenfalls von der Steuer absetzen können, soll dies aber nicht gelten. Rechtsexperten nannten den Gesetzentwurf verfassungswidrig, weil er die Privatsphäre von Kanadiern verletzt. Die Gewerkschaften sehen darin vor allem ein Instrument, die Vereinigungsfreiheit zu unterminieren und Mitglieder der Gewerkschaft zu »mobben«. Die Gewerkschaften befürchten, dass C-377 Kosten in Millio-nenhöhe für Papierarbeit verursachen würde – Geld, das dann für andere Aufgaben der Gewerkschaften fehlt.

Dennoch passierte das Gesetz das Abgeordnetenhaus mit seiner konservativen Mehrheit. Erstaunlicherweise aber wurde es im ebenfalls konservativ dominierten Senat aufgehalten. 16 konservative Senatoren hatten Einwände, darunter der bekannte Senator Hugh Segal. Er sagte am 17. Juni 2013 im Senat, der Gesetzentwurf sei:

»[...] an expression of statutory contempt for the working men and women in our trade unions and for the trade unions themselves and their right under federal and provincial law to organize.«

Das Gesetz C-377 liegt derzeit weiterhin zur Beratung dem Senat vor.

Der Gesetzentwurf C-525 sollte für den Zertifizierungsprozess in Unternehmen weitere Hürden aufbauen und ihn in die Länge ziehen. Da im Falle von Abstimmungen nicht die Mehrheit der an der Abstimmung teilnehmenden Arbeitnehmer_innen, sondern die Mehrheit aller Arbeitnehmer_innen gefordert wäre, würden Enthaltungen quasi als Nein-Stimmen zählen. Im Gegenzug würde der Prozess der De-Zertifizierung, also die Aufhebung der Zulassung von Gewerkschaften, erleichtert, weil dann Enthaltungen als Ja-Stimmen für die De-Zertifizierung gelten würden. Den Gewerkschaften gelang es nach eigenen Angaben, die »schlimmsten Aspekte« des Gesetzes abzuwenden. So gelten weiterhin als Basis für die Bewertung von Abstimmungen die abgegebenen Stimmen.

2.2.3 »Back-to-work legislation« – die Aushöhlung des Streikrechts

Kanadas Verfassung enthält zwar die verfassungsrechtliche Garantie der Vereinigungsfreiheit aber kein verfassungsrechtlich geschütztes Streikrecht. Daher haben Regierungen die Möglichkeit, durch ein spezielles Gesetz ein Ende eines Streiks oder einer Aussperrung zu erzwingen.

Diese Gesetze werden als »back-to-work legislation« bezeichnet. Damit verbunden ist entweder ein bindendes Schlichtungsverfahren, in dem die Streitparteien verpflichtet werden, einen Schlichtungsvorschlag eines von der Regierung ernannten Schlichters zu akzeptieren, oder sogar ein neuer Kollektivvertrag ohne weitere Verhandlungen.

»Back-to-work« galt als »ultima ratio«, als letzte Option, einen Arbeitskampf in einem Wirtschaftsbereich zu beenden, der als »essentiell« für die nationale Wirtschaft angesehen wird. Der Weg wurde meist erst dann beschritten, wenn sich ein Streik hinzog und Verhandlungen scheiterten. Seit 1950 wurde es mehr als 30 Mal auf Bundesebene angewendet, aber auch Provinzregierungen griffen zu diesem Mittel.

Unter der Regierung Harper wurde es zu einem gängigen Mittel, Arbeitskämpfe nicht nur zu beenden, sondern von Anfang an zu verhindern, indem eine »back-to-work«-Gesetzgebung angedroht oder sogar schon ins Parlament eingebracht wurde, bevor ein Streik oder eine Aussperrung begann. Mehrmals wurden Arbeitskämpfe im Transportwesen unterbunden oder beendet, so bei Canadian National Railway (CN) und bei Air Canada. Bemerkenswert ist, dass bei der kanadischen Post 2011 durch die »back-to-work legislation« eine Aussperrung beendet wurde, die die Crown Corporation verfügt hatte, nachdem die Gewerkschaft zwölf Tage lang rotierende Streiks ausgerufen hatte.

Die kanadischen Gewerkschaften brachten die »back-to-work«-Gesetzgebung im Post-Disput vor das »Committee in Freedom of Association« der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization/ ILO). Seit 1978 hatte die Regierung fünfmal im Postbereich die Gewerkschaften verpflichtet, die Arbeit wieder aufzunehmen. Das Komitee bat die Regierung Kanadas, sich um einen Verzicht auf die Anwendung von »back-to-work«-Gesetzgebung zu bemühen:

»The Committee requests the Government to make every effort in the future to avoid having recourse to back-work legislation in the postal sector [...]«

Nach Angaben des CLC ist Kanada der häufigste Beschwerdeführer von allen industrialisierten Ländern bei der ILO, soweit es um die Vereinigungsfreiheit geht.

Von den acht so genannten Fundamentalkonventionen der ILO (fundamental conventions) hat Kanada nach Angaben der ILO sechs unterzeichnet. Dazu gehört die »Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention« (Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes) von 1948, nicht aber die »Right to Organize and Collective Bargaining Convention« (Übereinkommen über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen) von 1949.

