

Solidaritäts-Charta der IndustriALL Global Union zum Umgang mit Grundrechtsverletzungen durch Unternehmen

Der globale Gewerkschaftsverband IndustriALL vertritt über 50 Millionen Arbeitnehmer in den Herstellungs-, Energie- und Bergbaubereichen in etwa 140 Ländern. Wir engagieren uns für die Verteidigung und Förderung der Arbeitnehmerrechte überall auf der Welt und führen zu diesem Zweck eine breite Palette von Tätigkeiten durch.

Der auf dem Gründungskongress verabschiedete Aktionsplan erteilt der IndustriALL das Mandat, um:

- Verantwortung für die Achtung von Gewerkschaftsrechten und menschenwürdigen Arbeitsbedingungen entlang ihrer Zuliefererketten zu übernehmen.
- eine MNK-Netzwerkstrategie weiterzuentwickeln, und zwar für den Informationsaustausch, gemeinsame Initiativen und Plattformen, die Koordination nationaler Tarifverhandlungen und Mobilisierungen im Falle von Verletzungen von Arbeitnehmerrechten durch MNK und ihre Zulieferer.
- auf globaler und/oder regionaler Ebene Mechanismen eines regelmäßigen sozialen Dialogs einzurichten, damit sich konstruktive industrielle Beziehungen entwickeln, die zu Verhandlungen auf globaler Ebene führen.
- die notwendigen Organisationsprozesse aufzubauen, damit Vereinbarungen mit MNK abgeschlossen werden können, die über die GRV hinausgehen.

Zu unseren Schwerpunktbereichen gehören multinationale Konzerne. IndustriALL Global Union vertritt Millionen von Arbeitnehmern bei Tausenden multinationalen Konzernen. Multinationale Konzerne machen rund 70% des Welthandels aus und tragen massgeblich zur Definition und Gestaltung der globalen Volkswirtschaft bei, in der wir heute leben und arbeiten.

Angesichts ihres Gewichts und Einflusses ist es wesentlich, dass die multinationalen Konzerne die Menschenrechte, einschliesslich der Arbeitnehmerrechte, in ihren Tätigkeiten überall achten und fördern, besonders in Bezug auf die von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) der Vereinten Nationen definierten Kernarbeitsnormen, nämlich:

- Recht auf gewerkschaftliche Organisation und Gewerkschaftszugehörigkeit - IAO-Übereinkommen 87;
- Recht zu Kollektivverhandlungen - IAO-Übereinkommen 98;
- Verpflichtung, keine Zwangsarbeit oder Schuldknechtschaft einzusetzen - IAO-Übereinkommen 29 und 105;
- Verpflichtung, keine Kinderarbeit einzusetzen - IAO-Übereinkommen 138 und 182;
- Verpflichtung zur Nicht-Diskriminierung - IAO-Übereinkommen 100 und 111.

Mit der Annahme der VN-Leitlinien über Wirtschaft und Menschenrechte und deren Erwähnung in den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen verringern sich darüber hinaus die Unterschiede zwischen den Kernarbeitsnormen der IAO und all ihren übrigen Normen, einschließlich der wichtigen Instrumente zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (z.B. IAO-Übereinkommen 155 über Arbeitsschutz und Umwelt oder IAO-Übereinkommen 176 über den Arbeitsschutz in Bergwerken). IndustriALL Global Union erwartet von den multinationalen Konzernen entschlossenes Handeln für die Wahrung der Menschenrechtsnormen, und zwar aller Instrumente und Normen der IAO und nicht nur der Kernarbeitsnormen.

Diesen neuen Prinzipien und Leitlinien zufolge sind multinationale Konzerne dafür verantwortlich, negative Auswirkungen zu vermeiden. Sie müssen im Rahmen ihrer Wertschöpfungsketten, Geschäftsbeziehungen und Einflussbereiche die gebotene Sorgfalt walten lassen, um dies zu gewährleisten.

