

# DATEN & FAKTEN

## ARBEITSRECHTE WELTWEIT SICHERN!

Die Bedeutung der Kernarbeits-  
normen der Internationalen  
Arbeitsorganisation (ILO)

Stand: August 2015

Die Standortlogik, die auf Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit auf Kosten von anderen Staaten setzt, zerstört das europäische Sozialmodell

Die Liberalisierung der Wirtschaft führt zur Zunahme des globalen Handels mit Gütern und Dienstleistungen. Das hat aber massive Nebenwirkungen: Der Wettbewerb wird verschärft und die Standortkonkurrenz zwischen den Staaten intensiviert. Dadurch steigt der Druck auf Sozial- und Umweltstandards sowie auf Löhne und Arbeitsbedingungen. Der sozial- und wirtschaftspolitische Handlungsspielraum der Staaten schrumpft. Das geplante Handelsabkommen der EU mit den USA, TTIP, würde den Druck auf europäische Standards weiter erhöhen.

Das Problem ist nicht neu. Bereits 1919 wurde deshalb die Internationale Arbeitsorganisation (International Labour Organization, kurz: ILO) gegründet. Die ILO ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen mit Sitz in Genf. In ihr sind 185 Staaten über Regierungen sowie Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen vertreten.

## ZIELE UND AUFGABEN DER ILO

„Der Weltfrieden kann auf Dauer nur auf sozialer Gerechtigkeit aufgebaut werden.“  
Präambel der ILO-Verfassung, 1919

Bis heute ist die **ILO-Verfassung** zukunftsweisend. Ziel ist es, den Weltfrieden durch eine Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen aller Menschen zu sichern. Mit weltweit anerkannten Sozialstandards soll verhindert werden, dass sich Teilnehmer am internationalen Handel durch Abbau von Arbeitsrechten Vorteile verschaffen. Die Idee: Nur durch internationale Kooperation bei sozialpolitischen Regeln können faire Wettbewerbsbedingungen geschaffen werden.

Schwerpunkt der Arbeit der ILO ist es, internationale Arbeits- und Sozialnormen zu formulieren und durchzusetzen. Mit ihrer **Agenda für menschenwürdige Arbeit** (Decent Work Agenda) hat die ILO 1999 die Beschäftigungspolitik ins Zentrum ihrer Arbeit gerückt. Ein wichtiges Thema ist auch, die wirtschaftliche Globalisierung sozial zu gestalten.

#### **DIE VIER GRUNDPRINZIPIEN DER ILO LAUTEN**

- I Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivvertragsverhandlungen
- II Beseitigung von Zwangsarbeit
- III Abschaffung von Kinderarbeit
- IV Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Sie werden in acht Übereinkommen, den **ILO-Kernarbeitsnormen**, konkretisiert.

# I. GEWERKSCHAFTSRECHTE

## 1) Vereinigungsfreiheit für Gewerkschaften

Arbeitnehmer/-innen haben das Recht, ohne äußere Einmischung Organisationen zu bilden und diesen beizutreten. Die Organisationen haben das Recht, sich Satzungen und Geschäftsordnungen zu geben, ihre Vertretung frei zu wählen, ihre Geschäftsführung und Tätigkeit zu regeln und ihr Programm aufzustellen. Behörden dürfen dieses Recht nicht beschränken. Die Organisationen und ihre (Zentral-)Verbände dürfen sich zu internationalen Organisationen zusammenschließen.

## 2) Vereinigungs- und Kollektivvertragsfreiheit

Die Beschäftigung darf nicht davon abhängig gemacht werden, ob jemand einer Gewerkschaft angehört. Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen ist Schutz gegen Einmischung der anderen Seite zu gewähren. Als Einmischung wird auch die Bildung von arbeitgeberabhängigen Gewerkschaften, bzw. deren (finanzielle) Unterstützung durch Arbeitgeber/-innen gewertet. Die Staaten sollen Verfahren entwickeln, um die freie Vereinbarung von Kollektivverträgen zu ermöglichen.