2.2.4 Kein Streikrecht mehr für »essentielle« Bereiche des öffentlichen Dienstes: Bill C-4

Mit ihrem zweiten Gesetz zur Umsetzung des Haushaltsplans im Herbst 2013 änderte die Regierung das »Public Service Labour Relations Act« in der Weise, dass die Regierung das Recht hat, Leistungen des öffentlichen Dienstes als »essentiell« zu deklarieren. Wenn mindestens 80 Prozent der Arbeitsplätze als notwendig gelten, um diesen Dienst zu leisten, wird ein Arbeitskonflikt künftig nur noch durch Schlichtung, nicht durch Streik gelöst. Das Gesetz passierte das Parlament und erhielt am 13. Dezember 2013 »Royal Assent«, womit es in Kraft trat. Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes haben sich bereits zusammengeschlossen, um gegen das Gesetz, dessen Verfassungsmäßigkeit sie bezweifeln, rechtlich vorzugehen.

2.2.5 Verschärfungen der Registrierungsverfahren auch in Provinzen

Den Gewerkschaften weht auch in einigen Provinzen der Wind heftig ins Gesicht. Konservativ oder auch liberal geführte Regierungen – wobei in einigen Provinzen unter dem Banner »liberal« eher die konservativen Kräfte zu finden sind – haben die Gesetze über die Zulassung von Gewerkschaften zu Lasten der Gewerkschaften verändert.

3. Gewerkschaften und ihre Kernaufgaben

3.1 Lobbyarbeit und Kampagnen

Die gewerkschaftlichen Dachverbände vertreten die Interessen ihrer Mitgliedsgewerkschaften und der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer_innen im öffentlichen Diskurs und gegenüber den Regierungen. Sie sind nicht Partner in den Tarifverhandlungen.

Als Schwerpunkte seiner Arbeit nennt der CLC die Planung und Durchführung von Kampagnen, die Gespräche mit Politikern und der Wirtschaft und Kontakte mit den Medien. Hinzu kommt die Vertretung der kanadischen Gewerkschaftsbewegung auf internationaler Bühne. Inhaltliche Schwerpunkte sind der Kampf um angemessene Löhne, der Einsatz für Arbeitsplatzsicherheit, gerechte Arbeitsgesetze, Gleichheit, sichere Altersversorgung, eine nachhaltige Umwelt und Respekt für grundlegende Menschenrechte – »hier in Kanada und überall auf der Welt«.

3.2 Tarifverhandlungen: Branchengewerkschaften und »locals«

Tarifverhandlungen werden von den Branchengewerkschaften beziehungsweise den »local unions« geführt, meist nur »local« genannt. Die örtlichen Einheiten leisten die Arbeit vor Ort.

Die überwiegende Zahl der »collective agreements« beziehen sich jeweils auf ein Unternehmen. In einigen Fällen finden sich jedoch auch Flächentarifverträge für Sektoren wie die Automobilindustrie oder für alle Lehrer an einer bestimmten Schulart in einer Provinz. Erschwert werden Verhandlungen dadurch, dass für manche Unternehmen oder Sektoren mehrere Gewerkschaften zuständig sind. So muss in Unternehmen etwa in der Autoteileindustrie die Unternehmensleitung Verhandlungen mit mehreren Gewerkschaften führen, darunter die Steelworkers, Teamsters, die United Food and Commercial Workers und die Maschinisten, die für unterschiedliche Unternehmensbereiche oder Beschäftigtengruppen zuständig sind. Angesichts der dezentralen Struktur in Kanadas Gewerkschaftssystem gibt es oft keine formalisierte Koordination zwischen den Gewerkschaften eines Betriebs. Der Unternehmer verhandelt

separat mit den Gewerkschaften. Einigungen mit einer Gewerkschaft können dabei aber durchaus als Muster für die Verhandlungen mit den anderen Gewerkschaften dienen.

Trotz des für Gewerkschaften ungünstigen politischen Klimas in Kanada und Angriffen der Regierung und Unternehmergruppen kommt der CLC zu der Einschätzung, dass die Beziehungen zwischen den einzelnen Gewerkschaften und den Arbeitgebern in Kanada »gut« sind. Denn mehr als 99 Prozent der Tarifverhandlungen führen ohne Streik oder Aussperrung zu einer Einigung.

3.3 »together FAIRNESS WORKS«

Mit der Kampagne »together FAIRNESS WORKS« reagierte der CLC in den vergangenen Monaten auf die Angriffe der Regierung. Die Kampagne stellte in Anzeigen und Veranstaltungen an der Basis dar, dass es der Gewerkschaftsbewegung nicht nur um Löhne geht, sondern auch um Arbeitsplatzsicherheit, bezahlten Urlaub, staatliche Gesundheitsfürsorge und das staatliche Rentensystem. Damit zeigt die Gewerkschaft, dass vieles von dem, was in Kanada als selbstverständlich gesehen wird, hart erkämpft werden musste. Die Kampagne sollte zudem bei den Gewerkschaftsmitgliedern Stolz auf das Erreichte fördern und damit die Gewerkschaftsbewegung stärken.

