INSTITUT FÜR ÖKONOMIE
UND ÖKUMENE

Wünsche für die Zukunft

Was ExpertInnen der ILO empfehlen

Sabine Ferenschild (Hrsg.)

Impressum

Bonn, Oktober 2018

Herausgeber:
SÜDWIND e.V. –
Institut für Ökonomie und Ökumene
Kaiserstraße 201
53113 Bonn
Tel.: +49 (0)228-763698-0
info@suedwind-institut.de
www.suedwind-institut.de

Bankverbindung:
KD-Bank
IBAN: DE45 3506 0190 0000 9988 77
BIC: GENODED1DKD

Herausgeberin:
Dr. Sabine Ferenschild

Redaktion und Korrektur:
Florin Ameln, Vera Schumacher

V.i.S.d.P.: Martina Schaub

Gestaltung und Satz:
www.pinger-eden.de

Druck und Verarbeitung:
Brandt GmbH, Bonn,
gedruckt auf Recycling-Papier

Titelfoto:
shock/fotolia.de, SÜDWIND

Für den Inhalt dieser Publikation ist allein SÜDWIND e.V. verantwortlich. Die hier dargestellten Positionen geben nicht den Standpunkt von Engagement Global gGmbH und dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung wieder.

Gefördert aus Mitteln des Kirchlichen Entwicklungsdienstes durch Brot für die Welt - Evangelischer Entwicklungsdienst, durch den Evangelischen Kirchenverband Köln und Region sowie die Evangelische Kirche im Rheinland.

Gefördert von ENGAGEMENT GLOBAL
im Auftrag des
Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

Gefördert durch:
STIFTUNG UMWELT UND ENTWICKLUNG NORDRHEIN-WESTFALEN

Abkürzungsverzeichnis

ACT	Action, Collaboration, Transformation
ADD	Abu Dhabi-Dialog
CAJ	Christliche Arbeiterjugend
CLRA	Center for Labour Research & Action
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
EGMR	Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention
IASEW	Indian Academy for Self Employed Women
ILO	International Labour Organization / Internationale Arbeitsorganisation
ICSE	Internationale Klassifikation nach der Stellung im Beruf
IGB	Internationaler Gewerkschaftsbund
IGH	Internationaler Gerichtshof
ILC	International Labour Conference / Internationale Arbeitskonferenz
ISS	International Institute of Social Studies
IStGH	Internationaler Strafgerichtshof
IWF	Internationaler Währungsfonds
IYWC	International Young Christian Workers / Internationale christliche Arbeiterjugend
JACODeWU	Joint Action Committee Decent Work Uganda
MBO	auf Mitgliedschaft basierende Organisation(en)
MFA	Migrant Forum Asia
MRA	Migrant Recruitment Advisor
MRS	Migrants Rights Violation Reporting System
NRO	Nichtregierungsorganisation(en)
ORP	Organization and Representation Programme
SDG	Sustainable Development Goals / Nachhaltige Entwicklungsziele
SEWA	Self Employed Women's Organisation
SV-Ausschuss	Sachverständigenausschuss
UN	United Nations / Vereinte Nationen
WIEGO	Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing
WTO	World Trade Organisation / Welthandelsorganisation

Inhalt

Einleitung 4

Herausforderungen für das nächste Jahrzehnt und Wünsche für die Zukunft

Sudhir Katiyar / PRAYAS - Center for Labour Research and Action 6

100 Jahre ILO – „Auf, auf, wir stehen erst am Anfang!“ Der weite Weg zu menschenwürdiger Arbeit für alle.

Sarah Prenger / Internationale Christliche Arbeiterjugend 8

Welches sind die größten Herausforderungen für die ILO im nächsten Jahrzehnt und was wünschen Sie sich für die Zukunft der ILO?

Prossy Nambatya, Koordinatorin JACODeWU 11

Schritt für Schritt zu umfassenderen Formen der Interessenvertretung

William Gois / Migrant Forum Asia 13

Verteidigung eines auf Rechten basierenden Ansatzes zur Regulierung der Arbeitsmigration

Nicola Piper / Asia Pacific Migration Centre der Universität Sydney 15

Informell ist normal

Karin Pape / WIEGO 18

Die ILO und der informelle Sektor - noch ein weiter Weg

Namrata Bali / SEWA 21

‘Menschenwürdige Arbeit für Sexarbeiter*innen’ als Geschenk zum 100-jährigen Geburtstag der ILO

Karin Astrid Siegmann /International Institute of Social Studies (ISS) der Erasmus Universität Rotterdam 23

Die ILO stellt sich den Herausforderungen des Wandels der Arbeitswelt

Claudia Menne, DGB 26

Internationalisierung der Tarifpolitik

Frank Hoffer / ACT-Initiative 28

Absicherung des Überwachungsmechanismus und des Streikrechts als zentrale Herausforderungen für die ILO in den nächsten 10 Jahren

Reingard Zimmer / Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin 30

Sanktionsmacht entwickeln!

Markus Demele / Kolping International 32

Einleitung

Herzlichen Glückwunsch, ILO! Im Jahr 2019 feiert die Internationale Arbeitsorganisation (International Labour Organisation - ILO) ihr hundertjähriges Jubiläum.

Die ILO wurde in einer Zeit gegründet, in der die Welt infolge des Ersten Weltkriegs in Schutt und Asche lag und ArbeiterInnen und BürgerInnen seit Jahrzehnten unter den ausbeuterischen Arbeitsbedingungen und sozialen Verwerfungen des 19. Jahrhunderts litten. Mit der ILO wollten die Gründungsstaaten Rahmenbedingungen für eine menschenwürdigere Arbeit schaffen, die Arbeits- und Lebensbedingungen aller Menschen verbessern und so einen Beitrag zur Sicherung des Weltfriedens leisten.

Vieles hat die ILO in den vergangenen Dekaden erreicht: Trotz zahlreicher Rückschläge aufgrund des Zweiten Weltkrieges, politischer Konflikte wie dem 'Kalten Krieg' oder wachsender Verteilungskämpfe und Interessensgegensätze angesichts der Grenzen des Wachstums hat die ILO maßgeblich zur Gestaltung des Völkerrechts beigetragen und ein verbindliches, internationales Arbeitsrecht geschaffen. Auf dieses können sich zum Beispiel Beschäftigte, die auf lokaler Ebene um ihre Rechte kämpfen, berufen und das Beschwerde- und Aufsichtssystem der ILO nutzen.[1] Aus den Debatten um die Arbeitsbedingungen in globalen Wertschöpfungsketten, die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen oder die menschenwürdige Gestaltung von Migration sind die ILO und ihr Normenwerk nicht wegzudenken. Dass die ILO nicht nur eine bedeutende Vergangenheit und Gegenwart hat, sondern auch für die Gestaltung der Zukunft globaler Arbeitswelten eine zentrale Instanz ist, davon sind die HerausgeberInnen dieser Publikation überzeugt.

Dennoch soll diese letzte Veröffentlichung in einer Reihe von insgesamt fünf Studien zur ILO im Rahmen eines SÜDWIND-Projektes nicht einfach ein Lob auf das Geleistete sein. Vielmehr wollen wir mit den Beiträgen internationaler ExpertInnen in dieser Publikation Stimmen zu Gehör bringen, die auf noch Fehlendes und auf notwendige zukünftige Weichenstellungen hinweisen. Denn die ILO steht vor großen Herausforderungen: Nach wie vor sind die Arbeitswelten in formelle und informelle Bereiche gespalten. ArbeitsmigrantInnen erleben überall auf der Welt, dass sie ihrer Rechte beraubt werden. Nicht einmal die Kernarbeitsnormen der ILO, die als Menschenrechte bei der Arbeit gelten, konnten bisher überall durchgesetzt werden, geschweige denn existenzsichernde Löhne. Für neue Herausforderungen wie die Arbeitsformen, die im Zuge der Digitalisierung entstehen oder wegfallen, müssen Antworten gefunden werden, damit aus dem technologischen Fortschritt ein sozialer Fortschritt für alle wird. Auf diese und weitere Aspekte und Herausforderungen gehen die folgenden Beiträge ein, für die die HerausgeberInnen verschiedene AutorInnen aus Europa, Asien und Afrika gewonnen haben.

Zur Struktur

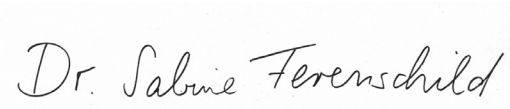
Alle AutorInnen stehen mit der Deutschen Kommission Justitia et Pax und / oder dem SÜDWIND-Institut in einer langjährigen partnerschaftlichen Arbeitsbeziehung. Gemeinsam arbeiten wir zu besseren Arbeitsbedingungen in globalen Wertschöpfungsketten, zu einer rechtebasierten Ausgestaltung internationaler Migration und zu einer Weltwirtschaft im Dienst von Mensch und Umwelt. Alle AutorInnen wurden Ende des Jahres 2017 von uns gebeten, ausgehend von ihren jeweiligen Arbeitszusammenhängen, einen kurzen Beitrag mit ihren Wünschen für die Zukunft der ILO zu formulieren.

Wir haben die Beiträge nach inhaltlichen Kriterien angeordnet, auch wenn die Grenzen hier fließend sind: Wir beginnen mit Beiträgen, die eher genereller Natur sind (Sudhir Katiyar, Sarah Prenger, Prossy Nambatya). Darauf folgen Beiträge, die sich auf die Fragen von Migration (William Gois, Nicola Piper) und auf den

1 Zu den Verfahren, Strukturen und Instrumenten der ILO siehe Ferenschild, Sabine (2017): Mission gescheitert? Die Internationale Arbeitsorganisation und ihr Einsatz für menschenwürdige Arbeit; URL: https://goo.gl/yxux3f (letzter Abruf: 19.09.2018)

informellen Sektor (Karin Pape, Namrata Bali, Karin Astrid Siegmann) konzentrieren. Den Abschluss bilden Beiträge, die sich mit den Zukunftsinitiativen der ILO, Tarifpolitik und Streikrecht (Claudia Menne, Frank Hoffer, Reingard Zimmer) und der Sanktionsmacht der ILO (Markus Demele) beschäftigen.

Die vorliegende Publikation erscheint gleichzeitig auf Deutsch, herausgegeben vom SÜDWIND-Institut, und auf Englisch, herausgegeben von der Deutschen Kommission Justitia et Pax. Sie bietet allen Interessierten hoffentlich Gedankenanstöße und Impulse für nötige künftige Weichenstellungen in der ILO.



Dr. Sabine Ferenschild
SÜDWIND-Institut

Dr. Hildegard Hagemann
Deutsche Kommission Justitia et Pax

Herausforderungen für das nächste Jahrzehnt und Wünsche für die Zukunft

Sudhir Katiyar / PRAYAS - Center for Labour Research and Action, Indien

Ich arbeite bei einer zivilgesellschaftlichen Organisation, die mit informellen ArbeiterInnen in Indien zusammenarbeitet. Wir haben bereits mit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zusammengearbeitet, aber nicht in größerem Umfang. Wir waren hauptsächlich als BeraterInnen für einige ILO-Projekte tätig. Obwohl die Projekte, an denen wir beteiligt waren, sich mit den ArbeitnehmerInnen des informellen Sektors beschäftigten, scheinen diese insgesamt nur eine untergeordnete Rolle bei den Aktivitäten der ILO zu spielen. So sind zum Beispiel die in diesen ILO-Projekten beschäftigten MitarbeiterInnen auf Projektbasis eingestellt und wenn das Projekt endet, endet auch ihre Beschäftigung bei der ILO. Meine Kritik ist auf diese Erfahrung zurückzuführen. Sie beruht nicht auf genauer Forschung. Wenn also einige Beobachtungen nicht mit der Realität übereinstimmen, möchte ich mich im Voraus entschuldigen.

Die Vision der ILO, dass ein universeller, dauerhafter Frieden nur dann hergestellt werden kann, wenn er auf sozialer Gerechtigkeit beruht, bleibt so aktuell wie vor 100 Jahren, als die ILO gegründet wurde. Die Art der Arbeit hat sich jedoch enorm verändert. Das Schwinden der staatlich geführten Volkswirtschaften hat zur allgemeinen Akzeptanz des auf Liberalisierung und Privatisierung beruhenden Wachstumsmodells und des ungezügelten Vormarsches des Kapitalismus geführt. Dies hatte schwerwiegende Folgen für die ArbeitnehmerInnen. Das Aufkommen von Out-Sourcing bedeutet, dass sich die ArbeitnehmerInnen nicht mehr so einfach zusammenschließen können. Die Produktion wird zu unzähligen (Sub-)ProduzentInnen ausgelagert, die über riesige und manchmal transkontinentale Regionen verteilt sind. Während die Aristokratie der Arbeiterklasse nach wie vor sozialen Schutz genießt, übernimmt die riesige Masse von ArbeiterInnen, die oft MigrantInnen aus anderen Regionen und Ländern sind, die Schwerstarbeit zu einem bloßen Mindestlohn ohne jeglichen sozialen Schutz. Andererseits verändert die Technologie die Art der Arbeit selbst. Mit dem Verschwinden vieler traditioneller Arbeitsformen entstehen neue Formen der Beschäftigung, die die Definition der Arbeiterklasse erschweren.

Dieses veränderte Szenarium stellt neue Herausforderungen dar und verlangt kreative Antworten.

Sicherstellung der Vertretung der enormen Masse der Beschäftigten im informellen Sektor: Die ILO basiert auf einer dreiteiligen Struktur, die Arbeitgeberseite, Arbeitnehmerseite und den Staat miteinander verbindet. Jedoch ist die Mehrheit der ArbeitnehmerInnen nicht mehr durch die bestehenden Gewerkschaften vertreten. Die meisten ArbeitnehmerInnen sind dem informellen Sektor zuzuordnen und gehören keiner Gewerkschaft an. Tatsächlich kann es Widersprüche zwischen der Klasse der bestehenden Aristokratie der ArbeiterInnen und den informellen ArbeiterInnen geben.[2] Deshalb muss die ILO neu überlegen, welche ArbeitnehmerInnen sie vertritt.

Verbindung zu den Bewegungen der informellen/nicht angemeldeten ArbeitnehmerInnen: Die ILO verfolgt eine Politik der ausschließlichen Zusammenarbeit mit anerkannten Gewerkschaften/Vereinigungen. Diese Politik lässt jedoch die Masse der im informellen Sektor beschäftigten ArbeitnehmerInnen außer Acht. In den meisten Ländern mit einem hohen Anteil an informell Beschäftigten entstehen nach und nach Bewegungen dieser ArbeitnehmerInnen. Je nach Situation im entsprechenden Land können sie unter unterschiedlicher Führung auftreten. Als Beispiel seien hier die Bewegungen der hispanischen ArbeitnehmerInnen in den USA genannt, die die Bürgerrechte einfordern und die informell Beschäftigten in diesem Land vertreten. Die ILO sollte bereit sein, eine Verbindung mit diesen vielfältigen Bewegungen einzugehen, die die informellen ArbeitnehmerInnen und ihre Bestrebungen nach einem menschenwürdigen Leben vertreten.

Dokumentieren von Lieferketten: Da die Produktion auf eine Vielzahl von ProduzentInnen übertragen wird, wird es umso schwieriger, die ArbeitnehmerInnen zu organisieren. Eine der Hauptaufgaben besteht darin, die Lieferkette und insbesondere die in der Lieferkette beschäftigten Arbeitskräfte zu dokumentieren. Die ILO muss diesen Prozess vereinfachen. Die Lieferketten sind die neuen Fabriken. Das Wachstum der sozialen Medien und des Internets eröffnet die Möglichkeit der Entstehung neuer Formen der Kollektivierung, die die alten Gewerkschaften ersetzen.

2 Dies zeigt sich an den Gewerkschaftsmitgliedern, die Rechtsparteien wählen.

Migrationspolitik: Der demographische Wandel in der Welt und die bestehenden Einkommensunterschiede führen zu einer Zunahme der Arbeitsmigration innerhalb der Länder und über die Landesgrenzen hinaus. Dies führt zu sozialen Unruhen und ist eine der Hauptursachen für Instabilität. Die ILO sollte bei der Entwicklung des Globalen Paktes der Vereinten Nationen zur Migration die Führungsrolle übernehmen, indem sie Arbeitsnormen ausarbeitet, die die Realität der Migration berücksichtigen.[3] Sie sollte sich gemeinsam mit nationalen Regierungen dafür einsetzen, dass die Realität und die Notwendigkeit berücksichtigt werden, dass ArbeitnehmerInnen von außerhalb der Grenzen kommen, und sicherstellen, dass diese ArbeitnehmerInnen Rechte genießen, die universell sind und nicht durch nationale Grenzen beeinträchtigt werden.

Hinarbeiten auf einen neuen Sozialpakt/ universelle soziale Sicherheit für alle: Während der organisierte Sektor schrumpft, nimmt auch die soziale Sicherheit, die bisher mit dem Arbeitsplatz verbunden war, ab. Deshalb ist es notwendig, einen neuen Sozialpakt zu entwickeln, der allen ArbeitnehmerInnen ein Mindestmaß an Sicherheit bietet. Zurzeit existiert eine Bewegung hin zu universellen Mindestlöhnen, die sich auch über Grenzen hinaus erstrecken, um der Tendenz des Kapitals, die Löhne auf ein bloßes Minimum zu reduzieren, Einhalt zu gebieten. Die ILO sollte die Bewegung für einen universellen globalen Mindestlohn als erstes Element des „Universal Social Security Compact" anführen.[4] Dieser Pakt sollte die unzähligen Arbeitsnormen ersetzen, die von verschiedenen Branchengruppen gefördert werden.

Verlagerung des Schwerpunkts auf den Globalen Süden: So wie viele andere internationale Institutionen wird auch die ILO nach wie vor vom Globalen Norden dominiert. Was die Beschäftigten und die politische Agenda angeht, so scheint der Schwerpunkt vor allem auf den Themen zu liegen, die die entwickelte westliche Wirtschaft beherrschen. Dies zeigt sich in der aktuellen Beschäftigung mit der Zukunft der Arbeit. Auch wenn das Thema selbst und besonders für eine Organisation wie die ILO, die sich mit der Arbeit beschäftigt, nach wie vor Aufmerksamkeit verdient, bleibt die Tatsache bestehen, dass in den Ländern des Globalen Südens große Menschenmassen in Afrika und Asien weiterhin mit Problemen wie Arbeitslosigkeit und Armut zu kämpfen haben. Sektoren wie Landwirtschaft, Baugewerbe und die Gewinnung von Steinen und Erden sind weiterhin arbeitsintensiv und wenig mechanisiert, da die Mechanisierung wegen der niedrigen Lohnkosten unwirtschaftlich ist. Um es an einem Beispiel aus Indien zu verdeutlichen: Die Ziegelherstellung, die fast 5 Mio. ArbeiterInnen beschäftigt, erfolgt vollständig von Hand und erfordert fast rund um die Uhr harte Arbeit. Aufgrund von billigen Arbeitskräften, die durch Schuldknechtschaft gebunden oder die Opfer von Menschenhandel aus weit entfernten Regionen sind, lohnt sich eine Mechanisierung finanziell nicht. Zwölf-Stunden-Schichten werden im industriellen Arbeitsumfeld zur Norm. Selbst Mindestlöhne, die bereits auf einem sehr niedrigen Niveau festgelegt sind, werden nicht gezahlt. Das von der ILO propagierte Konzept der menschenwürdigen Arbeit erfasst diese Realität. Dies muss in den Vordergrund der Arbeit der ILO gerückt werden.

Diversifizierte Belegschaft: Die Beschäftigungspolitik (der ILO, Einf.d.Red.) scheint auch eine Vorliebe für Einstellung von Personal aus dem Globalen Norden zu haben. Im Büro in Indien ist die Auffassung weit verbreitet, dass nur die Expatriates aus den reichen westlichen Ländern eine dauerhafte Anstellung genießen. Diese Auffassung sollte sich ändern. Die Probleme der Arbeiterklasse sind am schwerwiegendsten im Globalen Süden, wo die Arbeitsbedingungen und Löhne an die Jahre der frühen Industrialisierung erinnern. Eine stärkere Vertretung dieser Länder auf den verschiedenen Entscheidungsebenen (der ILO, Einf.d.Red.) wird diese Auffassung ändern. Man könnte auch überlegen, den Sitz der ILO aus der kühlen Klimazone von Genf in ein Land des Globalen Südens zu verlagern, in dem die ArbeitnehmerInnen mit den größten Herausforderungen konfrontiert werden.