## Die Lage heute

Die Umsetzung von Gewerkschaftsrechten wird seit 1983 vom Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) beobachtet. Die Liste der Verletzung dieser Rechte ist noch immer lang. Auch in den USA wird versucht, gewerkschaftliche Organisation zu verhindern und es gibt aggressive Kampagnen gegen gewerkschaftliches Engagement. Österreich zählt laut IGB zu den Ländern mit den besten Wertungen. Zwar gibt es auch hierzulande Rechtsverletzungen, diese konnten aber friedlich und ohne Repressalien gegen die klagenden Beschäftigten gelöst werden.

2013 wurden in mehr als der Hälfte der Länder Arbeitnehmer/-innen entlassen oder diskriminiert, weil sie einer Gewerkschaft angehören.

## **II. BESEITIGUNG VON ZWANGSARBEIT**

### **3) Zwangs- und Pflichtarbeit**

Als Zwangs- und Pflichtarbeit gilt eine Arbeit oder Dienstleistung, die unter Androhung einer Strafe verlangt wird, und für die man sich nicht freiwillig zur Verfügung stellt. Die Staaten verpflichteten sich 1930, diese möglichst bald zu beseitigen. Sie darf nur für öffentliche Zwecke und ausnahmsweise eingesetzt werden, nämlich wenn die Arbeit von wesentlicher Bedeutung für die Gemeinschaft ist, etwa beim Katastropheneinsatz. Nur Männer dürfen herangezogen werden. In Bezug auf Arbeitszeit, Entgelt etc. müssen Regeln eingehalten werden.

### **4) Abschaffung der Zwangsarbeit**

1957 beschlossen die ILO-Mitglieder, nun ohne Übergangsfrist Zwangs- und Pflichtarbeit zu beseitigen und sie nicht mehr als Mittel des politischen Zwangs, für Zwecke der wirtschaftlichen Entwicklung, als Maßnahme der Arbeitsdisziplin, als Strafe für die Teilnahme an Streiks oder als Maßnahme rassistischer, sozialer, nationaler oder religiöser Diskriminierung anzuwenden.

Zwar wurden beide Übereinkommen weltweit anerkannt. Es kam aber zu missbräuchlichen Interpretationen. Mit dem

### **Protokoll zur Zwangsarbeit 2014**

fand eine Konkretisierung statt. Darin geht es um die generelle Beseitigung, um Opferchutz, um Entschädigungen und Sanktionen gegen Täter. Es sollen Maßnahmen ergriffen werden, um durch Bildung, Information und Gesetze die Ursachen zu beseitigen.

### **Die Lage heute**

Noch immer leben weltweit rund 30 Millionen Menschen in Sklaverei oder sklavenähnlicher Abhängigkeit. Für die EU schätzt man die Zahl der in völliger Abhängigkeit lebenden Menschen auf etwa 900.000. 270.000 davon sind Frauen, die oft Opfer sexueller Ausbeutung sind.

### **III. ABSCHAFFUNG VON KINDERARBEIT**

#### **5) Mindestalter bei der Arbeit**

**Übereinkommen 138, 1976**

Die Staaten verpflichten sich zur Abschaffung der Kinderarbeit. Niemand darf vor Erreichen der vollen körperlichen und geistigen Reife zur Arbeit zugelassen werden. Ist die Beschäftigung für Leben und Gesundheit gefährdend, darf das Mindestalter nicht unter 18 Jahren liegen. Mit leichten Arbeiten dürfen Personen im Alter zwischen 13 und 15 Jahren beschäftigt werden.

#### **6) Aufhebung der schlimmsten**

**Formen von Kinderarbeit,**

**Übereinkommen 182, 1999**

Ziel ist die sofortige Beseitigung der schlimmsten Formen von Kinderarbeit: Sklaverei und ähnliche Praktiken (z.B. Kinderhandel), Prostitution, unerlaubte Tätigkeiten (z.B. Drogenhandel) und schädliche Arbeit für Gesundheit, Sicherheit und Sittlichkeit. Es müssen Maßnahmen zur Verhinderung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, zur Rettung, Rehabilitation und sozialen Eingliederung der Kinder, zur Schaffung eines Zugangs zu Bildung, zur Ermittlung gefährdeter Kinder und zur besonderen Lage von Mädchen gesetzt werden.