3.4 »Union Advantage«: Abstand zwischen Tarif- und Durchschnittsgehältern

Analysten des CLC studierten 30 Gemeinden von der Ost- bis zur Westküste. Ihre Studie »Union Advantage« besagt, dass gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer_innen im Durchschnitt 4,97 kanadische Dollar (CAD) mehr pro Stunde verdienen als nicht-organisierte Arbeitnehmer_innen. Der Durchschnittslohn für Arbeitnehmer_innen in Gewerkschaften liegt bei 27,05 CAD gegenüber 22,08 CAD für Arbeitnehmer_innen ohne gewerkschaftliche Bindung. Jede Woche würden dadurch 786 Millionen CAD mehr in die Wirtschaft vor Ort fließen. Die wöchentlichen Gehälter der von Tarifverträgen erfassten Arbeitnehmer_innen gibt der CLC mit 4,59 Milliarden CAD an, 36 Prozent des wöchentlichen Gehalts aller Beschäftigten.

Tabelle 5: Union Wage Contribution to the Canadian Economy

Average hourly wage for workers with unions	\$ 27.05
Average hourly wage for workers without unions	\$ 22.08
Union Advantage for Canadian workers	\$ 4.97 / hour
How many workers are union members?	4,676,800
Union members as % of all employees	32 %
Total weekly payroll for all workers with unions	\$ 4.59 billion
Above as % of total community weekly payroll	36 %
What the Union Advantage provides to the Canadian economy	\$ 785.8 million/week

Quelle: Canadian Labour Congress

Bei Frauen ist der Lohnunterschied zwischen organisierten und nicht-organisierten Arbeitnehmerinnen offenbar noch größer: Er liegt bei 6,61 CAD pro Stunde. Junge Arbeitnehmer_innen zwischen 15 und 29 Jahren verdienen 5,53 CAD mehr pro Stunde, wenn sie einen Arbeitsplatz haben, der unter einen Tarifvertrag fällt.

3.5 Kanadas »Sozialdialog« – weitgehend nicht existent

Wenn Kanadas Finanzminister die Arbeiten am Bundeshaushalt beginnt, dann kündigt er mit großen Fanfaren die »Pre-Budget Consultations« an. Die Chefökonominnen der großen Banken treffen sich mit dem Minister, um ihm ihre Einschätzung der wirtschaftlichen Entwicklung zu geben, dann folgen »Runde Tische« in den verschiedensten Regionen des Landes. Eingeladen sind »business representatives, community leaders and academics«. Von Gewerkschaften ist nicht die Rede.

Die ILO unterstreicht die Bedeutung des »Sozialdialogs«:

»Social dialogue plays a critical role in achieving the ILO's objective of advancing opportunities for women and men to obtain decent and productive work in conditions of freedom, equality, security and human dignity. Social dialogue includes all types of negotiation, consultation and

exchange of information between, or among, representatives of governments, employers and workers on issues of common interest.«

In Kanada ist er, zumindest in den Beziehungen zwischen dem Bund und den Gewerkschaften, nicht existent: Es gibt keinen regelmäßigen oder gar formalisierten Dialog zwischen Regierung, Gewerkschaften und Unternehmen («Tripartismus»). Bis Mitte der 1970-er Jahre gab es regelmäßige jährliche Treffen zwischen Regierung und CLC, dann brach dieser Prozess ab. Die liberalen Premierminister Jean Chretien und Paul Martin trafen sich mit den Spitzen der Gewerkschaften, aber es waren keine offiziellen Konsultationen. Heute sind Gewerkschaften zwar nicht völlig von Gesprächen mit der Regierung ausgeschlossen, aber es herrscht keine Balance. Während Treffen mit Wirtschaftsführern zur PR genutzt werden, finden Kontakte mit der Gewerkschaft allenfalls im Verborgenen statt.

Angesichts der Haltung von Premierminister Stephen Harper, politische Gegner als Feinde zu betrachten, ist mit einer Verbesserung der Beziehungen zwischen der Regierung und den kanadischen Gewerkschaften derzeit nicht zu rechnen.

4. Gewerkschaften und ihr politisches Gewicht

Das Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Bundesregierung wurde bereits skizziert.

Die Bevölkerung verhält sich gegenüber den Gewerkschaften ambivalent. Im Jahre 2011 führte das Meinungsforschungsinstitut *Nanos Research* im Auftrag der konservativ orientierten *Canadian Labor Watch Association* eine Umfrage zur »State of the Unions« durch. Unter anderem bejahten 40 Prozent von 1001 Befragten die Aussage, dass Gewerkschaften früher relevant gewesen, jetzt aber nicht mehr notwendig seien, während 52 Prozent sagten, sie seien weiter relevant. Andererseits ergab die Befragung, dass Arbeitnehmer_innen, vor die Wahl gestellt, ob sie ihre Arbeitsstelle gewerkschaftlich organisiert bevorzugen würden, nur zu 37 Prozent die Organisation wünschten und 57 Prozent dies ablehnten.

Ken Georgetti sagte auf dem CLC-Kongress im Mai 2014, noch als dessen Vorsitzender, dass »etwa 30 Prozent der Kanadier klar auf unserer Seite und etwa 20 Prozent überwiegend anti-gewerkschaftlich sind, der

Kanadas Mehrparteiendemokratie

Kanada ist ein Mehrparteienstaat, dem seine britische Tradition noch anzumerken ist – mit Konservativen und Liberalen, die seit der Gründung Kanadas 1867 das Land regieren; mit einer sozialdemokratischen Partei, der New Democratic Party/NDP, die noch nie die Bundesregierung bilden konnte, jetzt aber als stärkste Oppositionspartei die »offizielle Opposition« stellt («Her Majesty's Loyal Opposition»); mit Regionalparteien wie dem Bloc Quebecois, der die Unabhängigkeit Quebecs zum Ziel hat, seit der letzten Bundeswahl 2011 aber auf vier Sitze reduziert ist; und – ebenfalls seit der Parlamentswahl 2011 – mit der Green Party, vertreten durch eine Abgeordnete. Durch Parteienwechsel oder -austritte hatte der Bloc Quebecois im Spätsommer 2014 nur noch zwei Abgeordnete, ebenso die Green Party.