Sudhir Katiyar arbeitet bei PRAYAS – Center for Labour Research and Action (CLRA), einer indischen Nicht-Regierungsorganisation. CLRA setzt sich für die Interessen von Beschäftigten in informellen Sektoren wie Baumwollproduktion und Ziegeleien ein.

http://clra.in/

3 Der „Globale Pakt für sichere, geordnete und reguläre Migration" (Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration) wird im Dezember 2018 von den Vereinten Nationen in Marrakesch / Marokko angenommen.
4 Vgl. hierzu http://www.international-convention-for-minimum-wage.org/ (Anm. d. Red.)

100 Jahre ILO – „Auf, auf, wir stehen erst am Anfang!“ Der weite Weg zu menschenwürdiger Arbeit für alle

Sarah Prenger / Internationale Christliche Arbeiterjugend

100 Jahre Internationale Arbeitsorganisation. 100 Jahre einer Institution der Vereinten Nationen, deren beschlussfassende AkteurInnen über Regierungen hinaus auch VertreterInnen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sind. 100 Jahre einer Institution mit dem selbst definiertem Ziel «Sicherstellung menschenwürdige(r) Arbeit für alle Menschen auf der Welt».[5] 100 Jahre einer internationalen Institution, die 187 Mitgliedsstaaten aus aller Welt verzeichnen kann. Dies ist wahrlich ein Anlass, innezuhalten, auf diese hundertjährige Geschichte und die Erfolge der ILO zu blicken sowie diese zu beglückwünschen!

Zugleich sollte dieser feierliche Moment uns nicht darüber hinwegtäuschen, dass wir trotz dieses hundertjährigen Bestehens nicht von menschenwürdiger Erwerbsarbeit weltweit und für alle Bevölkerungsgruppen sprechen können. Dies wird auch angesichts von Erfahrungsberichten junger ArbeitnehmerInnen aus verschiedenen Kontinenten deutlich:

“An meinem Arbeitsplatz erlebe ich auch psychische Gewalt. Sie gebrauchen Schimpfwörter, sie schreien und verletzen uns, weil wir Frauen sind. Wir schweigen, weil wir den Job behalten wollen. Die Gewalt, die wir erleben, ist beides – horizontal und vertikal: Horizontal, da die männlichen Kollegen, die die gleiche Arbeit machen wie wir, gewalttätig und belästigend sind, und vertikal, wenn es von einem Manager kommt als Machtbeweis und Machismo gegenüber uns. Sie geben Mehrarbeit für den gleichen Lohn, sehen uns als Ware an, als Objekte.”

(28 Jahre, weiblich, Nicaragua).

“Ich habe meine Familie verlassen, um meinen Mann bei der Versorgung unserer Kinder in ihrer Bildung und der Bewältigung unserer finanziellen Nöte zu unterstützen, und ging nach Hongkong. In meinem ersten Arbeitsverhältnis hatte ich kein eigenes Zimmer, sondern übernachtete einfach im Wohnzimmer. Einige Monate später wurde ich von meinem Arbeitgeber sexuell belästigt, kündigte darauf meinen Arbeitsvertrag und bat meine Vermittlungsagentur, mich zurück in die Philippinen zu senden. Die Agentur half mir absolut nicht.”

(28 Jahre, weiblich, Philippinen)

5 Vgl. https://www.ilo.org/berlin/lang--en/index.htm (letzter Abruf: 09.01.2018).

Dies sind keine Einzelfälle. Beim Weltrat der Internationalen Christlichen Arbeiterjugend 2016 diagnostizierten Delegierte aus verschiedensten Ländern gemeinsame Herausforderungen: unsichere, prekäre Jobs, die keine Zukunftsplanung zulassen – wie beispielsweise Befristungen, Leiharbeit, aber auch Scheinwerkverträge; Reduzierungen oder das Fehlen sozialer Sicherung; Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und der Herkunft; Benachteiligung junger Menschen wegen mangelnder Berufserfahrung oder schlichtweg wegen des Alters; Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung. Auf der anderen Seite stehen hoher Druck, (nicht immer bezahlte) Überstunden und Stress sowie informelle Erwerbsarbeit.

"Ich heiße Steve und arbeite seit drei Jahren informell als Müllsammler für Haushalte. Jede Familie bezahlt mir auf die Hand zwischen 2.000 und 5.000 CFA-Francs" im Monat, doch das ist sehr unsicher, weil sie manchmal gar nicht bezahlen. In meinem Fall sieht es so aus, als sei ich indirekt angestellt bei AVERDA (eine Privatunternehmen, dass von der Regierung für die Müllabholung bezahlt wird)."

** Währung der westafrikanischen Wirtschafts- und Währungsunion; entspricht nach www.oanda.com 3,05 Euro bis 7,62 Euro (Stand: 16.01.2018).*

(22 Jahre, männlich, Gabun)

Diese unwürdigen Erwerbsarbeitsbedingungen hindern junge Menschen daran, ihr Umfeld und die Gesellschaft mit- oder auch nur ihr eigenes Leben zu gestalten. Dabei hätten sie eigentlich ein hohes Interesse daran und würden auch am Arbeitsplatz gerne die eigenen Potentiale und Verbesserungsideen einbringen. Jedoch machen wir zunehmend die Erfahrung, dass ArbeitnehmerInnen an der Organisation und somit der Mitgestaltung des Arbeitsplatzes gehindert werden. So berichtet ein 22jähriger CAJler aus Paraguay:

„Ich arbeite in einer Fabrik, die Kleidung herstellt. Wir arbeiten direkt mit den Chemikalien, mit bloßen Händen, ohne Arbeitsschutz. Unsere Chefs beobachten genau, wenn sich Gruppen bilden und wir anfangen, uns über unseren Arbeitsplatz zu unterhalten. Schon mehrfach wurden Kollegen deshalb entlassen. Deshalb versuche ich nun, mich außerhalb der Firma mit meinen Kollegen zu treffen."

Von der Hilflosigkeit unter den ArbeitnehmerInnen in einem Unternehmen der Energiebranche erzählt eine 26-jährige Deutsche:

"Ohne Betriebsrat waren wir ohnehin aufgeschmissen. Schon vor meiner Zeit in der Firma hatte sich ein Arbeitnehmer um die Aufstellung eines Betriebsrates bemüht, jedoch erfolglos: Ihm wurde vorher gekündigt. Danach traute sich niemand mehr. Da mein Vertrag kurze Zeit später auslief, war mir schon vorher bewusst, dass er nicht mehr verlängert werden würde. Zumindest musste ich diesmal nicht auf eine Verlängerung hoffen, sondern versuchte direkt, eine neue Anstellung zu finden."

"Seit vier Jahren arbeite ich nun mit befristeten Verträgen, die überwiegend Wochen- oder Tagesverträge sind und wöchentlich oder täglich geschlossen werden. Die Vermittlungsagentur lässt dich einen Tag oder ein paar Stunden vorher wissen, dass du zur Arbeit kommen musst. Wenn du nicht schnell genug reagierst, hast du deinen Job verloren und kein Geld an diesem Tag verdient."

(26 Jahre, männlich, Belgien)

Solche Erfahrungen untergraben das Vertrauen junger ArbeitnehmerInnen in den sozialen Dialog und seine Institutionen, namentlich die ILO.

Über diese Fälle von Verhinderung von Arbeitnehmerorganisation oder des "union busting" stellen sich jedoch auch strukturelle Fragen: Inwiefern schützen

Gesetze zum Schutz organisierter ArbeitnehmerInnen vor der Nicht-Verlängerung befristeter Verträge? Oder wenn ich als Freelancerin (formal?) keine(n) Arbeitgeber habe, sondern (schein ?-)selbstständig bin, wie soll ich in einen Dialog zwischen "ArbeitnehmerIn" und "ArbeitgeberIn" treten?

Zugleich erleben junge ArbeiterInnen aus Freihandelszonen Guatemalas und Indonesiens bis hin zu Gastronomiebetrieben Europas die Missachtung gesetzlichen Arbeitsrechtes, die auch durch unzureichende oder nur oberflächliche Kontrollen der Einhaltung der Standards ermöglicht wird.

In Anbetracht dieser weltweiten Erfahrungen wird deutlich, wie groß die Herausforderungen und auch die Fragen sind, vor denen die Internationale Arbeitsorganisation – aber ebenso alle BürgerInnen sowie AkteurInnen gesellschaftlicher Gestaltung – stehen. Der Gründer der Christlichen Arbeiterjugend, Cardinal Cardijn, soll bei seinem Tod im Jahr 1967 gesagt haben: „Auf, auf, wir stehen erst am Anfang!". Diese Aussage zum Ende eines bewegten Lebens mit einem beachtlichen Lebenswerk scheint mir auch passend für dieses Jubiläum. Einiges ist erreicht – und noch mehr ist zu tun!

Der Mensch muss im Mittelpunkt des Wirtschaftens stehen. Menschenwürdige Arbeit soll, so die ILO, weltweit garantiert werden.

Dies bedeutet jetzt und in der Zukunft, dass die Einhaltung arbeitsrechtlicher Gesetze garantiert werden muss. Wie gelingt dies? Benötigen wir dafür stärkere Kontrollen, die natürlich entsprechende finanzielle Mittel von staatlicher Seite erfordern würden? Wie könnten diese auch bisher schlecht erreichbare Sektoren wie die der Hausangestellten erfassen?

Es bedeutet auch, dass alle über die Gestaltung von Erwerbsarbeit mitbestimmen können. Wie gelingt also „sozialer Dialog" jenseits vom „klassischen Gegenüber" von „ArbeitnehmerInnen" und „ArbeitgeberInnen"?

Es bedeutet, dass Fortschritt dem Menschen dienen muss – also auch die Automatisierung. Die technologische Entwicklung muss allen zugute kommen. Wie sichern wir dies ab? Wie verteilen wir (Erwerbs)Arbeit so, dass jede(r) die eigenen Fähigkeiten einbringen und das Ihre / Seine zum Wohl der Gesellschaft leisten kann? Es bedeutet, dass jeder Mensch ein Anrecht auf Sozialschutz hat. Wie sichern wir also soziale Sicherung, gute Bildung und nötige Infrastrukturen für alle auf diesem Planeten? Wie gestalten wir soziale Sicherung, wenn das Leitbild – bzw. die Realität – nicht unbedingt die lebenslange, feste Vollbeschäftigung ist?

Wie gelingt es weltweit, Erwerbsarbeit als einen Teil des Lebens eines Menschen, nicht aber als dessen einzigen bestimmenden Inhalt zu betrachten? Wie trennen wir Arbeitszeit von privater Zeit trotz technologischer Möglichkeit, permanent erreichbar zu sein? Wie begrenzen wir Stress, Druck und verhindern ausufernde Überstunden?

Der Mensch muss im Mittelpunkt stehen - und das heißt jeder Mensch. Würdige Arbeitsbedingungen weltweit heißen würdige Arbeitsbedingungen für jeden und jede. Zu diesem Anspruch steht die Ungleichbehandlung von Menschen aufgrund ihres Geschlechtes, des Alters oder der Herkunft in eklatantem Widerspruch. Wie gelingt es uns also, diese Widersprüche aufzulösen? Konkrete Fragen, die dazu gehören: Wie erreichen wir eine Gleichstellung der Geschlechter? Wie gestalten wir eine sichere, menschenwürdige und für alle AkteurInnen gewinnbringende (Arbeits)Migration?

Ich wünsche der ILO und ebenso uns allen, dass wir Antworten auf diese Fragen finden und Mechanismen entwickeln für menschenwürdige Erwerbsarbeit, Gleichberechtigung und menschenwürdiges Leben für alle auf diesem Planeten.

Sarah Prenger ist Präsidentin der Internationalen Christlichen Arbeiterjugend (IYCW –International Young Christian Workers). Die IYCW hat einen Konsultativstatus bei der ILO.

www.joci.org

Welches sind die größten Herausforderungen für die ILO im nächsten Jahrzehnt und was wünschen Sie sich für die Zukunft der ILO?

Prossy Nambatya / Koordinatorin JACODeWU, Uganda

Die Arbeit der ILO in und mit verschiedenen Organisationen ist großartig, insbesondere durch die Gewährleistung der Rechte der ArbeitnehmerInnen und der Arbeitsnormen. Es gibt jedoch viele Herausforderungen, die die ILO und ihre PartnerInnen in den nächsten zehn Jahren erwarten:

Die Zahl der jungen Menschen, besonders in den Entwicklungsländern, ist überwältigend hoch, und hierbei handelt es sich um Menschen voller Energie, die bereit sind, sich in die Arbeitswelt zu wagen. Inzwischen ist die Zahl der jährlich geschaffenen Arbeitsplätze im Vergleich zu Personen im erwerbsfähigen Alter weitaus geringer. Außerdem sind viele Länder nicht sehr streng bei der Durchführung der Ruhestandspolitik, sodass viele ältere Menschen sich noch im Arbeitsleben befinden und die jungen Menschen außen vor bleiben. Viele junge Menschen sind verzweifelt und die Chancen auf einen Arbeitsplatz werden jeden Tag geringer, sodass in vielen Szenarien Defizite bei der menschenwürdigen Arbeit entstehen.

Die zunehmende Arbeitsmigration stellt in vielen Teilen der Welt eine Bedrohung für Beschäftigung dar und führt zu Armut. Was die Binnenmigration angeht, so verfügen viele Länder nicht über gut geplante Städte, die den Eingewanderten leicht Arbeitsplätze zur Verfügung stellen können, und die wenigen verfügbaren Arbeitsplätze können die Standards für menschenwürdige Arbeit nicht erfüllen. So werden die von der ILO festgelegten internationalen Standards wahrscheinlich von vielen Mitgliedstaaten nicht erfüllt. In vielen afrikanischen Ländern ist die Mehrheit der Bevölkerung in der Landwirtschaft beschäftigt und mit dem Trend zur Landflucht bleibt die landwirtschaftliche Fläche unbearbeitet. Stattdessen wandern die Menschen in die Städte und geraten in den Sektor der informellen Beschäftigung, indem es kaum menschenwürdige Arbeitsbedingungen gibt. Auch auf internationaler Ebene ist die Arbeitsmigration eine Herausforderung, wenn es um Arbeitsrechte und Chancengleichheit für die Einwandernden geht. Viele Zugewanderte erhalten möglicherweise keinen Zugang zu menschenwürdiger Arbeit, da Menschenrechte und die Rechte für ArbeitnehmerInnen nicht berücksichtigt werden. Deshalb wird die Sicherheit von WanderarbeitnehmerInnen häufig untergraben.

Die wirtschaftliche Liberalisierung hat die ArbeitnehmerInnen der Gnade der multinationalen Unternehmen und InvestorInnen ausgeliefert. Da die Mitgliedstaaten autonom sind, ist die ILO nicht in der Lage, in einem bestimmten Land regulierend einzugreifen. Die multinationalen Konzerne sind finanziell so mächtig, dass sie von den Gastländern nicht dahingehend kontrolliert und reguliert werden können, die Normen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz einzuhalten. Von Seiten der Gastländer gibt es nur eine sehr begrenzte oder gar keine Überwachung und Kontrolle der Standards.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen in Bezug auf Arbeits- und Arbeitnehmerrechte bleiben eine Herausforderung, da sie auf nationaler Ebene ohne die Intervention der ILO festgelegt werden. Obwohl die ILO sich um Gerechtigkeit und Fairness in der Arbeitswelt bemüht, kann sie die Mitgliedstaaten kaum zwingen, die internationalen Arbeitsnormen umzusetzen. Die Tatsache, dass die Umsetzung von Arbeitsgesetzen finanzielle Auswirkungen hat und die ILO nicht garantieren kann, dass die Mitgliedstaaten die entsprechenden Beträge bereitstellen, um die Durchsetzung der legalen Rahmenbedingungen zu gewährleisten, kann dazu führen, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen in einigen Mitgliedstaaten die internationalen Normen bei weitem nicht erfüllen.

Daher hat die ILO auch die Aufgabe, die Mitgliedstaaten zu überwachen, um sicherzustellen, dass die Verpflichtungen und Vereinbarungen eingehalten werden. Andererseits gibt es keine Garantie dafür, dass die Delegierten der Mitgliedstaaten ihre BürgerInnen über Entscheidungen und Vereinbarungen, die während der Internationalen Arbeitskonferenzen getroffen werden, informieren, sodass die Bevölkerung vielleicht gar nicht weiß, was sie fordern kann und was ihr zusteht.

Vor allem informelle, d.h. unorganisierte ArbeitnehmerInnen, sind häufig nicht informiert und können keine Rechenschaftspflicht einfordern, was die Ziele der ILO definitiv beeinträchtigen wird.

Der vermehrte Einsatz von Technologie statt Menschen für die Produktion stellt eine große Bedrohung für das Erreichen einer menschenwürdigen Beschäftigung dar. Dies wirft die Befürchtung auf, dass viele Menschen entlassen und durch Maschinen ersetzt werden, um Kosten zu minimieren und Gewinne zu maximieren. Während die ILO mit den Mitgliedstaaten zusammenarbeiten will, um Arbeitsplätze für viele Menschen zu schaffen, werden gleichzeitig viele Menschen durch den verstärkten Einsatz von Technologie entlassen.

Das Ausmaß der Umweltzerstörung stellt eine sehr große Bedrohung für die Natur und die Menschen dar. Viele Länder sind von der globalen Erwärmung betroffen, besonders diejenigen, deren wichtigste Beschäftigungsquelle schon seit Jahrhunderten die Landwirtschaft ist. Es besteht die dringende Forderung nach Diversifizierung der Einkommensquellen und nach Beschäftigungsmöglichkeiten. Und weil die betroffenen Länder für die Veränderungen nicht vollständig vorbereitet sind, können sie sich nicht sofort an die neue Situation anpassen.

Vielfalt und kulturelle Unterschiede untergraben die Möglichkeit für Männer und Frauen auf Chancengleichheit in der Arbeitswelt. Frauen sind nach wie vor mit ihrer gesellschaftlich vorgegebenen und reproduktiven Rolle konfrontiert – mit der Konsequenz, dass sie im Hinblick auf Beschäftigungsmöglichkeiten mit Männern nicht gleichgestellt sind.

Das Joint Action Committee on Decent Work in Uganda (JACODeWU), welches darauf abzielt, die Länderprogramme der ILO für menschenwürdige Arbeit zu unterstützen, wurde 2012 gegründet. Es steht im Dialog mit der ILO und hat folgende Wünsche für die Zukunft: Die ILO sollte mit einem robusteren Überwachungs- und Bewertungssystem aufwarten, das die Mitgliedstaaten dazu veranlasst, die Verpflichtungen und Vereinbarungen einzuhalten und umzusetzen, die sie im Hinblick auf die Gewährleistung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen eingegangen sind.

Sie sollte internationale Standards fördern, um die multinationalen Unternehmen zu veranlassen, innerhalb der rechtlichen Rahmenbedingungen in den Gastländern zu arbeiten, damit die ArbeitnehmerInnen respektiert und menschenwürdige Arbeitsbedingungen gewährleistet werden können.

Sie sollte sich um eine engere Zusammenarbeit mit anderen globalen Organisationen bemühen, um ihre Programme im Hinblick auf die Rechte der ArbeitnehmerInnen und menschenwürdige Arbeitsbedingungen anzugleichen.

Die ILO sollte mehr Mandate für Interventionen und Mitspracherechte bezüglich der von den einzelnen Mitgliedstaaten festgelegten rechtlichen Rahmenbedingungen erhalten, um sicherzustellen, dass sie die internationalen Arbeitsnormen einhalten und die Standards für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz kontinuierlich überwachen.

