

## Die Abschaffung der Diskriminierung am Arbeitsplatz

Die Diskriminierung am Arbeitsplatz bleibt weit verbreitet

36. Die grundlegendste Hoffnung Hunderter von Millionen Beschäftigten ist heute die Verwirklichung des Ideals gleicher Behandlung und gleicher Chancen am Arbeitsplatz. Obwohl 138 Länder das IAO-Übereinkommen 111 über Diskriminierung am Arbeitsplatz ratifiziert haben, kommt es immer noch häufig zu Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der Religion, der Herkunft, des Alters, der sexuellen Orientierung und geistiger oder körperlicher Behinderung. Neben einem umfassenden Aktionsprogramm über die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und die Ermächtigung von Frauen, insbesondere am Arbeitsplatz und in den Gewerkschaften, haben der IBFG und seine Mitgliedsorganisationen grosse Anstrengungen unternommen, um die Probleme von jugendlichen Beschäftigten, Wanderarbeiter(inne)n und ethnischen Minderheiten, Beschäftigten mit Behinderungen und älteren Beschäftigten zu lösen und setzen sich jetzt mit den Problemen auseinander, denen Schwule und Lesben ausgesetzt sind.

Fast die Hälfte der weltweiten Arbeitnehmerschaft sind Frauen, sie verrichten zumeist die am niedrigsten angesehenen Arbeiten

37. Etwa 45 Prozent der Frauen in der ganzen Welt im Alter zwischen 15 und 64 Jahren haben heute einen Arbeitsplatz oder suchen Arbeit. Doch die Frauen stehen auf den untersten Sprossen der Jobleiter, und es gibt kaum Aussicht auf Verbesserung. Die Wirtschafts- und Finanzkrise in Asien, Russland und vielen anderen Ländern hatte in der Tat verheerende Auswirkungen auf die Frauen und ihre Familien. Die Handels-, Investitions- und Wettbewerbspolitik, ebenso wie die makroökonomische Steuer- und Geldpolitik haben oft schwerwiegende Auswirkungen auf die Beschäftigung und die Armut von Frauen sowie auf die soziale Last, die sie zu tragen haben. Eine geschlechtsspezifische Bewertung der Wirtschaftspolitik ist längst überfällig und muss auch in den Mittelpunkt der Arbeitsmarktpolitik und -programme rücken. Auch die Gewerkschaften müssen dafür sorgen, dass eine geschlechtsspezifische Perspektive in all ihre Politikvorschläge für eine verstärkte soziale Dimension der Globalisierung integriert wird.

Internationale Massnahmen zur Lösung der weltweiten Probleme von Arbeitnehmerinnen

38. Die UN-Weltfrauenkonferenz in Peking hat den Gewerkschaften bei ihren Bemühungen um die Hervorhebung der Probleme erwerbstätiger Frauen einen Durchbruch verschafft. Auch hinsichtlich der IAO-Normen hat es erhebliche Fortschritte gegeben, und sie haben im Laufe der letzten Jahre im Zusammenhang mit Themen wie Heimarbeit und Teilzeitarbeit neue Maßstäbe für die Rechte der Frauen am Arbeitsplatz geschaffen. Das Thema Mutterschutz steht für das Jahr 2000 auf

dem Programm. Das Gewerkschaftsprogramm für die Zukunft, das unter anderem gemeinsam mit der IAO entwickelt werden wird, beinhaltet folgende Themen: mehr und bessere Arbeitsplätze für Frauen, die Einbeziehung geschlechtsspezifischer Probleme bei Tarifverhandlungen, gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, der Zugang für Frauen zu Beförderungen und Führungspositionen, die Sensibilisierung von Gewerkschaftsmitgliedern - Männern und Frauen - und Arbeitgebern hinsichtlich geschlechtsspezifischer Probleme, die Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz und die ständige Weiterbildung für Frauen, insbesondere die berufliche Weiterbildung.