#### **Die Lage heute**

Zwischen 160 und 220 Millionen Kinder gehen täglich zur Arbeit. Rund 128 Güter (z.B. Kaffee, Kleidung), die weltweit gehandelt werden, werden auch von Kindern hergestellt, oft unter prekären Bedingungen.

## IV. VERBOT VON

## DISKRIMINIERUNG

### 7) Entgeltgleichheit männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit

Mit Mitteln, die in dem jeweiligen Land üblich sind, muss Entgeltgleichheit sichergestellt werden. Zu solchen Mitteln gehören Gesetze, gesetzlich geschaffene oder anerkannte Verfahren zur Lohnfestsetzung, Gesamtarbeits- und Kollektivverträge zwischen den Sozialpartnern oder eine Kombination verschiedener Mittel.

### 8) Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Als Diskriminierung gilt jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, aufgrund z.B. von Hautfarbe, Geschlecht, Glaube, politischer Meinung, nationaler Abstammung oder sozialer Herkunft, die dazu führt, dass Chancengleichheit in der Arbeitswelt aufgehoben oder beeinträchtigt wird. Jedes Mitglied verpflichtet sich zu einer Politik, die Diskriminierung ausschaltet. Instrumente dazu sind die Zusammenarbeit staatlicher Stellen und Sozialpartner, Bildung sowie Gesetze und Bestimmungen (auch hinsichtlich Berufsberatung, Bildung und Vermittlung).

### Die Lage heute

Obwohl 172 Staaten dieses Übereinkommen ratifiziert haben, gibt es nach wie vor sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlungen. Der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen liegt global nach wie vor bei etwa 20 Prozent. Auch die Benachteiligung von Gewerkschaftsmitgliedern fällt unter Diskriminierung. In den USA z.B. drohten in rund 57 Prozent aller untersuchten gewerk-

In Ländern, in denen Gewerkschaftsmitglieder diskriminiert werden, gibt es meist auch andere Verstöße gegen ILO-Kernarbeitsnormen.



schaftlichen Organisierungskampagnen die Arbeitgeber/-innen im Fall einer Gewerkschaftsgründung mit Betriebsschließung. Zur Einschüchterung wurden oft Polizei und private Wachdienste eingesetzt und die Arbeitnehmer/-innen mit Lohn einbußen und Entlassung bedroht.

## WEGE ZUR DURCHSETZUNG

### Strukturen der ILO

ILO-Experten/-innen beobachten die Umsetzung der Übereinkommen. Im Normenausschuss der jährlichen ILO-Vollversammlung werden etwa 25 Länder behandelt, die gegen Übereinkommen verstoßen haben. Es können auch Beschwerden durch die Sozialpartner und Klagen durch die Staaten eingereicht werden. Die ILO verfügt zwar über keine Sanktionsmöglichkeiten, aber Überprüfung, öffentliche Debatte und technische Hilfen haben schon oft zu Maßnahmen in Richtung menschenwürdige Arbeitswelt geführt. Dennoch reicht das ILO-Engagement nicht aus, um die gravierenden Missstände durch die neoliberalen Wirtschaftsstrukturen auch nur annähernd zu beseitigen.

138 Staaten, darunter die EU-Mitgliedstaaten, haben alle Übereinkommen ratifiziert. Die USA nur zwei, nämlich die Übereinkommen gegen Zwangs- und gegen Kinderarbeit.

### ILO-Normen und Unternehmen

Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte aus dem Jahr 2011 verpflichten Unternehmen, anerkannte Menschenrechte, worunter auch die ILO-Kernarbeitsnormen fallen, zu achten. Unternehmen sollen also vermeiden, Menschenrechte durch ihre eigene Tätigkeit oder in ihrer Wertschöpfungskette zu verletzen. Und sie sollen dagegen geeignete Maßnahmen ergreifen. Es fehlen aber effektive Mechanismen auf nationaler und internationaler Ebene, diese Prinzipien auch durchzusetzen.

