

Arbeitsprogramm für die Sportartikelindustrie

„Von Athen nach Peking“

Das unten angeführte Arbeitsprogramm wurde gemeinsam von ICFTU (International Confederation of Free Trade Unions), ITGLWF (International Textile, Garment and Leather Workers' Federation), der Clean Clothes Campaign und Oxfam im Zuge der „Play Fair at the Olympics–Kampagne“ 2004 ausgearbeitet. Das erste Mal wurden diese Vorschläge bei einem von der ILO (International Labour Organisation) organisierten Treffen am 25. Mai 2004 der ILO und der WFSGI (World Federation of the Sporting Goods Industry) sowie mehreren in der WFSGI organisierten Unternehmen und anderen Organisationen präsentiert. Die in die „Play Fair at the Olympics-Kampagne“ involvierten Organisationen begrüßen jegliche Form von Feedback und Anregungen von Seiten der Sportartikelindustrie und anderen Stakeholdern.

1. Intensivierung der Aktivitäten zur Förderung des Rechts auf Organisationsfreiheit und Kollektivvertragsverhandlungen sowie die Teilnahme am internationalen sozialen Dialog.

1.1 Die Sportartikelindustrie muss aktiv Maßnahmen treffen, um den ArbeiterInnen der Sportartikelindustrie das Recht zu garantieren, selbst gewählte Interessensvertretungen zu bilden, ihnen beizutreten und Kollektivvertragsverhandlungen mit den ArbeitgeberInnen zu führen. Diese Maßnahmen sind vor allem dort wichtig, wo ArbeiterInnen unterdrückt werden und inkludieren beispielsweise:

- Bereitstellung klarer Richtlinien für Zulieferbetriebe bezüglich der Einhaltung internationaler Standards für Organisationsfreiheit, Kollektivverträge und geeignete beratende und repräsentative Mechanismen. Solche Richtlinien sind übereinstimmend mit der Auffassung der ILO (Internationalen Labour Organisation) über das Recht auf Organisationsfreiheit festzulegen.
- Klare Kommunikation dieser Richtlinien an die nationalen Regierungen.
- Unterstützung und Förderung von Trainingsprogrammen für das Management, die ArbeiterInnen und die ArbeiterInnenvertretungen (getrennt und gemeinsam) zu Organisationsfreiheit, Kollektivverträgen und ArbeitgeberInnen-ArbeitnehmerInnen-Beziehungen. Diese Trainingseinheiten sollten vor allem den Gender-Aspekt, der in der Sportartikelindustrie von großer Bedeutung ist, beachten. Die auftraggebenden Unternehmen haben das vollständige Bekenntnis ihrer Zulieferbetriebe zu diesen Initiativen sicher zu stellen.
- Den InteressensvertreterInnen der ArbeiterInnen ist bezahlter Urlaub für die Teilnahme an Treffen mit InteressensvertreterInnen anderer Zulieferbetriebe, die für dieselben Marken produzieren, zu gewähren.

1.2 Die Sportartikelindustrie hat ausdrücklich den Dialog mit der Organisation, die die ArbeiterInnen dieser Industrie auf globaler Ebene vertritt, anzuerkennen und sich darin zu involvieren. Dazu sind folgende Schritte notwendig:

- Beitritt zu einem verbindlichen Abkommen (Rahmenvertrag), der zwischen der ITGLWF und der WFSGI und ihren Mitgliedern ausgehandelt und beschlossen werden muss.
- Zweck dieses branchenweiten Rahmenvertrags ist es, eine gemeinsame Partnerschaft zu etablieren, um das Recht auf Organisationsfreiheit und Kollektivvertragsverhandlungen - als den bevorzugten Weg zur Implementierung fundamentaler Arbeitsrechte sowie zur Lösung von Arbeitskonflikten in Zulieferbetrieben der Sportartikelindustrie - zu gewährleisten.
- Der branchenspezifische Rahmenvertrag wird eine Reihe von Standards beinhalten, welche die „best practice“ in der Sportartikelindustrie darstellen und direkten Bezug auf die internationalen Arbeits-

rechtsstandards der ILO und der UN-Menschenrechtserklärung nehmen. Da die Menschenrechtsstandards der ILO alle fundamentalen Arbeitsrechte beinhalten, sind diese UND das Recht auf „living wage“ zu inkludieren. Zu garantieren sind eine reguläre Arbeitswoche, die 48 Stunden/Woche nicht überschreitet, humane Arbeitszeiten ohne Zwangsüberstunden, ein sicherer und gesunder Arbeitsplatz frei von Übergriffen und Bedrohung und ein offizielles Arbeitsverhältnis mit arbeits- und sozialrechtlichem Schutz.