Prossy Nambatya war bis Ende des Jahres 2017 Koordinatorin des Joint Action Committee on Decent Work in Uganda (JACODeWU). Das JACODeWU ist ein Multistakeholderforum von Kirchen, Gewerkschaften, ArbeitgeberInnen und der Regierung in Uganda zur Förderung des ILO- Länderprogramms ‚Menschenwürdige Arbeit'.

https://futureofwork-labourafterlaudatosi.net/about-the-project/

Schritt für Schritt zu umfassenderen Formen der Interessenvertretung

William Gois / Migrant Forum Asia

Als regionales Netzwerk von Nichtregierungsorganisationen (NRO) spielen wir, das MigrantInnenforum in Asien (MFA – Migrant Forum Asia) bei der Förderung von Verbindungen und Beziehungen eine bedeutende Rolle, und unser Einfluss vor Ort ist unendlich wertvoll. Das MFA begann seine langjährige Kooperation mit der ILO durch die Mitwirkung und Unterstützung bei verschiedenen Initiativen und Programmen der ILO, darunter beim Projekt „Work in Freedom"[6] (Arbeit in Freiheit) sowie der Ratifizierungskampagne zu relevanten ILO-Konventionen über MigrantInnen wie das Übereinkommen Nr. 189 (Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte). Das MFA beschäftigt sich hauptsächlich mit evidenzbasierter Politikanalyse, Medienarbeit und Kampagnen. Durch unsere Arbeit waren wir in der Lage, an intensiven Aktivitäten mit Basisorganisationen in über 20 Ländern teilzunehmen, die entweder Ziel- oder Herkunftsländer von Migration sind.

MigrantInnenorganisationen in Asien sind nach wie vor wichtige InteressenvertreterInnen / BeraterInnen in verschiedenen dreigliedrigen Vereinbarungen zu den Arbeitsbeziehungen und unterhalten enge Verbindungen zu lokalen Gewerkschaften, Regierungsstellen und Privatunternehmen. Zuletzt wurden VertreterInnen der Zivilgesellschaft eingeladen, als BeobachterInnen am Abu Dhabi-Dialog (ADD)[7] teilzunehmen. Das MFA konnte über einen längeren Zeitraum relevante Impulse geben und an den Gesprächen mit den Regierungen während des gesamten ADD teilnehmen. Während die Zivilgesellschaft dies als Wendepunkt bei der Verbesserung der Beziehungen zu den Regierungen in der Region betrachten kann, führt das dynamische gesellschaftspolitische Klima in Asien dazu, dass MigrantInnenorganisationen ständig nach neuen Wegen suchen, um mit der Gemeinschaft der MigrantInnen und anderen wichtigen AkteurInnen in Kontakt zu treten. Im Gegensatz zu anderen Regionen schrumpft der Handlungsspielraum der MigrantInnenorganisationen in Asien allmählich und in der Golfregion ist er kaum vorhanden. Zwar gibt es Anzeichen dafür, dass sich dies langsam wieder verändert, doch sind die Zielländer weiterhin vorsichtig und zögern, mit diesen Organisationen zusammenzuarbeiten. Dementsprechend steht die ILO im Hinblick auf ihre Kooperation mit MigrantInnenorganisationen vor der Herausforderung, sich mit zunehmend autoritären und migrantenfeindlichen Regimen in der ganzen Welt auseinanderzusetzen. Dies konnte sowohl im Rahmen verschiedener zwischenstaatlicher Dialoge als auch bei der (Nicht-)Gewährung von Freiheiten, die ILO-Initiativen auf institutioneller und arbeitstechnischer Ebene in der Region genießen, implizit beobachtet werden.

Im Bereich der Migration muss die wirksame Interessenvertretung und Einbeziehung der Betroffenen bei Organisationen an der Basis beginnen, die wichtige Ressourcen bereitstellen und gleichzeitig die Rolle von TeilnehmerInnen am Prozess übernehmen.

Explizit könnte eine effektive Interessenvertretung durch evidenzbasierte Forschungsarbeit mit Hilfe der Dokumentation erreicht werden. Die Dokumentation ist eine große Herausforderung für Migrantenorganisationen aufgrund der immer wiederkehrenden Praxis der Beschlagnahme von Pässen und anderen Dokumenten. Obwohl die Notwendigkeit einer politikbasierten Interessenvertretung und von Empfehlungen zu den Beschäftigungspraktiken in den Ländern betont wird, muss auch die Einbeziehung der Dokumentation als wichtige Informationsquelle in Angriff genommen werden. Aus diesem Grund wurde die Anwerbeberatung für MigrantInnen (Migrant Recruitment Advisor - MRA) im Rahmen der Initiative für faire Anwerbung von Arbeitskräften (Fair Recruitment Initiative) entwickelt. Sie wurde zu einem wichtigen Programm, um auf Verstöße gegen die ordnungsgemäße Anwerbung von Arbeitskräften zu reagieren. Das MFA unterstützt dies durch sein Meldesystem für die Verletzung von MigrantInnenrechten (Migrants Rights Violation Re-

6 S. die Beschreibung dieses ILO-Programms hier: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/projectdocumentation/wcms_217626.pdf.

7 Der ADD wurde 2008 als Forum für den Dialog und die Zusammenarbeit zwischen asiatischen Herkunfts- und Zielländern von Arbeitskräften gegründet. Als staatlich gelenkter regionaler Beratungsprozess (RCP) zielt der ADD darauf ab, eine sichere, geordnete und regelmäßige Arbeitsmigration in einigen der weltweit größten temporären Korridore für Arbeitsmigration zu ermöglichen. Weitere Informationen unter: http://abudhabidialogue.org.ae/about-abu-dhabi-dialogue

porting System - MRS/Hamsa). Die Mitglieder des Netzwerks werden ermutigt, entsprechende Verstöße über das System zu melden, und in einigen Fällen werden auch die nationalen Mechanismen zur Beilegung von Missständen einbezogen, damit das Soforthilfe-Team die erforderlichen Maßnahmen ergreifen kann. Mit Unterstützung des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) und der ILO hat das System bei den Mitgliedern stetige Fortschritte erzielt und trägt auch zu einer größeren Interessenvertretungsagenda bei.

Darüber hinaus ist es notwendig, Basisorganisationen und andere AkteurInnen (z.B. SubagentInnen) einzubinden und ständig dazu zu verpflichten, ihre Arbeit zu dokumentieren. In dieser Hinsicht hat die ILO die Zivilgesellschaft stets unterstützt und baut weiterhin fruchtbare Beziehungen zu ihr auf. Das MFA seinerseits setzt seine Kampagnen auf regionaler und nationaler Ebene fort, indem es WanderarbeiterInnen, JournalistInnen, religiös orientierte ArbeitnehmerInnen, SozialarbeiterInnen und Regierungsbeamte organisiert, um wichtige Diskussionen zu fördern und den Zusammenhalt zu ermöglichen. Ein Beispiel für die Zusammenarbeit zwischen MFA und der ILO war der Globale Medienwettbewerb zur Arbeitsmigration (Global Media Competition on Labour Migration) (2017), der eine qualitativ hochwertige Medienberichterstattung über Migration und Personalrekrutierung in der ganzen Welt förderte.

Im gegenwärtigen geopolitischen Klima sind zivilgesellschaftliche Organisationen nicht nur mit ungeregelter/geregelter Arbeitsmigration, sondern auch mit großen Flüchtlingsbewegungen konfrontiert. Es besteht also die Notwendigkeit, soziale Schutzmaßnahmen oder Maßnahmen zur sozialen Sicherheit von Flüchtlingen zu formulieren, die eine langfristige Eigenständigkeit ermöglichen und nicht nur eine bloße Reaktion darstellen. Dies veranlasste die internationale Gemeinschaft, in zwei globalen Verträgen separate Agenden für Flüchtlinge und MigrantInnen auszuarbeiten.

In einer Zeit, in der die Interessenvertretung für MigrantInnen dringend eines weltweit vereinbarten und ratifizierten Leitfadens zur Steuerung von Arbeit und Migration bedarf, bietet der „Globale Pakt zu Migration“ Hoffnung und Gelegenheit, die Handhabung der Migration zu verbessern und aktuelle Fragen und Herausforderungen im Zusammenhang mit der Migration anzugehen. Während zivilgesellschaftliche Organisationen wie das MFA ihre Besorgnis über den unverbindlichen Charakter des Dokuments zum Ausdruck bringen, ist der „Globale Pakt zu Migration“ doch ein Schritt in die richtige Richtung und könnte als Verweis auf die Bedeutung fairer und sicherer Einwanderungsverfahren dienen. Außerdem würde er die multilateralen Bemühungen im Bereich der Arbeitsbeziehungen und der Migrationskorridore weiter fördern. Die Aktivitäten müssen sich nun darauf konzentrieren, diesen kontinuierlichen Prozess der Kampagnen und Initiativen zur Umsetzung und Überwachung innerhalb der Migrationskorridore, Regionen und Nationen fortzusetzen. Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften können getrennt mobilisieren, müssen aber zusammenarbeiten, um einen nachhaltigen Beitrag zur Agenda zu leisten. Folglich können wir, indem wir den politischen Spielraum für die Einbeziehung und Anerkennung der Rolle von AkteurInnen wie Grenzbeamte oder SubagentInnen, Flüchtlingshilfeorganisationen und anderen NRO und Gremien festlegen, ein stärkeres Engagement erreichen, wenn wir den auf Rechten basierenden Ansatz operationalisieren.

Darüber hinaus haben Hausangestellte, was den Bereich der Migration angeht, insbesondere für die Zivilgesellschaft weiterhin oberste Priorität, da sie schutzbedürftig sind und in einigen Fällen sowohl in den Ziel- als auch in den Herkunftsländern keine Grundrechte haben. Die ILO unterstützt diesen Bereich weiterhin, insbesondere während der 100. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz, auf der das Übereinkommen Nr. 189 über Hausangestellte verabschiedet wurde. Internationale Standards sollten zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen dienen, was ein Meilenstein für MigrantInnen und Menschenrechte war. Während die vor uns liegende Aufgabe für uns als Zivilgesellschaft herausfordernd ist, kann ein umfassender und stetiger Fortschritt aufrechterhalten werden, um die Ratifizierungskampagne durch eine enge regionale Ausrichtung aufrechtzuerhalten.

Zudem bleibt das Phänomen der Zwangsarbeit in den gesamten Migrationskorridoren bestehen und verletzt grundlegende und fundamentale Menschenrechte. Durch illegale Methoden bei der Anwerbung von ArbeitsmigrantInnen wird das Problem der Zwangsarbeit noch verschärft. Das 2016 in Kraft getretene ILO-Protokoll zur Bekämpfung neuer Formen von Zwangsarbeit zielte darauf ab, dieses Problem anzugehen. Durch die Ratifizierung dieses Protokolls sind die Länder verpflichtet, Fälle von Zwangsarbeit regelmäßig zu melden und zu bearbeiten, und dadurch übernehmen sie Verantwortung sowohl gegenüber ihren Staatsangehörigen als auch der migrantischen Bevölkerung gegenüber.

Angesichts dieser Herausforderungen sind die dringendsten Bedürfnisse der Interessenvertretung für MigrantInnen folgende: Konzentration auf sich abzeichnende Migrationstendenzen; Einbeziehung der Rechte von MigrantInnen und Flüchtlingen unter dem größeren Dach der Menschenrechte; Kapazitätsaufbau und ständige Zusammenarbeit mit Organisationen an der Basis im Hinblick auf evidenzbasierte Forschung und

Interessenvertretung. In Anerkennung der Komplementarität der beiden Globalen Pakte zum Schutz von MigrantInnen und Flüchtlingen fordern wir die Länder nachdrücklich auf, die in den Pakten genannten Bestimmungen umzusetzen und ihre Bedeutung für die Wahrung der Menschenrechte von MigrantInnen und Flüchtlingen in der ganzen Welt hervorzuheben. Obwohl die ILO eine Organisation ist, die sich in erster Linie mit den Herausforderungen der Arbeitsmigration befasst, fordern wir die Organisation auf, auch bei der Entwicklung des Globalen Paktes für Flüchtlinge mitzuwirken, um die Gleichwertigkeit der beiden Pakte zu gewährleisten.

Während wir die Bemühungen der ILO in den Bereichen Arbeitsmigration, faire Anwerbung von Arbeitskräften und Geschlechterstudien im Migrationskontext begrüßen, bestehen wir darauf, die Beziehungen zur Zivilgesellschaft über die Gewerkschaften hinaus zu stärken, um verschiedene nichtstaatliche AkteurInnen einzubeziehen und so eine wirklich integrative und langfristige globale Interessenvertretungsstruktur einzuführen.

William Gois vertritt das Migrant Forum Asia, einem regionalen Netzwerk aus Nicht-Regierungsorganisationen, Verbänden und Gewerkschaften von ArbeitsmigrantInnen sowie individuellen JuristInnen in Asien, das sich für den Schutz und die Förderung der Rechte von ArbeitsmigrantInnen aus dem asiatischen Raum einsetzt.

www.mfasia.org

Verteidigung eines auf Rechten basierenden Ansatzes zur Regulierung der Arbeitsmigration

Nicola Piper / Asia Pacific Migration Centre der Universität Sydney

Das entstehende internationale Arbeitssystem durch grenzüberschreitende Mobilität von ArbeitnehmerInnen wurde im Allgemeinen und für die ILO im Besonderen als eine der größten Herausforderungen identifiziert. Von den schätzungsweise 232 Mio. MigrantInnen, die weltweit unterwegs sind, haben bis zum Jahr 2013 150 Mio. ihre Herkunftsländer verlassen, um Arbeit zu suchen (ILO 2015). Die meisten Formen der Migration sind auf beschäftigungsrelevante Aspekte zurückzuführen, da die geografische Mobilität weitgehend eine Antwort auf fehlende wirtschaftliche Möglichkeiten aufgrund von unzureichenden oder nicht vorhandenen sozialen Sicherheitsnetzen der Staaten und der zunehmenden oder anhaltenden Privatisierung wesentlicher öffentlicher Güter wie Gesundheit und Bildung ist. Was die Regulierung der Arbeitnehmermobilität betrifft, so sind die multilateralen Rahmenwerke (wie die ILO-Übereinkommen Nr. 97 und 143[8]) stark „unter-ratifiziert“ und (wesentlich verbreitetere) bilaterale Vereinbarungen enthalten nur selten Klauseln über Rechte. Dieser Sachverhalt hat tiefgreifende Auswirkungen auf die Einstellung und Beschäftigung von MigrantInnen.

Die ausbeuterischen Tendenzen im Rekrutierungsprozess entlang globaler Produktions- und Pflegeketten,

8 Das ILO-Übereinkommen Nr. 97 „Übereinkommen über Wanderarbeiter“, trat 1952 in Kraft. 49 der 187 ILO-Mitgliedsstaaten haben dieses Übereinkommen bisher ratifiziert, unter ihnen Deutschland im Jahr 1959. Das ILO-Übereinkommen Nr. 143 „Übereinkommen über Mißbräuche bei Wanderungen und die Förderung der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung der Wanderarbeitnehmer“ trat 1978 in Kraft. 23 ILO-Mitgliedsstaaten haben dieses Übereinkommen bisher ratifiziert, Deutschland gehört nicht dazu.

die Ersetzung von Verträgen sowie die Unter- und Nichtzahlung von Löhnen sind in der Tat die drängendsten Probleme, die von MigrantInnen- und Arbeitsrechtsaktivist Innen identifiziert wurden (unterstützt durch Forschungsergebnisse[9]). Gut dokumentierte Fälle von Ausbeutung, wie die Behandlung südasiatischer BauarbeiterInnen, die vor der FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2022 in Katar beschäftigt sind, sind in dieser Hinsicht nur die Spitze des Eisbergs (Amnesty International 2016). MigrantInnen sind häufig vom Missbrauch und der Verletzung ihrer Arbeitsrechte betroffen, und zwar nicht nur während der Beschäftigung in Übersee, sondern während des gesamten Migrationszyklus, beginnend bereits in der Phase vor der Migration und auch nach der Rückkehr.

Einer der grundlegenden Sachverhalte, die Ursache für das problematische globale Arbeitssystem sind, ist die fehlende Mobilitätsfreiheit. MigrantInnen werden in der Regel mit befristeten Verträgen eingestellt und sind oft an bestimmte ArbeitgeberInnen gebunden. Dies macht WanderarbeitnehmerInnen außerordentlich verwundbar und verzerrt das Machtgleichgewicht zugunsten der ArbeitgeberInnen. Wie bereits der erste Direktor der Internationalen Arbeitsorganisation, Albert Thomas, in einer Rede vor der Weltbevölkerungskonferenz von 1927 feststellte, hat die Praxis der Migrationspolitik zunehmend restriktiven und selektiven Charakter angenommen. Er wies darauf hin, dass „die Entwicklung von praktisch vollständiger Freiheit zu einer immer strengeren Regulierung durch kollektive und nationale Maßnahmen“ tendiert und dass die Migrationsbewegungen „eine grundlegende Transformation erfahren. Die mehr oder weniger anarchische Freiheit, mit der (...) sie vorgegangen sind, nimmt nun ab, und die Regierungen neigen dazu, sie einer immer strengeren Kontrolle zu unterwerfen.“ (1983, 705). Die zentrale Herausforderung für die ILO besteht daher darin, diese Praxis des „Migrationsmanagements“ durch einen auf Rechten basierenden Ansatz für Migration zu ersetzen, der das Recht auf Arbeit und die Rechte am Arbeitsplatz als universelles Recht umfasst. Mit dem Anspruch, „das Zentrum für normatives Handeln in der Arbeitswelt, eine Plattform für internationale Debatten und Verhandlungen über Sozialpolitik und eine Quelle von Diensten für Lobbyarbeit“ (ILO 1999:2) zu sein, ist die ILO theoretisch ideal positioniert, um einen solchen auf Rechten basierenden Ansatz für die Steuerung der Arbeitsmigration zu entwickeln.

Ein wichtiger Weg zur allmählichen Verwirklichung eines solchen auf Rechten basierenden Ansatzes wird durch die Demokratisierung des Entscheidungsprozesses und die Beteiligung der betroffenen Menschen beschritten. Es ist wieder einmal das dreigliedrige System der ILO, das in Bezug auf die globalen Regierungsinstitutionen einzigartig ist, da es eine nahezu gleichberechtigte Vertretung der ArbeitnehmerInnen neben ArbeitgeberInnen und Regierungen ermöglicht. Da die Arbeitnehmervertretung über formale Gewerkschaften jedoch historisch von der europäischen und nordamerikanischen Erfahrung der industriellen Revolution und der Arbeiterbewegung abgeleitet ist, basiert sie auf qualifizierten ArbeitnehmerInnen in formalisierten Beschäftigungsverhältnissen, die auf einem Modell der „industrial citizenship“ (Berufsbürgerschaft) basieren, das sich aus westlichen Kontexten ableitet. Historisch gesehen waren informelle ArbeitnehmerInnen, darunter Frauen und MigrantInnen, lange Zeit von der politischen Repräsentation und dem Prozess der Festlegung von Standards ausgeschlossen, deren Hauptmittel die Schaffung einer Reihe von Übereinkommen und Empfehlungen zu nationalen Arbeitspraktiken waren. In der gegenwärtigen Phase der Transnationalisierung der Arbeitsmärkte reicht jedoch ein für nationale Regulierungssysteme konzipierter Standardisierungsrahmen nicht mehr aus.

In diesem Zusammenhang weisen zwei Beispiele aus jüngster Zeit auf einen schrittweisen Reformprozess innerhalb der ILO hin: das Übereinkommen zur Heimarbeit (Nr. 177, 1996), das einen Durchbruch für eine weitgehend weibliche informelle Erwerbsbevölkerung darstellte, obwohl es nach wie vor ein besonders „unter-ratifiziertes“ Instrument ist. Das Übereinkommen über private Arbeitsvermittlung (Nr. 181, 1997) stellt ein Instrument dar, das die entstehenden transnationalen Arbeitssysteme anerkennt (Standing 2008). Das ILO-Übereinkommen für menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte (Nr. 189, 2011) ist das jüngste Beispiel, das nicht nur für eine große Zahl von ArbeitnehmerInnen im Globalen Süden relevante Normen liefert – Frauen, informell Beschäftigte und MigrantInnen – sondern ihre Entstehung war auch Gegenstand eines halbrevolutionären Prozesses, bei dem viele zivilgesellschaftliche Organisationen über die klassischen Gewerkschaften hinaus einbezogen wurden, die hauptsächlich qualifizierte, formelle (vor allem männliche) Arbeitskräfte repräsentieren. Dies hat den immer lauter werdenden Stimmen, die die ILO auffordern, ein „dreigliedriges Plus-System“ über die strengen Grenzen der Arbeitnehmervertretung durch ausschließlich konventionelle Gewerkschaften hinaus zu erwägen, einen neuen Impuls gegeben.