Frauen treiben in den Gewerkschaften entscheidende Veränderungen voran

39. Die Zahl der weiblichen Gewerkschaftsmitglieder nimmt weltweit zu, doch sie liegt immer noch unter dem Anteil der Frauen an der Arbeitnehmerschaft. Daher sind grosse Anstrengungen erforderlich, um die Hindernisse für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft und für die aktive Beteiligung von Frauen in der Bewegung zu beseitigen. Etwa 39% der IBFG-Mitglieder sind heute Frauen, doch in Führungspositionen sind sie nur selten zu finden. Trotz der Verabschiedung verschiedener Entschliessungen, Politiken und positiver Aktionsprogramme ist die vollständige Integration der Frauen in alle Ebenen der Gewerkschaften noch längst nicht erreicht; das gleiche gilt für die systematische Einbeziehung von geschlechtsspezifischen Perspektiven in die Gewerkschaftspolitik und -programme. Die Förderung der Parität der Geschlechter bei allen Tätigkeiten und in allen Entscheidungsorganen wird in der Satzung des IBFG als eines unserer Ziele genannt, und dieses Ziel muss energisch verfolgt werden. In der heutigen globalen Wirtschaft brauchen die Gewerkschaften die Frauen ebenso sehr wie die Frauen die Gewerkschaften. Es kommt nun darauf an, die Frauen davon zu überzeugen, dass sie in die Gewerkschaft gehören.

Für die Anwerbung der nächsten Mitgliedergeneration müssen die Gewerkschaftsstrategien von Grund auf neu durchdacht werden

40. Zu Beginn des 21. Jahrhunderts werden zwei Drittel der Weltbevölkerung Jugendliche sein: 64% werden unter 35, und 20% werden zwischen 15 und 24 Jahre alt sein. Die Gewerkschaftsbewegung muss die Präsenz junger Menschen fördern und ihren Stimmen auf allen Ebenen der Gewerkschaft Gehör verschaffen. Zunächst einmal müssen ältere Mitglieder davon überzeugt werden, dass die Gewerkschaften ihre Jugendstrategie von Grund auf neu durchdenken müssen, wenn sie die nächste Generation der Beschäftigten für die Gewerkschaftssache gewinnen wollen. Eine neue Strategie muss folgende Hauptkomponenten enthalten: auf die jugendlichen Beschäftigten ausgerichtete Informationen darüber, was Gewerkschaften sind und warum sie ihnen beitreten sollten, die Entwicklung von auf die Jugendlichen ausgerichteten

Organisierungsprogrammen durch jugendliche Beschäftigte, die Konzentration auf Strategien zur Bewältigung der Beschäftigungskrise Jugendlicher und eine Verpflichtung zur Einbeziehung junger Gewerkschaftsführer, insbesondere junger Frauen, in alle Gewerkschaftsaktivitäten. Der IBFG unterstützt diese Bemühungen mit einem weltweiten Jugendprogramm und einer Kampagne, die 1999 eingeleitet wurden, und zwar unter dem Motto „Die Zukunft beginnt jetzt - Werde Gewerkschaftsmitglied“.

Die Gewerkschaften setzen sich mit unzumutbaren Jobs, Unsicherheit und Rassismus auseinander

41. Die Gewerkschaften sind sich zunehmend darüber im klaren, dass der Kampf für Gleichstellung die Öffnung für Vielfalt bedeutet. Es gibt weltweit über 42 Millionen registrierte Wanderarbeitnehmer/innen und viele Millionen mehr „Illegale“, von denen die meisten in schmutzigen, gefährlichen und entwürdigenden (dirty, dangerous and degrading - 3D) Jobs festsitzen. Daher ist es für die Gewerkschaften in vielen Ländern eine Hauptpriorität, Kontakt zu ethnischen Minderheiten und Wanderarbeitnehmer(inne)n herzustellen. Unsicherheit und Rassismus sind die grössten Probleme, und die gewerkschaftliche Vertretung ist für sie eines der wirksamsten Mittel, um ihre Rechte auszuüben und Achtung für die vitale Rolle zu gewinnen, die sie in der Arbeitnehmerschaft und der Gemeinschaft spielen. Die Gewerkschaften entwickeln wirksame und innovative Strategien für die Organisation von Migrant(inn)en und ethnischen Minderheiten und ihre Integration in die Gewerkschaften.

