2014

DER GLOBALE RECHTSINDEX DES IGB

DIE SCHLIMMSTEN ORTE DER WELT FÜR ERWERBSTÄTIGE MENSCHEN

ITUC CSI IGB

INTERNATIONALER GEWERKSCHAFTSBUND

Der Globale Rechtsindex des IGB

Die schlimmsten Orte der Welt für erwerbstätige Menschen

Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) ist ein Dachverband nationaler Gewerkschaftsbünde. Er wurde am 1. November 2006 als Zusammenschluss der bisherigen Mitgliedsorganisationen des IBFG und des WVA gegründet, die zuvor aufgelöst worden waren. Zu den Gründungsmitgliedern gehörten darüber hinaus eine Reihe nationaler Gewerkschaftsbünde, die zuvor keinem internationalen Verband angeschlossen waren. Der neue Dachverband hat 325 Mitgliedsorganisationen in 161 Ländern und Hoheitsgebieten auf allen fünf Kontinenten mit insgesamt 176 Millionen Mitgliedern, davon 40 Prozent Frauen. Der IGB ist außerdem einer der „Global Unions“-Partner, gemeinsam mit dem Gewerkschaftlichen Beratungsausschuss bei der OECD (TUAC) und den Globalen Gewerkschaftsföderationen (GUFs) den internationalen Dachverbänden der nationalen Branchengewerkschaften). Der IGB hat Sonderbüros in etlichen Ländern weltweit, und er hat allgemeinen Beraterstatus beim Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten Nationen.

Vorwort

Wenn die ungehinderte Wahrnehmung der Arbeitnehmerrechte garantiert ist, dann ist das auch eine Garantie für eine gerechtere und wohlhabendere Gesellschaft. Wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit kollektiver Stimme sprechen und Tarifverhandlungen für sichere Arbeitsplätze, für faire Löhne und Arbeitsbedingungen führen können und vor Diskriminierung geschützt sind, dann fördert das die Produktivität und das Wirtschaftswachstum.

Dennoch müssen die Beschäftigten überall um ihr Recht auf eine kollektive Vertretung kämpfen, und in den meisten Ländern sind in unterschiedlichem Ausmaß Defizite an menschenwürdiger Arbeit vorhanden. Die Rechtsverletzungen werden mehr und nicht weniger, und zu viele Länder übernehmen keine Verantwortung für den Schutz der Arbeitnehmerrechte auf nationaler Ebene oder im Rahmen der Lieferketten von Unternehmen.

Aus den Berichten der Mitgliedsorganisationen geht hervor, dass in mindestens 53 Ländern Beschäftigte entweder entlassen oder von der Arbeit suspendiert wurden, weil sie über bessere Arbeitsbedingungen verhandeln wollten. In der großen Mehrheit dieser Fälle bietet die innerstaatliche Gesetzgebung entweder keinen Schutz oder sieht keine abschreckenden Strafen vor, um diese Arbeitgeber zur Rechenschaft zu ziehen. Arbeitgeber und Regierungen ziehen in der Tat oft an einem Strang, wenn es darum geht, gegen Ausbeutung protestierende Beschäftigte zum Schweigen zu bringen.

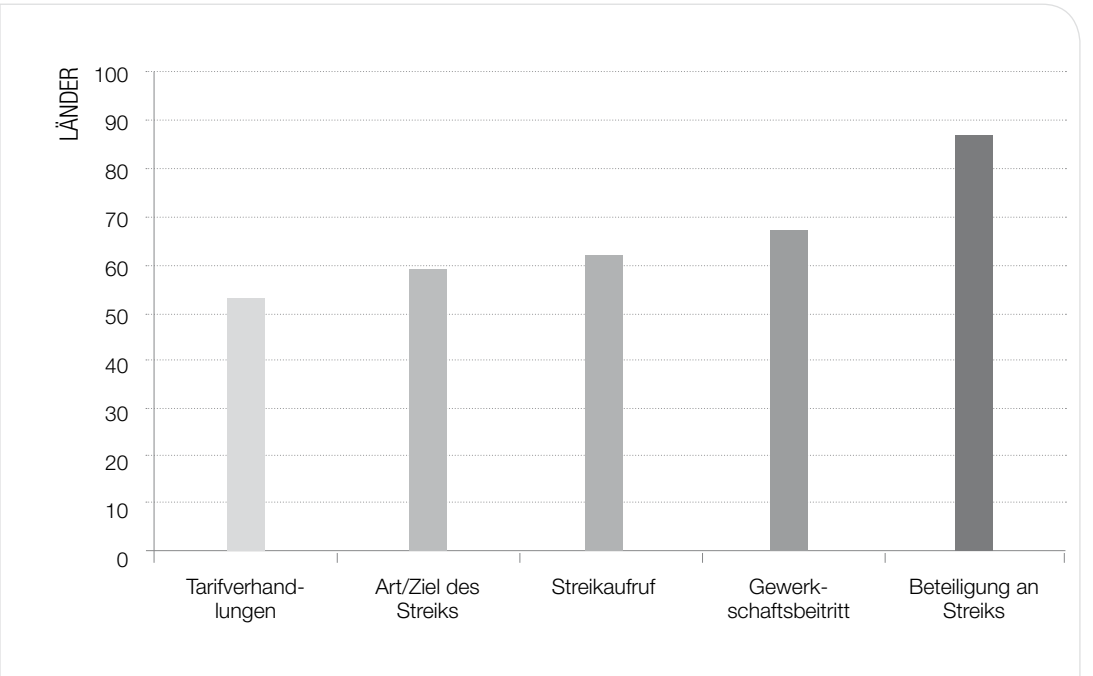
Die Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse hat die Arbeitnehmer/innen noch schutzloser gegenüber Diskriminierung bei der Arbeit gemacht. In der großen Mehrheit der Länder haben sich die Regierungen dazu verleiten lassen, ihre Arbeitsgesetze zu ändern, um verschiedene prekäre Beschäftigungsformen zu begünstigen. In praktisch allen Ländern nehmen Leiharbeit, Zeitarbeit, Subunternehmertum und andere Arten informeller Tätigkeiten rapide zu. Durch ihre unsichere Beschäftigungssituation und das hohe Entlassungsrisiko werden prekär Beschäftigte davon abgehalten, Gewerkschaften beizutreten und sich am Tarifprozess zu beteiligen. Das bedeutet, dass die Beschäftigten in prekären Arbeitsverhältnissen nicht über die zur Verbesserung ihrer Arbeitssituation erforderliche Unterstützung verfügen. [1]

Obwohl das Streikrecht in den meisten Ländern anerkannt wird, schließen die Gesetze und Praktiken in mindestens 87 Ländern bestimmte Gruppen von Beschäftigten von der Wahrnehmung dieses Rechtes aus. In mindestens 37 Ländern werden Geld- oder sogar Haftstrafen für legitime und friedliche Streiks verhängt. In Ländern wie Katar oder Saudi-Arabien hat der Ausschluss der Wanderarbeitskräfte von der Wahrnehmung kollektiver Arbeitnehmerrechte zur Folge, dass in der Praxis über 90 Prozent der Arbeitnehmerschaft keine Möglichkeit

haben, ihre Rechte geltend zu machen, was in beiden Ländern, untermauert durch das archaische Bürgensystem, zu Zwangsarbeit führt.

Allein in den vergangenen zwölf Monaten haben die Regierungen in mindestens 35 Ländern Beschäftigte verhaftet oder inhaftiert, um sich ihren Forderungen nach demokratischen Rechten, menschenwürdigen Löhnen, einem besseren Arbeitsschutz und sicheren Arbeitsplätzen zu widersetzen. In mindestens neun Ländern war die Ermordung und Verschleppung von Beschäftigten eine übliche Taktik, um die Arbeitnehmerschaft einzuschüchtern.

Die häufigsten Rechtsverletzungen (April 2013-März 2014)

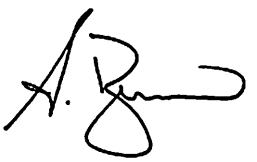


Der Internationale Gewerkschaftsbund verfügt über die umfassendste Datenbank der Welt, um Arbeitnehmerrechtsverletzungen zu dokumentieren (survey.ituc-csi.org). Seit 1983 werden detaillierte Fakten über konkrete Arbeitnehmerrechtsverstöße in einer speziellen Übersicht veröffentlicht. Im Jahr 2014 werden diese qualitativen Informationen durch den Globalen Rechtsindex des IGB ergänzt, d.h. durch in Zahlen ausgedrückte Länderratings, aus denen das

unterschiedliche Ausmaß hervorgeht, in dem die Beschäftigten ihre kollektiven Arbeitnehmerrechte in den einzelnen Ländern wahrnehmen können.

Der Globale Rechtsindex des IGB ist eine Warnung an Regierungen und Unternehmen, die Rechtsverstöße begehen, dass die internationale Gewerkschaftsbewegung solidarisch an der Seite der Arbeitnehmer/innen steht, denen ihre Grundrechte vorenthalten werden. Es wird aufgedeckt, wo es weltweit am schlimmsten ist, zu arbeiten, und der IGB wird Veränderungen und menschenwürdige Arbeit fordern. Durch globale solidarische Unterstützung für Länder ohne Rechte, mit unzureichenden Gesetzen oder ineffizienten Arbeitsmarktinstitutionen werden sich die Gewerkschaften weltweit dafür einsetzen, dass sich an dieser Situation etwas ändert. Regierungen und Unternehmen, die die Unterdrückung der Beschäftigten zulassen oder selbst betreiben, können sich nicht verstecken.

Teil I dieser Veröffentlichung erläutert die für den Globalen Rechtsindex des IGB verwendete Methodik genauer und macht jedes der fünf Ratings anhand eines Länderbeispiels deutlich. Teil II enthält einen Auszug aus der Online-Datenbank survey.ituc-csi.org und liefert kurze Beispiele für in verschiedenen Teilen der Welt begangene Rechtsverletzungen.



Sharan Burrow, Generalsekretärin

Teil I

DER GLOBALE RECHTSINDEX DES IGB

Hintergrund

Der Globale Rechtsindex des IGB berücksichtigt in den letzten zwölf Monaten (April 2013 - März 2014) erfasste Rechtsverletzungen in 139 Ländern. Die Methodik stützt sich auf die Normen für grundlegende Rechte bei der Arbeit, insbesondere auf das Recht auf Vereinigungsfreiheit, auf Tarifverhandlungen und auf Streik[2]. Diese Rechte basieren auf dem Völkerrecht im Bereich der Menschenrechte[3], die wir in Form von 97 Indikatoren ausgedrückt haben, um einen deskriptiven Text in zahlenmäßige Ratings zu übertragen. Anschließend werden die Länder je nach ihrer Achtung der kollektiven Arbeitnehmerrechte in Gruppen von 1 bis 5 zusammengefasst. Der wirtschaftliche Entwicklungsstand, die Größe oder Lage des Landes werden dabei nicht berücksichtigt, da die Grundrechte für alle gelten und die Beschäftigten in allen Teilen der Welt in der Lage sein müssen, sie wahrzunehmen[4]. Eine hohe Punktzahl bedeutet, dass die Beschäftigten in dem Land kein kollektives Mitspracherecht haben, weil der Staat dieses Recht nicht garantiert.

