

Leere Plätze am Verhandlungstisch

Kernarbeitsnormen und unternehmerische Verantwortung aus feministischer Perspektive¹

Anja K. Franck

Die UEFA EURO 2008 und die Olympischen Spiele in Peking bieten Sportunternehmen ausgezeichnete Möglichkeiten, ihre Produkte zu vermarkten und Profite zu machen. Zugleich zeichnen alarmierende Berichte über die Arbeitsbedingungen in der Sportartikelindustrie ein düsteres Bild. Die Europäische Union hat sich hinsichtlich der aktuellen Freihandelsabkommen in den Kapiteln zu nachhaltiger Entwicklung die Aufnahme der ILO-Kernarbeitsnormen² als explizites politisches Ziel gesetzt. Das Thema ist umstritten und hat zu zahlreichen Auseinandersetzungen in der Welthandelsorganisation geführt. Dieser Beitrag illustriert die feministische Kritik Kernarbeitsnormen und CSR-Maßnahmen in Handelsabkommen zu inkludieren.

Eine zentrale Fragestellung in der feministischen Analyse von Kernarbeitsnormen (Core Labour Standards) und Corporate Social Responsibility (soziale Verantwortung von Unternehmen) ist, auf welche Weise diese Maßnahmen die Arbeitsbedingungen von Arbeiterinnen beeinflussen – insbesondere hinsichtlich informeller Arbeit, Heimarbeit und Gelegenheitsarbeiten (Singh & Zammit, 2004). In der derzeitigen globalen Ökonomie ist die Mehrheit der arbeitenden Bevölkerung im informellen Sektor tätig. Zudem ist der formelle Sektor von einer steigenden Informalisierung und Flexibilisierung gekennzeichnet, die Mobilität der Arbeitskräfte zwischen formellen und informellen Sektor ist gestiegen (Kaufmann, 2007). Dies hat besondere Relevanz für Frauen.

Informalisierung der Arbeit

In der Sportartikelindustrie werden zunehmend Kurzzeitverträge und andere Formen prekärer Beschäftigung eingesetzt (Maquila Solidarity Network, 2008). Diese Entwicklung ist widersprüchlich, „da die steigende Informalisierung der Arbeit, selbst in den Exportbereichen, die Mehrheit der weiblichen Arbeitskräfte zu jenem historischen Zeitpunkt aus dem Gesundheits- und Sozialsystem entlässt als diese die Vorreiterinnenrolle im Ausbau von Exportarbeitskräften eingenommen haben“. (Pearson, 2007)

Sowohl Männer und Frauen arbeiten im informellen Sektor, jedoch sind Frauen auf mehreren Ebenen von Diskriminierung be-

troffen, die sich auf der Art ihres Beschäftigungsverhältnis und den herrschenden Geschlechterideologien begründen (Barrientos, 2007a,b). Für eine Reihe von Ländern des Südens ist die Ausbeutung billiger weiblicher Arbeitskraft eng mit Exportorientierung verbunden und wichtiger Bestandteil, um ausländische Unternehmen anzulocken (Barrientos, 2007a,b; Elias, 2007).

Kritik an CLS und CSR

Feministische Kritikerinnen wenden ein, dass in der Debatte über CLS ignoriert wird, dass Geschlechterdiskriminierung die Basis für die Arbeitsbedingungen von Frauen in der globalen Ökonomie prägen. Core Labour Standards sind daher unzureichend, da sie die dringlichen Bedürfnisse von Arbeiterinnen nicht berücksichtigen. Ein zentraler Kritikpunkt an den Kernarbeitsnormen CLS ist, dass sich diese, egal wie effektiv sie auch sein mögen, nur auf die Arbeit im formellen Sektor beschränken. Wichtige Prinzipien wie das Recht sich zu organisieren und das Recht auf Tarifverhandlungen setzen ein verbindliches Verhältnis zum Arbeitsgeber voraus -ein Umstand, der für viele Arbeiterinnen nicht gegeben ist. Für informelle ArbeiterInnen und hochmobile ArbeiterInnen wie etwa migrantische oder Vertragsarbeitskräfte sind die Möglichkeiten, kollektiv zu agieren oder aus einer machtvollen Positionen heraus in Verhandlungen mit den ArbeitgeberInnen zu treten, sehr eingeschränkt. Zusätzlich werden Gewerkschaften oft durch männliche Führungen repräsentiert was typischerweise die Erfahrungen und Stimmen von Frauen zum Schweigen gebracht hat (Barrientos, 2007a,b).



Politischer Kompromiss

Entgegen den Ansichten der ILO argumentieren KritikerInnen, dass CLS nicht notwendigerweise *universelle* Standards repräsentieren. Vielmehr stellen die von den Kernarbeitsnormen abgedeckten Bereiche einen politischen Kompromiss dar, der für alle Parteien zu einem bestimmten Moment angenommen wird (Alston, 2007). Viele Anliegen, die für ArbeiterInnen zentral sind, wurden ausgeklammert. Mindestlöhne, Arbeitszeiten, Kranken- und Pensionsversicherung und Mutterschutz sind in den Kernarbeitsnormen nicht abgedeckt.