Als Reaktion auf das wachsende Bewusstsein von prekären Beschäftigungsverhältnissen startete die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) im Jahr 1999 eine Kampagne “menschenwürdige Arbeit für alle”. Was die Prekarität von MigrantInnen anbelangt, so war ein

9 Siehe zum Beispiel Farbenblum, B., Taylor-Nicholson, E. and Paoletti, S. (2013), Migrant Workers' Access to Justice at Home: Indonesia, Open Society Foundations: New York.

wichtiger Schritt der ILO ihr Erfolg im Jahr 2015, menschenwürdige Arbeit als Hauptziel bei der Bekämpfung der weltweiten Armut durch die Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDG) zu verankern, die nun die internationale Entwicklungsplanung bis 2030 leiten werden und damit einen neuen Impuls für eine bessere globale soziale Steuerung der Migration geben. Das SDG 8 fordert ausdrücklich „menschenwürdige Arbeit" als Kernstück aller Prozesse des Wirtschaftswachstums und den Schutz der Arbeitsrechte aller ArbeitnehmerInnen, „einschließlich der WanderarbeitnehmerInnen", während das SDG 10.7 nicht nur eine „gut gesteuerte Migrationspolitik" sondern auch Bemühungen fordert, um eine „geordnete, sichere, reguläre und verantwortungsvolle Migration und Mobilität" zu erleichtern. Diese Ziele sind auch in den globalen UN-Pakt für Migration aufgenommen worden, der formell im Dezember 2018 verabschiedet werden wird.

Die Forderung nach menschenwürdiger Arbeit bietet, kurz gesagt, die beste Möglichkeit, die Mobilität zu regulieren, die Prekarität der MigrantInnen zu begrenzen und die Rechte der MigrantInnen länderübergreifend zu schützen. Die Umsetzung einer solchen Agenda erfordert jedoch funktionierende und unterstützende Institutionen auf allen Ebenen – national, regional und global- und ein besseres Verständnis der Situation, wie sie von MigrantInnen und zivilgesellschaftlichen Akteuren wahrgenommen wird.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Überbetonung der Regulierung von Ausreise und Einreise im Hinblick auf das entstehende Global-Governance-System zur Migration nicht mit der gleichen Sorge um die Regulierung von Beschäftigungspraktiken und Arbeitsbedingungen einhergeht. Anders ausgedrückt: Der Anstieg der „migration governance" ist verbunden mit einem Mangel an angemessener "labour governance", was sich in der mangelhaften Umsetzung von Arbeitsrechten manifestiert, wozu auch die unzureichende Zuweisung von Ressourcen für die Arbeitsinspektion gehört. Im Gegensatz dazu fließen enorme Ressourcen in die Grenzkontrollmechanismen reicherer Zielländer wie den USA, Australien und Europa. Darüber hinaus erfolgt die Entwicklung der Migrationspolitik weitgehend auf undemokratische Weise, ohne Beteiligung von Organisationen, die die Interessen der MigrantInnen vertreten. In diesem Zusammenhang kommt der ILO eine wichtige Rolle zu, und sie muss ihre Anstrengungen verstärken. Dies muss jedoch von innen heraus erfolgen, d.h. durch einen internen institutionellen Reformprozess, der auf den Erfahrungen mit dem Übereinkommen Nr. 189 der ILO aufbaut.

Um eine bessere Steuerung der Arbeit im Allgemeinen und der Wanderarbeit im Besonderen zu erreichen, sind ein Multi-Stakeholder-Ansatz und ein institutioneller Aufbau erforderlich, der über das traditionelle dreigliedrige System hinausgeht, das die Arbeitnehmervertretung auf bestimmte Gewerkschaften beschränkt. Ein solcher Ansatz hat das Potenzial, bessere Ergebnisse für alle Beteiligten zu erzielen, indem die Beschäftigungsbedingungen verbessert, die entwicklungspolitische Belastung in den Herkunftsländern reduziert und der Einwanderungsdruck für die Zielländer abgemildert wird. Eine Verbesserung der sozialen Steuerung der Migration durch Demokratisierung des institutionellen Entscheidungsprozesses der ILO würde eine entscheidende Hürde bei der Umsetzung der lobenswerten Absichten von „menschenwürdiger Arbeit für alle" in konkrete politische Ergebnisse beseitigen.

Zitierte Literatur:

Amnesty International. 2016. 'The Ugly Side of the Beautiful Game: Exploitation of Migrant Workers on a Qatar 2022 World Cup Site'. MDE 22/3548/2016. London: Amnesty International; URL: https://www.amnesty.org/download/Documents/MDE-2235482016ENGLISH.PDF (letzter Abruf: 26.09.2018)

ILO (1999) 'Decent Work', Report of the Director-General of the ILO to the 87th Session of International Labour Conference, ILO: Geneva.

ILO (International Labour Office) 2015. ILO Global Estimates of Migrant Workers and Migrant Domestic Workers: Results and Methodology : Special Focus on Migrant Domestic Workers. Geneva: ILO; URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf (letzter Abruf: 26.09.2018)

Standing, Guy. (2008) 'The ILO: An Agency for Globalization?', Development and Change, 39: 355–84.

Thomas, Albert. 1983. 'Albert Thomas on the International Control of Migration', Population and Development Review vol. 9(4): 703-711

Dr. Nicola Piper ist Professorin für Internationale Migration an der Universität Sydney / Australien und Gründungsdirektorin des Sydney Asia Pacific Migration Zentrums. Sie forscht zu internationaler Arbeitsmigration und einem rechtebasierten Ansatz in der globalen und regionalen Regulierung von Migration.

https://sydney.edu.au/arts/our-research/centres-institutes-and-groups/sydney-asia-pacific-migration-centre.html

Informell ist normal

Karin Pape / WIEGO

Herzlichen Glückwunsch zum Geburtstag, ILO!

Die Feier zum 100. Geburtstag der Internationalen Arbeitsorganisation mag für viele wie eine Hommage an eine Institution erscheinen, die, obwohl sie im 20. Jahrhundert wichtig war, heute auf einem überholten Modell basiert, das die Herausforderungen der heutigen Arbeitswelt nicht mehr bewältigen kann. Aber das Gegenteil ist der Fall! Die ILO wird mehr denn je gebraucht, und ihre Instrumente sind modern und robust genug, um sich der Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts zu stellen - wenn sie eingesetzt werden.

Von Anfang an hat die ILO das Konzept „ein Arbeiter ist ein Arbeiter" eingeführt. Obwohl sich die ILO zu Beginn des 20. Jahrhunderts in erster Linie mit der Regelung der Arbeitsbedingungen für ArbeiterInnen in Fabriken befasste, beziehen sich viele der verabschiedeten Übereinkommen auf alle ArbeitnehmerInnen, unabhängig davon, ob sie im formellen oder informellen Bereich tätig sind; MigrantInnen oder NichtmigrantInnen, unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus, Männer oder Frauen usw. Dies gilt insbesondere für alle grundlegenden (Kern-)Übereinkommen der ILO: Vereinigungsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen, Abschaffung von Kinder- und Zwangsarbeit und Beseitigung von Diskriminierung. In der Praxis werden diese jedoch nicht immer so verstanden oder angewendet und informell Beschäftigte und Personen außerhalb eines formellen, vertraglich geregelten Arbeitsverhältnisses bleiben häufig ausgeschlossen.

Aus der Sicht von WIEGO stellen wir aber auch fest, dass sich die Wahrnehmung der Arbeitswelt innerhalb der ILO seit dem berühmten Bericht der ILO über Kenia von 1972[10] nach und nach vertieft und das Bewusstsein dafür geschärft hat, dass die meisten ArbeitnehmerInnen, insbesondere im Globalen Süden, außerhalb der formellen Arbeitsverhältnisse beschäftigt sind. Viele Jahre lang glaubte man jedoch, dass mit der richtigen Mischung aus Wirtschaftspolitik und ökonomischer Ressourcen traditionelle Volkswirtschaften mit niedrigem Einkommen in dynamische moderne Volkswirtschaften umgewandelt werden könnten, analog zu Europa und Japan nach dem Zweiten Weltkrieg. Wie wir heute wissen, ist dies nicht geschehen, und derzeit umfasst die informelle Wirtschaft die Hälfte bis drei Viertel der nicht-landwirtschaftlichen ArbeiterInnen in den Entwicklungsländern.

Das erste Übereinkommen, das sich speziell an Beschäftigte außerhalb der formell geregelten Arbeitsplätze richtete, war das im Jahr 1996 verabschiedete Übereinkommen über Heimarbeit (Nr. 177). Im Jahr 2002 folgte dann eine allgemeine Diskussion zum Thema „Menschenwürdige Arbeit und die informelle Wirtschaft". Zum ersten Mal verabschiedete die ILO zum Abschluss der Diskussion einen Handlungsrahmen, der die Vielfalt der AkteurInnen und Aktivitäten, einschließlich des Konzepts der „own-account workers" (Solo-Selbständige), anerkennt. Weitere Meilensteine für informell Beschäftigte waren die Verabschiedung des Übereinkommens über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte (Nr. 189) im Jahr 2011, die Empfehlung betreffend den innerstaatlichen sozialen Basisschutz (R 202) im Jahr 2012 und die Empfehlung betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft (R 204) im Jahr 2015.

Neben der Entwicklung von Arbeitsnormen speziell für informell Beschäftigte erarbeitete die ILO auch Statistiken und Konzepte, um die Vielfältigkeit der informellen Wirtschaft zu erfassen. Es dauerte viele Jahre, bis das Konzept der informellen Wirtschaft über das des „informellen Sektors" (welches ein Unternehmenskonzept ist) hinaus erweitert wurde, um den Gedanken der „informellen Beschäftigung", welcher die ArbeiterInnen in der informellen Wirtschaft betrachtet, miteinzubeziehen. WIEGO ist stolz darauf, ein anerkannter Partner zu sein, der die ILO bei der Entwicklung dieser neuen statistischen Konzepte begleitet. Die ILO hat die Regierungen dabei unterstützt, Daten zur informellen Beschäftigung zu erstellen, zu tabellieren und zu verbreiten. Eine aktuelle Herausforderung – und unsere Hoffnung – besteht darin, alle Länder, einschließlich der fortgeschrittenen Industrieländer, in den gemeinsamen konzeptionellen Rahmen für informelle Beschäftigung und in einen überarbeiteten Rahmen der "Internationalen Klassifikation nach der Stellung im Beruf" (ICSE[11]) einzubinden, da die Beschäftigungs-

10 ILO (1972). Employment, Incomes and Equality. A Strategy for Increasing Productive Emloyment in Kenya. Geneva, ILO

11 Diese internationalen Rahmenbedingungen werden auf den "Internationalen Konferenzen der Arbeitsstatistiker (ICLS)" erörtert, die alle fünf Jahre stattfinden und dreigliedrige Resolutionen verabschieden, die den Mitgliedstaaten der ILO als Orientierung dienen.

struktur der hochentwickelten Industrieländer einen Anstieg der prekären, nicht-standardisierten und sogar informellen Beschäftigung verzeichnet.

Für WIEGO war dies von entscheidender Bedeutung, da bessere Statistiken Fakten über die Anzahl und Zusammensetzung der informell Beschäftigten und ihren Beitrag zum Bruttoinlandsprodukt ihrer jeweiligen Länder liefern. Für ArbeitnehmerInnen im informellen Sektor sind Statistiken ein wirksames Instrument, um informelle Beschäftigung sichtbar zu machen und solide Argumente für politische Veränderungen zu liefern.

Am wichtigsten ist jedoch, dass die ILO durch ihre Verfassung einen Raum und damit einen entscheidenden Weg bietet, über den die ArbeitnehmerInnenbewegung die Möglichkeit bekommt, die globale Beschäftigungspolitik zu beeinflussen.

Traditionell werden die Beschäftigten an ihren Arbeitsplätzen gewerkschaftlich organisiert, vor allem in großen Fabriken oder Büros. Gewerkschaften konzentrieren sich selten auf die Organisation von ArbeitnehmerInnen, die an „ungewöhnlichen" Arbeitsplätzen arbeiten, zum Beispiel in Privathaushalten, auf der Straße oder an anderen öffentlichen Orten. Hier finden sich viele informelle Beschäftigte, die sich - je nach ihrer Situation - organisieren. Die meisten organisieren sich in auf Mitgliedschaft basierenden Organisationen (MBOs), die eine demokratische Verfassung haben und in denen die Führung ihren Mitgliedern gegenüber rechenschaftspflichtig ist - kurz: Organisationen, die nach den gleichen Prinzipien wie Gewerkschaften konstituiert sind. Dies gilt auch für die informell Beschäftigten, die auf eigene Rechnung arbeiten (own-account workers) und nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen. Die Mehrzahl dieser Organisationen befindet sich derzeit außerhalb der traditionellen Gewerkschaftsstrukturen, obwohl sich dies langsam ändert.

Die demokratischen MBOs der informell Beschäftigten müssen genauso anerkannt werden wie die anderen Arbeitnehmerorganisationen. Dies liegt in erster Linie in der Verantwortung der anerkannten Gewerkschaftsstrukturen. In vielen Ländern sind informelle Arbeitnehmerorganisationen gesetzlich nicht anerkannt. Für die Gewerkschaften sollte dies jedoch kein Hindernis darstellen, sie entweder in ihre eigenen Strukturen zu integrieren oder die Organisationen der informellen ArbeitnehmerInnen zu unterstützen, wenn sie sich außerhalb der offiziellen Gewerkschaftsstrukturen befinden.

In den letzten zehn Jahren hat sich insbesondere die Gruppe der ArbeitnehmerInnen in der ILO zunehmend dazu bereit erklärtt, informelle Arbeitnehmerorganisationen anzuerkennen und zu akzeptieren, dass sie an ILO-Verhandlungen teilnehmen. Das schließt Normensetzungverfahren ein, also Verhandlungen über Übereinkommen (Konventionen) und Empfehlungen. Manchmal ist es jedoch noch ein Problem für die VertreterInnen informeller Arbeitnehmerorganisationen, als gleichberechtigte Delegierte akzeptiert zu werden.

Für die Zukunft wünschen wir uns, dass die ILO als führende internationale Organisation fungiert, um

- die raschen Veränderungen in der globalen Beschäftigungsstruktur zu verfolgen und zu dokumentieren, insbesondere die Verwischung der Grenzen zwischen traditionellen Kategorien von Arbeit, wie z.B. Selbständige und LohnempfängerInnen, und den neuen Kategorien, wie abhängige AuftragnehmerInnen (sog. „Gig"-ArbeitnehmerInnen), die derzeit entstehen;

- und alle Kategorien von ArbeitnehmerInnen zu berücksichtigen bei der Schaffung neuer Arbeitsnormen und hinsichtlich der Unterstützung bei der Umsetzung bestehender internationaler Arbeitsnormen.

In Bezug auf die Arbeitnehmergruppe der ILO, die Gewerkschaftsdelegierten und die unterstützenden Abteilungen in der ILO, hoffen wir auf eine Fortsetzung der positiven Entwicklung hin zur Akzeptanz und Einbeziehung von VertreterInnen informeller Arbeitnehmerorganisationen in die traditionellen Gewerkschaftsstrukturen. Um diesen Trend zu festigen, sollten weitere Entwicklungen folgen:

- Das Recht der VertreterInnen informeller ArbeitnehmerInnen, in der Arbeitnehmergruppe der internationalen Arbeitskonferenz (IAK) zu sprechen, was dann nicht mehr im Ermessen des/der Vorsitzenden läge. Die Regeln müssten ausgearbeitet werden.

- Die Integration von VertreterInnen informeller Arbeitnehmerorganisationen (auf nationaler Ebene) in die nationalen Arbeitnehmerdelegationen zu den Internationalen Arbeitskonferenzen, insbesondere wenn Themen auf der Tagesordnung stehen, die die Arbeits- und Lebensbedingungen der informell Arbeitenden betreffen.

Grundsätzlich wünschen wir uns Folgendes von der internationalen Gewerkschaftsbewegung innerhalb und außerhalb der ILO:

- Proaktiv zu sein bei der Förderung von Änderungen der nationalen Arbeitsgesetze, die auf Mitgliedschaft basierende Organisationen von informell Beschäftigten anerkennen, welche auch MBOs von Selbstständigen/auf eigene Rechnung Beschäftigten (own-account workers) umfassen.

- Verabschiedung einer neuen und weit gefassten Definition von Tarifverhandlungen, die auch Tarifverhandlungen zwischen Arbeitnehmerorganisationen und anderen Akteuren als ArbeitgeberInnen einschließt, z.B. im Falle von StraßenverkäuferInnen, mit lokalen Behörden, einschließlich politischen VertreterInnen von Städten und Gemeinden. Dies wäre ein wichtiges Recht mit der Möglichkeit, eine große Gruppe von ArbeitnehmerInnen in einen arbeitsrechtlichen Rahmen und in die Gewerkschaftsbewegung einzubeziehen.

- Die Gewerkschaften proaktiv zu ermutigen, informelle ArbeitnehmerInnen-MBOs (einschließlich Genossenschaften und andere nicht gewerkschaftliche Organisationen) einzubeziehen oder mit ihnen zusammenzuarbeiten, und Foren für ein Engagement zu schaffen, um gegenseitiges Verständnis und Vertrauen aufzubauen und Strategien der Zusammenarbeit als eine gemeinsame Arbeitnehmerbewegung zu entwickeln.

Eine starke ILO ist mehr denn je erforderlich. Wir von WIEGO sind mehr als bereit, mit der ILO zusammenzuarbeiten, um allen ArbeitnehmerInnen Rechte und Schutz zu gewähren.

Hundert Jahre nach der Gründung der ILO bleibt der erste Satz der Präambel der ILO-Verfassung so gültig wie damals:

Karin Pape, stellvertretende Direktorin ORP (Organization and Representation Programme) des Frauennetzwerks WIEGO (Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing) setzt sich mit WIEGO für die Stärkung von informell Arbeitenden, insbesondere Frauen, ein.

www.wiego.org

„Der Weltfriede kann auf die Dauer nur auf sozialer Gerechtigkeit aufgebaut werden.“.

Die Autorin dankt Chris Bonner und Sally Rover für ihre kritischen Kommentare und ihre Mitwirkung.

Die ILO und der informelle Sektor - noch ein weiter Weg

Namrata Bali / SEWA

Durch die Verlagerung der Produktion in Niedriglohnländer sowie durch die Digitalisierung brachte die Globalisierung erhebliche Veränderungen in der Arbeitswelt mit sich. Die größte Herausforderung bei dieser Umgestaltung ist der Geltungsbereich und die Anwendung des Arbeitsrechts, also der ILO-Arbeitsnormen. Häufig wird das Arbeitsrecht weder de facto noch de jure angewandt oder durchgesetzt, insbesondere nicht im informellen Sektor. Der Anteil der informellen Wirtschaft am globalen Arbeitsmarkt nimmt zu und damit wird der Anwendungsbereich des Arbeitsrechts proportional verringert. Nach Angaben der ILO nehmen Selbstständigkeit und andere Formen der nichtabhängigen, wenn auch wirtschaftlich abhängigen, Arbeit zu. Nur sehr wenige dieser ArbeitnehmerInnen, auch die informellen, können Schutz durch das Arbeitsrecht beanspruchen (ILO 2017).

Umfang und Struktur der Informellen Wirtschaft

Laut WIEGO macht die Beschäftigung im informellen Sektor in den meisten Regionen der Dritten Welt mehr als 50 % der nicht-landwirtschaftlichen Beschäftigung aus (z.B. 82 % in Südasien, 66 % in Afrika südlich der Sahara, 65 % in Ost- und Südostasien, 51 % in Lateinamerika, 45 % in Nahost und Nordafrika). Viele Frauen sind im informellen Sektor tätig. „In drei von sechs Regionen ist die informelle Beschäftigung eine größere Quelle nicht-landwirtschaftlicher Beschäftigung für Frauen als für Männer." (WIEGO 2014: 2) Frauen sind also eher von informeller Arbeit betroffen. Da jedoch mehr Männer als Frauen erwerbstätig sind, haben Männer im Allgemeinen einen größeren Anteil an informeller und nicht-landwirtschaftlicher Arbeit als Frauen (WIEGO 2014).