Die Zusammenstellung von Indikatoren ist nicht nur eine effiziente und systematische Möglichkeit, um Rechtsverletzungen zu erfassen, sondern kann auch ein wichtiges Instrument sein, um länderübergreifende Eckdaten bezüglich des Umfangs der Einhaltung festzulegen. Diese Eckdaten ermöglichen es dem IGB, wiederkehrende Arten von Rechtsverletzungen zu klassifizieren und Missbrauchsmuster zeitlich und geografisch zu analysieren. Letztendlich wird der IGB auf diese Weise besser in der Lage sein, auf bewährte Praktiken zurückzugreifen und seine Kampagnen und Lobbyarbeit dort zu intensivieren, wo die Rechte ernsthaft in Gefahr sind. Die Zusammenfassung multidimensionaler inhaltlicher Informationen in Form von Länderratings erhöht auch die Sichtbarkeit einer Länderbilanz und fördert eine Kultur der Transparenz und der Rechenschaftspflicht, die unerlässlich ist, wenn allen Beschäftigten die Wahrnehmung ihrer Grundrechte ermöglicht werden soll.

Wir sind zudem überzeugt, dass der Globale Rechtsindex des IGB ein nützliches Überwachungsinstrument für politische Entscheidungsträger und sozial verantwortliche Investoren sein wird. Er wird das in der Weltbank-Veröffentlichung "Doing Business" vertretene Argument widerlegen, dass die Verschlechterung der Arbeitsnormen gut für das Geschäft sei. Der "Arbeitsindex" ist eine der zehn Komponenten dieser Veröffentlichung und vergleicht die einzelnen Länder anhand des Umfangs, in dem sie ihren Arbeitsmarkt regulieren. Im Wesentlichen schneiden Länder, die die Grundrechte missachten, dabei gut ab, solange die Regulierung des Arbeitsmarktes begrenzt ist. Nach erheblicher Kritik hat die Weltbank ihren Arbeitsindikator zwar ausgesetzt, aber die Daten werden nach wie vor als Anhang zu dem Bericht veröffentlicht und von der Weltbank generell verwendet[5], was

inakzeptabel für eine Organisation ist, die behauptet, dem Abbau der Armut verpflichtet zu sein.

Der Globale Rechtsindex des IGB in fünf Schritten:

QUALITATIVE INFORMATIONEN	• Analyse innerstaatlicher Gesetze • Berichte von 325 Gewerkschaftsbünden und den Globalen Gewerkschaftsföderationen
ÜBERSICHT	• survey.ituc-csi.org
CODIERUNG	• Codierung der erfassten Informationen anhand von 97 Indikatoren
LÄNDERWERT	• Addierung codierter Rechtsverletzungen
LÄNDERRATING	• Rating der erfassen Länder von 1 bis 5

METHODISCHER RAHMEN

Qualitative Informationen

Die Grundlage und Quelle des Globalen Rechtsindex des IGB bilden die qualitativen Informationen, die in der Übersicht über die Verletzungen von Gewerkschaftsrechten zusammengestellt und veröffentlicht werden (survey.ituc-csi.org).

Die Übersicht liefert Informationen über Verletzungen des Rechtes auf Vereinigungsfreiheit, auf Tarifverhandlungen und auf Streik, wie in den Übereinkommen der IAO, vor allem in den Übereinkommen Nr. 87[6] und 98[7], und durch die Rechtsprechung der IAO-Überwachungsmechanismen[8] definiert. Sie bewertet, inwiefern die innerstaatlichen Gesetze mit den internationalen Normen übereinstimmen und deckt anhand spezifischer Beispiele für Gewerkschaftsrechtsverletzungen in einzelnen Ländern negative Praktiken auf.

Rechtsexperten analysieren die geltenden Gesetze der einzelnen Länder, um Bereiche festzustellen, die einen Verstoß gegen die Gewerkschaftsrechte darstellen. Zunächst wird festgestellt, welche Gesetze das Recht auf Vereinigungsfreiheit, auf Tarifverhandlungen und auf Streik regeln, einschließlich relevanter branchenspezifischer Gesetze. Bereiche, die einen Verstoß gegen die Gewerkschaftsrechte darstellen, werden erwähnt und mit Referenzen dokumentiert. In einigen Fällen wird kurz erläutert, warum der betreffende Abschnitt einen Verstoß darstellt, wobei es sich um eine rein sachliche Analyse auf der Grundlage vorhandener internationaler Arbeitsnormen handelt.

In der Praxis begangene Rechtsverletzungen werden durch einen Fragebogen erfasst, der an die 325 IGB-Mitgliedsorganisationen in 161 Ländern und Hoheitsgebieten mit ihren 176 Millionen Mitliedern sowie an die Globalen Gewerkschaftsföderationen, die die Branchengewerkschaften auf internationaler Ebene vertreten, versandt wurde. Der Fragebogen bezieht sich auf so viele Aspekte des Rechtes auf Vereinigungsfreiheit, auf Tarifverhandlungen und auf Streik wie möglich. Die Fragen wurden so formuliert, dass sie konkret und für die Beschäftigten leicht zu beantworten sind. Nach drei Pilotphasen haben wir uns für 34 Fragen entschieden, die in drei Sprachen (Englisch, Französisch und Spanisch) übersetzt wurden und gegebenenfalls kurze Anleitungen enthielten.

Der IGB versendet den Fragebogen auf elektronischem Weg und als Word-Datei an seine Mitgliedsorganisationen und bittet sie, ihn an möglichst viele ihrer Mitglieder weiterzuleiten. Zudem finden fünf Treffen regionaler Menschen- und Gewerkschaftsrechtskoordinator(inn)en statt, bei denen der Fragebogen verteilt, erläutert und ausgefüllt wird. Darüber hinaus setzt sich der IGB telefonisch und per E-Mail direkt mit Gewerkschaften in Verbindung, wenn Rechtsverstöße bekannt werden, um die relevanten Fakten zu bestätigen. Immer wenn über eine Rechtsverletzung berichtet wird, werden die Mitgliedsorganisationen gebeten, das Datum, die Opfer/Gewerkschaft, den Verlauf und auf nationaler und internationaler Ebene erhobene Klagen anzugeben. Die Rechtsverstöße werden nur erfasst, wenn die Gewerkschaften sie durch relevante Fakten belegen können. Anekdotenhafte Berichte und reine Meinungsäußerungen werden vermieden, wodurch sich die Zuverlässigkeit und Vergleichbarkeit der Informationen erhöht. Sämtliche Informationen werden erhärtet, zusammengefasst und dokumentiert.

Die juristische Analyse und die Berichte über einzelne Rechtsverletzungen in der Praxis werden auf der der Übersicht gewidmeten Internetseite veröffentlicht. Darüber hinaus veröffentlicht der IGB jedes Jahr eine gedruckte Version der Übersicht, in der belegte schwere Rechtsverletzungen und Trends hervorgehoben werden. Auf diese

Weise sind die Informationsquellen, auf denen die Länderratings basieren, klar und höchst transparent.

Länderwerte

Der erste Schritt bei der Zuordnung eines Länderratings besteht darin, die erfassten qualitativen Informationen über Rechtsverletzungen mittels eines Codierungsprozesses in Länderwerte zu übertragen.

Die qualitativen Informationen werden anhand von 97 Indikatoren codiert, die von den Übereinkommen und der Rechtsprechung der IAO abgeleitet und in fünf Kategorien zusammengefasst werden: bürgerliche Grundfreiheiten; das Recht, Gewerkschaften zu gründen oder beizutreten; Gewerkschaftsaktivitäten; das Recht auf Tarifverhandlungen; und das Recht auf Streik. Die Vielzahl der Indikatoren soll die komplexen und vielschichtigen Arten von Rechtsverletzungen, die auf Länderebene möglich sind, korrekt widerspiegeln.

Die Indikatoren beziehen sich auf Rechtsverletzungen sowohl in der Gesetzgebung als auch in der Praxis. Gesetzliche Garantien sind unerlässlich für den Schutz der Arbeitnehmerrechte. Die Tatsache, dass in der Praxis über keine Verstöße in einem bestimmten Land berichtet wird, bedeutet nicht, dass die Rechte uneingeschränkt geschützt und garantiert sind. Die Beschäftigten haben möglicherweise darauf verzichtet, bestimmte Rechte wahrzunehmen, weil die Gesetzgebung sie nicht vor Vergeltungsmaßnahmen schützt oder sogar Strafen vorsieht, falls sie ihre Rechte wahrnehmen. Gleichzeitig führt ein umfassender Rechtsrahmen nicht automatisch dazu, dass die Rechte in der Praxis tatsächlich wahrgenommen werden können. Die Einhaltung der Kernarbeitsnormen ist daher unerlässlich, sowohl in der Gesetzgebung als auch in der Praxis. Beide sind in der Tat interdependent.

Alle 97 Indikatoren sind gleich gewichtet und in binärer Form ausgedrückt (JA/NEIN). Das bedeutet, dass die qualitativen Informationen für jedes Land anhand der Liste der 97 Indikatoren interpretiert werden, und immer wenn die Informationen einem Indikator entsprechen, werden sie als "JA" codiert und erhalten die Punktzahl 1. Einer der Hauptvorteile gleich gewichteter Indikatoren besteht darin, dass diese Methode die normative Subjektivität derjenigen vermindert, die die Codierung vornehmen[9]. Abstufungen sind schwierig, da eine Entflechtung der Konzepte ungenau ist und den Analysten einen erheblichen Ermessensspielraum lässt, der zu ernsthaften Verzerrungen führen könnte. Zudem bezieht sich jeder Indikator auf allgemeinverbindliche Verpflichtungen, die von den Unternehmen und Regierungen uneingeschränkt und in gleicher Weise einzuhalten sind. Infolgedessen müssen alle Indikatoren die gleiche konzeptuelle Bedeutung haben.

Die Tatsache, dass die internationalen Arbeitsnormen die Bedeutung des Schutzes führender Gewerkschaftsvertreter/innen hervorheben[10] und auf die Gefahr weitverbreiteter und systematischer Verletzungen hinweisen[11], wurde bei der Festlegung der Indikatoren-Liste berücksichtigt. Einige Indikatoren sind daher trotz binärer Codierung abgestuft. Auf Indikator (4) in Bezug auf Ermordung und/oder Verschleppung folgt beispielsweise Indikator (5), bei dem es darum geht, ob die Ermordung und/oder Verschleppung eine/n führende/n Gewerkschaftsvertreter/in betrifft. Indikator (6) erfasst, ob Ermordungen und/oder Verschleppungen weit verbreitet sind und/oder systematisch erfolgen.