Das Abgeordnetenhaus (House of Commons) wird nach reinem Mehrheitswahlrecht («first past the post») in den 308 Wahlkreisen gewählt. Der Kandidat/die Kandidatin mit den meisten Stimmen gewinnt den Sitz. Die Partei mit den meisten Sitzen stellt die Regierung, manchmal nur eine Minderheitsregierung, also ohne absolute Mehrheit der Sitze. Koalitionen werden in Kanada nicht gebildet. Wahlrecht und Regierungssystem sind vom Mutterland Großbritannien übernommen.

Die Mitglieder des Senats sind nicht gewählt, sondern werden vom Premierminister (PM) ernannt. Dem Senat fehlt daher eine aus Wahlen abgeleitete direkte demokratische Legitimation. Er hat keine wirkliche Entscheidungskraft. Der Senat galt lange Zeit als die Kammer, die Gesetze, die das House of Commons bereits verabschiedet hatte, sorgfältig überprüfte («chamber of sober second thought»). Unter dem konservativen Premierminister Stephen Harper ist diese Rolle weitgehend verlorengegangen.

Die Provinzen wirken, anders als in Deutschland die Bundesländer über den Bundesrat, nicht an der Bundesgesetzgebung mit.

Rest aber in keines der Lager fällt und durch gute Argumente, die an den Wert der Fairness appellieren, gewonnen werden kann «.

Die Attacken, denen sich die Gewerkschaften vonseiten der Regierung ausgesetzt sehen, gehören zu den großen Herausforderungen der Gewerkschaften. Daneben gibt es eine Reihe gesellschaftlicher und politischer Aufgaben, denen sich die Gewerkschaften stellen müssen.

4.1 Gehälter und Löhne

Die Rezession 2008/2009 hat den Druck auf die Gewerkschaften erhöht, Einschnitte bei Löhnen und Gehältern in Kauf zu nehmen. Die Argumentation von Regierung und Unternehmen geht in die Richtung, dass die weiterhin »fragile« Erholung nicht gefährdet werden dürfe. Dies wird als Argument vorgeschoben, um Lohnsteigerungen oder die Erhöhung von Sozialleistungen abzulehnen.

Dies geht einher mit dem Verlust von generell besser vergüteten Arbeitsplätzen in der Industrie und dem Zuwachs von Arbeitsplätzen im Bereich Dienstleistungen und Selbstständigkeit.

»The reality for private sector unions is that the manufacturing base has been weakened, pensions are under severe attack, and union den-

sity has declined. An entire generation is being offered lower wages, fewer benefits, and a less stable future than their parents before them.«

(Yussuff, Open Letter to the Labour Movement, April 2014)

4.2 Globalisierung und Freihandel: Ablehnung von CETA und Co.

Kanada versteht sich als Freihandelsnation. Im Oktober 2013 wurde die grundsätzliche Einigung zwischen Kanada und der Europäischen Union über ein umfassendes Freihandelsabkommen, das *Comprehensive Economic and Trade Agreement* (CETA), erzielt. Im Sommer 2014 wurden die Verhandlungen abgeschlossen. Die Unterzeichnung von CETA soll Ende September 2014 auf einem kanadisch-europäischen Gipfel in Ottawa stattfinden. Das Vertragswerk war bis in den Sommer 2014 in weiten Bereichen noch nicht offiziell publiziert. Der CLC lehnt CETA aus mehreren Gründen, darunter die »Investor State«-Klauseln ab, die es ausländischen Investoren erlauben sollen, gegen ihre Gewinne schmälernde Regierungsentscheidungen vor internationalen Schiedsgerichten zu klagen.

Im März 2014 unterzeichnete Premierminister Harper ein Freihandelsabkommen mit Südkorea. Wie bereits bei CETA kritisieren die Gewerkschaften die »Geheimverhandlungen« hinter verschlossener Tür. Befürchtet

Parteipolitik und Canadian Labor Congress

Die Bewertung Kanadas aus konservativer US-Perspektive wird auch geprägt durch die Existenz einer sozialdemokratischen Partei, der NDP, und ihrer Vorläuferpartei, der Co-operative Commonwealth Federation (CCF). Die NDP ging 1961 aus einem Zusammenschluss von CCF und des Canadian Labour Congress (CLC), des größten Gewerkschaftsdachverbandes Kanadas, hervor. Sie stellte zwar nie die Bundesregierung, konnte aber vor allem in Jahren, in denen Kanada nur von einer Minderheitsregierung geführt wurde, die Bundespolitik beeinflussen. Die NDP und zuvor die CCF stellten zudem seit den 1940-er Jahren immer wieder Regierungen in einzelnen Provinzen.