Globale Wertschöpfungskette

Globale Wertschöpfungsketten spielen in der heutigen globalisierten und globalisierenden Welt eine Schlüsselrolle bei der Realisierung wirtschaftlicher Chancen. Die Qualität dieser Chancen hängt jedoch davon ab, wie ArbeitnehmerInnen und Unternehmen in die Wertschöpfungskette einbezogen werden. Innerhalb der Wertschöpfungsketten des verarbeitenden Gewerbes sind informelle Arbeitskräfte unter anderem als HeimarbeiterInnen für formelle Zulieferer oder führende Unternehmen in der Industrie tätig. Viele von ihnen arbeiten von zu Hause aus, deshalb der Name „HeimarbeiterInnen". Gerade in Asien stellt Heimarbeit einen wesentlichen Teil der Beschäftigung in globalen Wertschöpfungsketten dar. Waren für globale Wertschöpfungsketten werden von zu Hause aus hergestellt. Die Arbeit der HeimarbeiterInnen umfasst das Nähen von Kleidungsstücken und das Weben von Textilien, das Nähen von Schuhen und Fußbällen, die Herstellung von Handwerkserzeugnissen, die Verarbeitung und Zubereitung von Lebensmitteln, das Drehen von Räucherstäbchen, Zigaretten und Zigarren, das Zusammenfügen oder Verpacken von Elektroartikeln, Automobilteilen und pharmazeutischen Produkten und vieles mehr. Aufzuzeigen, wie und wo HeimarbeiterInnen in die Wertschöpfungskette eines bestimmten Produktes eingebunden werden, macht sie sichtbar. Es hilft, mögliche Maßnahmen zu ermitteln, die ihre Fähigkeiten, ihre Produktivität und schließlich ihr Einkommen steigern können, damit sie über die Runden kommen.

Technologie für informell Beschäftigte

Für viele informell Beschäftigte sind die Technologien, die in ihrem Arbeitsbereich eingesetzt werden können, wie zum Beispiel in Bezug auf Abfallwirtschaft, Wasserlieferung oder Bekleidungsproduktion, nicht zugänglich. Informelle ArbeitnehmerInnen sind bei der Nutzung der Technologien durch eine Vielzahl von komplexen und voneinander abhängigen Faktoren eingeschränkt, wie z.B. die Konzentration auf den Transfer von Spitzentechnologien an ausreichend große Unternehmen, das Fehlen notwendiger Voraussetzungen für einige Technologien (wie Flüssiggas oder Strom), das Fehlen von Humankapital, das für den Erwerb der Qualifikationen zum Betrieb der Technologien erforderlich ist, oder der Mangel an angemessenen Ressourcen (sichere Lagerung, Transportmittel, Know-how) für die Nutzung von Technologien. Vor allem die Kosten für neue oder verbesserte Technologien übersteigen die Einkommen der informellen ArbeitnehmerInnen und die Risikobewertung für notwendige Investitionen. Dieses Dilemma wird durch das Fehlen eines festen Einkommens der informellen ArbeitnehmerInnen und den Ausschluss von den meisten Finanzierungsquellen noch verstärkt (Casey / Hughes 2016).

FALLSTUDIE:

Steigerung der Produktivität von Frauen: Technologie und Landwirtschaft im ländlichen Bihar, Indien

Im Bundesstaat Bihar war die Technologie der Einstiegspunkt, über den sich SEWA mit den damit verbundenen Fragen der Produktivität, des Arbeitsschutzes und der Sicherheit von Arbeitnehmerinnen in der Landwirtschaft und von Heimarbeiterinnen beschäftigte. Dies beinhaltete eine Intervention zur Steigerung der Ernteerträge durch Erleichterung des Zugangs zu Landmaschinen und zur Verbesserung des Energiezugangs durch die Bereitstellung von solaren Beleuchtungssystemen zu Hause. Diese Maßnahmen verbanden Frauen auf anschauliche Weise mit technologischen Innovationen und ermöglichten es ihnen, die Vorteile aus erster Hand kennen zu lernen. Diese Erfahrung ist bedeutsam, da viele Landarbeiterinnen ihren Lebensunterhalt verbessern wollen, sich aber nicht sicher sind, ob sie selbst in der Lage sind, Technologie einzusetzen. Noch wichtiger ist, dass sie nicht über die finanziellen Mittel verfügen, um auf diese Technologien zuzugreifen. Die Sensibilisierung und Aufklärung der Arbeitnehmerinnen ist eine Schlüsselstrategie, die in beiden Bereichen Anwendung findet. Im Rahmen eines Gruppenunterrichts werden Frauen in neuen Technologien und landwirtschaftlichen Techniken geschult. Dieser Prozess hat nicht nur das Wissen der Arbeitnehmerinnen erweitert, sondern auch ihr Vertrauen in die Entscheidungsfindung in ihrem Bereich gestärkt. SEWA fördert auch die Beschaffung von Technologie durch Endkundenfinanzierung entweder durch verstaatlichte Banken oder durch das Bankinstitut von SEWA. Im Falle von solaren Beleuchtungssystemen zu Hause, bei denen die Kosten erschwinglich sind, ist es einfacher, Einzelpersonen die Technologie mit Hilfe eines zeitversetzten Kredites zur Verfügung zu stellen. Bei größeren Maschinen, die in der Landwirtschaft eingesetzt werden, wird ein gemeindeorientierter Beschaffungsansatz angewendet. Konkret wird ein kundenspezifisches Verleihzentrum (Custom Hiring Center, CHC) eingerichtet, über das Frauen Maschinen für die Bodenbearbeitung (Null-Bodenbearbeitungsmaschinen), die Pflanzung (Reis-Pflanzmaschinen) und das Dreschen mieten können.

(Wiego 2017)

Weg in die Zukunft

Wir müssen die Stimme von Organisationen, die sich für informelle ArbeitnehmerInnen einsetzen, in die ILO einbringen. Sowohl diese Organisationen als auch die informellen ArbeitnehmerInnen selbst müssen vertreten sein. Die ILO sollte den Organisationen der informellen Wirtschaft Raum für Wachstum geben. Nationale Gewerkschaften vertreten nur eingeschränkt informelle ArbeitnehmerInnen oder HeimarbeiterInnen. Selbst SEWA, obwohl sie eine nationale Gewerkschaft ist und sich auf ArbeitnehmerInnen des unorganisierten Sektors konzentriert, hatte Schwierigkeiten, dies zu tun.

Darüber hinaus ist eine echte Umsetzung der ILO-Empfehlung R 204 „Überführung der informellen in die formelle Wirtschaft“ erforderlich.

Dazu gehört zum einen die Formalisierung informeller Unternehmensstrukturen. Um dieses Ziel zu erreichen, sind vereinfachte Registrierungsverfahren und eine stufenweise Erhebung der Registrierungsgebühren erforderlich. Darüber hinaus ist ein angemessener rechtlicher und ordnungspolitischer Rahmen erforderlich, einschließlich durchsetzbarer Handelsverträge, privater Eigentumsrechte, der Nutzung des öffentlichen Raums und der Arbeitsschutzvorschriften. Die Vorteile einer formelleren Arbeitsweise sind der Zugang zu Finanz- und Marktinformationen, der Zugang zu öffentlichen Infrastrukturen und Dienstleistungen, durchsetzbare Handelsverträge, beschränkte Haftung, klare Konkurs- und Ausfallregeln, die Gewährung von staatlichen Subventionen und Anreizen, einschließlich Ausschreibungen und Exportförderungspaketen, die Mitgliedschaft in formalen Wirtschaftsverbänden und nicht zuletzt der Zugang zu einem formalen System der sozialen Sicherheit.

Zweitens ist neben einer Formalisierung der Unternehmen eine Formalisierung der informellen Arbeitsplätze erforderlich. Informelle ArbeitnehmerInnen müssen wie ArbeitnehmerInnen im formellen Sektor rechtlich anerkannt und geschützt werden. Dazu gehören die gleichen Rechte und Leistungen der formal beschäftigten ArbeitnehmerInnen, ein Mindestlohn, Arbeitsschutzmaßnahmen, Arbeitgeberbeiträge zu Gesundheitsleistungen und Renten, das Recht, sich zu organisieren und Tarifverhandlungen zu führen, die Mitgliedschaft in formalen Gewerkschaften und die Vermeidung von Diskriminierung. Daher ist der Weg zur Anerkennung der informellen Wirtschaft durch einen schrittweisen Ansatz gekennzeichnet, um alle in diesem Abschnitt genannten Maßnahmen umzusetzen, so dass der Weg, der vor uns liegt, noch ein weiter ist.

Literatur

Casey, J. / Hughes, K. (Dezember 2016). Technology & the Future of Work: Final Report. WIEGO; URL: http://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Final%20Joint%20Report%20Technology%20and%20the%20Future%20of%20Work.pdf

ILO. (26. Januar 2017). International and comparative labour law current challenges. Abgerufen am 26. Januar 2017, unter ILO: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/article/wcms_107847.pdf

Sinha, S., & Mehrotra, F. (2016). Working in the shadows Women Home Workers in the Global Supply Chain. HNSA.

WIEGO. (April 2014). Statistics on the Informal Economy: Definitions, Regional Estimates & Challenges. Abgerufen im Januar 2016, unter http://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Vanek-Statistics-WIEGO-WP2.pdf

WIEGO. (2017). WIEGO SEWA Compendium of Case Studies. Abgerufen unter www.wiego.org: http://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/Compendium_Cases_WIEGO_SEWA_UNHLP.pdf

Namrata Bali von der indischen Frauengewerkschaft SEWA (Self Employed Women Association) ist die Direktorin der Indian Academy for Self-Employed Women (IASEW), die sich in der Aus- und Weiterbildung und dem Empowerment von Frauen im informellen Sektor engagiert. SEWA gilt als weltweit größte gewerkschaftliche Organisation informell arbeitender Frauen.

http://www.sewaacademy.org/

Menschenwürdige Arbeit für Sexarbeiter*innen als Geschenk zum 100-jährigen Geburtstag der ILO

Karin Astrid Siegmann / International Institute of Social Studies (ISS) der Erasmus Universität Rotterdam

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) ist ein Geschenk für Arbeiter*innen weltweit. Im Jahr 2019 jährt es sich zum hundertsten Mal, dass die UN-Organisation einen internationalen Raum zur Aushandlung von besseren Arbeitsbedingungen und einer wirksameren Garantie von Arbeiter*innenrechten anbietet. Ihre einzigartige dreigliedrige Struktur, die Vertreter*innen von Arbeiter*innen, Arbeitgebern und Regierungen zusammenbringt, hat die Stimmen von Arbeiter*innen gestärkt und so zu mehr Chancengleichheit beigetragen. Der auf den jährlichen Internationalen Arbeitskonferenzen (IAKs) ausgehandelte und ratifizierte internationale Rechtsrahmen ist ein wichtiger Maßstab für die Rechte der Arbeiter*innen in den 187 Mitgliedstaaten der ILO.

Im Laufe der Zeit ist die den Arbeiter*innen von der ILO zur Verfügung gestellte Plattform inklusiver geworden. Das Hauptaugenmerk lag anfangs auf den Arbeitsbedingungen von Industriearbeiter*innen im kapitalistischen Arbeitsprozess. Die Debatten der IAK konzentrierten sich auf die Verbesserung dieser Bedingungen. Im Gegensatz zur damit verbundenen Fokussierung auf männliche Lohnarbeiter und formale Arbeitsverhältnisse berücksichtigte die in den 1970er Jahren entstandene Diskussion zu informeller Arbeit auch Dienstleister*innen jenseits der Fabriktore. Darüber hinaus setzten sich diese Debatten bewusst mit der Vielfalt von vertraglichen Regelungen in der Arbeitswelt auseinander. Das während der IAK 1999 vorgeschlagene Konzept von menschenwürdiger Arbeit verankerte diese Anerkennung, indem es das Recht aller Arbeiter*innen auf menschenwürdige Arbeit geltend

machte – unabhängig davon, ob sie für einen Lohn, auf eigene Rechnung oder für ein Familienunternehmen arbeiten, sei es mit oder ohne formellen Vertrag. Zuletzt setzte die ILO mit der 2011 ratifizierten Hausangestelltenkonvention einen Meilenstein. Die Konvention erkennt das Recht von Beschäftigten in einem von Frauen dominierten, informellen Beruf, der in der Privatsphäre des Haushalts ausgeübt wird, auf Anerkennung und Schutz an.

Obwohl oft als „ältestes Gewerbe der Welt" bezeichnet, ist Sexarbeit im Großen und Ganzen von diesem Raum, den die ILO für die Garantie von Arbeiter*innenrechte bietet, ausgeschlossen. Sexarbeit, die überwiegend von Frauen, aber auch von Transgenderpersonen und Männern geleistet wird, umfasst vielfältige Aktivitäten, die von direkten sexuellen Dienstleistungen in Wohnungen, Bordellen oder auf der Straße über erotischen Tanz und Pornodarstellungen bis hin zu Telefonsex reichen (Cohen et al. 2013: 4). Wenn sich die UN-Organisation mit Sexarbeit beschäftigt, dann bislang vor allem als mit einem Beruf, den sie für schädlich für Kinder erachtet und der ein hohes Risiko von Zwangsarbeit und HIV-Infektionen beinhaltet.

Die Risiken, denen Sexarbeiter*innen ausgesetzt sind, sind in der Tat vielfältig und schwerwiegend. Dazu gehören vor allem die im Vergleich zu anderen Berufen höhere Gewalt, der Sexarbeiter*innen ausgesetzt sind, ausbeuterische Beschäftigungsverhältnisse und ein unsicheres Einkommen. Diese Risiken sind jedoch nicht automatisch mit der Art der Dienstleistungen von Sexarbeiter*innen verbunden, sondern vor allem auf die Stigmatisierung und Kriminalisierung ihres Berufs zurückzuführen. Wenn beispielsweise Peepshows, Bars oder Massagesalons die Tatsache verbergen müssen, dass Sexarbeit stattfindet, dann wird es unwahrscheinlich, dass Kondome oder Informationen zu sicherem Sex verfügbar sind (Schaffauser 2015: 1). Neben ungeschütztem Sex sind niedrige Preise oder gar die Zahlungsunwilligkeit der Kunden häufige Folgen eines strafrechtlichen Umgangs mit Sexarbeit, z.B. in Form einer Bestrafung der Kunden von Sexarbeiter*innen (Le Bail und Giametta 2018: 4). Gesetze, die Sexarbeiter*innen oder Dritte kriminalisieren, werden von der Polizei dazu genutzt, Arbeitsplätze zu schließen, anstatt Ausbeutung zu stoppen (Schaffauser 2015: 2). Selbst wenn Sexarbeit theoretisch unter die Arbeitsgesetzgebung fällt, setzen Regierungen im Gegensatz zu Arbeiter*innen in anderen Sektoren in der Praxis keinen Arbeitsschutz für Sexarbeiter*innen durch. Diese fehlende Durchsetzung hält ausbeuterische Arbeitsbedingungen in Stand (Empower Foundation 2017: 3, 8).

Die häufige Verknüpfung von Sexarbeit und Menschenhandel spielt eine Schlüsselrolle für die erhöhten Risiken, denen Sexarbeiter*innen ausgesetzt sind. Die thailändische Sexarbeiter*innenorganisation Empower Foundation (2017: 11) beschreibt, wie die polizeiliche Beschlagnahme von Kondomen als Beweismittel bei Maßnahmen gegen Menschenhandel nicht nur nationale gesundheitspolitische Verpflichtungen zu sicherem Sex untergräbt, sondern auch ein Hindernis für das Recht von Sexarbeiter*innen auf Sicherheit am Arbeitsplatz darstellt. Das jüngste US-Gesetz gegen die Unterstützung von Menschenhandel zum Zwecke sexueller Ausbeutung (Fight Online Sex Trafficking Act - FOSTA) zielt darauf ab, Menschenhandel durch die Schließung von Websites, auf denen Sexarbeiter*innen ihre Dienste anbieten, zu verhindern. Tatsächlich erhöht das Gesetz jedoch Risiken für Sexarbeiter*innen, die nicht mehr in der Lage sind, ihre Kunden mit Hilfe von „schwarzen Listen" auf gewalttätiges oder betrügerisches Verhalten zu überprüfen (Jackson und Heineman 2018: 74).

Sexarbeiter*innenorganisationen fordern schon lange, schlechte Arbeitsbedingungen in der Sexindustrie durch einen arbeitsrechtlichen Ansatz anstatt durch durch strafrechtliche Maßnahmen anzugehen (Empower Foundation 2016, NSWP 2013: 9). Die Anerkennung von Sexarbeit als Arbeit - eine zentrale Forderung von Sexarbeiter*innenorganisationen weltweit - ist die Basis für einen solchen arbeitsrechtlichen Ansatz zur Sexarbeit. Diese Forderung unterstreicht, dass Sexarbeiter*innen Anspruch auf die gleichen Arbeitsrechte wie Arbeiter*innen in anderen Branchen haben, einschließlich kollektiver Rechte wie der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Tarifverhandlungen. Dies bedeutet die Beteiligung von Sexarbeiter*innen an politischen Debatten auf nationaler und internationaler Ebene, um so die epistemische Gewalt zu bekämpfen, die mit politischen Maßnahmen einhergeht, die sich auf den Lebensunterhalt von SexarbeiterInnen auswirken, ohne ihre Erfahrungen und Forderungen zu berücksichtigen (Heumann et al. 2016: 181).

Als führende internationale Organisation für den Schutz von Arbeiter*innenrechten hat sich die ILO bisher noch nicht als Verfechterin von menschenwürdiger Arbeit für Sexarbeiter*innen profiliert. Dies steht im Gegensatz zu der Unterstützung, die Amnesty International und andere Menschenrechtsorganisationen den Sexarbeiter*innenorganisationen bei der Forderung nach Entkriminalisierung angeboten haben, um so die Verhandlungsmacht der Sexarbeiter*innen zu stärken, Gewaltsituationen zu verringern und ihr Einkommen sowie ihren Gesundheitszustand zu verbessern. In den 1990er Jahren gab es vorsichtige Bestrebungen innerhalb der ILO, schlechte Arbeitsbedingungen für Sexarbeiter*innen durch ausdrückliche Anerkennung der Sexindustrie als Wirtschaftssektor zu beheben (Lim 1998). Diese Bemühungen wurden jedoch später wieder eingestellt (Heumann et al. 2016: 172). Trotz eines impliziten Fokus auf Sexarbeit - vage als „sexuelle

Ausbeutung“ bezeichnet – wurde während der Debatte um Zwangsarbeit auf der IAK 2014 die Gelegenheit verpasst, die Diskussion über Sexarbeit von einem strafrechtlichen zu einem arbeitsrechtlichen Ansatz zu verlagern (Heumann et al. 2016: 169).

Eine ILO, die sich mit Sexarbeiter*innen verbündet, kann gleichzeitig menschenunwürdige Arbeit in der Sexindustrie wie auch Defizite in der ILO Agenda für menschenwürdige Arbeit angehen. Ähnlich der katalytischen Rolle, die die ILO bei der Forderung nach menschenwürdiger Arbeit für Hausangestellte gespielt hat, kann die Organisation dazu beitragen, Stigma und Ausgrenzung von Sexarbeiter*innen zu überwinden. Die Unterstützung der ILO verstärkt die Stimmen der Sexarbeiter*innen und vermittelt so ihre gelebten Erfahrungen und Forderungen stärker an Gewerkschaften, politische Entscheidungsträger*innen und die Gesellschaft im weiteren Sinne. Ein Eintreten für menschenwürdige Arbeit für Sexarbeiter*innen verwurzelt die ILO selbst besser in einer zunehmend informellen, feminisierten und digitalisierten Arbeitswelt. Bestrebungen zur Stärkung kollektiver Rechte von Sexarbeiter*innen tragen zu einer größeren Wirksamkeit der Bemühungen der ILO zur Bekämpfung von Zwangsarbeit in der Sexindustrie bei. Nicht zuletzt können die kreativen Kampagnen von Sexarbeiter*innen, die sich gleichzeitig mit politischer Regulierung von Migration, wirtschaftlichen Sparprogrammen und sozialer Stigmatisierung als Grundursachen für schlechte Arbeitsbedingungen in der Sexindustrie befassen, durch den von der ILO gewährten Raum Arbeiter*innen in anderen Bereichen inspirieren.