Darüber hinaus hat die IAO-Rechtsprechung wiederholt deutlich gemacht, dass übermäßig restriktive Gesetze bzw. Gesetze, die den Beschäftigten keinen angemessenen Schutz bieten, dazu führen können, dass die Rechte in der Praxis nicht wahrgenommen werden können[12]. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn die Gesetzgebung Verbote enthält und sogar Strafen vorsieht, wenn legitime Rechte wahrgenommen werden oder wenn sie zu viele Vorschriften enthält und dadurch den Spielraum der Beschäftigten für die Wahrnehmung ihrer Rechte übermäßig einschränkt. Für die Codierungsregeln bedeutet dies, dass, wenn eine Rechtsverletzung in der Gesetzgebung für den o.g. Grund codiert wird, dies automatisch zu einer Codierung desselben Rechtes bezüglich einer Rechtsverletzung in der Praxis führt. Wenn der Grund für die Verletzung in der Gesetzgebung jedoch darin besteht, dass die Gesetze der Regierung und/oder den Arbeitgebern einen zu großen Ermessensspielraum lassen, dann wird der Fall lediglich als Verletzung in der Gesetzgebung codiert. Die Verletzung eines bestimmten Rechtes wird lediglich als Verletzung in der Praxis codiert, wenn Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die Regierung und/oder die Unternehmen die Gesetzgebung in der Praxis für ihre Zwecke genutzt haben.

Ein Land erhält automatisch die schlechteste Punktzahl, wenn die große Mehrheit der Arbeitnehmer/innen in der Praxis über keinerlei Rechte verfügt.[13]

Umrechnung in Länderratings

Nach der Codierung der für ein Land vorliegenden Informationen werden die Indikatoren, für die Rechtsverletzungen codiert wurden, addiert, um die endgültige Punktzahl des Landes zu ermitteln. Das Rating eines Landes hängt dann davon ab, in welche Gruppe das Endergebnis fällt. Nach dem Abschluss der Pilotphase des Projektes, die fünf Stufen umfasst hat, basierend auf 20 Ländern aus verschiedenen Teilen der Welt, haben wir insgesamt fünf Gruppen mit Ratings von 1 bis 5 festgelegt. Ein Land erhält automatisch das Rating 5+, wenn das rechtsstaatliche System vollkommen zusammengebrochen ist[14]. Es ist unmöglich für die

Beschäftigten, kollektive Arbeitnehmerrechte wahrzunehmen, wenn die Menschenrechte und humanitäre Gesetze systematisch verletzt werden und der Staat/die Regierung über keine institutionellen Kapazitäten verfügt, um ihre Rechte zu schützen. Die Vergabe des Ratings 5+ basiert auf den qualitativen Formulierungen in den Resolutionen des UN-Sicherheitsrates und deutet auf den Ernst dieser Angriffe und das Fehlen einer Rechenschaftspflicht und somit auf eine Gefahr für den Frieden und die Sicherheit hin.

Es ging darum, zu aussagekräftigen Ratings zu gelangen, die jeweils einen klaren und relevanten normativen Maßstab für die Einhaltung kollektiver Arbeitnehmerrechte darstellen. Die höchste Punktzahl, die ein Land erlangen kann, ist 97. Die Liste der Indikatoren basiert auf der Erfassung aller möglichen Arten von Rechtsverletzungen und nicht auf der Tauglichkeit als Skala für die endgültigen Ratings. Es ist höchst unwahrscheinlich, dass ein Land alle theoretisch möglichen Arten von Rechtsverletzungen begeht. Die jeweilige Abgrenzung der Ratings voneinander ist daher datengesteuert, d.h. die Punktzahl des am schlechtesten abschneidenden Landes dient als höchster Datenpunkt und die des am besten abschneidenden Landes als niedrigster Datenpunkt. Die höchste erreichte Punktzahl eines Landes beträgt 43 und die niedrigste 0. Die Einstufung in die verschiedenen Rating-Gruppen basiert somit auf einer 9-Punkte-Skala. Aus der nachstehenden Grafik geht die Übertragung der jeweiligen Punktzahl in ein Rating hervor.

Die Länderratings

1

- Unregelmäßige Rechtsverletzungen
- Punktzahl: 0-8
- Kollektive Arbeitnehmerrechte werden generell garantiert. Die Beschäftigten können sich ungehindert zusammenschließen und ihre Rechte kollektiv gegenüber der Regierung und/oder Unternehmen vertreten und ihre Arbeitsbedingungen durch Tarifverhandlungen verbessern. Es kommt nur gelegentlich zu Arbeitnehmerrechtsverletzungen.

2

- Wiederholte Rechtsverletzungen
- Punktzahl: 9-17
- Länder mit dem Rating 2 verfügen über leicht schwächere kollektive Arbeitnehmerrechte als diejenigen mit dem Rating 1. Die Regierungen und/oder Unternehmen haben bestimmte Rechte wiederholt verletzt und die Bemühungen um bessere Arbeitsbedingungen untergraben.

3

- Regelmäßige Rechtsverletzungen
- Punktzahl: 18-26
- Die Regierungen und/oder Unternehmen greifen regelmäßig in kollektive Arbeitnehmerrechte ein oder versäumen es, wichtige Aspekte dieser Rechte uneingeschränkt zu garantieren. Es sind gesetzliche Defizite und/oder bestimmte Praktiken vorhanden, die häufige Rechtsverletzungen ermöglichen.

4

- Systematische Rechtsverletzungen
- Punktzahl: 27-35
- Die Beschäftigten in Ländern mit dem Rating 4 haben über systematische Rechtsverletzungen berichtet. Die Regierungen und/oder Unternehmen zielen darauf ab, die kollektive Stimme

5

- Rechte nicht garantiert
- Punktzahl: 36+
- In Ländern mit dem Rating 5 lässt es sich am schlechtesten arbeiten. Die Gesetze mögen zwar bestimmte Rechte vorsehen, aber in der Praxis haben die Beschäftigten keine Möglichkeit, sie wahrzunehmen und sind daher autokratischen Regimen und unlauteren Arbeitspraktiken ausgesetzt.

5+

- Rechte nicht garantiert wegen des Zusammenbruchs der Rechtsstaatlichkeit
- Die Beschäftigten in Ländern mit dem Rating 5+ verfügen über gleichermaßen begrenzte Rechte wie diejenigen in Ländern mit dem Rating 5. In Ländern mit dem Rating 5+ hängt dies jedoch mit zerrütteten Institutionen infolge interner Konflikte und/oder einer militärischen Besatzung zusammen. In diesen Fällen erhalten die Länder automatisch das Rating 5+.

ZENTRALAFRIKANISCHE REPUBLIK

Im März 2013 haben die Rebellentruppen des Seleka-Bündnisses die Kontrolle über die Hauptstadt Bangui übernommen und Präsident François Bozizé gestürzt. Das Land ist danach in ethnischer und religiöser Gewalt versunken. Tausende Menschen wurden brutal ermordet, und in letzter Zeit sind aus Rache für die Machtergreifung der Rebellen Moslems zur Zielscheibe der Miliz geworden. Die Vereinten Nationen haben vor dem hohen Risiko eines Völkermordes gewarnt. Der Sicherheitsrat hat Besorgnis über den Zusammenbruch der Verwaltung geäußert.[15] Das Land hat daher automatisch das schlechteste Rating 5+ erhalten.

5+

- Rechte nicht garantiert wegen des Zusammenbruchs der Rechtsstaatlichkeit.
- Die Beschäftigten in Ländern mit dem Rating 5+ verfügen über gleichermaßen begrenzte Rechte wie diejenigen in Ländern mit dem Rating 5. In Ländern mit dem Rating 5+ hängt dies jedoch mit zerrütteten Institutionen infolge interner Konflikte und/oder einer militärischen Besatzung zusammen. In diesen Fällen erhalten die Länder automatisch das Rating 5+.

KAMBODSCHA

(c) AP

Die kambodschanische Regierung hat mit tödlicher Gewalt auf Demonstrationen von Beschäftigten reagiert, die legitime kollektive Forderungen im Zusammenhang mit niedrigen Löhnen und prekären und gefährlichen Arbeitsbedingungen vorbringen wollten. Kambodschanische Beschäftigte, die kollektiv bessere Arbeitsbedingungen fordern, werden systematisch entlassen, eingeschüchtert, verhaftet und Gewalt ausgesetzt, wobei sie häufig schwer verletzt und sogar getötet werden. Es wurde nach wie vor kein Gewerkschaftsgesetz verabschiedet, das internationalen Normen entspricht, und das Arbeitsgesetz bietet weiterhin keinen Schutz für die Arbeitnehmerrechte. Nach der Analyse der dem IGB vorliegenden Informationen hat Kambodscha 2014 das Rating 5 erhalten.

5

- Rechte nicht garantiert.
- In Ländern mit dem Rating 5 lässt es sich am schlechtesten arbeiten. Die Gesetze mögen zwar bestimmte Rechte vorsehen, aber in der Praxis haben die Beschäftigten keine Möglichkeit, sie wahrzunehmen und sind daher autokratischen Regimen und unlauteren Arbeitspraktiken ausgesetzt.

DER GESETZLICHE RAHMEN

Das Gewerkschaftsgesetz wurde nach wie vor nicht verabschiedet, so dass die Arbeitsbeziehungen weiterhin durch das Arbeitsgesetz geregelt werden, das ernsthafte Mängel hinsichtlich kollektiver Rechte aufweist. Richter und andere Gruppen öffentlich Bediensteter, einschließlich Lehrkräften, fallen nicht unter das Arbeitsgesetz und haben auch keinen anderen gesetzlichen Anspruch auf das Recht, Organisationen zu gründen oder beizutreten. Öffentlich Bedienstete sind nicht tarifverhandlungsberechtigt.

Zudem hat die IAO wiederholt auf schwere arbeitsrechtliche Mängel hingewiesen. Insbesondere gelten Beschränkungen für die Wahl von Vertretern und die uneingeschränkte Selbstverwaltung. Artikel 269 des Arbeitsgesetzes besagt, dass führende Gewerkschaftsvertreter mindestens ein Jahr lang in der von ihrer Gewerkschaft vertretenen Berufssparte tätig gewesen sein müssen. Das Gesetz schreibt weiterhin vor, dass Gewerkschaftsführer mindestens 25 Jahre alt sein und des Lesens und Schreibens kundig sein müssen und nicht vorbestraft sein dürfen.

Ein Ministerialerlass aus dem Jahr 2004 (Abschnitt 1, Prakas Nr. 13) ermöglicht es den Behörden darüber hinaus, den Antrag einer Mehrheitsgewerkschaft auf Zuerkennung des Status der "repräsentativsten Gewerkschaft" abzulehnen, wenn der für Arbeitsfragen zuständige Beratungsausschuss, die Arbeitgeber, bestimmte Institutionen oder betroffene Dritte Widerspruch dagegen einlegen. In allen Betrieben, ungeachtet der Tatsache, ob es sich um öffentliche Versorgungsbetriebe handelt oder nicht, muss ein Mindestdienst gewährleistet sein, wobei über die

Notwendigkeit, gesetzliche Sicherheitsanforderungen zu erfüllen, hinausgegangen wird. Beschäftigte, die für die Aufrechterhaltung eines Mindestdienstes zu sorgen haben und dennoch streiken, machen sich eines ernsthaften Fehlverhaltens schuldig (Artikel 326 (1), Arbeitsgesetz). Das Arbeitsgesetz untersagt zwar gewerkschafsfeindliche Diskriminierung, bietet aber keinen ausreichenden Schutz davor.