Relevante Prozesse

Während Arbeitsstandards auf eine staatliche Regulierung abzielen, konzentrieren sich freiwillige Maßnahmen wie unternehmerische soziale Verantwortung und Verhaltenskodizes auf das soziale Verhalten von Unternehmen. Sie beinhalten ethische Standards für das Unternehmen und teilweise auch für Zuliefererbetriebe. Üblicherweise finden sich Verhaltenskodizes vor allem im Textilsektor, dies war der erste Bereich, in dem eine Agenda für die soziale Verantwortung von Unternehmen entwickelt wurde, die auch Arbeitsstandards inkludiert (Hale & Shaw, 2001). CSR-Maßnahmen lassen sich aber nur auf bestimmte ArbeiterInnengruppen in bestimmten Unternehmen zu einem bestimmten Zeitpunkt anwenden – und nicht etwa auf alle ArbeiterInnen in einem bestimmten Land (Pearson & Seayfang, 2001). Eine OECD-Studie zeigt, dass die hauptsächli-

che Motivation Kodizes einzuführen darin liegt, den Ruf des Unternehmens zu schützen. Eine wichtige Frage ist daher, ob solche Kodizes auf eine tatsächliche langfristige Verpflichtung hinweisen oder bloße PR-Übung sind.

Freiwillige Kodizes sind empfänglich für medienwirksame Themen, und es ist interessant zu beobachten, dass es sich hierbei meist um solche Unternehmen handelt, deren Produkte unmittelbar an die VerbraucherInnen gehen.

Themen, auf die KonsumentInnen stark reagieren, wie etwa Kinderarbeit, scheinen in den meisten Kodizes auf, während Fragen, die sich auf die Rechte von Frauen oder MigrantInnen beziehen, nicht dieselbe Aufmerksamkeit erhalten. Untersuchungen zeigen, dass, damit Kodizes auch Wirksamkeit zeigen, diese von den Unternehmen in Zusammenarbeit mit den ArbeiterInnen entwickelt werden müssen. Es ist daher wichtig, den Prozess zu beobachten, in dem Kodizes entwickelt wurden. Oder um es mit den Worten von Ruth Pearson und Gill Seyfang zu formulieren: „Was steht auf der Agenda und wer ist zum Verhandlungstisch geladen?“ (Pearson & Seyfang, 2001)

Anmerkungen:

1 Dieser Artikel basiert auf einer in Kürze erscheinenden Publikation von WIDE (Women in Development Europe): Franck, Anja: Key Feminist Concerns Regarding Core Labor Standards, Decent Work and Corporate Social Responsibility (Brüssel: 2008)

2 Die vier Kernarbeitsnormen beinhalten: Verbot von Kinderarbeit und Zwangsarbeit, Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen, Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz und Gleichbehandlung. Die Normen wurden 1998 von der International Labour Organisation (ILO) in der „Erklärung der ILO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folge-maßnahmen“ formuliert.

Literatur:

- Alston, Philip: 'Core Labour Standards' and the Transformation of the International Labour Rights Regime. In: *European Journal of International Law*, Vol. 15(3/2007) S.457-521.
- Barrientos, Stephanie: Gender, Codes of Conduct, and Labor Standards in Global Production Systems. In: van Staveren, Elson, Grown and Cagatay (Eds.) *The Feminist Economics of Trade* (London 2007a).
- dies.: Global Production Systems and Decent Work. In: ILO Working Paper No. 77 (May 2007b).
- Elias, Juanita: Women Workers and Labour Standards: The Problem of 'Human Rights'. In: *Review of International Studies*, 33/2007, S.45-57.
- Hale, Angela, Shaw Linda: Women Workers and the Promise of Ethical Trade in the Globalised Garment Industry: A Serious Beginning. In: *Antipode*, 33(3)/2001, S.510-530.
- Kaufmann, Christine: *Globalisation and Labour Rights: The Conflict Between Core Labour Rights and International Economic Law* (Oxford 2007).
- Maquila Solidarity Network: *Clearing the Hurdles: Steps to Improving Wages and Working Conditions in the Global Sportswear Industry*, Play Fair 2008, http://www.playfair2008.org/docs/Clearing_the_Hurdles.pdf, 2008-05-04.
- Pearson, Ruth: Reassessing Paid Work and Women's Empowerment: Lessons from the Global Economy. In: *Feminisms in Development*. A. Cornwall, Y. Harris, A. Whitehead (eds) (London 2007) S.201-213.
- Pearson, Ruth, Seyfang, Gill: New Hope or False Dawn?: Voluntary Codes of Conduct, Labour Regulation and Social Policy in a Globalizing World. In: *Global Social Policy*, Vol.1 (49/2001) S.49-78.
- Singh, Ajit, Zammit, Ann: Labour Standards and the 'Race to the Bottom': Rethinking Globalization and Workers' Rights from Developmental and Solidaristic Perspectives. In: *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 20 (1/2004) S.85-104.

Zur Autorin:

Anja K. Franck arbeitet derzeit an ihrer Dissertation über „Economic Geography on Women's Rights in International Trade“ an der Universität von Göteborg in Schweden.

Übersetzung aus dem Englischen: Vina Yun