Ein Geburtstag ist ein Anlass, alte und neue Freund*innen einzuladen, umso mehr, wenn ein hundertjähriges Jubiläum gefeiert wird! Als Arbeiter*innen, deren Arbeitsrechte sowohl in Frage gestellt als auch verletzt werden, verdienen es Sexarbeiter*innen, zur ILO-Geburtstagsfeier eingeladen zu werden. Wenn Sexarbeiter*innen zu dieser Party und anschließend an den Verhandlungstisch der ILO geladen werden, gewinnen sie eine mächtige Verbündete und es entsteht gleichzeitig eine inklusivere und dynamischere ILO. Damit wird die Hundertjahrfeier der ILO komplett.

Literatur

Cohen, R.L., K. Hardy, T. Sanders and C. Wolkowitz (2013) ‘Introduction: The Body/Sex/Work Nexus’, in C. Wolkowitz, R.L. Cohen, T. Sanders and K. Hardy (Hrsg.) Sex/Body/Work: Intimate, Sexualized and Embodied Labour. Basingstoke: Palgrave.

Empower Foundation (2017) Sex Workers and the Thai Entertainment Industry. Submitted by Empower Foundation to the Committee on the Elimination of Discrimination against Women Sixty-seventh Session 3-21 July 2017. Chiang Mai: Empower Foundation. Retrieved from https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/THA/INT_CEDAW_NGO_THA_27511_E.pdf [accessed 2 September 2018].

Empower Foundation (2016) Moving Towards Decent Sex Work. Sex Worker Community Research Decent Work and Exploitation in Thailand. Chiang Mai: Empower Foundation. Retrieved from https://docs.wixstatic.com/ugd/ebc7c4_feb0ba7042774022910f088324f9a48a.pdf [accessed 2 September 2018].

Heumann, S., Siegmann, K.A. and EMPOWER Foundation (2016) ‘Towards New Perspectives on Labour Precarity and Decent Work for Sex Workers’, in K. Biekart, W. Harcourt and P. Knorringa (Hrsg.) Exploring Civic Innovation for Social and Economic Transformation. London: Routledge.

Jackson, C.A. and J. Heineman (2018) ‚Repeal FOSTA and Decriminalize Sex Work‘, Contexts 17(3): 74-75.

Le Bail, H. and C. Giametta (2018) What do Sex Workers Think About the French Prostitution Act? A Study on the Impact of the Law from 13 April 2016 Against the ‘Prostitution System’ in France. Synthesis. Paris: Médecins du Monde.

Lim, L.L. (1998) The Sex Sector: The Economic and Social Bases of Prostitution in Southeast Asia. Genf: ILO.

Global Network of Sex Work Projects (NSWP) (2013) Consensus Statement on Sex Work, Human Rights, and the Law. Abgerufen von http://www.nswp.org/sites/nswp.org/files/ConStat%20PDF%20EngFull.pdf [Datum des Abrufs: 10. August 2018].

Schaffauser, T. (2015) ‘Sex Workers’ Struggles: Trade Unions must accept Workers’ Realities’, Global Labour Column Number 223. Johannesburg: Witwatersrand-Universität.

Dr. Karin Astrid Siegmann lehrt am International Institute of Social Studies (ISS) der Erasmus Universität Rotterdam. Sie forscht zu prekärer Beschäftigung und dazu, wie prekär Beschäftigte sich für bessere Arbeitsbedingungen einsetzen.

https://www.eur.nl/people/karin-astrid-siegmann

Die ILO stellt sich den Herausforderungen des Wandels der Arbeitswelt

Claudia Menne / DGB

Stärker werdende politische Ungleichgewichte, immer häufiger wechselnde Regierungskonstellationen, die Zunahme von Ungleichheit, Unsicherheit und damit prekärer Lebens- und Arbeitsverhältnisse prägen auch die Arbeit der ILO und rücken sie teilweise in das Zentrum politischer Auseinandersetzungen. Die ILO kämpft in vielerlei Hinsicht um internen Zusammenhalt und Funktionsfähigkeit. Der Wandel der Arbeitswelt und von ArbeitnehmerInnenrechten auch entlang globaler Wertschöpfungsketten ist in vollem Gang.[12] Wie es der ILO gelingt, sich diesen Herausforderungen in einem gemeinsamen Prozess sowohl tripartistisch als auch in Formaten von ‚Tripartismus+'[13] erfolgreich zu stellen, wird erheblichen Einfluss auf ihre zukünftige politische Position im internationalen Gefüge haben.
Das Hundertjährige Bestehen der ILO im kommenden Jahr bietet zahlreiche Gelegenheiten, über Vergangenes aber noch mehr über Zukünftiges nachzudenken. Der Ausarbeitung einer Jahrhunderterklärung 2019 kommt dabei eine hohe politische Bedeutung zu, da sie neben den Inhalten auch ein Gradmesser dafür sein wird, wie kompromissfähig sich die Weltgemeinschaft bei der Neuformulierung grundlegender Anliegen in der Arbeitswelt und des Sozialschutzes darstellt.

Die Feierlichkeiten im kommenden Jahr finden zu einem Zeitpunkt statt, in der das System der multilateralen Beziehungen vielfach kritisiert wird und allenthalben deutlich wird, dass ein ‚Weiter so wie bisher' kaum möglich sein wird. Der Reformprozess der UN-Entwicklungsarbeit als ein wichtiger Faktor wirft dabei seine Schatten voraus. Erste Konturen sind erkennbar und auch die ILO als eine der ältesten Sonderorganisation im UN-System bereitet sich auf veränderte Rahmenbedingungen vor. Programmatischer Dreh- und Angelpunkt ist die Agenda 2030 mit ihren 17 UN-Entwicklungszielen (SDG – Sustainable Development Goals). Im Rahmen des Entwicklungsziels 8: Menschenwürdige Arbeit (Decent Work) übernimmt die ILO die Rolle des ‚Custodian', mit anderen Worten übernimmt sie die Federführung bei allen Aktivitäten der Ende 2016 gegründeten Allianz 8.7 zur Beseitigung von Zwangsarbeit, Sklaverei und Kinderarbeit.[14]

Die Diskussionen und die Programmplanungen der ILO beziehen sich aber nicht nur auf veränderte Anforderungen in der Entwicklungszusammenarbeit. Auch der zentrale Bereich der ILO-Normensetzung befindet sich in einem Revisionsprozess. Ähnliches gilt für die Entwicklung und Gestaltung anspruchsvoller Politikkonzepte zur Durchsetzung sowohl fundamentaler Rechte und Prinzipien einer menschenwürdigen Arbeit als auch eines umfassenden Sozialschutzes.

Für die Weiterentwicklung der Arbeit der ILO wurden die zentralen Handlungsfelder in sieben Jahrhundertinitiativen (centenary initiatives)[15] zusammengefasst. Sie sollen Raum bieten für den Austausch zu drängenden Zukunftsfragen und die Verzahnung von Themen ermöglichen.

Die Initiative zur Zukunft der Arbeit (future of work initiative), die 2016 gestartet wurde, ist dabei nicht von ungefähr die herausragendste dieser Initiativen. Sie soll letztendlich die Arbeit der ILO für das 21. Jahrhundert auf den Punkt bringen. Die Rolle und Aufgaben der ILO in Fragen der Gestaltung der Zukunft der Arbeit sind von elementarer Bedeutung für eine immer stärker vernetzte und global agierende Weltwirtschaft. Stand vor ca. 20 Jahren noch das Credo im Vordergrund, dass die Globalisierung zu einer win-win Situation für entwickelte und zu entwickelnde Weltregionen führen würde, die jedem Einzelnen neue Chancen eröffnet, dominiert in vielen Regionen, bei vielen AkteurInnen und vielen ArbeitnehmerInnen mittlerweile die Skepsis. Das Gefühl unsicherer Lebensverhältnisse verstärkt sich.

Daher ist die 'Future of Work'-Initiative ein entscheidender Baustein, wenn nicht sogar der entscheidende,

12 Vollmann, Carolin; Die Internationale Arbeitsorganisation, Zwischen Sorge und Hoffnung der globalen Gewerkschaftsbewegung, Bericht von der 106. IAK 2017, in: www.dgb.de/themen/internationales&europa
13 Unter dem Begriff „Tripartismus+" wird die Art und Weise der Einbeziehung zivilgesellschaftlicher AkteurInnen in die Governance-Struktur der ILO diskutiert. Siehe hierzu u.a. auch die Artikel von William Gois und Nicola Piper in dieser Broschüre. (Anm.d.Red.)
14 www.Alliance87.org
15 https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/centenary/lang--en/index.htm

in der globalen Debatte darüber, wie das Mandat der ILO unter der Berücksichtigung verschiedener globaler Trends weiterentwickelt und verstärkt werden kann. Dabei ist für alle AkteurInnen nicht nur entscheidend, das Mandat zu stärken, sondern auch das besondere Prinzip der Dreigliedrigkeit als entscheidenden Erfolgsfaktor in den Debatten zu platzieren.

Über 100 Dialoge fanden bereits weltweit statt. Aktuell arbeitet eine Weltkommission[16] bestehend aus 28 ExpertInnen daran, die wichtigsten Trends zu erfassen und zu beschreiben, um dann Handlungsempfehlungen und Orientierung für zukünftiges Handeln der ILO, aber auch für nationale Politiken, zu formulieren. Diese sollen Anfang 2019 als Bericht vorliegen.

Für die ArbeitnehmerInnengruppe in der ILO und auch aus deutscher Perspektive ist diese Initiative das Herzstück der Aktivitäten. Insbesondere die Gestaltung einer digitalisierten Arbeitswelt verlangt zum einen die Konzentration auf Kernanliegen der Arbeiterbewegung, wie Arbeitszeit- und Entlohnungsfragen, zum anderen müssen aber auch Mitbestimmung, Arbeitsschutz und Bildungsfragen darauf ausgerichtet werden. Neue Fragestellungen ergeben sich u.a. aus dem (Beschäftigten-) Datenschutz oder neuen Arbeits- und Beschäftigungsformen wie z.B. der Plattformarbeit, die auch grenzüberschreitend und global stattfindet. Sowohl der ArbeitnehmerInnen-Begriff als auch der Betriebs- bzw. Unternehmensbegriff durchläuft einen fundamentalen Wandel. Daher ist es z.B. auch von entscheidender Bedeutung, von der ‚Arbeitswelt' als Begrifflichkeit auszugehen und nicht nur vom ‚Arbeitsplatz'.

Die Bundesregierung und die deutschen Sozialpartner messen dieser Diskussion eine bedeutende Rolle zu, was auch in gemeinsamen nationalen Aktivitäten zum Jubiläumsjahr seinen Ausdruck finden wird.

Mit dem Weißbuch Arbeit 4.0[17]. des Bundesarbeitsministeriums (2016) und dem Abschlussbericht ‚Arbeit transformieren' (2017)[18] der Kommission ‚Arbeit der Zukunft', die zwei Jahre im Auftrag des DGB und der Hans Böckler Stiftung arbeitete, wurden in den vergangenen Jahren wichtige Grundlagen für diesen Diskurs geschaffen. Sie haben auch zur Folge, dass ein hochrangiger deutscher Experte aus dem Arbeitsministerium in der Globalen Kommission der ILO vertreten ist.

Die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt spielt folgerichtig eine sehr prominente Rolle in den Debatten. Andere Trends sind aber ebenso entscheidend: Globalisierung, Demografie und kultureller Wandel wurden im Weißbuch Arbeit 4.0 zusätzlich identifiziert. Der ILO-Eröffnungsbericht für die Globale Kommission zur Zukunft der Arbeit[19] greift diese Themen ebenso auf.

Besonderes Augenmerk verlangt unbedingt die Verknüpfung der ‚Future of Work'- mit der ‚Women at Work'-Initiative und hier insbesondere die Verhandlungen zu einer neuen Konvention gegen Gewalt in der Arbeitswelt. Nach dem erfolgreichen Abschluss einer Konvention zur Arbeit der Hausangestellten in 2011 geht es nun darum in einem anderen sensiblen Feld, das das ganze Leben betrifft, die Arbeitswelt ebenso wie das Private, in einer ILO-Konvention abzudecken. Für die ArbeitnehmerInnengruppe in der ILO ist es unverrückbar, dass die Zukunft der Arbeit gewaltfrei sein muss. Insbesondere die Schutzrechte berufstätiger Frauen müssen möglichst umfassend kodifiziert werden. Nach erheblichen inhaltlich kontrovers geführten Debatten im Vorfeld, zeichnet sich nun ab, dass eine entsprechende Konvention im Jubiläumsjahr verabschiedet werden wird. Dies ist ein klares und entscheidendes Signal, das von der Konferenz 2019 ausgesendet werden muss: Null Toleranz gegen Gewalt in der Arbeitswelt.

Ohne dem Bericht der Globalen Kommission vorgreifen zu wollen, ergeben sich für die ArbeitnehmerInnengruppe in der ILO weitere Prioritäten:

Die Sicherung und Stärkung der normativen Funktion der ILO durch ein Überwachungssystem, das den einzigartigen Bestand an Normen weiterentwickelt, steht dabei an erster Stelle. Die Umsetzung und Einhaltung der Arbeits- und Sozialnomen muss weiterhin im Zentrum stehen. Die im Vergleich zu den anderen Kernarbeitsnormen geringere Ratifizierungsrate der Konventionen zur Vereinigungsfreiheit ist nach wie vor Anlass zu großer Sorge und muss vom Internationalen Arbeitsamt mit neuem Elan vorangetrieben werden.

Die Streikrechtsdebatte, die seit 2012 das Verhältnis zwischen den AkteurInnen der ILO stark belastet, wird aller Voraussicht nach auch in 2019 und darüber hinaus eine Fortsetzung finden. Es geht letztendlich dar-

16 Global Commission on the Future of Work, https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_569528/lang--en/index.htm

17 Arbeit weiter denken; Weißbuch Arbeiten 4.0; hrsg. von: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin 2017; https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a883-weissbuch.html; englische Version; Re-Imaging Work, White Paper Work 4.0; published by Federal Ministry of Labour and Social Affaires, Berlin 2017; https://www.bmas.de/EN/Services/Publications/a883-white-paper.html

18 Jürgens, Kerstin; Hoffmann, Reiner; Schildmann, Christina: Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft", Forschung aus der der Hans-Böckler-Stiftung Band 189, Düsseldorf/Kassel 2017, https://www.boeckler.de/pdf/p_forschung_hbs_189.pdf; englische Version: Let´s transform work! Recommendations and proposals from the Commission on the Work of the Future, Düsseldorf/Kassel 2017, https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_376.pdf;

19 Inception Report for the Global Commission on the Future of Work, https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS_591502/lang--en/index.htm

um, die Vereinigungs- und Tariffreiheit als Grundpfeiler der ILO zu wahren und möglichst zu stärken, ganz im Sinn des grundlegenden Anliegens der ILO, das dauerhafter Frieden nur erreicht werden kann durch soziale Gerechtigkeit. Auch für das 21. Jahrhundert gilt, dass Arbeit mehr ist als eine Ware und dass das Wohlergehen von ArbeitnehmerInnen in einem umfassenden Sinne verwirklicht werden muss. Dazu gehören verbriefte soziale Rechte und Mitwirkungsmöglichkeiten innerhalb und außerhalb der Arbeitswelt.

Weiterführende Literaturempfehlungen:

Herberg, Mirko; Die Arbeit am neuen Wir, in: https://www.ipg-journal.de/schwerpunkt-des-monats/gewerkschaften-im-umbruch/artikel/detail/die-arbeit-am-neuen-wir-2860/, Juli 2018

Lohrum, Marie; Gewerkschaftsrechte heute – immer noch keine Selbstverständlichkeit, in: http://www.dgb.de/themen/++co++ac71ffe8-704f-11e7-bc45-525400e5a74a , Juli 2017

Claudia Menne arbeitet im Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und ist die Vertreterin des DGB im Verwaltungsrat der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

http://www.dgb.de/

Internationalisierung der Tarifpolitik

Frank Hoffer / ACT-Initiative

Der Grundgedanke der ILO ist von zeitloser Dringlichkeit. Statt marktkonformer Demokratie (Angela Merkel) geht es um demokratiekonforme Märkte. Die Dynamik der Konkurrenzwirtschaft hat größere Wunderwerke vollbracht als ägyptische Pyramiden und gotische Kathedralen (Marx), aber versagt vor unseren moralischen Ansprüchen nach Gerechtigkeit. Die ihr innewohnende kreative Zerstörungskraft (Schumpeter) schafft nicht nur immer neue Produkte, sondern regelmäßig auch schmerzhafte Krisen und menschenunwürdige Arbeitsbedingungen.Die europäische Arbeiterbewegung des 19. Jahrhunderts wuchs aus der Empörung über ein Regime, dass gleichermaßen riesige Vermögen und unermessliches Elend schaffte. In Gesellschaften, die diesen Widerspruch nicht auflösen, kann kein friedliches und schon gar kein demokratisches Miteinander gedeihen. Wer den Zerfall der Gesellschaft nicht will, muss die Regulierung des Marktes wollen.

Die Vorstellung einer internationalen Regulierung von Arbeitsmärkten als existentielles Gestaltungsgebot für Frieden und Gerechtigkeit in einer offenen Weltwirtschaft stand nach der Katastrophe des 1. Weltkrieges bei der Gründung der ILO Pate. Gemessen an dieser Vision nehmen sich die Erfolge der ILO nach 100 Jahren ernüchternd aus. Die Regierungen waren und sind nicht bereit, der ILO die Vollmachten und Instrumentarien zur effektiven Durchsetzung internationaler Arbeitsstandards zu übertragen. Die zivilisatorisch notwendige Beschränkung von Unternehmerfreiheit, diese Kernaufgabe der ILO, wird von den Arbeitgebervertretern in der ILO seid Anbeginn eher als Übel denn als Auftrag verstanden. Wer das Streikrecht in Frage stellt, effektive Normenüberwachung bekämpft und sich mit allen Mitteln gegen neue ILO-Übereinkommen wehrt, der kommt nicht nach Genf, um die Globalisierung zu gestalten, sondern um die Organisation in den routinierten Stillstand zu treiben. Nach dem Ende des Kalten Krieges hat sich diese Verweigerungshaltung leider weiter verhärtet. Weder die Weltfinanz- und Wirtschaftskrise, die 2007 begann und bis heute nicht überwunden ist, noch die wachsende nationalistisch-autoritäre Antiglobalisierungsbewegung von Rechts haben hier bisher zu einem Sinneswandel geführt.

Angesichts einer zunehmenden institutionellen Selbstblockade der ILO mutet die parallel stattfindende Verbreitung von internationalen Arbeitsstandards außerhalb der ILO wie eine hegelsche List der Vernunft an. Decent Work und die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen haben Eingang in zahlreiche internationale, zwischenstaatliche und nicht-staatliche Vereinbarungen und Initiativen gefunden, einschließlich der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen. Die UN-Leitprinzipien für Unternehmen und Menschenrechte kodifizieren den weltweiten Konsens, dass Arbeitnehmerrechte Menschenrechte sind und sowohl Staaten als auch Unternehmen eine Sorgfaltspflicht haben, ihnen Geltung zu verschaffen. Der Geist der ILO entfaltet sich außerhalb des eigenen institutionellen Korsetts mit erfreulicher Dynamik

Druck von Gewerkschaften, Kirchen und anderen Nichtregierungsorganisation ebenso wie kritische KonsumentInnen haben auch innerhalb von Unternehmen zu einem Wandel geführt. Geschäftsmodelle der verantwortungsfreien globalen Lieferkette stehen zumindest in demokratischen Gesellschaften in zunehmender Kritik. Kaum ein größeres Unternehmen kommt heute ohne eine Abteilung für soziale und ökologische Nachhaltigkeit aus. Verhaltenskodizes von Unternehmen, bilaterale Handelsabkommen, Rahmenabkommen zwischen multinationalen Unternehmen und globalen Gewerkschaftsföderationen, sie alle basieren fast immer auf den ILO Standards. Dabei fallen CSR-Broschüre und Wirklichkeit keineswegs immer zusammen. Im Konkurrenzkampf zählt dann doch „erfolgreich“ oft mehr als „nachhaltig“. Wer bei der kurzfristigen Gewinnoptimierung zurückfällt, ist womöglich vom Markt gefegt ehe die Früchte der nachhaltigen Unternehmensstrategie geerntet werden können.