### **ILO – Der Nutzen für Österreich**

Die ILO überwacht auch Österreich. Regelmäßig sind daher Regierung und Sozialpartner gefordert, über Fortschritte in der Umsetzung ratifizierter Übereinkommen und die Entwicklungen bei nicht ratifizierten Übereinkommen zu berichten. Dadurch werden wichtige Impulse gesetzt. Zum Beispiel wurde das Beschäftigungsalter für Jugendliche hinaufgesetzt. Das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz steht derzeit zur Novellierung an.

### **ILO-Normen und Handelsabkommen**

Immer öfter werden in der EU der Wettbewerbsfähigkeit arbeitsrechtliche Errungenschaften geopfert. Die Integration der ILO-Normen in Handelsabkommen ist daher eine notwendige Voraussetzung, um die Demontage menschenwürdiger Arbeitsbedingungen angesichts des zunehmend schrankenlosen Wettbewerbs in der EU und in aller Welt zu stoppen.

## **LIBERALISIERUNG DER**

## **WIRTSCHAFT BRAUCHT**

## **ARBEITSRECHTLICHE STANDARDS!**

Die Öffnung von Märkten ohne umfassende Regulierung gefährdet sozialstaatliche Handlungsspielräume. Es ist höchste Zeit für eine grundlegende Neuausrichtung der EU-Wirtschafts- und Handelspolitik:

Die Effekte der Handelsliberalisierung auf Arbeitsbedingungen (aber auch auf die Verteilung der Einkommen und Vermögen) müssen dringend überprüft werden. Daraus müssen Konsequenzen für weitere Liberalisierungspläne gezogen werden.

Verbindliche arbeitsrechtliche Regelungen müssen in alle Handelsabkommen der EU mit anderen Staaten integriert werden.

- ▶ Mindestanforderung ist die Unterzeichnung, Umsetzung und effektive Anwendung der acht ILO-Kernarbeitsnormen.
- ▶ Diese müssen im Rahmen der Abkommen klar sanktionier- und einklagbar sein. Bei Verstößen muss es zum Streitbeilegungsverfahren (wie bei Handelskonflikten üblich) und Geldstrafen kommen.
- ▶ Anzustreben ist die Umsetzung der Agenda für menschenwürdige Arbeit. Sie umfasst zum Beispiel auch ILO-Übereinkommen zur sozialen Sicherheit und zum sozialen Dialog. Das gilt vor allem auch für die USA, die nur zwei ILO-Kernarbeitsnormen ratifiziert haben.
- ▶ Bestehende Sozial- und Umweltstandards dürfen nicht gesenkt werden.

„Zur Durchsetzung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen weltweit braucht es internationale Solidarität. Arbeitsstandards auf hohem Niveau müssen fixer Bestandteil von Handelsverträgen werden.“



**Dr. Johann Kalliauer**  
AK-PRÄSIDENT

„Weltweit stehen die ILO-Kernarbeitsnormen erheblich unter Druck. Auch in den Industrieländern sind wir in keinster Weise davor gefeit, dass menschenunwürdige Arbeitsverhältnisse immer stärker um sich greifen.“

**Impressum:**

Medieninhaberin, Herausgeberin, Herstellerin und Redaktion:  
Kammer für Arbeiter und Angestellte für OÖ, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz.  
Hersteller: Druckerei Mittermüller GmbH, Oberrohr 9, 4532 Rohr  
Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz:  
siehe <http://ooe.arbeiterkammer.at/impressum.html>

**P.b.b.** Erscheinungsort Linz, Verlagspostamt 4020, AK-Informationsblatt der Kammer für Arbeiter und Angestellte für OÖ, Nr. 66/2015, GZ 02Z033937 M, VORTEILSTARIE, DVR 0077747, Retouren an Postfach 555, 1008 Wien