Über die NDP beeinflusste der 1956 gegründete Canadian Labour Congress (CLC) die Politik in Kanada. Ken Georgetti, bis zum 8. Mai 2014 Präsident des CLC, formulierte es in seiner Rede auf dem CLC-Kongress im Mai 2014 in Montreal folgendermaßen:

»[...] together over these last 57 years, we elected progressive NDP governments in half of Canada's provinces and the Yukon. And today our party is the Official Opposition in Parliament – and I hope by next fall they will be Canada's next Government [...].«

wird eine weitere Schwächung des Industriesektors in Kanada. Die Gewerkschaft Unifor, die die Arbeitnehmer_innen der Automobilindustrie vertritt, schätzt, dass durch das Freihandelsabkommen in Kanada 33.000 Arbeitsplätze verloren gehen könnten.

Das mit Kolumbien ausgehandelte *Canada Colombia Free Trade Agreement* (CCFTA) wurde vom CLC und seinen angeschlossenen Gewerkschaften strikt abgelehnt. Das Freihandelsabkommen trat im August 2011 in Kraft.

4.3 Temporary Foreign Workers – weniger Rechte, niedrigere Löhne

Die Gewerkschaften setzen sich bereits seit Jahren für eine Neugestaltung des *Temporary Foreign Worker Program* (TFWP) ein. Dieses Programm ermöglicht es kanadischen Arbeitgebern, befristet Arbeitskräfte (Gastarbeiter) aus dem Ausland anzuheuern (ein Beispiel hierfür sind Erntehelfer), falls Stellen nicht durch qualifizierte kanadische Arbeitskräfte besetzt werden können. Im Jahr 2011 kamen über dieses Programm nach Angaben der Regierung 192.000 ausländische Arbeitnehmer_innen mit einem befristeten Aufenthaltsrecht nach Kanada. Das Aufenthaltsrecht wird, abhängig von der Art der Beschäftigung und der geforderten Qualifizierung, für maximal vier Jahre gewährt.

Berichte über den Missbrauch dieses Programms zwangen die kanadische Regierung im Frühjahr 2014, das TFWP zu überarbeiten. Zu den Beschwerden gehört, dass ausländische Arbeitskräfte eingestellt wurden, während kanadische Arbeitskräfte ihre Arbeit verloren oder nicht eingestellt wurden. Vor allem in Fast-Food-Ketten ist die Anstellung von ausländischen Arbeitnehmer_innen populär. Temporary Foreign Workers werden fast immer schlechter bezahlt und treiben die Löhne nach unten. Bekannt wurden auch Fälle, in denen ausländischen Arbeitnehmer_innen fundamentale Rechte verweigert wurden und in denen sie sich gezwungen sahen, Arbeiten zu verrichten, für die sie nicht eingestellt wurden.

Die Gewerkschaften weisen seit Jahren auf die Gefahren hin, dass Arbeitgeber_innen die Gastarbeiter_innen missbrauchen, um Löhne zu drücken, und die Niedriglohnarbeiter_innen ihre Rechte nicht einfordern, weil sie jederzeit nach Hause zurückgeschickt werden können.

Im Juni 2014 legten die zuständigen Minister Jason Kenney (Employment and Social Development) und Chris Alexander (Citizenship and Immigration) das überarbeitete Programm vor. Neu geschaffen wurde ein International Mobility Program (IMP), unter das höherqualifizierte und besser bezahlte Arbeitsstellen fallen, während das TFWP weiter dazu dienen wird, kurzfristige Engpässe auf dem Arbeitsmarkt vor allem in den Bereichen zu schließen, in denen die Löhne unter dem in der jeweiligen Provinz bezahlten mittleren Lohn liegt (»low-wage«). Der Anteil der Arbeitnehmer_innen eines Unternehmens, die unter dem TFWP eingestellt werden, wurde auf 10 Prozent begrenzt. Die Regierung sagte zudem eine strengere Überprüfung von Betrieben vor, die von dem TFWP Gebrauch machen, unter anderem um faire Löhne und eine akzeptable Unterbringung der Arbeitnehmer_innen zu sichern.

Für die Gewerkschaften ist die Diskussion um das TFWP nicht einfach, müssen sie einerseits die Interessen kanadischer Arbeitnehmer_innen und Arbeitssuchender vertreten. Sie dürfen jedoch andererseits auch keine Fronten gegenüber ausländischen, befristeten Arbeitskräften aufbauen. Ein wichtiges Argument ist die Forderung an die Regierung nach einer höheren regulären Einwanderungsquote, sodass den derzeitigen Gastarbeiter_innen ein echter Aufenthaltsstatus genehmigt wird. Während einige Forderungen der Gewerkschaften bei der Überarbeitung des TFWP berücksichtigt wurden, wurde die von den Gewerkschaften angeregte Öffnung des TFWP für Einwanderung nicht aufgegriffen.

4.4 Altersversorgung – CLC diagnostiziert wachsendes Risiko der Altersarmut

Die staatliche Altersversorgung in Kanada besteht aus Zahlungen aus dem *Canadian Pension Plan* (CPP) beziehungsweise dem *Quebec Pension Plan* (QPP) und einer *Old Age Security* (OAS). Daneben gibt es noch das so genannte *Guaranteed Income Supplement* (GIS), das im Bedarfsfall zusätzlich zur OAS gezahlt wird. Kanadier im Alter ab 65 Jahren erhalten die steuerfinanzierte OAS als eine Art Grundrente. Die Höhe ist nicht von Einzahlungen abhängig, sondern von der Dauer des Aufenthalts in Kanada. Die OAS liegt zur Zeit bei maximal 550 CAD pro Monat.