Es gibt keine spezifische gesetzliche Bestimmung, die die Arbeitgeber zu Verhandlungen über einen Tarifvertrag verpflichtet. Ist kein Tarifvertrag vorhanden, kann das Arbeitsministerium einseitig eine Verfügung erlassen, um die Arbeitsbedingungen für eine bestimmte Berufssparte festzulegen.

RECHTSVERLETZUNGEN IM BEKLEIDUNGSSEKTOR

Der unzureichende Schutz der Arbeitnehmerrechte wird durch Rechtsverletzungen in der Praxis deutlich, vor allem im Bekleidungssektor. Mehr als eine halbe Million Beschäftigte im Bekleidungssektor erwirtschaften 5 Milliarden US-Dollar pro Jahr für die kambodschanische Wirtschaft, aber die jüngsten Forderungen nach einer Erhöhung des Mindestlohns auf 160 US-Dollar pro Monat haben zu exzessiver Polizeigewalt gegenüber den Beschäftigten geführt.

In der Bekleidungsindustrie Kambodschas herrschen ausbeuterische Arbeitsbedingungen. Die große Mehrheit der Beschäftigten verrichtet Überstunden, die über das gesetzlich zulässige Maximum hinausgehen. Über die Hälfte der Bekleidungsfabriken halten sich nicht an die Gesundheits- und Hygienevorschriften (Zugang zu Trinkwasser, Verfügbarkeit von Seife und Wasser in der Nähe der Toiletten). Im Jahr 2012 wurden 1.686 Beschäftigte aufgrund der Zustände bei der Arbeit ohnmächtig. Rund 90 Prozent der Beschäftigten arbeiten mit befristeten Verträgen.[16] Dadurch sind sie gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung noch schutzloser ausgesetzt, da sie befürchten müssen, dass ihre Verträge nicht verlängert werden, wenn sie bessere Arbeitsbedingungen fordern.

Die Beschäftigten hatten sich viel versprochen, als die Regierung im August 2013 eine Untersuchung in Auftrag gab, um dem Arbeitsberatungsausschuss Informationen mit Blick auf die Festlegung eines angemessenen Mindestlohns für die Bekleidungsarbeiter/innen auf der Grundlage der zur Deckung der Grundbedürfnisse notwendigen Ausgaben zu liefern. Laut Arbeitsgesetz wird der Mindestlohn vom Ministerium für Arbeit und Berufsausbildung auf die Empfehlung des Arbeitsberatungsausschusses hin, eines dreigliedrigen Gremiums, festgelegt (Artikel 107, Arbeitsgesetz). Das Arbeitsgesetz sieht vor, dass bei der Festlegung des Mindestlohns eine Reihe von Faktoren berücksichtigt werden, einschließlich der Bedürfnisse der Beschäftigten (Lebenshaltungskosten, Lohnniveaus und vergleichbare Lebensstandards) sowie wirtschaftlicher Faktoren (wirtschaftliche Entwicklung, Produktivität und Beschäftigung). Auf der Grundlage dieser Überlegungen ergab die Untersuchung, dass der Mindestlohn zwischen 157 und 177 US-Dollar pro Monat betragen sollte. Die Gewerkschaften verständigten sich auf die Empfehlung, den monatlichen Mindestlohn auf 160 US-Dollar zu erhöhen und wurden dabei von internationalen Markenherstellern unterstützt, die erklärt haben, dass sie weiterhin in Kambodscha produzieren lassen würden, auch wenn der Lohn erhöht werde.

Rund 90 Prozent der Beschäftigten arbeiten mit befristeten Verträgen.

Trotz der hohen Erwartungen hat die Regierung den monatlichen Mindestlohn am 24. Dezember jedoch auf 95 Dollar festgelegt (später auf 100 Dollar). Da dieser Betrag weit hinter der Empfehlung des Arbeitsberatungsausschusses zurückbleibt und bei Weitem nicht ausreicht, um die Grundbedürfnisse zu decken, beschlossen die Gewerkschaften am 24. Dezember 2013 einen Streik, wie es nach internationalem Recht und dem Arbeitsgesetz ihr grundlegendes Recht ist, um einen höheren Mindestlohn zu fordern. Anstatt mit den Beschäftigten zu verhandeln, griff die Regierung jedoch auf Gewalt und Einschüchterungsmaßnahmen zurück.

Am 2. und 3. Januar 2014 ging die Regierung gewaltsam gegen die Proteste gegen den angekündigten Mindestlohn vor. Es kam zum Einsatz schwer bewaffneter Polizisten und Soldaten und zu blutigen Zusammenstößen. Insgesamt wurden 23 Menschen verhaftet, darunter Vorn Pao, der Vorsitzende der Vereinigung für die informelle Wirtschaft, und Theng Savoeun, der Koordinator des kambodschanischen Bauernbündnisses, sowie Mitglieder beider Organisationen. Vorn Pao wurde bei seiner Verhaftung schwer von der Polizei verletzt und litt bereits zuvor unter gesundheitlichen Problemen, die einer dringenden ärztlichen Behandlung bedurften. Am 3. Januar wurden vier Beschäftigte bei extrem gewaltsamen Zusammenstößen von der Polizei getötet, und viele andere wurden scher verletzt. Ein Arbeiter erlag später seinen Verletzungen.

Das Vorgehen der Polizei, die in eklatanter Weise gegen das Grundrecht auf Vereinigungsfreiheit verstößt und Beschäftigte tötet, verprügelt und verhaftet, ist extrem besorgniserregend und muss verurteilt werden. Es hat bisher keine unabhängige Untersuchung der Todesfälle stattgefunden, wie es das UN-Hochkommissariat für Menschenrechte gefordert hat, und die Regierung hat den Verletzten oder den Angehörigen von getöteten Beschäftigten keinerlei Entschädigung gezahlt.

KUWAIT

(c) ILO

Wanderarbeitskräfte, die 60 Prozent der Bevölkerung stellen, fallen nicht unter die kuwaitischen Gesetze und verfügen somit über keine kollektiven Arbeitnehmerrechte. Auf diese Weise haben sie keine Möglichkeit, sich gegen das Bürgensystem zu wehren, das Zwangsarbeit zulässt. Selbst kuwaitische Staatsangehörige werden eingeschüchtert, bedroht, inhaftiert und mit Bußgeldern belegt, wenn sie legale und legitime Streiks durchführen. Besonders zielt die Regierung auf die Anführer der Beschäftigten ab. Die Arbeitsbeziehungen sind kaum ausgeprägt, und angesichts der dem IGB vorliegenden Informationen hat Kuwait 2014 das Rating 4 erhalten.

4

- Systematische Rechtsverletzungen.
- Die Beschäftigten in Ländern mit dem Rating 4 haben über systematische Rechtsverletzungen berichtet. Die Regierungen und/oder Unternehmen zielen darauf ab, die kollektive Stimme der Arbeitnehmer/innen zum Schweigen zu bringen, wodurch die Grundrechte gefährdet sind.

DER GESETZLICHE RAHMEN

Zahlreiche Gruppen von Beschäftigten fallen nicht unter die kuwaitische Gesetzgebung und müssen somit auf den gesetzlichen Schutz ihrer Rechte verzichten. Artikel 99 des Gesetzes Nr. 6/2010, das für Tätigkeiten im privaten Sektor gilt, besagt, dass alle kuwaitischen Staatsangehörigen das Recht auf Vereinigungsfreiheit haben, ausländische Staatsangehörige jedoch nicht. Beamte fallen nach wie vor nicht unter das Arbeitsgesetz, und es gibt keine spezifische Bestimmung, die ihnen das Recht auf die kollektive Vertretung ihrer Rechte und Interessen durch eine Gewerkschaft zugesteht. Hausangestellte sind vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes ausdrücklich ausgeschlossen (Artikel 5).

Die gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung der Beschäftigten ist nicht gesetzlich verboten, und es sind keine Strafen für Arbeitgeber vorgesehen, die ihre Beschäftigten aus diesem Grund diskriminieren. Es ist den Beschäftigten untersagt, sich kollektiv mit politischen, religiösen oder konfessionellen Fragen zu befassen. Die Regierung kontrolliert, wofür die Gewerkschaften ihre Mittel verwenden und wer Gewerkschaften Spenden zukommen lassen kann. Zudem besagt Artikel 108, dass die Behörden befugt sind, eine Gewerkschaft auflösen, wenn sie gegen eine gesetzliche Bestimmung verstößt oder eine Gefahr für die öffentliche Ordnung oder die Moral darstellt.

Darüber hinaus schreiben die kuwaitischen Gesetze im Falle eines kollektiven Arbeitskonfliktes ein obligatorisches Schiedsverfahren vor. Die Konfliktparteien müssen sich an einen Schlichtungsausschuss und letztendlich an ein Schiedsgremium wenden, dessen Entscheide rechtsverbindlich sind. Das Ministerium kann zudem intervenieren, um einen Konflikt beizulegen. Das Streikrecht ist während dieser Verfahren, die unter Umständen zwei Monate dauern können, ausgesetzt. Letztendlich untergraben diese Maßnahmen das Streikrecht der Beschäftigten und fördern keine freiwilligen Tarifverhandlungen.

Das Ministerium hat das Recht, Einwand gegen von den Sozialpartnern im Rahmen eines Tarifvertrages vereinbarte Bestimmungen zu erheben (Abschnitt II, Kapitel IV), womit gegen das Prinzip ungehinderter und freiwilliger Tarifverhandlungen, wie in Artikel 4 des Übereinkommens Nr. 98 festgelegt, verstoßen wird.

RECHTSVERLETZUNGEN IN DER PRAXIS

Die Tatsache, dass das Gesetz Wanderarbeitskräfte von der Wahrnehmung kollektiver Arbeitnehmerrechte ausschließt, hat immense Auswirkungen auf die Möglichkeit der Beschäftigten in Kuwait, ihre Rechte und Interessen bei der Arbeit zu vertreten. Rund 60 Prozent der Bevölkerung sind Wanderarbeitskräfte, obwohl die Regierung dabei ist, ihre Zahl um jährlich 100.000 zu verringern.[17]

Das Arbeits- und Sozialministerium behauptet seit Jahren, dass es das Bürgensystem für die Beschäftigten im privaten Sektor abschaffen werde. Bisher können Wanderarbeitskräfte nur eine Arbeitsgenehmigung erhalten, wenn sie einen kuwaitischen Bürgen haben, und auch für die Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses bedarf es der Zustimmung ihres kuwaitischen Bürgen (Artikel 10). Die Beschäftigten sind dadurch vollkommen abhängig von ihrem Arbeitgeber und werden häufig gezwungen, unter inakzeptablen Bedingungen zu arbeiten.