Die Abschaffung sozialer Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen beginnt am Arbeitsplatz

42. Menschen mit Behinderungen machen ein Zehntel der Weltbevölkerung aus. Die Arbeitslosigkeit liegt bei behinderten Menschen im erwerbsfähigen Alter oft zwei- bis dreimal so hoch wie der nationale Durchschnitt, und wenn sie einen Arbeitsplatz haben, handelt es sich gewöhnlich um anspruchslöse, schlecht bezahlte oder unsichere Beschäftigungen. Es sind stärkere Bemühungen notwendig, um den Arbeitgebern zu zeigen, dass Arbeitnehmer/innen mit Behinderungen äusserst produktiv sein und dem Unternehmen einen grossen Nutzen bringen können, während gleichzeitig diejenigen, die versuchen, die Gesetze zur Förderung der Beschäftigung von behinderten Menschen zu umgehen, bestraft werden müssen. Auch die Sozialleistungssysteme müssen überarbeitet werden, um die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu fördern und ihre Abschiebung in Langzeitarbeitslosigkeit oder Behindertenwerkstätten zu vermeiden. Behinderte Menschen wenden sich an die Gewerkschaften, um durch sie in den Bereichen Ausbildung, Gleichstellung und Arbeitsplatzgestaltung vertreten und unterstützt zu werden.

Für ältere Menschen gehören Diskriminierung, Renten und Gesundheitsversorgung ins Programm der Gewerkschaften

43. Die Weltbevölkerung altert: Der Prozentsatz der über 75jährigen steigt, und die Mehrzahl davon sind Frauen. Die Gewerkschaften reagieren auf diese dramatische Entwicklung, indem sie mehr Aufmerksamkeit auf die Diskriminierung älterer Beschäftigter und die Probleme, denen sie als Rentner/innen ausgesetzt sind, richten. Die hohe Arbeitslosigkeit hat viele ältere Beschäftigte dazu gezwungen, vorzeitig aus dem Arbeitsleben auszusteigen. Dies hat zu einer neuen Belastung der Rentensysteme, der Gesundheitsversorgung und der Kinder, aber vor allem der Töchter, geführt. Die Gewerkschaften stehen an der Spitze des Kampfes für die Einführung von sozialem Schutz in den Entwicklungsländern und für die Bewahrung der Systeme, die in den Industrieländern geschaffen worden sind. In Zusammenarbeit mit älteren Gewerkschaftsmitgliedern und Vereinigungen pensionierter Beschäftigter konzentrieren sich die Gewerkschaften zunehmend auf die Frage, wie die letzten Schritte im Arbeitsleben geplant und die Pensionierung vorbereitet werden können. In vielen Ländern ist das Pensionsalter zum Streitthema geworden, mit der schwierigen Frage, wie diejenigen, die weiter arbeiten möchten, unterstützt werden können ohne diejenigen zu benachteiligen, die gern in Rente gehen würden.

Die Gewerkschaften reagieren auf die Diskriminierung von Schwulen und Lesben

44. Die Gewerkschaftsbewegung kämpft für alle Beschäftigten an vorderster Front für die Verteidigung und Förderung der Menschen- und Gewerkschaftsrechte, doch dieser Kampf hat bis vor kurzem nur selten einen ausdrücklichen Einsatz für gleiche Rechte, Achtung und Würde für schwule und lesbische Beschäftigte eingeschlossen. Doch Gleichstellung für alle muss wirklich für alle gelten, und Schwule und Lesben sind oft die Zielscheibe für Diskriminierungen am Arbeitsplatz. Die Gewerkschaften setzen sich zunehmend mit den Anliegen homosexueller Beschäftigter auseinander, zunächst mit dem Ziel, organisierte Homophobie am Arbeitsplatz aufzudecken und Netzwerke zur Bekämpfung der Borniertheit und der Diskriminierung aufzubauen.