Die zweite Säule ist der CPP. Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen zahlen zu gleichen Teilen in den CPP ein. Der Beitrag liegt bei 9,9 Prozent des als Bemes-

sungsgrundlage dienenden Einkommens (maximal rund 50.000 CAD). Der Höchstsatz an CPP-Leistungen liegt derzeit bei 1,038 CAD pro Monat.

Die Gewerkschaften fordern eine Erhöhung der CPP-Leistungen. Da viele Arbeitnehmer_innen nicht mehr auf eine betriebliche Altersvorsorge setzen können – elf Millionen Beschäftigte haben nach Angaben der Gewerkschaften keine Altersvorsorge über ihren Arbeitgeber –, sind sie im Alter auf den CPP und die OAS angewiesen. Eine Ergänzung zum CPP und zur OAS kann die private Vorsorge sein. Viele Arbeitnehmer_innen sind aber nicht in der Lage, zusätzlich in ausreichendem Maße Altersvorsorge zu treffen, etwa in Form von Einzahlungen in einen *Registered Retirement Savings Plan* (RRSP).

Nach Einschätzung der Gewerkschaften droht Kanadiern in zunehmendem Maße Altersarmut. Daher fordern sie eine Erhöhung der OAS und eine Verdoppelung der Leistungen aus dem CPP bis zu 24.000 CAD pro Jahr. Die Forderung wurde auf dem CLC-Kongress im Mai 2014 bekräftigt.

Die kanadische Regierung lehnt das jedoch kategorisch ab. Eine Erhöhung der Beiträge kommt für sie nicht in Frage, da dies private Haushalte und Arbeitgeber_innen belasten und Arbeitsplätze vernichten würde. Eine Erhöhung von Leistungen und Beiträgen würde die »fragile« Erholung der Wirtschaft gefährden. Die Gewerkschaften verweisen darauf, dass ohne Erhöhung des CPP langfristig mehr Kanadier auf das *Guaranteed Income Supplement* (GIS) angewiesen sein werden. Dies werde zu erheblichen Mehrbelastungen der öffentlichen Haushalte führen.

4.5 Arbeitslosenversicherung

Die Gewerkschaften fordern eine Stärkung der Arbeitslosenversicherung. Die Leistungen aus der *Employment Insurance* (EI) wurden in den vergangenen Jahren gekürzt. Hunderttausende Arbeitnehmer_innen erhalten nach Verlust ihres Arbeitsplatzes keine Unterstützung, weil sie nicht die strengen Bedingungen für EI-Leistungen erfüllen.

4.6 Weitere Themen

Neben den oben dargestellten Themen stehen auf der Agenda der Gewerkschaften der Aus- oder Aufbau ei-

nes bezahlbaren Systems an Kindertagesstätten (hier fehlt außer in der Provinz Quebec weitestgehend jegliche staatliche Bezuschussung), die Sicherung des staatlichen Gesundheitswesens, der Widerstand gegen Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und »Pay Equity«, also gleicher Lohn für gleiche Arbeit.

5. Perspektiven der nächsten Jahre

5.1 Druck – Krise – Schwäche

Kanadas Gewerkschaften sind »unter Druck«, schreibt der links-liberale »Toronto Star«. Die konservativ-liberale »Globe and Mail« spricht vom »schwächelnden Zustand« der Gewerkschaften. Der links-orientierte Think-tank *Canadian Centre for Policy Alternatives* (CCPA) sieht Kanadas Gewerkschaftsbewegung vor »gewaltigen Herausforderungen«. Herman Rosenfeld, ein früherer CAW-Angestellter (Canadian Auto Workers) und Autor von »*Canada's Trade Union Movement in Crisis*«, spricht von einer »Krise«.

Kanada hat, auch durch die Erfolge der Gewerkschaftsbewegung, eine starke Mittelklasse mit einem hohen Lebensstandard. Es zieht Arbeitskräfte und Immigranten aus aller Welt an. Aber die faire Gesellschaft, für die Kanada steht, ist nach Einschätzung der Gewerkschaften bedroht. Die Weltwirtschaft ist weiter fragil, die Arbeitslosigkeit in Kanada verharrt bei rund 7 Prozent und für die nahe Zukunft sind keine Wachstumsraten der Volkswirtschaft prognostiziert, die dies drastisch ändern würden. Die Einkommensunterschiede in der kanadischen Gesellschaft wachsen. Die Bevölkerung altert, und damit auch die Erwerbsbevölkerung. Kanada muss sich in der globalisierten Wirtschaft behaupten. All dies sieht der CLC als »Schlüssel-Herausforderungen«.

Die von den Gewerkschaften vorgelegten Zahlen zeigen, dass Arbeitnehmer_innen auf Arbeitsplätzen, die unter einen Tarifvertrag fallen, mehr verdienen als diejenigen in nicht-organisierten Betrieben (siehe Ausführungen über »Union Advantage«). »Dennoch geht die Mitgliedschaft in der Arbeiterbewegung als Anteil am gesamten Arbeitsmarkt in Kanada langsam zurück«, konstatiert der CLC im Diskussionspapier »Organisieren für eine fairere Zukunft«, das dem Montrealer Kongress im Mai 2014 vorgelegt wurde, und stellt die Frage. »Wenn das Ergebnis von Kollektivverhandlungen so eindeutig ein

besseres Leben ist, warum hat die Arbeiterbewegung Schwierigkeiten, für den Beitritt zu einer Gewerkschaft zu werben?»