Es sind aber nicht nur die Wanderarbeitskräfte, die ausbeuterischen Arbeitgebern ausgesetzt sind. Auch die Ölarbeiter werden eingeschüchtert oder bestraft, wenn sie versuchen, mit der Geschäftsführung über ihre Arbeitsbedingungen zu verhandeln. Im Mai 2013 beteiligten sich rund 80 Prozent der Beschäftigten von Oil Sector Services Co, das der Kuwait Petroleum Corporation gehört, an einem Streik der Oil and Petrochemical Industries Workers Confederation. Nachdem die Verhandlungen über Lohnerhöhungen gescheitert waren, beschlossen mehr als 1.000 Beschäftigte, die Arbeit niederzulegen. Das Unternehmen versuchte, den Streik durch individuelle Schreiben an die Beschäftigten und die Androhung von Zwangsversetzungen, Lohnabzügen und Entlassungen zu brechen. Der Streik wurde dennoch vier Tage lang fortgesetzt, und die Betriebsleitung gab schließlich den Arbeitnehmerforderungen nach. Im Februar 2014 hat der Ölminister, Dr. Ali Al-Omair, streikende Beschäftigte unter Berufung auf Artikel Nr. 14 des Gesetzes 1/1993 bezüglich des Schutzes öffentlicher Mittel eingeschüchtert. Gemäß dieser Bestimmung können öffentlich Bedienstete, die bei der Arbeit einen Fehler machen, der zu finanziellen Verlusten führt, zu zwei Jahren Haft und/oder hohen Bußgeldern verurteilt werden. Die Behörden zielten wegen seiner Unterstützung des Streiks vor allem auf den Vorsitzenden der Ölarbeitergewerkschaft, Abdulaziz Al-Sharthan, ab und drohten ihm mit Dringlichkeitsmaßnahmen, da der Ölsektor als lebenswichtiger Sektor gelte.

GHANA

Obwohl kollektive Arbeitnehmerrechte im Prinzip gesetzlich garantiert sind, gelten Beschränkungen für Streiks und es besteht kein angemessener Schutz vor diskriminierenden Maßnahmen seitens der Arbeitgeber. Diese Gesetzeslücken ermöglichen in der Praxis regelmäßige Rechtsverletzungen. Die Beschäftigten in den Freien Exportzonen sind nicht gewerkschaftlich organisiert und erhalten oft weniger als den Mindestlohn. Obwohl die Ghana Federation of Labour (GFL) und der Ghana Trades Union Congress (GTUC) die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vertreten, hat Ghana angesichts der vorliegenden Informationen über Rechtsverletzungen sowohl in der Gesetzgebung als auch in der Praxis für 2014 das Rating 3 erhalten.

3

- Regelmäßige Rechtsverletzungen.
- Die Regierungen und/oder Unternehmen greifen regelmäßig in kollektive Arbeitnehmerrechte ein oder versäumen es, wichtige Aspekte dieser Rechte uneingeschränkt zu garantieren. Es sind gesetzliche Defizite und/oder bestimmte Praktiken vorhanden, die häufige Rechtsverletzungen ermöglichen.

VEREINIGUNGSRECHT

Kollektive Arbeitnehmerrechte werden in der Verfassung garantiert (Artikel 21, 24) und durch das Arbeitsgesetz aus dem Jahr 2003 geregelt. Gefängnispersonal ist ein Gewerkschaftsbeitritt untersagt. Die Beschäftigten in den Freien Exportzonen (FEZ) fallen unter das Freihandelszonengesetz, das das Recht auf Tarifverhandlungen vorsieht. Es besteht jedoch kein ausdrücklicher gesetzlicher Schutz für die Beschäftigten vor diskriminierenden Maßnahmen seitens der Arbeitgeber. Die Nationale Arbeitskommission kann gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung von Fall zu Fall untersagen. Stellt die Kommission fest, dass sich eine Person unlauterer Arbeitspraktiken schuldig gemacht hat, kann sie, wenn sie es für angebracht hält, anordnen, diese Praktiken zu unterlassen (Artikel 133(1), Arbeitsgesetz aus dem Jahr 2003). Stellt sie fest, dass sich eine Person unlauterer Arbeitspraktiken schuldig gemacht hat, die zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder einer Änderung der Arbeitsbedingungen geführt haben, kann die Kommission zudem die Wiedereinstellung oder Entschädigung der betroffenen Beschäftigten anordnen. Das

Arbeitsgesetz sieht für den Fall einer gewerkschaftsfeindlichen Diskriminierung keine Strafen vor.

TARIFVERHANDLUNGSRECHT

Der Tarifprozess wird durch Teil XII des Arbeitsgesetzes aus dem Jahr 2003 geregelt. Abschnitt 96 des Arbeitsgesetzes von 2003 besagt, dass ein Tarifvertrag von einer oder mehreren Gewerkschaften und den Vertretern eines oder mehrerer Arbeitgeber oder Arbeitgeberorganisationen abgeschlossen werden kann. Artikel 97 legt fest, dass in gutem Glauben verhandelt werden muss und dass alle zumutbaren Anstrengungen unternommen werden müssen, um eine Einigung zu erzielen. Wurde eine Gewerkschaft durch eine entsprechende Bescheinigung als Tarifpartei anerkannt, kann sie gegenüber dem relevanten Arbeitgeber Tarifverhandlungen initiieren (Artikel 99-103, Arbeitsgesetz). Wenn der Arbeitgeber daraufhin nicht binnen 14 Tagen in Verhandlungen eintritt, ordnet die Kommission den unverzüglichen Beginn von Verhandlungen an (Artikel 104, Arbeitsgesetz).

Beschäftigten von lediglich zwei der 240 Betriebe in den 1995 zur Förderung der für den Export bestimmten Produktion eingerichteten Zonen gehören einer Gewerkschaft an.

Es sind jedoch keine klaren gesetzlichen Kriterien für die Bestimmung der Vertreter bei Tarifverhandlungen vorhanden. Es ist der für Arbeitsfragen zuständige Regierungsbeamte (Chief Labour Officer), der die Gewerkschaft benennt, die in einer Tarifeinheit zu Tarifverhandlungen befugt ist (Artikel 99, Arbeitsgesetz von 2003; Artikel 10 (1), Arbeitsverordnung von 2007).

STREIKRECHT

Das Streikrecht wird durch die Teile XVIII und XIX des Arbeitsgesetzes von 2003 geregelt. Streiks sind im Zusammenhang mit sämtlichen Themen zulässig, die die sozialen und wirtschaftlichen Interessen der Beschäftigten betreffen, mit Aufnahme von Fragen, die mit der Auslegung des Arbeitsgesetzes, eines Tarifvertrages oder eines Arbeitsvertrages zusammenhängen, sowie von Angelegenheiten, für die sich die Parteien zuvor auf einen Streikverzicht verständigt haben (Artikel 175, Arbeitsgesetz von 2003). Eine Partei, die einen Streik oder eine Aussperrung plant, muss dies sieben Tage im Voraus schriftlich ankündigen und zunächst versuchen, den Konflikt auf dem Verhandlungsweg oder im Rahmen eines Vermittlungsverfahrens beizulegen. Handelt es sich um einen Sympathiestreik, dürfen dadurch die Betriebsabläufe des Unternehmens, dessen Beschäftigte sich an dem Sympathiestreik beteiligen, nicht gestört werden (Artikel 168(3), Arbeitsgesetz von 2003). Streikposten sind nur zulässig, wenn ein Abstand von zehn Metern zu dem Betrieb oder Unternehmen eingehalten wird (Artikel 171(2), Arbeitsgesetz von 2003). Die Diskriminierung von Beschäftigten, die sich an einem Streik beteiligt haben, durch den Arbeitgeber ist nicht gesetzlich verboten.

Die Liste der wesentlichen Dienste, in denen Streiks verboten oder stark eingeschränkt sind, ist übermäßig lang und umfasst auch den Wetterdienst, die Feuerwehr, den Luftverkehr, die Versorgung mit und Verteilung von Treibstoff, Benzin, Elektrizität und Licht, die Telekommunikation, den öffentlichen Personenverkehr, die Häfen und die Bank of Ghana.

RECHTSVERLETZUNGEN IN DER PRAXIS

Nur wenige FEZ-Beschäftigte sind gewerkschaftlich organisiert: Bis März 2014 gehörten die Beschäftigten von lediglich zwei der 240 Betriebe in den 1995 zur Förderung der für den Export bestimmten Produktion eingerichteten Zonen einer Gewerkschaft an. Insgesamt verfügen 15.000 Freihandelszonenbeschäftigte über keine kollektive Vertretung. Das hat eine Untersuchung ergeben, die das Forschungsinstitut (Labour Research and Policy Institute - LRPI) des Ghana Trades Union Congress (TUC) durchgeführt hat. Etwa 60 Prozent der Betriebe sind entweder im Besitz von einheimischen Unternehmern oder Gemeinschaftsunternehmen. Einige Betriebe zahlen weniger als den landesweiten täglichen Mindestlohn, und viele zahlen keine Sozialversicherungsbeiträge für ihre Beschäftigten. Zudem haben die weiblichen Arbeitskräfte zum Teil keinen Zugang zu den Toiletten, und es herrscht ein "vergleichsweise stark angespanntes" Arbeitsklima.

Keine Verhandlungen in gutem Glauben: Im Januar 2014 haben mehr als 50 Beschäftigte von Schlumberger, eines Dienstleistungsunternehmens der Ölindustrie in der Westregion, gegen die schlechten Arbeitsbedingungen und die mehr als zweijährige Verweigerung von Tarifverhandlungen demonstriert. Im Januar 2012 hatte die Öl- und Chemiearbeitergewerkschaft GTPCWU (General Transport and Petroleum and Chemical Workers Union) das Unternehmen schriftlich um den Beginn von Tarifverhandlungen gebeten. Die Gewerkschaft plant nunmehr die Einschaltung der Nationalen Arbeitskommission.

SCHWEIZ

(c) Matthias Preisser

Kollektive Arbeitnehmerrechte werden generell gesetzlich anerkannt, wobei jedoch für das Streikrecht gewisse Einschränkungen gelten. In der Praxis wird das Recht auf eine kollektive Vertretung der Beschäftigten nach wie vor untergraben. Den Gewerkschaften wird der Zutritt zu den Betrieben häufig verwehrt, und sie werden daran gehindert, die Arbeitnehmer/innen zu unterrichten und die Inkraftsetzung der Tarifverträge zu überwachen. Die Unternehmen verweigern Verhandlungen in gutem Glauben, und Entlassungen aufgrund von Gewerkschaftsaktivitäten sind keine Seltenheit, so dass die Schweiz für 2014 das Rating 2 erhalten hat.

2

- Wiederholte Rechtsverletzungen.
- Länder mit dem Rating 2 verfügen über leicht schwächere kollektive Arbeitnehmerrechte als diejenigen mit dem Rating 1. Die Regierungen und/oder Unternehmen haben bestimmte Rechte wiederholt verletzt und die Bemühungen um bessere Arbeitsbedingungen untergraben.

