

Anlage

Die acht Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO)

Die bereits 1919 gegründete Internationale Arbeitsorganisation (IAO bzw. International Labour Organization / ILO) ist die für globale Arbeitsrechte und Sozialstandards zuständige Sonderorganisation der Vereinten Nationen (UN). Die IAO formuliert internationale Arbeitsstandards in Form von Konventionen und setzt arbeitsrechtliche Mindeststandards. Diese Normen müssen von den Mitgliedsstaaten in ihrem nationalen Gesetzgebungsprozess ratifiziert und in nationales Recht umgesetzt werden, um rechtsverbindlich zu sein.

Die IAO hat eine dreigliedrige Struktur, in der den Gewerkschaften wie auch den Vertretungen der Arbeitgeberseite aus allen Mitgliedstaaten ergänzend zu den Regierungsvertretungen der Mitgliedsstaaten weitreichende Mitsprache- und Mitentscheidungsrechte in allen IAO-Gremien eingeräumt werden. Im Juni 1998 wurde von der Internationalen Arbeitskonferenz die Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit angenommen, die die folgenden acht Arbeitsnormen festschreibt.

Koalitionsfreiheit und tatsächliche Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen:

Konvention 87 (von 1948):

1. Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes:

Recht aller Arbeitnehmer und Arbeitgeber, aus freien Stücken Interessenvertretungen zu gründen und diesen beizutreten; Sicherung der Handlungsfähigkeit dieser Organisationen ohne staatliche Eingriffe; von 137 Ländern ratifiziert¹.

Konvention 98 (von 1949):

2. Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen:

Schutz vor Diskriminierung wegen Zugehörigkeit zu einer Interessenvertretung; Schutz der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerorganisationen vor Eingriffen; Maßnahmen zur Förderung von Kollektivverhandlungen; von 149 Ländern ratifiziert.

Abschaffung aller Formen von Zwangsarbeit:

Konvention 29 (von 1930):

3. Zwangsarbeit: Forderung nach Beseitigung jeglicher

Form von Zwangsarbeit; bestimmte Ausnahmen im militärischen Bereich, bei Strafgefangenen und in Notfällen wie Kriege, Großfeuer oder Erdbeben; von 158 Ländern ratifiziert.

Konvention 105 (von 1957):

4. Abschaffung der Zwangsarbeit:

Verbot jeglicher Zwangsarbeit als Mittel politischen Zwangs oder politischer Erziehung, als Bestrafung für die Äußerung politischer oder ideologischer Ansichten,

zur Mobilisierung der Arbeitskraft oder als Bestrafung für die Teilnahme an Streiks; von 156 Ländern ratifiziert.

1 Die Zahlen spiegeln den Stand der Ratifikationen zum 12. Juli 2001 wider. Die IAO hat 175

Mitgliedsstaaten. Bislang haben 99 ILO-Mitgliedsstaaten alle Kern- oder Menschenrechtsübereinkommen ratifiziert. Zu ihnen gehört auch Deutschland. 33 Staaten haben sieben der Kern- oder Menschenrechtsübereinkommen, 14 Länder sechs und 10 Staaten insgesamt fünf der o.a. Übereinkommen ratifiziert.

Soziale Mindeststandards in multinationalen Konzernen
19

Abschaffung der Diskriminierung am Arbeitsplatz

Konvention 111 (von 1958):

5. Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Beseitigung von Diskriminierung beim Zugang zur Beschäftigung, bei Ausbildung und Arbeitsbedingungen, aufgrund von Rasse, Farbe, Geschlecht, Religion, politischer Meinung, nationaler oder sozialer Herkunft; Sicherung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung; von 151 ratifiziert.

Konvention 100 (von 1951):

6. Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher

Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit; von 153 Ländern ratifiziert.

Tatsächliche Abschaffung der Kinderarbeit

Konvention 138 (von 1973):

7. Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung

Beseitigung von Kinderarbeit; das Mindestalter zum Zugang zur Beschäftigung sollte nicht geringer sein als das Alter, mit dem die allgemeine Schulpflicht endet; von 111 Ländern ratifiziert.

Konvention 182 (von 1999):

8. Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung

der schlimmsten Formen der Kinderarbeit; von 87 Ländern ratifiziert.

Alle Mitgliedstaaten der IAO werden in der Erklärung über die grundlegenden Prinzipien

und Rechte bei der Arbeit aufgefordert, die Kernarbeitsnormen als weltweite Grundrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anzuerkennen und umzusetzen,

auch wenn sie diese acht Konventionen nicht oder nicht vollständig ratifiziert haben.

Die IAO verfügt nur über geringe Möglichkeiten, diese Mindeststandards rechtlich

durchzusetzen. Zudem binden die IAO-Standards als Völkerrecht nur Staaten, nicht aber Unternehmen. Die IAO ist deshalb hinsichtlich der rechtlichen Umsetzung und Kontrolle der Einhaltung vom guten Willen der einzelnen Staaten abhängig.

Internationale

Rahmenvereinbarungen sind ein Instrument, die Durchsetzung der IAO-Standards auf anderem Wege durchzusetzen.

Diese acht Kernübereinkommen als tragende Orientierungs- und Handlungsmaximen der ILO durchziehen eine Vielzahl anderer Übereinkommen und Empfehlungen (insgesamt

184 Konventionen und 194 Empfehlungen zu verschiedenen Bereichen - u.a. Arbeitsschutz, Sozialpolitik, Arbeitsbedingungen, Migration, Beschäftigung von Kinder)

Da die Kernarbeitsnormen der IAO nur die schlimmsten Formen von Ausbeutung menschlicher Arbeitskraft erfassen, sind weiter gehende Mindestsozialstandards, v.a. diejenigen, die im IMB-Musterentwurf aufgeführt sind, notwendig, um ein Minimum an sozialer Absicherung zu erreichen.

(Eine detaillierte Auflistung der ILO-Kernarbeitsnormen findet sich unter:
www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/ilo_kernarbeitsnormen.htm)