5.2 Führungswechsel für den Wandel?

Das oberste Entscheidungsgremium des kanadischen Gewerkschaftsbundes CLC ist der alle drei Jahre stattfindende Bundeskongress (*convention*). Der jüngste CLC-Kongress vom Mai 2014 brachte eine große Überraschung. Die Basis wollte einen Wechsel. Nach 15-jähriger Amtszeit unterlag der bisherige Vorsitzende Ken Georgetti seinem Herausforderer Hassan Yussuff. Bei rund 4600 Delegierten, die abstimmten, war sein Sieg mit 40 Stimmen Vorsprung nur hauchdünn. Der in Guyana in Südamerika geborene Yussuff war als Immigrant nach Kanada gekommen und hatte zunächst in der Automobilindustrie gearbeitet. 2002 wurde er erstmals zum Schatzmeister des CLC gewählt, eine Position, die er bis zu seiner Wahl zum CLC-Präsidenten am 8. Mai innehatte.

Obwohl er unter Georgetti 12 Jahre lang Schatzmeister war, konnte er sich als »Mann des Wandels« präsentieren. Er sieht seine Wahl nicht nur als eine Entscheidung für eine neue Person an der CLC-Spitze, sondern als Votum für Wandel und Aktivismus. In seiner Kampagne hatte er davon gesprochen, dass es ein Verlangen gebe, nach Jahrzehnten des Rückzugs und der Niedergangs für die Rechte der Arbeitnehmer_innen, in die Offensive zu gehen. Yussuff verspricht einen offeneren CLC, der sich stärker den sozialen Bewegungen öffnet und die Basis stärker in politische Aktivitäten einbezieht.

Der Zusammenschluss von CAW und CEP zur größten Gewerkschaft des Privatsektors, Unifor, und die Wahl von Hassan Yussuff zum neuen CLC-Präsidenten müssen als Reaktion auf die Herausforderungen und Probleme gesehen werden, denen sich die Gewerkschaften stellen müssen. Der Verlust an Gewerkschaftsmitgliedern scheint gestoppt, aber die Bewahrung des Status quo kann nicht das Ziel der Gewerkschaften sein.

Die Wahl von Yussuff deutet darauf hin, dass die Gewerkschaften auf eine aggressivere Haltung gegenüber Regierungen und Unternehmen einschwenken könnten, die versuchen, Errungenschaften der Gewerkschaftsbewegung zurückzudrehen. Yussuff spricht da-

von, dass die Arbeiterbewegung sich »aufrappeln« und ein Gegengewicht erzeugen müsse, sonst sei die ganze Bewegung in Gefahr. Unifor-Präsident Jerry Dias wertete die Entscheidung zugunsten Yussuffs als »Wahl für den Wandel«.

5.3 Mobilisierung und Einbindung der Mitglieder

Sinkende Gewerkschaftsdichte schmälert das politische und wirtschaftliche Gewicht von Gewerkschaften. Dem müssen sich Kanadas Gewerkschaften stellen. Sie müssen gegen ein Image ankämpfen, das ihnen – nach Gewerkschaftsansicht von gewerkschaftsfeindlichen Unternehmern und rechtsgerichteten Thinktanks – angehängt wurde: Diese behaupteten, die Gewerkschaften seien selbstbezogen, gierig, streit- und streiksüchtig.

Aber mit Lamentieren und Schuldzuweisungen ist es nicht getan. Die Gewerkschaften müssen das gesellschaftliche Potenzial, das sie haben, ausschöpfen und auch die Möglichkeiten, die die moderne Kommunikationsgesellschaft bietet, nutzen. Die indianische Protestbewegung »Idle No More« mit ihrer starken Verankerung in den sozialen Medien hat gezeigt, wie Kräfte mobilisiert werden können. CLC-Präsident Yussuff denkt in diese Richtung:

»[...] There is a need for a new labour movement using its power and resources to connect and give leadership to social movements for democracy and sustainability [...].«

Open Letter »Leadership for a Bold Labour Movement«

Die 2013 gestartete Kampagne »together FAIRNESS WORKS« ist der Versuch, die Errungenschaften der Gewerkschaften nicht nur für ihre Mitglieder, sondern die gesamte Gesellschaft deutlich zu machen. Es ist ein erster wichtiger Schritt, die öffentliche Wahrnehmung der Gewerkschaften zu verändern und sich neuen sozialen Bewegungen zu öffnen. Die Gewerkschaftsbewegung muss, wie es das CCPA formuliert, »ihre historische Rolle als progressive Stimme aller Arbeitenden und als aktiver Teilnehmer in den Kämpfen für soziale Gerechtigkeit zurückerobern«.

Charlotte Yates, Dean of Social Sciences an der McMaster University in Hamilton, urteilt, dass die Gewerkschaften auf dem Feld der politischen Ideen viel Gelände ver-

loren haben. Sie empfiehlt eine »konzertierte politische Strategie«, denn die Gewerkschaften können für sich allein nicht am Verhandlungstisch gewinnen. Sie müssen Alternativen entwickeln und über die Rolle sprechen, die Regierungen in einem Gemeinwesen spielen müssen. Sie müssen Themen ansprechen, die alle Arbeitnehmer_innen angehen, besonders auch diejenigen mit niedrigem Einkommen. Gewerkschaften dürfen nicht nur für ihre kleine Gruppe sprechen, sondern müssen Fragen aufgreifen, die die breite Öffentlichkeit bewegen. Darin, so Yates, liege die Hoffnung, die Stellung von Gewerkschaften verbessern zu können.