Kampagnen von Gewerkschaften oder anderen AktivistInnen und Initiativen mit einem Fokus auf einzelbetriebliche soziale Verantwortlichkeit zur Einhaltung von Menschenrechten in der Arbeitswelt waren in den vergangenen Jahrzehnten erfolgreich in der moralischen Skandalisierung von Problemen. Ross und Reiter zu nennen macht die allgemeine Kritik an schlechten Verhältnissen sichtbar und erfahrbar. Das Schlechte kann zugeordnet werden. Dem Versuch von Unternehmen sich durch den Verweis auf die unerbittliche Marktlogik von der Verantwortung zu befreien, wird der konkrete Fall der Ausbeutung, der Kinder- oder Zwangsarbeit entgegengesetzt. Ein moralischer Fortschritt ja, doch wohl auch ein analytischer Rückschritt.
Für Problemlösungen ist der einzelbetriebliche Fokus wenig erfolgversprechend. Schon die ILO hatte vor 100 Jahren erkannt, dass es nicht um Fairplay in einem Spiel ohne Regeln, sondern um faire Regeln gehen muss. Marktbedingte Machtungleichheit zwischen Arbeit und Kapital muss durch Gesetze und die Selbstorganisation der Beschäftigten begrenzt werden. Asoziale Konkurrenz durch Lohnunterbietung wird nicht durch Einsicht, sondern durch Eingriff verhindert. Dabei sind Gesetze wichtig, doch bleiben sie gerade in der Arbeitswelt ohne die organisierte Interessenvertretung der Beschäftigten oft gerade dort wirkungslos, wo sie am nötigsten sind. Darum sind die ILO-Übereinkommen Nr. 87 zur Vereinigungsfreiheit und Nr. 98 zum Recht auf Tarifverhandlungen im wahrsten Sinne des Wortes Kernarbeitsnormen. Sie sind nicht alles, aber ohne sie ist alles nichts.

Der Tarifvertrag ist die entscheidende Errungenschaft der organisierten Arbeiterschaft, um die Arbeitswelt eigenständig und rechtsverbindlich zu gestalten. Viele Unternehmen haben dabei über die Jahre nicht nur gelernt mit Tarifverträgen zu leben, sondern haben ihren ordnungspolitischen Wert zu schätzen gelernt. Der Flächentarifvertrag schützt Unternehmen vor unfairer Lohnkonkurrenz, verhindert einzelbetriebliche Lohnauseinandersetzungen und vermindert das Streikrisiko.

In einer offenen Weltwirtschaft mit geringen Transaktionskosten nimmt die Schutzkraft nationaler Tarifverträge allerdings ab. Die kreative Internationalisierung tariflicher Gestaltungsfähigkeit ist die große Herausforderung im hundertsten Jahr der ILO. Es gilt die Realität globaler Lieferketten in die nationale Tarifpolitik zu integrieren. Es geht um nicht weniger als die Verknüpfung nationaler Tarifverhandlungen mit der Rolle und Verantwortung internationaler Händler und Konzerne. Statt einzelbetrieblicher Initiativen bedarf es systemischer Lösungen, um den dauernden Konkurrenzdruck auf Löhne und Arbeitsbedingungen global zu überwinden.

Dies zu erreichen ist das erklärte Ziel von ACT (Action, Collaboration, Transformation - https://actonlivingwages.com), einer gemeinsamen Initiative internationaler Textilunternehmen und der globalen Gewerkschaftsföderation IndustriALL (www.industriall-union.org). Die Unternehmen haben sich gegenüber IndustriALL verpflichtet, durch eine veränderte Einkaufspraxis die Zahlung existenzsichernder Löhne zu gewährleisten. Substantielle und kontinuierliche Lohnerhöhungen sollen durch nationale Tarifverträge in den Produktionsländern durchgesetzt werden. Lohnsteigerungen sollen dabei in den Einkaufspreisen der internationalen Konzerne berücksichtigt werden. Zurzeit finden hierzu Konsultationen in verschiedenen Ländern statt. Gespräche zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften über landesweite Tarifverträge haben begonnen. Multinationale Unternehmen und IndustriALL konkretisieren die Verpflichtungen der internationalen Unternehmen in Bezug auf Lohnkosten und Auftragsvolumen gegenüber den nationalen Tarifparteien. Wie

immer sitzt der Teufel im Detail und manchem kritischen Beobachter mag es gehen wie Goethes Faust: „Die Botschaft hör ich wohl, allein mir fehlt der Glaube“.

Die Internationalisierung der Tarifpolitik ist richtig, notwendig und ein unerlässlicher Baustein für eine menschenwürdige Zukunft der Arbeit. Ob das konzeptionell Richtige dann auch das praktisch Mögliche ist, wird sich im hundertsten Geburtsjahr der ILO zeigen müssen. Der ILO möchte mensch wünschen, dass das Betreten tarifpolitischen Neulands durch internationale Konzerne und globale Gewerkschaftsföderationen als Botschaft des Zeitgeistes aufgenommen wird, einen Standard zur tarifpolitischen Gestaltung von Lieferketten in Angriff zu nehmen.

Dr. Frank Hoffer arbeitet nach langjähriger Tätigkeit bei der ILO seit 2017 als geschäftsführender Direktor für die Initiative ACT – Action, Collaboration, Transformation. ACT ist eine gemeinsame Initiative von Markenunternehmen der Textilwirtschaft und IndustriALL, die durch sektorweite Tarifverhandlungen die Zahlung existenzsichernder Löhne durchsetzen will.

https://actonlivingwages.com/

Absicherung des Überwachungsmechanismus und des Streikrechts als zentrale Herausforderungen für die ILO in den nächsten zehn Jahren

Reingard Zimmer / Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

Die größte Herausforderung für die ILO in den kommenden 10 Jahren liegt m.E. darin, die Krise des Überwachungsmechanismus zu überwinden und die Anerkennung des Streikrechts als fundamentales Recht innerhalb der ILO zu sichern.

1. Überwachungsmechanismus der ILO

Das Überwachungssystem der ILO basiert u.a. auf periodischen Länderberichten zur Umsetzung ratifizierter Übereinkommen, die durch einen unabhängigen Sachverständigenausschuss (SV-Ausschuss) geprüft werden. Dieser ist aus Rechtsgelehrten aller Kontinente zusammengesetzt, deren Hauptaufgabe darin besteht, herauszuarbeiten, inwieweit die Vorgaben des jeweiligen Übereinkommens eingehalten werden. Der Ausschuss gilt als sehr zurückhaltend bei der Auslegung der ILO-Normen.[20] Das Letztentscheidungsrecht für eine bindende Auslegung hat gem. Art. 37 Abs. 1 ILO-Verfassung der Internationale Gerichtshof (IGH). Der SV-Ausschuss wurde nicht mit Gründung der ILO 1919 ins Leben gerufen, sondern erst 1926 geschaffen, daher hat seine Tätigkeit keine Verankerung in der Verfassung gefunden.

2. Auseinandersetzungen um den Sachverständigenausschuss

Da die Tätigkeit des SV-Ausschusses nicht in der Satzung der ILO verankert ist, wird immer wieder in Fra-

20 Nußberger, Festschrift v. Maydell, S. 481 (483).

ge gestellt, ob er zur Auslegung der Normen befugt ist und seine Schlussfolgerungen für die ILO, insbesondere aber für die Rechtsprechung auf regionaler und nationaler Ebene bindend sind. Die Notwendigkeit der Auslegung durch den Ausschuss ist jedoch evident. ILO-Übereinkommen finden Anwendung auf unterschiedlichste Sachverhalte in verschiedenen Ländern und Rechtssystemen, sodass notwendigerweise ein hoher Abstraktionsgrad gegeben ist. Auch die Tatsache, dass die Organisation bereits 1919 gegründet wurde und etliche Übereinkommen aus der Anfangszeit der Organisation stammen, verdeutlicht die Notwendigkeit der Auslegung der Normen.[21] Umstritten ist jedoch die Frage, ob der Ausschuss zur authentischen, d.h. bindenden Auslegung befugt ist. Mangels in der Verfassung verankerter Zuständigkeit soll den Aussagen des Ausschusses keine juristische Verbindlichkeit zukommen.[22] Die Gegenauffassung argumentiert vor allem mit der gewohnheitsrechtlich anmutenden langjährigen Spruchpraxis, die von den beteiligten Staaten, aber auch von den Sozialpartnern lange Jahre gebilligt wurde,[23] zum Teil wird auch auf die große Unabhängigkeit der Mitglieder der Ausschüsse abgestellt, die sich der eines Gerichtes annähert.[24] Lange Jahre wurde diese Debatte in Insiderkreisen geführt, was sich jedoch änderte, als der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) 2009 in einem bahnbrechenden Urteil das Streikrecht als Bestandteil von Art. 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) einordnete und sich dabei direkt auf die Spruchpraxis der ILO-Ausschüsse bezog.[25]

3. Auseinandersetzungen um das Streikrecht

Das Recht auf Streik ist nicht explizit in Übereinkommen Nr. 87 (oder 98) formuliert, findet jedoch in einigen Übereinkommen Erwähnung[26] und ist explizit Bestandteil sämtlicher neuerer Menschenrechtsverbürgungen.[27] Die Überwachungsgremien der ILO haben das Streikrecht in ihrer Spruchpraxis seit 1959 als essentiellen Bestandteil der in Übereinkommen Nr. 87 kodifizierten Vereinigungsfreiheit eingeordnet, da es unverzichtbar zur Durchsetzung der Arbeitnehmerinteressen ist.[28] So wird aus Art. 3 des Übereinkommens nicht nur der Schutz der internen Willensbildung, sondern auch der Schutz der Betätigung nach außen, mithin das Recht auf Streik abgeleitet,[29] was von der überwiegenden Mehrheit der rechtswissenschaftlichen Literatur geteilt wird.[30] Das Streikrecht wurde auch von Arbeitgeberseite jahrzehntelang als Bestandteil von Übereinkommen Nr. 87 weitgehend akzeptiert. Nach dem Ende des kalten Krieges wurde die Anerkennung des Streikrechts jedoch zunehmend von Arbeitgeberseite abgelehnt und die Auslegungen des SV-Ausschusses zum konkreten Rechtsgehalt des Streikrechts in Frage gestellt. Auf der Internationalen Arbeitskonferenz 2012 kam es gar zu einem Eklat, da die Arbeitgeberseite die Überprüfung konkreter Fälle im Normenüberwachungsausschuss der Konferenz verhinderte. Die Auslegungen des Streikrechts durch den SV-Ausschuss wurden nicht nur als zu weitgehend kritisiert, sondern diesem von ArbeitgeberInnen-Seite das Mandat zur Auslegung von ILO-Normen insgesamt abgesprochen.[31]

In den Folgejahren wurden dann keine oder nur wenige Fälle im Normenanwendungsausschuss thematisiert,[32] die Krise war manifest. In Sachen Streikrecht hätte der IGH zur Klärung angerufen werden können, dieser Weg wurde jedoch nicht beschritten, da sich die ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnen-Gruppe auf ein weiteres Vorgehen einigen konnte. Vorerst ist die Tätigkeit der ILO-Ausschüsse gesichert. Allerdings hat die „Gemeinsame Erklärung" lediglich vorläufigen Charakter[33] und ist inhaltlich eher vage gehalten, die ArbeitgeberInnen-Seite erkennt das Streikrecht zwar formell an, betont aber, die Ausgestaltung müsse auf nationaler Ebene erfolgen – dann wären internationale Normen jedoch überflüssig.

---

21 Zimmer, Wirkungsweise, Auslegung und Implementierung von ILO-Standards, Festschrift Lörcher, S. 34 f; Hofmann/ Schuster, It ain´t over ´til it´s over: the right to strike and the mandate of the ILO Committee of Experts revised, S. 14.

22 Böhmert, Das Recht der ILO, S. 87; Seifert, Festschrift Eichenhofer, S. 609; Weiss/Seifert, Gedenkschrift Zachert, S. 137; Servais, International Labour Law, § 3 Rn 144 f; Wisskirchen, ZfA 2003, 691 (711 ff.).

23 Ben-Israel, S. 57; Lörcher, AuR 1991, 97 (102 ff); ders., WSI-Mitteilungen 1987, 227 (230); Kirgis, Specialized Law-Making Process, S. 109 (154 f.); Schlachter, RdA 2011, 341 (345) sowie Heuschmid/Klebe, Festschrift Lörcher, S. 336 (337 f); Zimmer, in: Schlachter/Heuschmid/Ulber, Arbeitsvölkerrecht – Eine systematische Darstellung, § 5, Rn 46ff.

24 Däubler, FS Anwaltsverein, S. 1183 (1187); Zimmer, in: Schlachter/Heuschmid/Ulber, Arbeitsvölkerrecht – Eine systematische Darstellung, § 5.

25 EGMR 21.4.2009 – 68959/01, NZA 2010, 1423; zuvor bereits zum Recht auf Kollektivverhandlungen eine ähnliche Begründung: EGMR 12.11.2008 – 34503/97, NZA 2010, 1425.

26 So in Art. 1 lit. d) Übereinkommen Nr. 105 über die Abschaffung der Zwangsarbeit „als Strafe für die Teilnahme an Streiks".

27 Wie dem Internationalen Sozialpakt (Art. 8 II lit. d) oder der Europäischen Sozialcharta (Art. 6 IV).

28 Vgl. ILO, Background document for the Tripartite Meeting on the Freedom of Association; ILO, Report of the Commission of Inquiry, Rn 575; ILO, Digest on Freedom of Association, Rn. 520 ff; ILO, General Survey 2012, Rn 117 ff; ILO, General Survey 1994, Rn 166; ILO, General Survey 1983 (C 87, 98, 141), Rn 200; 2nd Report of the CFA, case No. 28 (UK), Rn 68; 30th Report, case No. 177 (Honduras), Rn 76; 172nd Report, case No. 885 (Ecuador), Rn 385; 295th Report, case No. 1792 (Kenia), Rn 539; 311h Report, case No. 1954 (Elfenbeinküste), Rn 405.

29 2nd Report of the CFA, case No. 28 (UK), Rn 68; 30th Report, case No. 177 (Honduras), Rn 76; 172nd Report, case No. 885 (Ecuador), Rn 385; 295th Report, case No. 1792 (Kenia), Rn 539.

30 Ben-Israel, The Case of Freedom to Strike, S. 35; Böhmert, Das Recht der ILO, S. 110 f Novitz, International and European Protection of the Right to Strike, S. 192 ff; Gravel/Duplessis/Gernigon, The Committee on freedom of Association, S. 44; Hofmann/Schuster, It ain´t over ´til it´s over: the right to strike and the mandate of the ILO Committee of Experts revised, S. 7 ff; Schubert, Arbeitsvölkerrecht, S. 175 f; vertiefend: Zimmer, in: Schlachter/Heuschmid/Ulber, Arbeitsvölkerrecht – Eine systematische Darstellung, § 5 (ILO), 2018, Rn 86.

31 Vgl. International Organisation of Employers, Do ILO Conventions 87 and 98 Recognise a Right to Strike?

32 Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite konnten sich lediglich auf sechs besonders schwere Fälle einigen, 19 weitere, die ebenfalls zur Überprüfung durch den Konferenzausschuss vorgesehen waren, wurden nicht behandelt.

33 ILO, Dreigliedrige Tagung über das Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes v. 23.02.2015. Die Vereinbarung lief Ende 2016 erstmalig aus, wurde aber verlängert, vgl. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_548153.pdf (01.02.2018).

4. Ausblick

Die Debatte ist inhaltlich also noch keinesfalls geklärt und es bleibt der ILO zu wünschen, dass dieses in den kommenden 10 Jahren geschieht und sowohl die Tätigkeit der Ausschüsse anerkannt bleibt, als auch das Streikrecht als Bestandteil von Übereinkommen Nr. 87 anerkannt wird. Der einfachste Schritt wäre, zur Auslegung von Übereinkommen Nr. 87 den IGH anzurufen – und da sämtliche internationalen Verbürgungen das Streikrecht enthalten, dürften die Chancen nicht schlecht stehen, dass die Auslegung entsprechend erfolgt. Allerdings reichen hierfür die Stimmen der Arbeitnehmerseite in der ILO allein nicht aus, es müssten also Regierungen überzeugt werden, ebenfalls in diesem Sinne abzustimmen. Auch die Schaffung eines mit der verbindlichen Auslegung befassten Fachgerichtes in der ILO nach Art. 37 Abs. 2 der Verfassung wäre eine hilfreiche Option, für die sich jedoch ebenfalls eine Mehrheit der Delegierten auf der Internationalen Arbeitskonferenz aussprechen müsste. Ansonsten bleibt nur, das Thema nicht ruhen zu lassen und auch weiterhin nicht nur für die Funktionsfähigkeit der ILO, sondern auch für das Streikrecht zu streiten.

Dr. Reingard Zimmer ist Juristin (Assessorin) und seit 2015 Professorin für deutsches, europäisches und internationales Arbeitsrecht an der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin. Sie forscht und lehrt u.a. zum Recht der ILO, zu transnationalen Kollektivverhandlungen und zu den Auswirkungen internationaler (Frei-) Handelsverträge auf Sozialstandards.

https://www.hwr-berlin.de/fachbereich-wirtschaftswissenschaften/personen/kontakt/reingard-zimmer/

Sanktionsmacht entwickeln!

Markus Demele / Kolping International

„Kraftvoll zubeißen können!“ hieß es vor ein paar Jahren in einer Werbung für eine Zahncreme. Damit ist wunderbar ins Bild gebracht, was ich der ILO zu Ihrem 100. Geburtstag im Jahr 2019 wünsche. Während Menschen nach 100 Lebensjahren mit etwas Glück noch ihre dritten Zähne benutzen können, hat es die ILO auch in diesem vorgerückten Alter allenfalls zu Milchzähnen gebracht. Sie ist zwar eine ungemein umtriebige und wichtige, aber eben doch eine harmlose Institution, die ihre Ziele nur in langwierigen Verfahren durch Überzeugung und eben nicht durch Erzwingung und Sanktionen durchsetzen kann.

Das mag sympathisch erscheinen, wird aber den selbstgesetzten Ansprüchen nicht gerecht. Nun kann man dies den Männern und Frauen, die im Namen menschenwürdiger Arbeit täglich in Genf und in den Nationalbüros überall auf der Welt tätig sind, nicht zum Vorwurf machen. Eine internationale Institution ist nur in dem Maße durchsetzungsfähig, in dem sie von den sie bildenden nationalen Delegierten dazu ermächtigt wird. Die strukturbildende Dreigliedrigkeit (= Tripartismus) der ILO führt eben dazu, dass Regierungen und Arbeitgebervertreter bei geschlossenem Stimmverhalten nicht überstimmt werden können. Wer die Lobbymacht der Arbeitgeberverbände im Gegensatz zu Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen AkteurInnen in den meisten Ländern der Erde anschaut merkt: ihrem Ziel, ArbeitnehmerInnenrechte überall auf der Welt sanktionsmächtig durchzusetzen, kommt sie damit nur im Schneckentempo näher.

Was können Wege sein, damit die ILO Zähne bekommt? Welche Rolle kann sie im Rahmen einer neuen Global Governance Architektur spielen, in der arbeitende Menschen international konzertiert mit ebenso viel Einsatz gerettet werden wie Großbanken?

Erstens: Den Legitimationsvorsprung nutzen. Durch ihre eben beschriebene Struktur verfügt die ILO bereits heute über eine breitere Legitimation als andere internationale Organisationen. Zudem lässt sich diese auf dem Wege der schrittweisen Einführung von Tripartismus-Plus-Sozialdialogen unter Einbeziehung der Zivilgesellschaft noch weiter erhöhen. Der Legitimitätsvorsprung der ILO wird besonders angesichts der Reformvorschläge, die Joseph Stiglitz für den Internationalen Währungsfonds (IWF) und die Weltbank vorgelegt hat, deutlich: Die problematische Stimmrechtsverteilung in diesen Institutionen, nämlich gemäß der

(früheren) Wirtschaftsmacht, existiert in der ILO nicht. Da die ILO einen arbeitspolitischen Fokus hat, sind als RepräsentantInnen durch den Tripartismus (Plus) die relevanten AkteurInnen strukturell an allen Entscheidungsprozessen der Organisation beteiligt – anders als in exklusiven Ministerrunden.