GESETZLICHE BESCHRÄNKUNGEN

Ein Streik ist nur dann legal, wenn es dabei um die Arbeitsbeziehungen geht. Das bedeutet, dass Streiks im Zusammenhang mit wirtschaftlichen und sozialen Fragen, politische, Sympathie- und Solidaritätsstreiks verboten sind. Wenn ein Streik für illegal erklärt wird, kann ein daran beteiligter Arbeitnehmer fristlos entlassen werden und mit einem Viertel seines Monatslohns haften, zuzüglich zu etwaigen Schadenersatzforderungen.

Die Regierung kann Streiks zudem einschränken oder verbieten, wenn sie die Sicherheit des Staates, die Auslandsbeziehungen oder die Versorgung mit lebensnotwendigen Waren und Dienstleistungen gefährden. Es gibt in solchen Situationen jedoch keine Ausgleichsmechanismen wie Schlichtungs- oder Schiedsverfahren, um Arbeitskonflikte beizulegen. Der Teilkanton Nidwalden und der Kanton Fribourg haben Gesetze eingeführt, um ihrem Personal Streiks zu untersagen. Einige Gemeinden im Kanton Fribourg haben diese Bestimmungen in ihre eigenen Vorschriften übernommen.

Zutritt zu Betrieben: Die Fragmentierung des Arbeitsmarktes durch prekäre Beschäftigungsformen macht es umso wichtiger für die Gewerkschaften, zu verschiedenen Tageszeiten in den Betrieben zu sein, da viele Arbeitnehmer/innen einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Gleichzeitig besteht auf Arbeitgeberseite erheblicher Widerstand gegen eine Gewerkschaftspräsenz in den Betrieben.

"Die Kriminalisierung der Gewerkschaften ist ein Skandal: Sie tritt international und national garantierte Gewerkschaftsfreiheiten mit Füssen und verunmöglicht die Sozialpartnerschaft."

(Vania Alleva, Co-Präsidentin UNIA)

Im Oktober 2009 hat der Starkoch Philippe Chevrier Anzeige gegen die Gewerkschaft Unia erstattet, der er Hausfriedensbruch in seinem Restaurant Domaine de Châteauvieux in Satigny im Kanton Genf vorwarf. Zudem forderte er die Poizei auf, "Gewerkschaften zur Strecke zu bringen", und er bedrohte Gewerkschaftsvertreter, die gekommen waren, um Belegschaft und Gäste über die gemäß dem neuen Tarifvertrag geltenden Löhne und Arbeitsbedingungen zu informieren. Die Gewerkschaft hatte bereits andere Betriebe von Chevrier aufgesucht, um Verstöße gegen Tarifverträge und das Arbeitsrecht anzuprangern. Das Bundesgericht hat sich auf die Seite des Arbeiters gestellt und argumentiert, dass es kein gesetzlich verankertes Recht auf den Zutritt zu Betrieben gebe. Ein 2013 beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte erhobener Einspruch in dieser Sache wurde wegen Unzulässigkeit abgewiesen.

Im Baugewerbe wird den Gewerkschaften der Zutritt zum Baugelände verweigert, indem ihnen dort Hausverbot erteilt wird, wodurch es schwierig für die Gewerkschaften ist, die Inkraftsetzung der Tarifverträge zu überwachen. Nachdem die Gewerkschaften beispielsweise Mitte September 2013 wegen der Nichteinhaltung der für die Arbeitsbedingungen geltenden Mindestnormen eine Aktion bei Losinger Marazzi geplant hatten, wurde ihnen schlichtweg der Zutritt verweigert. In der verarbeitenden Industrie benötigen die Gewerkschaften eine Genehmigung der Betriebsleitung, bevor sie die Fabriken betreten können. Andernfalls müssen sie sich darauf beschränken, außerhalb der Werkstore Informationsmaterial zu verteilen, wenn die Beschäftigten das Gelände verlassen.

Arbeitgeber verweigern Verhandlungen in gutem Glauben: Die Gewerkschaften erhalten keine Informationen über die Finanzlage eines Unternehmens, wenn über Kündigungsklauseln in Tarifverträgen verhandelt wird. Die Arbeitsbeziehungen bei Gate Gourmet am Genfer Flughafen werden seit 1997 tarifvertraglich geregelt. Trotz steigender Gewinne hat das Unternehmen jedoch bei den Tarifverhandlungen 2013 eine Kürzung der Gehälter und Zulagen gefordert. Der Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD/SSP) hat ein Schiedsverfahren vorgeschlagen, um den Stillstand bei den Verhandlungen zu überwinden, aber Gate Gourmet hat es vorgezogen, die Gewerkschaft zu umgehen und direkt mit einzelnen Beschäftigten zu verhandeln, womit der Tarifprozess untergraben wurde. Als sich 86 Beschäftigte weigerten, den neuen Vertrag zu unterschreiben, wurde ihnen mit der Aussicht auf Wiedereinstellung zu schlechteren Bedingungen gekündigt. Am 14. September 2013 legten daraufhin 20 Beschäftigte die Arbeit nieder. Am 2. Oktober wurden sechs Streikende (darunter drei Gewerkschaftsvertreter) wegen ihrer Beteiligung an einer Aktion vor dem Geschäftssitz von Gate Gourmet am 28. September fristlos entlassen.

Gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung bei Spar: Die Geschäftsführung von Spar in Dättwil hat während des Jahres 2013 erst nach einem siebentägigen Streik Verhandlungen mit den Beschäftigten begonnen, den Verhandlungstisch jedoch unmittelbar danach ohne Begründung wieder verlassen und auf keine Forderungen der Gewerkschaft Unia mehr reagiert. Die Gewerkschaft rief daraufhin erneut zum Streik auf, um gegen die Verweigerung von Verhandlungen zu protestieren, worauf der Arbeitgeber mit der Entlassung elf streikender Mitarbeiter reagierte.

URUGUAY

(c) Miguel Hernandez

Das Recht auf Vereinigungsfreiheit, auf Tarifverhandlungen und auf Streik wird in der uruguayischen Gesetzgebung garantiert und in der Praxis größtenteils respektiert. Die Gewerkschaften haben nicht über regelmäßige oder wiederholte Rechtsverletzungen berichtet, so dass Uruguay für 2014 das Rating 1 erhalten hat.

1

- Unregelmäßige Rechtsverletzungen.
- Kollektive Arbeitnehmerrechte werden generell garantiert. Die Beschäftigten können sich ungehindert zusammenschließen und ihre Rechte kollektiv gegenüber der Regierung und/oder Unternehmen vertreten und ihre Arbeitsbedingungen durch Tarifverhandlungen verbessern. Es kommt nur gelegentlich zu Arbeitnehmerrechtsverletzungen.

Der gesetzliche Rahmen wurde im Jahr 2009 durch das Tarifverhandlungsgesetz Nr. 18566 erheblich verbessert. Mit dem neuen Gesetz wurden die Tarifeinheiten umorganisiert und Landarbeiter/innen sowie Hausangestellte als neuer Sektor hinzugefügt, um die Informalität abzubauen und die Arbeitsbedingungen in diesen Sektoren durch den Tarifprozess zu verbessern. Darüber hinaus wurde das ausschließliche Vorrecht der Regierung, eine Verhandlungsrunde zu eröffnen, abgeschafft. Kraft des Gesetzes aus dem Jahr 1943 war die Regierung dazu zuvor befugt gewesen, was zur Aussetzung von Verhandlungsrunden führte: 1968 während der Regierung Pacheco (für den Zeitraum 1968-1985) und erneut 1991 während der Regierung Lacalle (für den Zeitraum 1991-2005). Im Jahr 2005 hat Präsident Vásquez Tarifverhandlungen auf sektoraler Ebene wieder eingeführt und einen Lohnrat einberufen.

Gegenwärtig können die Sozialpartner die Regierung um die Einberufung eines Lohnrates bitten, wenn bei bilateralen Verhandlungen keine Einigung zustande kommt. Die Regierung muss dann innerhalb von 15 Tagen aktiv werden. Offiziellen Statistiken zufolge fallen 89 Prozent der Erwerbsbevölkerung unter einen Tarifvertrag[18]. Die Arbeitgeberorganisationen haben sich diesen Reformen hinsichtlich obligatorischer Tarifverhandlungen und der Zentralisierung auf Branchenebene nachdrücklich widersetzt und Klage beim IAO-Ausschuss für Vereinigungsfreiheit erhoben[19].

Das bedeutet nicht, dass es in dem Land keine Arbeitskonflikte gibt. Im Mai 2013 hat der Gewerkschaftsbund PIT-CNT vor Regierungsgebäuden demonstriert und eine Erhöhung des Bildungshaushalts sowie der Mindestlöhne gefordert. Die Gewerkschaft der Sekundarschullehrer (Asociación de Docentes de Educación Secundaria - ADES) hat ab dem 20. Juni 2013 Streiks im Bildungswesen angekündigt und Gehaltserhöhungen gefordert. Überall im Land wurden zunächst Sekundarschulen und später auch Fachhochschulen und Universitäten besetzt. Im Februar 2014 öffneten Mautbeschäftigte die Schranken auf den Autobahnen, um gegen die stockenden Lohnverhandlungen zu protestieren. Die Streikenden teilten Flugblätter an die Autofahrer aus, als sie an ihnen vorbeifuhren. Gewerkschaftsvertreter erklärten, dass nach drei erfolglosen Treffen eine Intensivierung der Aktionen beschlossen worden sei.