Da aber Gewerkschaftsmitglieder selbst die besten Kommunikatoren wären, muss es zunächst gelingen, diese in die Kampagne einzubeziehen. Die Kommunikation mit den Mitgliedern muss verstärkt und die Vorteile der Mitgliedschaft und des kollektiven Verhandelns müssen deutlich gemacht werden. Die meisten Gewerkschaftsmitglieder kamen auf ihren Arbeitsplatz, als er bereits gewerkschaftlich organisiert war. Dies heißt, die meisten von ihnen haben nie für die Organisation ihres Betriebs kämpfen müssen. Der Befund der Gewerkschaften sieht trübe aus: Die meisten Gewerkschaftsmitglieder gehen jeden Tag zur Arbeit, machen ihre Arbeit und gehen heim, interagieren aber selten mit ihrer Gewerkschaft, außer wenn es ein Problem am Arbeitsplatz gibt. Der CLC spricht in diesem Zusammenhang von einer »Dynamik relativer Bindungslosigkeit«.

Rosenfeld hält den Gewerkschaften vor, in den vergangenen Jahren mit Konzessionen bei Löhnen und Sozialleistungen dazu beigetragen zu haben, einen großen

Teil der Mitglieder zu demoralisieren, aber auch die Distanz zu denen zu vergrößern, die die Gewerkschaften erreichen wollen. Auch er spricht von einem »Mangel an Initiative und Teilhabe« der Mitglieder.

5.4 Rekrutierung neuer Mitglieder – Immigranten als Potenzial

Die zweite wichtige Aufgabe ist die Rekrutierung neuer Mitglieder. Im Einwanderungsland Kanada sind die Zuwanderer eine große Gruppe möglicher Mitglieder, die bisher nicht ausreichend beachtet wurde. Jetzt erkennen die Gewerkschaften die Notwendigkeit, die »immigrant worker communities« anzusprechen, dies auch vor dem Hintergrund, dass ein beträchtlicher Anteil des Wachstums der Erwerbsbevölkerung künftig von den »neuen Kanadiern« kommen wird.

In einem Land, das auf Einwanderung angewiesen ist, um seinen Lebensstandard zu halten, müssen die Gewerkschaften diese Neuankömmlinge und ihre Bedürfnisse – Arbeitsplatzsuche, faire Löhne, bezahlbare Wohnungen, Sozialleistungen – ansprechen. Sie müssen im Prozess der Eingliederung der Immigranten in die Gesellschaft präsent sein.

Gleiches gilt für die wachsende Gruppe der Arbeitnehmer_innen in unsicheren Arbeitsplätzen im Einzelhandel, im Hotelgewerbe und in der Gastronomie, worunter auch die Fast Food-Restaurants fallen. Auch hier müssen sich die Gewerkschaften bemühen, ihre Präsenz zu stärken und Mitglieder zu gewinnen.



Über den Autor

Gerd Braune lebt als freiberuflicher Journalist in Ottawa. Er berichtet für eine Vielzahl europäischer Zeitungen über Kanada.

Impressum

Friedrich-Ebert-Stiftung | Abteilung Internationaler Dialog
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlin | Deutschland

Verantwortlich:
Jörg Bergstermann, Koordinator der Gewerkschaftsprogramme
Europa und Nordamerika

Tel.: ++49-30-269-35-7744 | Fax: ++49-30-269-35-9250
<http://www.fes.de/international/moe>

Bestellungen/Kontakt:
info.moe@fes.de

Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

Internationaler Dialog

Die Abteilung »Internationaler Dialog« der Friedrich-Ebert-Stiftung fördert den qualifizierten Diskurs von Partnern in Europa, Türkei, den Vereinigten Staaten von Amerika, Kanada und Japan. Unsere Studien und Publikationen adressieren zentrale Fragen europäischer und internationaler Politik, Wirtschafts- und Gesellschaftsentwicklung. Die Entwicklung unserer Analysen, Szenarien und Politikempfehlungen erfolgt dabei grundsätzlich unter einer sozialdemokratischen Perspektive.

Länderberichte Gewerkschaften

Programme der Gewerkschaftskooperation sind integraler Bestandteil unserer Arbeit. Unser Ziel ist die weltweite Stärkung der Interessenvertretung von abhängig Beschäftigten. Repräsentative, starke und kompetente Gewerkschaften, so unser Credo, sind eine zentrale Bedingung für soziale Gerechtigkeit und soziale Demokratie. Diese Publikation erscheint in der Reihe »Länderberichte Gewerkschaften«. Alle Länderberichte sowie thematisch verwandte Themenpapiere stehen zum Download bereit unter: <http://www.fes.de/gewerkschaften/publist-europa.php>

Projektleitung: Jörg Bergstermann (joerg.bergstermann@fes.de),
Projektadministration: Cindy Espig (cindy.espig@fes.de)

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Diese Publikation wird auf Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft gedruckt.



ISBN
978-3-95861-010-1