Zweitens wird sich die ILO vermehrt der Konfrontation mit den Bretton-Woods-Organisationen (IWF und Weltbank) und der WTO sowie manchen völkerrechtlich informellen Runden der Mächtigen wie G7 oder G20 stellen müssen, statt in gemeinsamen Studien programmatische Kohärenz zu suggerieren. Die entwicklungstheoretischen Ansätze von WTO, IWF, Weltbank und anderen favorisieren die Instrumente einer neoliberalen Makroökonomik und zielen damit eben nicht primär auf arbeitspolitische Maßnahmen der Armutsüberwindung. Diese Organisationen sind inhaltlich vom ILO-Entwicklungsverständnis weit entfernt und fokussieren weiterhin schlicht auf Wirtschaftswachstum. Anders als der ILO geht es ihnen in erster Linie um die Inklusion der Armen in die Weltmärkte während Fragen der Umverteilung von Macht und Ressourcen kaum gestellt werden. Die ILO hingegen geht davon aus, dass wirtschaftliches Wachstum und soziale Entwicklung komplementär, also nur scheinbar widersprüchlich sind und in Wirklichkeit in ihrer wechselseitigen Ergänzung einander bedingen.

Drittens: Zähne entwickeln. Die ILO darf nicht nur als Austauschforum und Normenlieferant für andere supranationale Akteure betrachtet werden, sondern muss Wege suchen, wie sie als zwischenstaatliche Institution mit dem größten arbeitspolitischen Wissen auch mit der notwendigen politischen Sanktionsmacht ausgestattet werden kann, um ihre Normen international besser durchsetzen zu können. Daher erscheint die Einsetzung eines Internationalen Arbeitsgerichtshofs als Weiterentwicklung des bisherigen Klageverfahrens dringend notwendig zu sein. Zugegebenermaßen bestehen hohe völkerrechtliche Hürden für die Etablierung eines solchen Arbeitsgerichts. Die Erfahrungen aus der Praxis des Internationalen Gerichtshofs (IGH), dem Hauptrechtsprechungsorgan der Vereinten Nationen, das gemäß Artikel 31 der ILO-Verfassung auch für ILO-Klageverfahren zuständig ist, dem Internationalen Strafgerichtshof (IStGH) und dem EGMR können jedoch hilfreich sein. Wünschenswert wäre auch eine Klageoption für Gewerkschaften und NROs, denn ihre Möglichkeit zur Klageerhebung stärkt mittelbar jedeN einzelneN ArbeitnehmerIn. Anders als beim IGH und im bisherigen ILO-internen Klageverfahren müssten nicht nur Staaten hinsichtlich ihrer ratifizierten Übereinkommen verklagt werden können, sondern auch Unternehmen, die ihren Sitz in einem Mitgliedsland haben, dass die in Frage stehende Konvention ratifiziert, also in den Status eines nationalen Gesetzes erhoben hat. Um ein solches ständiges internationales Arbeitsgericht einzurichten, bedarf es eines eigenen Statuts, das durch die Mitgliedsländer separat zu ratifizieren wäre.

Bisher ist letztlich die authentische Interpretation der ILO-Übereinkommen nicht den Mitgliedern, sondern dem Internationalen Gerichtshof vorbehalten. Der IGH ist inhaltlich und auch organisatorisch jedoch weit von der Implementierungspraxis und den Dialogarenen des internationalen Tripartismus entfernt. Die Etablierung eines internationalen Arbeitsgerichtshofs im Umfeld der ILO würde Klageverfahren zu einer deutlicheren Alternative gegenüber den aktuell dominierenden Mitteln der Normenimplementierung machen.

Die Setzung internationaler Normen verlangt auch nach Instrumenten ihrer Durchsetzung. Darum wünsche ich der ILO neue Wege der Durchsetzung von Menschenrechten bei der Arbeit. Die Mehrheit der Menschen ist auf den Verkauf ihrer Hände und Köpfe Arbeit angewiesen. Diese Arbeit zu schützen und ihre Rechte durchzusetzen muss das dringlichste Ziel einer künftigen Struktur der Global Governance sein. An deren Gestaltung kann die ILO selbst ein wenig mitwirken. Die gegenwärtigen Abhängigkeitsbeziehungen werden durch Schulungen und Überzeugungsarbeiten in den Ländern der Sweatshop und Maquiladoras nicht aufgebrochen. Auch die Hoffnung auf souveräne KonsumentInnen, die mit dem FairPhone in der Hand und chromfrei gegerbten Schuhen an den Füßen fair gehandelten Kaffee trinken, wird nicht ausreichen, die Agenda für menschenwürdige Arbeit überall auf der Welt Wirklichkeit werden zu lassen. Dafür wird die ILO in Zukunft zum „Zubeißen“ ermächtigt werden müssen.

Zum Weiterlesen:

Markus Demele (2013): Internationale Arbeitspolitik als Entwicklungspolitik, in: Thielen, Michael / Zimmer, Matthias (2013): Die Zukunft der Arbeit. Christlich-soziale Perspektiven; URL: http://www.kas.de/upload/dokumente/2013/Zukunft_der_Arbeit/zukunft_der_arbeit_demele.pdf (letzter Abruf: 16.01.2018)

Dr. Markus Demele ist Generalsekretär von KOLPING INTERNATIONAL, einem internationalen katholischen Mitgliederverband mit Konsultativstatus bei der ILO.

https://www.kolping.net/home.html

Unsere Publikationen zum Thema

Studien

Zeitungs-Beilagen

Mission gescheitert? Die Internationale Arbeitsorganisation und ihr Einsatz für menschenwürdige Arbeit

Die Kriegserfahrungen zu Beginn des 20. Jahrhunderts, aber auch die ausbeuterischen Arbeitsbedingungen und sozialen Verwerfungen des 19. Jahrhunderts führten zur Gründung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die erstmals Arbeits- und Sozialrechte im Völkerrecht verankerte. Mit der ILO sollten Rahmenbedingungen für menschenwürdige Arbeit geschaffen, die Arbeits- und Lebensbedingungen aller Menschen verbessert und so der Weltfrieden gesichert werden.

Schaut man auf die Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts, könnte man sagen, dass die Mission der ILO gescheitert ist: Global müssen mehr als 830 Mio. Männer und Frauen mit weniger als 2 US-Dollar am Tag auskommen, 1,5 Mrd. Menschen arbeiten in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen. Jeden Tag sterben 6.400 Menschen bei Arbeitsunfällen. Sozialer Schutz ist zudem nur für 27 % der Weltbevölkerung in einem ausreichenden Maße zugänglich. Aus diesen wenigen Zahlen wird schon deutlich, dass bei weitem nicht jede Arbeit eine gute Arbeit ist.

Dennoch ist die ILO ein wichtiger Meilenstein in der Formulierung und Umsetzung internationalen Arbeitsrechts. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts stellte sie ein Novum dar. Mit der Gründung der ILO wurde erstmals allgemein anerkannt, dass sozialpolitische und arbeitsrechtliche Fragen nicht nur innenpolitische, sondern internationale Fragen sind und dementsprechend internationaler Lösungsansätze bedürfen. Diese Erkenntnis ist zu Beginn des 21. Jahrhunderts aktueller denn je.

Zwischen Recht und Realität – Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Was wäre gewesen, wenn die ArbeiterInnen, die in einer der Textilfirmen im Rana Plaza-Gebäude in Dhaka / Bangladesch arbeiteten, im April des Jahres 2013 über frei gewählte betriebliche Interessenvertretungen verfügt hätten? Wäre die Sicherheit der Beschäftigten wichtiger gewesen als das Geschäftsinteresse der Firmeninhaber?

Diese und andere „Was wäre wenn …"-Fragen kann man zwar nicht befriedigend beantworten, man kann aus ihnen aber für die Zukunft lernen. Für die Textil- und Bekleidungsfirmen in Bangladesch müsste das u.a. bedeuten, ihre Beschäftigten zur Wahl von Interessenvertretungen zu ermuntern und mit diesen gewählten VertreterInnen dann über die Arbeitsbedingungen im Allgemeinen und über die Sicherheit am Arbeitsplatz im Besonderen zu verhandeln. Vor einem potentiellen nächsten Rana Plaza sind dafür noch erhebliche Schritte nötig.

Doch nicht nur für die Verbesserung der Sicherheit am Arbeitsplatz ist die (theoretische und praktische) Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten ein substanzieller Schritt. Auch für den Kampf um höhere Löhne oder die Reduzierung der regulären Arbeitszeit ist Vereinigungsfreiheit zentral.

Das Recht, eine Gewerkschaft zu bilden

Das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gehört zu den zentralen internationalen Arbeitsstandards. Es ist vor allem in den ILO-Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98 aus den Jahren 1948 bzw. 1949 verankert. Neben diesen zwei Übereinkommen hat die ILO noch weitere relevante Übereinkommen verabschiedet, die Regeln für die Gestaltung von Arbeitsbeziehungen formulieren und die Umsetzung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen näher definieren.

Da Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98 zu den Kernarbeitsnormen zählen, sind alle ILO-Mitgliedsstaaten seit der 1998er Erklärung über grundlegende Rechte bei der Arbeit dazu verpflichtet, jährliche Berichte über die Lage in ihrem Land in Bezug auf Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Gleichstellung sowie Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen bei der ILO einzureichen – unabhängig davon, ob die Mitgliedsstaaten die entsprechende Kernarbeitsnorm ratifiziert haben. Diese zusätzliche Berichtspflicht unterstreicht die besondere, herausgehobene Stellung der acht Kernarbeitsnormen.

Die Unsichtbaren und ihre Rechte. HeimarbeiterInnen und die Internationale Arbeitsorganisation

HeimarbeiterInnen in der indonesischen Lederschuhindustrie sind vielfältigen Arbeitsrechtsverletzungen ausgesetzt. Sie verfügen über keine Arbeitsverträge, sind nicht sozialversichert und arbeiten zu sehr niedrigen Löhnen. Doch wenn die Arbeitsbedingungen von HeimarbeiterInnen so miserabel sind, welche Mechanismen gibt es dann, ihre Rechte zu schützen? Auf welche internationalen Standards können sich HeimarbeiterInnen berufen, wenn sie ihre Rechte einklagen wollen? Wieviel tragen diese zum tatsächlichen Schutz bei und welcher Schritte bedarf es, um die Rechte von HeimarbeiterInnen besser zu schützen?

Nach Schätzungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) verdienen etwa 2 Mrd. Menschen oder 61 % der globalen Erwerbsbevölkerung, insbesondere in Produktionsländern des Globalen Südens, ihren Lebensunterhalt in der informellen Wirtschaft. HeimarbeiterInnen stellen dabei einen großen Anteil unter den Beschäftigten in der informellen Wirtschaft dar.

Rechte von HeimarbeiterInnen

Zum Schutz der Rechte von HeimarbeiterInnen hat die ILO im Jahr 1996 das Übereinkommen Nr. 177 über Heimarbeit verabschiedet. Kernanliegen des Übereinkommens ist es, HeimarbeiterInnen mit den formell Beschäftigten u.a. in Fragen des Arbeitsschutzes und der sozialen Sicherung gleichzustellen.

Darüber hinaus hat die ILO im Jahr 2012 die Empfehlung Nr. 202 über den innerstaatlichen sozialen Basisschutz und im Jahr 2015 die Empfehlung Nr. 204 über den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft verabschiedet. Sowohl das erwähnte Übereinkommen als auch die Empfehlungen könnten eigentlich dazu beitragen, den Bereich der informellen Wirtschaft zu formalisieren und Mindeststandards zu gewährleisten.

Heimarbeit wird im Übereinkommen Nr. 177 als eine Tätigkeit beschrieben, „…deren Ergebnis ein Erzeugnis oder eine Dienstleistung nach den Vorgaben des Arbeitgebers ist…" (Art. 1), die i.d.R. zu Hause gegen ein Entgelt geleistet wird. Gekennzeichnet ist Heimarbeit v.a. durch ungeregelte, z.T. menschenunwürdige Arbeitsverhältnisse und dadurch, dass sie weltweit zum größten Teil Frauenarbeit ist.

Da es kaum Arbeits… berücksichtigen, … züglich heißt es … "Es sind geeign… Arbeitsstatistiken … einbeziehen". E…

Die Internationale Arbeitsorganisation und der Kakaosektor. Das Beispiel Ghana

Die Arbeits- und Lebensbedingungen in den Kakaoanbaugebieten Westafrikas sind in den vergangenen Jahren immer wieder in die Schlagzeilen geraten. Dabei gibt es internationale Konventionen, die Menschen vor Ausbeutung schützen und zentrale Arbeitsrechte garantieren sollen. Eine zentrale Organisation zur Durchsetzung der Interessen von Beschäftigten ist die Internationale Arbeitsorganisation (ILO), eine Unterorganisation der Vereinten Nationen. Diese wurde im Jahr 1919 mit dem global gültigen Anspruch gegründet, grundlegende Arbeits- und Sozialstandards ins Völkerrecht zu überführen und deren Durchsetzung zu garantieren.

Die Durchsetzung grundlegender Arbeits- und Menschenrechte im Kakaosektor würde in einem Land wie Ghana, in dem laut Prognosen in der Saison 2017/18 rund 900.000 Tonnen Kakao (20 % der Weltproduktion) geerntet werden, erhebliche Auswirkungen haben. Etwa 800.000 Haushalte mit rund 4 Mio. Haushaltsmitgliedern sind weitgehend vom Einkommen aus dem Kakaoanbau abhängig. Hinzu kommen temporär Beschäftigte, Händler, Zulieferer etc. und deren Familien. Die Regierung erhält zudem einen erheblichen Teil ihrer Export- und Steuereinnahmen aus dem Kakaosektor.

Unternehmen gemeinsam verhandeln, um Mindeststandards zu definieren. Insgesamt gibt es 189 Übereinkommen, die jeweils von den Mitgliedsstaaten in geltendes Recht überführt werden sollen. Von diesen sind acht zu Kernarbeitsnormen ernannt worden, die für alle ILO-Mitgliedsländer verbindlich sind, ungeachtet dessen, ob sie ratifiziert wurden oder nicht. Diese Kernarbeitsnormen gelten damit auch für die Kakaoproduktion.

Bislang haben 142 von 187 Mitgliedsstaaten die Kernarbeitsnormen ratifiziert, darunter auch Ghana, das im Children´s Act von 1998 und dem Labour Act von 2003 … Recht entsprechend den Vorgaben refor… …a hat jedoch viele weitere Übereinkom… …hlungen mit Relevanz für den Kakao… …rschrieben.

Fact-Sheets

Sie kennen jemanden, dem Sie eine SÜDWIND-Mitgliedschaft für ein oder mehrere Jahre schenken wollen? Gerne können Sie uns kontaktieren und wir senden dem/der Beschenkten eine Urkunde über eine von Ihnen übernommene Mitgliedschaft.

Feiern Sie Ihren Geburtstag, eine Hochzeit, ein Jubiläum oder gibt es einen anderen schönen Anlass? Aber Sie wissen nicht, was Sie sich wünschen können? Dann bitten Sie Ihre Gäste doch einmal eine Spende an SÜDWIND anstelle von Geschenken. Damit machen Ihre Gäste Ihnen eine Freude und Sie unterstützen unsere Arbeit für wirtschaftliche, soziale und ökologische Gerechtigkeit weltweit. Und darüber hinaus wirkt Ihre Spendenaktion doppelt: Sie stärken SÜDWIND finanziell und machen unsere Arbeit in Ihrem Freundeskreis bekannter.

Herzlichen Dank für Ihr Engagement!

Anlass zum Feiern – Anlass zum Spenden

Feiern Sie Ihren Geburtstag, eine Hochzeit, ein Jubiläum oder gibt es einen anderen schönen Anlass? Aber Sie wissen nicht, was Sie sich wünschen können? Dann bitten Sie Ihre Gäste doch einmal eine Spende an SÜDWIND anstelle von Geschenken. Damit machen Ihre Gäste Ihnen eine Freude und Sie unterstützen unsere Arbeit für wirtschaftliche, soziale und ökologische Gerechtigkeit weltweit.

Und darüber hinaus wirkt Ihre Spendenaktion doppelt: Sie stärken SÜDWIND finanziell und machen unsere Arbeit in Ihrem Freundeskreis bekannter.

Im Trauerfall spenden

Wer um einen geliebten Menschen trauert, empfindet tiefen Schmerz. Dennoch oder gerade deswegen haben Hinterbliebene häufig das Bedürfnis, ein positives, zukunftsweisendes Zeichen zu setzen. Wenn Sie Ihre Trauergäste statt Blumen oder Kränzen um Spenden für SÜDWIND bitten, unterstützen Sie uns in unserem Bemühen für eine gerechtere Weltwirtschaft.

Sie denken an eine Trauer-Spende? Gerne sind wir für Sie da.

Wir vereinbaren gemeinsam ein Stichwort (z.B. Name des/der Verstorbenen), welches Sie auf der Traueranzeige und den Einladungen zur Trauerfeier zusammen mit dem SÜDWIND-Spendenkonto angeben. Wir sammeln alle Trauer-Spenden, die mit dem Stichwort auf unserem Spendenkonto eingehen und bedanken diese etwa drei Wochen nach der Trauerfeier.

Mehr Infos:

VERA SCHUMACHER
Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising
schumacher@suedwind-institut.de
Tel.: +49 (0)228-763 698 14

Wünsche für die Zukunft

Was ExpertInnen der ILO empfehlen

Herzlichen Glückwunsch, ILO! Im Jahr 2019 feiert die Internationale Arbeitsorganisation (International Labour Organisation - ILO) ihren 100. Geburtstag.

Zum bevorstehenden Jubiläum hat SÜDWIND bereits mehrere Studien und Fact Sheets veröffentlicht und schließt diese Reihe nun mit „Wünschen für die Zukunft“ der ILO ab.

Während die vorherigen Veröffentlichungen auf die Geschichte, die Struktur, die Erfolge, aber auch die Fehlschläge der ILO blickten, widmet sich die vorliegende Veröffentlichung also dem Blick in die Zukunft und der Frage nach den größten Herausforderungen.

Mit den Beiträgen internationaler ExpertInnen in dieser Publikation wollen wir Stimmen zu Gehör bringen, die auf noch Fehlendes und auf notwendige zukünftige Weichenstellungen hinweisen. Denn die ILO steht vor großen Herausforderungen: Nach wie vor sind die Arbeitswelten in formelle und informelle Bereiche gespalten. ArbeitsmigrantInnen erleben überall auf der Welt, dass sie ihrer Rechte beraubt werden. Nicht einmal die Kernarbeitsnormen der ILO, die als Menschenrechte bei der Arbeit gelten, konnten bisher überall durchgesetzt werden, geschweige denn existenzsichernde Löhne. Für neue Herausforderungen wie die Arbeitsformen, die im Zuge der Digitalisierung entstehen oder wegfallen, müssen Antworten gefunden werden, damit aus dem technologischen Fortschritt ein sozialer Fortschritt für alle wird. Auf diese und weitere Aspekte und Herausforderungen gehen die folgenden Beiträge ein, für die die HerausgeberInnen verschiedene AutorInnen aus Europa, Asien und Afrika gewonnen haben.

Die vorliegende Publikation erscheint gleichzeitig auf Deutsch, herausgegeben vom SÜDWIND-Institut, und auf Englisch, herausgegeben von der Deutschen Kommission Justitia et Pax. Sie bietet allen Interessierten hoffentlich Gedankenanstöße und Impulse für nötige künftige Weichenstellungen in der ILO.

Bezug:
SÜDWIND e.V.

Preis: 5,00 Euro
Ab 10 Exemplaren: 3,00 Euro
(zuzüglich Versandkosten)

SÜDWIND e.V.
Kaiserstraße 201
53113 Bonn

Tel.: +49 (0) 228-76 36 98-0
info@suedwind-institut.de
www.suedwind-institut.de

IBAN DE45 3506 0190 0000 9988 77
BIC GENODED1DKD
Umsatzsteuer: DE169920897