89 Prozent der Erwerbsbevölkerung fallen unter einen Tarifvertrag.

Liste der Indikatoren

I. BÜRGERLICHE FREIHEITEN

A. Rechtsverletzungen in der Gesetzgebung

1. Verhaftung, Inhaftierung, Anklageerhebung und Verhängung einer Haft- oder Geldstrafe gegen Gewerkschafter/innen
   ILO Digest, Abs. 61-95
   Allgemeine Erhebung, Abs. 31-32
2. Verletzung des Rechtes auf freie Meinung äußerung und des Versammlungsrechtes
   ILO Digest, Abs. 130-174
   Allgemeine Erhebung, Abs. 35-39
3. Keine Garantie für ein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren
   ILO Digest, Abs. 48-57, 75-83, 89-90, 96-120
   Allgemeine Erhebung, Abs. 29, 31-32

B. Rechtsverletzungen in der Praxis

4. Ermordung oder Verschleppung von Gewerkschafter(inne)n
   ILO Digest, Abs. 42-60
   Allgemeine Erhebung, Abs. 28-30
5. Gegen führende Gewerkschaftsvertreter/innen gerichtet
   Rechtsverletzung unter (4) richtet sich gegen führende Gewerkschaftsvertreter/innen
6. Schweregrad
   Weitverbreitete und/oder systematische Rechtsverletzung unter (4)
7. Andere Arten tätlicher Gewalt
   ILO Digest, Abs. 42-60
   Allgemeine Erhebung, Abs. 28-30, 33
8. Gegen führende Gewerkschaftsvertreter/innen gerichtet
   Rechtsverletzung unter (7) richtet sich gegen führende Gewerkschaftsvertreter/innen
9. Schweregrad
   Weitverbreitete und/oder systematische Rechtsverletzung unter (7)
10. Drohungen und Einschüchterung
    ILO Digest, Abs. 35, 44, 58, 60
11. Gegen führende Gewerkschaftsvertreter/innen gerichtet
    Rechtsverletzung unter (10) richtet sich gegen führende Gewerkschaftsvertreter/innen
12. Schweregrad
    Weitverbreitete und/oder systematische Rechtsverletzung unter (10)

13. Verhaftung, Inhaftierung, Anklageerhebung und Verhängung einer Haft- oder Geldstrafe gegen Gewerkschafter/innen
    ILO Digest, Abs. 61-95
    Allgemeine Erhebung, Abs. 31-32
14. Gegen führende Gewerkschaftsvertreter/innen gerichtet
    Rechtsverletzung unter (13) richtet sich gegen führende Gewerkschaftsvertreter/innen
15. Schweregrad
    Weitverbreitete und/oder systematische Rechtsverletzung unter (13)
16. Verstoß gegen das Recht auf Freizügigkeit
    ILO Digest, Abs. 122-124
    Allgemeine Erhebung, Abs. 34
17. Gegen führende Gewerkschaftsvertreter/innen gerichtet
    Rechtsverletzung unter (16) richtet sich gegen führende Gewerkschaftsvertreter/innen
18. Schweregrad
    Weitverbreitete und/oder systematische Rechtsverletzung unter (16)
19. Verstoß gegen das Recht auf freie Meinungsäußerung und das Versammlungsrecht
    ILO Digest, Abs. 130-174
    Allgemeine Erhebung, Abs. 35-39
20. Gegen führende Gewerkschaftsvertreter/innen gerichtet
    Rechtsverletzung unter (19) richtet sich gegen führende Gewerkschaftsvertreter/innen
21. Schweregrad
    Weitverbreitete und/oder systematische Rechtsverletzung unter (19)
22. Keine Garantie für ein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren
    ILO Digest, Abs. 48-57, 75-83, 89-90, 96-120,– Allgemeine Erhebung, Abs. 29, 31-32

II. RECHT AUF DIE GRÜNDUNG VON ODER DEN BEITRITT ZU GEWERKSCHAFTEN

A. Rechtsverletzungen in der Gesetzgebung

23. Ausnahmen vom Recht auf die Gründung von und den Beitritt zu Gewerkschaften
    ILO Digest, Abs. 210-271
    Allgemeine Erhebung, Abs. 45-67

24. Zulassungsbedingungen für Gewerkschaften
    ILO Digest, Abs. 272, 275-293
    Allgemeine Erhebung, Abs. 68-70
25. Zulassung von Gewerkschaften
    ILO Digest, Abs. 273, 294-308
    Allgemeine Erhebung, Abs. 71
26. Beschränkungen der Entscheidungsfreiheit bez. der Struktur und Zusammensetzung von Gewerkschaften
    ILO Digest, Abs. 333-337, 360-362
Allgemeine Erhebung, Abs. 79-90
27. Gewerkschaftsmonopol
    ILO Digest, Abs. 311-332
    Allgemeine Erhebung, Abs. 91
28. Begünstigung/Diskriminierung von Gewerkschaften
    ILO Digest, Abs. 339-345
    Allgemeine Erhebung, Abs. 104
29. Auflösung/Aussetzung der Zulassung gesetzmäßig arbeitender Gewerkschaften
    ILO Digest, Abs. 677-709
    Allgemeine Erhebung, Abs. 180-188
30. Entlassung und Suspendierung von Gewerkschafter(inne)n
    ILO Digest, Abs. 769-781, 789-798, 799-802, 804-812, 658-666, 674
    Allgemeine Erhebung, Abs. 199-210, 213
31. Sonstige gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung
    ILO Digest, Abs. 769-781, 782-788, 799-803, 654-657, 658, 660, 675
    Allgemeine Erhebung, Abs. 199-212
32. Wirksame gesetzliche Garantien zum Schutz vor gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung
    ILO Digest, Abs. 813-836
    Allgemeine Erhebung, Abs. 214-224
33. Recht auf die Gründung von und den Beitritt zu Verbänden
    ILO Digest, Abs. 710-768
    Allgemeine Erhebung, Abs. 189-198
34. Keine Garantie für ein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren
    Kein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren im Falle von Rechtsverletzungen unter (23)- (33)

B. Rechtsverletzungen in der Praxis

35. Ernsthafte Behinderung der Wahrnehmung des Rechtes in der Praxis
    Der Großteil der Bevölkerung kann dieses Recht in der Praxis nicht wahrnehmen

36. Ausnahmen vom Recht auf die Gründung von und den Beitritt zu Gewerkschaften
    ILO Digest, Abs. 210-271
    Allgemeine Erhebung, Abs. 45-67
37. Zulassungsbedingungen für Gewerkschaften
    ILO Digest, Abs. 272, 275-293
    Allgemeine Erhebung, Abs. 68-70
38. Zulassung von Gewerkschaften
    ILO Digest, Abs. 273, 294-308
    Allgemeine Erhebung, Abs. 71
39. Beschränkungen der Entscheidungsfreiheit bez. der Struktur und Zusammensetzung von Gewerkschaften
    ILO Digest, Abs. 333-337, 360-362
    Allgemeine Erhebung, Abs. 79-90
40. Gewerkschaftsmonopol
    ILO Digest, Abs. 311-332
    Allgemeine Erhebung, Abs. 91
41. Begünstigung/Diskriminierung von Gewerkschaften
    ILO Digest, Abs. 339-345
    Allgemeine Erhebung, Abs. 104
42. Auflösung/Aussetzung der Zulassung gesetzmäßig arbeitender Gewerkschaften
    ILO Digest, Abs. 677-709
    Allgemeine Erhebung, Abs. 180-188
43. Entlassung und Suspendierung von Gewerkschafter(inne)n
    ILO Digest, Abs. 769-781, 789-798, 799-802, 804-812, 658-666, 674
    Allgemeine Erhebung, Abs. 199-210, 213
44. Sonstige gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung
    ILO Digest, Abs. 769-781, 782-788, 799-803, 654-657, 658, 660, 675
    Allgemeine Erhebung, Abs. 199-212
45. Gegen führende Gewerkschaftsvertreter/innen gerichtet
    Rechtsverletzung unter (43) und/oder (44) richtet sich gegen führende Gewerkschaftsvertreter/innen
46. Schweregrad
    Weitverbreitete und/oder systematische Rechtsverletzung unter (43) und/oder (44)
47. Wirksame gesetzliche Garantien zum Schutz vor gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung
    ILO Digest, Abs. 813-836
    Allgemeine Erhebung, Abs. 214-224

48. Recht auf die Gründung von und den Beitritt zu Verbänden
    ILO Digest, Abs. 710-768
    Allgemeine Erhebung, Abs. 189-198
49. Keine Garantie für ein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren
    Kein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren im Falle von Rechtsverletzungen unter (23)-(33)

III. GEWERKSCHAFTSAKTIVITÄTEN

A. Rechtsverletzungen in der Gesetzgebung

50. Ausnahmen vom Recht auf die Durchführung von Gewerkschaftsaktivitäten
    ILO Digest, Abs. 210-271
    Allgemeine Erhebung, Abs. 45-67
51. Recht auf die ungehinderte Verwaltung einer Gewerkschaft
    ILO Digest, Abs. 369-387, 454-494
    Allgemeine Erhebung, Abs. 108, 109-112, 124-127
52. Von Gewerkschaftsvertreter(inne)n zu erfüllende Voraussetzungen
    ILO Digest, Abs. 405-426
    Allgemeine Erhebung, Abs. 121
53. Eingriffe in Wahl-/Abstimmungsverfahren
    ILO Digest, Abs. 392-404, 427-453
54. Recht auf die Organisation von Aktivitäten und Programmen
    ILO Digest, Abs. 495-519;
    Allgemeine Erhebung, Abs. 108, 128-135
55. Keine Garantie für ein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren
    Kein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren im Falle von Rechtsverletzungen unter (50)-(54)

B. Rechtsverletzungen in der Praxis

56. Ausnahmen vom Recht auf die Durchführung von Gewerkschaftsaktivitäten
    ILO Digest, Abs. 210-271
    Allgemeine Erhebung, Abs. 45-67
57. Recht auf die ungehinderte Verwaltung einer Gewerkschaft
    ILO Digest, Abs. 369-387, 454-494
    Allgemeine Erhebung, Abs. 108, 109-112, 124-127
58. Von Gewerkschaftsvertreter(inne)n zu erfüllende Voraussetzungen
    ILO Digest, Abs. 405-426
    Allgemeine Erhebung, Abs. 121
59. Eingriffe in Wahl-/Abstimmungsverfahren
    ILO Digest, Abs. 392-404, 427-453

60. Recht auf die Organisation von Aktivitäten und Programmen
    ILO Digest, Abs. 495-519
    Allgemeine Erhebung, Abs. 108, 128-135
61. Keine Garantie für ein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren
    Kein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren im Falle von Rechtsverletzungen unter (56)-(60)

IV. TARIFVERHANDLUNGSRECHT

A. Rechtsverletzungen in der Gesetzgebung

62. Ausnahmen vom Tarifverhandlungsrecht
    ILO Digest, Abs. 885-911
    Allgemeine Erhebung, Abs. 261-264
63. Ausschluss von Verhandlungsthemen/Einschränkungen
    ILO Digest, Abs. 912-924
    Allgemeine Erhebung, Abs. 250
64. Obligatorisches Schiedsverfahren
    ILO Digest, Abs. 925-928, 992-997, 566-567
    Allgemeine Erhebung, Abs. 254-259
65. Anerkennung als Tarifpartei
    ILO Digest, Abs. 944-983
    Allgemeine Erhebung, Abs. 238-243
66. Untergrabung und/oder unzureichende Förderung von Tarifverhandlungen
    ILO Digest, Abs. 925-943, 988-991, 998-1000, 924-1043, 1058
    Allgemeine Erhebung, Abs. 244-249
67. Eingriffe in Tarifverträge
    ILO Digest, Abs. 940-943, 1001-1023, 1047-1053
    Allgemeine Erhebung, Abs. 251-253
68. Keine Garantie für ein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren
    Kein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren im Falle von Rechtsverletzungen unter (62)-(67)

B. Rechtsverletzungen in der Praxis

70. Ausnahmen vom Tarifverhandlungsrecht
    ILO Digest, Abs. 885-911
    Allgemeine Erhebung, Abs. 261-264
71. Ausschluss von Verhandlungsthemen/Einschränkungen
    ILO Digest, Abs. 912-924
    Allgemeine Erhebung, Abs. 250
72. Obligatorisches Schiedsverfahren
    ILO Digest, Abs. 925-928, 992-997, 566-567
    Allgemeine Erhebung, Abs. 254-259