Einige multinationale Konzerne befolgen diese Normen und haben sogar globale Rahmenvereinbarungen (GRV) mit IndustriALL unterzeichnet, um ihren Verpflichtungen Glaubwürdigkeit zu verleihen, doch es gibt nach wie vor Unternehmen, die dies noch nicht getan haben und sich beharrlich weigern. Alarmierender ist jedoch, dass einige Unternehmen zwar solche Vereinbarungen unterzeichnet haben, sich aber nicht an die eingegangenen Verpflichtungen halten. Manchmal erkennen diese Unternehmen die Gewerkschaften an und beweisen den Arbeitskräften in ihren eigenen Herkunftsländern Respekt, legen aber gegenüber den Arbeitnehmern in andern Ländern, in denen sie tätig sind, ein gewerkschaftsfeindliches und missbräuchliches Verhalten an den Tag.

IndustriALL Global Union verwahrt sich nachdrücklich gegen das Konzept, dass Unternehmen sich am Ort ihres Sitzes korrekt verhalten, dieselben Normen aber anderswo missachten. Ausserdem ist IndustriALL Global Union dagegen, dass Unternehmen, die GRV unterzeichnet und sich verpflichtet haben, die Kernarbeitsnormen zu befolgen, sich dann nach Gutdünken - unter dem Vorwand der nationalen Gesetze oder aus anderen Gründen - völlig über diese Verpflichtungen hinwegsetzen.

Zu diesem Zweck haben IndustriALL Global Union und die Mitgliedsorganisationen vereinbart, die folgenden Aktionen einzuleiten, wenn das Sekretariat von einer Mitgliedsorganisation erfährt, dass ein multinationaler Konzern im fraglichen Land gegen Menschenrechte und gegen die Kernarbeitsnormen verstösst:

- Wenn das Sekretariat der IndustriALL Global Union über Verletzungen von Menschenrechten und Kernarbeitsnormen durch einen multinationalen Konzern informiert wird, benachrichtigt es sofort die Mitgliedsorganisation (falls vorhanden) im Land, in dem sich der Sitz des multinationalen Konzerns befindet, um das Problem zu lösen.
- IndustriALL Global Union bemüht sich, bei Bedarf rasch ein Treffen mit der Hauptgeschäftsführung des zuwiderhandelnden multinationalen Unternehmens zu vereinbaren und auf die Lösung des Problems zu drängen. IndustriALL Global Union informiert und beteiligt die maßgeblich betroffene(n)

Gewerkschaft(en), die die Arbeitnehmer im Sitzland des multinationalen Konzerns vertritt/vertreten sowie weitere wichtige Mitgliedsorganisationen.

- Falls der multinationale Konzern nicht einwilligt, sofort Abhilfemassnahmen zu ergreifen, informiert die IndustriALL Global Union alle Mitgliedsorganisationen und übt mit einer Reihe von koordinierten Aktionen Druck aus, um den multinationalen Konzern zum Einlenken zu bewegen. Diese Massnahmen können Folgendes umfassen:
 - Treffen der Mitgliedsorganisationen mit den Mitgliedern im betroffenen Unternehmen, um einen genauen Überblick über die Lage zu erzielen;
 - Medienaktionen, um sowohl im Land, in dem sich der Sitz des zuwiderhandelnden multinationalen Unternehmens befindet, als auch in den Ländern, in denen es tätig ist, ein möglichst breites Publikum über die Verletzungen der Arbeitnehmerrechte zu informieren;
 - Prüfung der Möglichkeit von Streik und Kundgebungen zur Unterstützung der betroffenen Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaft;
 - bei Bedarf rechtliche Schritte bei den IAO-Gremien, den regionalen Menschenrechtsgruppen der OECD sowie bei im Rahmen von Handelsabkommen eingerichteten Foren;
 - eine detaillierte Strategie als Druckmittel, um die Missstände zu beseitigen.

Die Mitgliedsgewerkschaften gewährleisten, dass Gewerkschaftsaktivisten und Vertreter jederzeit umfassend einbezogen werden und sich die Aktionspläne, die ausgearbeitet werden, zu eigen machen. Durch Strategien, die die Mitglieder und ihre Vertreter in den Mittelpunkt der Tätigkeiten stellen, werden die erwünschten Ergebnisse viel effizienter erzielt.