73. Anerkennung als Tarifpartei
    ILO Digest, Abs. 944-983
    Allgemeine Erhebung, Abs. 238-243
74. Untergrabung und/oder unzureichende Förderung von Tarifverhandlungen
    ILO Digest, Abs. 925-943, 988-991, 998-1000, 924-1043, 1058
    Allgemeine Erhebung, Abs. 244-249
75. Eingriffe in Tarifverträge
    ILO Digest, Abs. 940-943, 1001-1023, 1047-1053
    Allgemeine Erhebung, Abs. 251-253
76. Keine Garantie für ein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren
    Kein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren im Falle von Rechtsverletzungen unter (69)-(75)

V. STREIKRECHT

A. Rechtsverletzungen in der Gesetzgebung

77. Ausnahmen vom Streikrecht
    ILO Digest, Abs. 572-594
    Allgemeine Erhebung, Abs. 154-160, 169
78. Ausnahmen/Einschränkungen hinsichtlich des Ziels und der Art des Streiks
    ILO Digest, Abs. 526-544, 545-546
    Allgemeine Erhebung, Abs. 165-168, 173
79. Ausgleichende Garantien für gesetzliche Einschränkungen
    ILO Digest, Abs. 595-627
    Allgemeine Erhebung, Abs. 161-162, 164
80. Obligatorisches Schiedsverfahren
    ILO Digest, Abs. 564- 569
    Allgemeine Erhebung, Abs. 153
81. Voraussetzungen für Streiks
    ILO Digest, Abs. 547-563
    Allgemeine Erhebung, Abs. 170-172
82. Eingriffe in Streiks
    ILO Digest, Abs. 628-653
    Allgemeine Erhebung, Abs. 174-175
83. Sanktionen im Falle eines gesetzmäßigen Streiks
    ILO Digest, Abs. 667-674
    Allgemeine Erhebung, Abs. 176-179
84. Keine Garantie für ein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren
    Kein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren im Falle von Rechtsverletzungen unter (77)-(83)

B. Rechtsverletzungen in der Praxis

85. Ausnahmen vom Streikrecht
    ILO Digest, Abs. 572-594
    Allgemeine Erhebung, Abs. 154-160, 169
87. Ausnahmen/Einschränkungen hinsichtlich des Ziels und der Art des Streiks
    ILO Digest, Abs. 526-544, 545-546
    Allgemeine Erhebung, Abs. 165-168, 173
88. Ausgleichende Garantien für gesetzliche Einschränkungen
    ILO Digest, Abs. 595-627
    Allgemeine Erhebung, Abs. 161-162, 164
89. Obligatorisches Schiedsverfahren
    ILO Digest, Abs. 564- 569
    Allgemeine Erhebung, Abs. 153
90. Voraussetzungen für Streiks
    ILO Digest, Abs. 547-563
    Allgemeine Erhebung, Abs. 170-172
91. Eingriffe in Streiks
    ILO Digest, Abs. 628-653
    Allgemeine Erhebung, Abs. 174-175
92. Gegen führende Gewerkschaftsvertreter/innen gerichtet
    Rechtsverletzung unter (91) richtet sich gegen führende Gewerkschaftsvertreter/innen
93. Schweregrad
    Weitverbreitete und/oder systematische Rechtsverletzung unter (91)
94. Sanktionen im Falle eines gesetzmäßigen Streiks
    ILO Digest, Abs. 667-674
    Allgemeine Erhebung, Abs. 176-179
95. Gegen führende Gewerkschaftsvertreter/innen gerichtet
    Rechtsverletzung unter (94) richtet sich gegen führende Gewerkschaftsvertreter/innen
96. Schweregrad
    Weitverbreitete und/oder systematische Rechtsverletzung unter (94)
97. Keine Garantie für ein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren
    Kein ordnungsgemäßes Gerichtsverfahren im Falle von Rechtsverletzungen unter (85)-(96)

Länderratings

Libyen	5+
Palästina	5+
Somalia	5+
Sudan	5+
Südsudan	5+
Syrien	5+
Ukraine	5+
Zentralafrikanische Republik	5+
Ägypten	5
Algerien	5
Bangladesch	5
China	5
Côte d'Ivoire	5
Fidschi	5
Griechenland	5
Guatemala	5
Indien	5
Kambodscha	5
Katar	5
Kolumbien	5
Malaysia	5
Nigeria	5
Philippinen	5
Republik Korea	5
Sambia	5
Saudi-Arabien	5
Simbabwe	5
Swasiland	5
Türkei	5
Vereinigte Arabische Emirate	5
Weißrussland	5
Argentinien	4
Bahrain	4
Birma	4
Botsuana	4
Demokratische Republik Kongo	4
El Salvador	4
Haiti	4
Honduras	4
Hongkong	4
Indonesien	4
Iran	4
Irak	4
Jemen	4
Jordanien	4
Kenia	4
Kuwait	4
Libanon	4
Mali	4
Marokko	4
Mauretanien	4
Mauritius	4
Myanmar	4
Mexiko	4
Nepal	4
Oman	4
Pakistan	4
Panama	4
Peru	4
Sierra Leone	4
Thailand	4
USA	4
Äthiopien	3
Australien	3
Bahamas	3
Benin	3
Bolivien	3
Brasilien	3
Bulgarien	3
Burundi	3
Chile	3
Costa Rica	3
Dschibuti	3
Ecuador	3
Georgien	3
Ghana	3
Israel	3
Kanada	3
Lesotho	3
Madagaskar	3
Mosambik	3
Namibia	3

Paraguay	3
Polen	3
Portugal	3
Republik Kongo	3
Rumänien	3
Singapur	3
Sri Lanka	3
Taiwan	3
Tansania	3
Tschad	3
Uganda	3
Venezuela	3
Vereinigtes Königreich	3
Albanien	2
Angola	2
Belize	2
Bosnien	2
Burkina Faso	2
Dominikanische Republik	2
Irland	2
Japan	2
Jamaica	2
Kamerun	2
Kroatien	2
Lettland	2
Malawi	2
Mazedonien	2
Moldawien	2
Neuseeland	2
Portugal	2
Ruanda	2
Russland	2
Senegal	2
Serbien	2
Spanien	2
Schweiz	2
Trinidad und Tobago	2
Tschechische Republik	2
Tunesien	2
Ungarn	2
Barbados	1
Belgien	1
Dänemark	1
Deutschland	1
Estland	1
Finnland	1
Frankreich	1
Island	1
Italien	1
Litauen	1
Montenegro	1
Niederlande	1
Norwegen	1
Schweden	1
Slowakei	1
Südafrika	1
Togo	1
Uruguay	1

Endnoten

1. Minawa Ebisui, Non-standard workers: Good practices of social dialogue and collective bargaining, IAO, 2012 (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_179448.pdf)
2. Qualitative Indicators of Labour Standards, David Kucera, Social Indicators Research Series, Springer (2007); Layna Mosley, Collective Labor Rights Dataset (http://thedata.harvard.edu/dvn/faces/study/StudyPage.xhtml?globalId=hdl:1902.1/15590&studyListingIndex=0_082d70c9f92cb-b7400a2766c232d).
   Measuring progress towards the application of freedom of association and collective bargaining rights, Dora Sari und David Kucera, 2011 (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_150702.pdf).
3. Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948): Jeder hat das Recht, zum Schutze seiner Interessen Gewerkschaften zu bilden und solchen beizutreten. (Art.23 (4))
   Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (1966): das Recht eines jeden, zur Förderung und zum Schutz seiner wirtschaftlichen und sozialen Interessen Gewerkschaften zu bilden oder einer Gewerkschaft eigener Wahl allein nach Maßgabe ihrer Vorschriften beizutreten; das Recht der Gewerkschaften, nationale Vereinigungen oder Verbände zu gründen, sowie deren Recht, internationale Gewerkschaftsorganisationen zu bilden oder solchen beizutreten; das Recht der Gewerkschaften, sich frei zu betätigen; das Streikrecht (Art. 8)
   Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte: Jedermann hat das Recht, sich frei mit anderen zusammenzuschließen sowie zum Schutz seiner Interessen Gewerkschaften zu bilden und ihnen beizutreten. (Art. 22)
   IAO-Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948 (Nr. 87)
   IAO-Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949 (Nr. 98)
4. IAO, Digest on Freedom of Association: Die Gewerkschaftsrechte sollten wie alle anderen grundlegenden Menschenrechte ungeachtet des Entwicklungsstandes des jeweiligen Landes respektiert werden. (Abs. 19)
5. Doing-Business-Bericht der Weltbank, Methodik bez. der Beschäftigung von Arbeitnehmern (http://www.doingbusiness.org/methodology/employing-workers); J. Berg und S. Cazes (2007): "The Doing Business indicators: Measurement issues and political implications", IAO, Economic and Labour Market Paper 2007/6 (http://www.ilo.org/public/english/employment/download/elm/elm07-6.pdf)
6. IAO-Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948 (Nr. 87) (http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO)
7. IAO-Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949 (Nr. 98) (http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO)
8. Ausschuss für Vereinigungsfreiheit des Verwaltungsrates der IAO, Digest of decisions and principles (2006); IAO, Allgemeine Erhebung über Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen (1994)
9. Vgl. weitere Indizes, bei denen diese Strategie verwendet wird: J. Botero, S. Djankov, R. La Porta, F. Lopez-de Silanes und A. Shleifer (2004), the Regulation of Labour, Quarterly Journal of Economics, Band 199, S. 1340-1382; S. Deakin und P. Sankar, Assessing the Long-Run Economic Impact of Labour Law Systems: A theoretical reappraisal and analysis of New Time Series Data, Industrial Relations Journal, Band 39, S. 453-487
10. IAO, Digest on Freedom of Association: Abs. 46; 48; 58; 62; 67; 68; 73; 74; 79; 120; 123; 128; 157; 176; 342; 343; 507; 511; 524; 662; 749; 751; 790; 799-812; 826; 831; 865; 1107
11. IAO, Digest on Freedom of Association: Abs. 68; 173; 459; 528; 825; 1044
12. IAO, Digest on Freedom of Association: Abs. 149; 272; 370; 501; 549; 791; 861
13. IAO-Übereinkommen 87, Art. 2: Die Arbeitnehmer ohne jeden Unterschied haben das Recht, ohne vorherige Genehmigung Organisationen nach eigener Wahl zu bilden und solchen Organisationen beizutreten.
14. IAO, Digest on Freedom of Association (bez. Zusammenbruch der Rechtsstaatlichkeit): Abs. 32-34
15. UN Sicherheitsrat Resolution 2149
    http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/2149%282014%29

16. ILO Better Factories Kambodscha, 29. Bericht:
http://betterwork.com/cambodia/wp-content/uploads/2013/04/Synthesis-Report-29th-EN-Final.pdf
17. Internationale Organisation für Migration http://www.iom.int/cms/kuwait
18. ILO DIALOGUE DATA:
http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/dialogue-data/lang--en/index.htm
19. Fall Nr. 2699 (Uruguay) – Beschwerde eingereicht am 10. Februar 2009 (http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060_COUNTRY_ID,P20060_COMPLAINT_STATU_ID:102876,1495811)