- Es wird explizit festgestellt, dass diese Vorgaben keinesfalls einen bereits bestehenden Schutz der ArbeiterInnen schwächen dürfen. Das heißt, bestehende Regelungen zum Schutz der ArbeiterInnen, die in der bestehenden Praxis oder gesetzlich festgelegt worden sind, können nicht unterlaufen werden (z.B. wenn Verhaltenskodizes und Gesetz nicht übereinstimmen, muss das Unternehmen jene Richtlinien befolgen, die den ArbeiterInnen den besseren Schutz bieten).
- Eine entscheidende Bestimmung des branchenweiten Rahmenvertrags ist der Zugang der ITGLWF und ihrer Mitglieder zu Zulieferbetrieben der WFSGI-Mitgliedsunternehmen, um die Anerkennung der von den ArbeiterInnen gewählten Gewerkschaften basierend auf dem Recht zur Organisationsfreiheit zu erleichtern.
- **Die laufenden Verhandlungen über den branchenweiten Rahmenvertrag dürfen keinesfalls gegenwärtige und zukünftige Anstrengungen der WFSGI- Mitgliedsunternehmen bezüglich Organisationsfreiheit und dem Recht zu Kollektivvertragsverhandlungen obsolet machen (siehe 1.1), noch die in Punkt 2.1 und 2.2 genannten Bemühungen von Firmen, in Einzelinitiative oder gemeinsam mit anderen Firmen der Sportartikelindustrie verhindern oder ersetzen.**

2. Aktivitäten in Unternehmen und auf Branchenebene in Kooperationen mit den relevanten Stakeholdern, um die groß angelegte, glaubwürdige und effektive Implementierung der Verhaltenskodizes zu garantieren:

2.1. Gleichzeitig mit der erfolgreichen Verhandlung eines branchenweiten Rahmenvertrags sind Verbesserungen und Anpassungen der Code-Standards und Programme zur deren Einhaltung zu verbessern und der „best practice“ in der Branche anzupassen, das beinhaltet:

- Schaffung von Managementsystemen, um sicher zu stellen, dass es klar in der Verantwortung des Managements liegt, dass sich die Zulieferbetriebe ihrer Verantwortung bewusst sind alle grundlegenden Arbeitsrechte der ArbeiterInnen zu respektieren.
- Aufbau einer Infrastruktur, um mit Beschwerden umzugehen. Dies hat durch die Anerkennung von Gewerkschaften und die Ermöglichung von bezahlter Freistellung für GewerkschaftsvertreterInnen, um Konfliktlösungsmechanismen in Arbeitsrechtsfragen zu erlernen und, um vertrauenswürdige und zugängliche Mittel für ArbeiterInnen zu entwickeln, um Ausbeutung und Missstände zu melden zu erfolgen. Darüberhinaus müssen Mechanismen für eine schnelle und effektive Bearbeitung der Beschwerden entwickelt und sichergestellt werden.
- Auflistung und Prüfung von Zulieferketten, sowie Entwicklung von Mechanismen um sicherzustellen, dass dem Unternehmen bekannt ist, wo und unter welchen Bedingungen in seiner Zulieferkette gearbeitet wird.
- Social Audits und Arbeitsplatzinspektionen können- ohne die bestehende Gewerkschaftsvertretung zu übergehen- mit glaubwürdigen (lokalen) Organisationen durchgeführt werden, die das Vertrauen der ArbeiterInnen und der Gewerkschaft besitzen, oder diese können bei der Durchführung assistieren.

- Bereitstellen von unabhängigen Trainings der ArbeiterInnen über ihre Arbeitsrechte und zunehmende Mitbestimmung der ArbeiterInnen, sowie Konsultation von und Kooperation mit lokalen ArbeitnehmerInnenvertretungen und NGOs, die im Bereich „Arbeitsrechte“ tätig sind, zu allen Aktivitäten im Zusammenhang mit der Code- Implementierung.
- Durchführung konkreter Aktivitäten um Organisationsfreiheit, Kollektivvertragsverhandlungen, um eine glaubwürdige ArbeiterInnenvertretung (siehe Punkt 1.1) zu fördern.
- Erhöhung der Transparenz bezüglich der Struktur und den Bedingungen in der Zulieferkette und den Aktivitäten zur Implementierung des Codes, mit besonderer Rücksichtnahme auf die Sicherstellung von Rückmeldungen an die ArbeiterInnen.
- Da Einkaufspraktiken der Unternehmen negative Auswirkungen auf die Einhaltung ihres Verhaltenskodex haben können, ist die Entwicklung von stabileren Beziehungen zu den Zulieferbetrieben und die Gewährung von ausreichenden Lieferzeiten, sodass die Produktion unter humanen Arbeitszeiten bewältigt werden kann, wichtig. Darüberhinaus sind alle Kosten, die die Beachtung von Arbeitsrechten in den Preis, den sie ihren Zulieferbetrieben anbieten oder in die Angebote, die sie von ihren Zulieferbetrieben annehmen, einzubeziehen. Außerdem gilt es sicherzustellen, dass die betroffenen ArbeiterInnen tatsächlich davon profitieren.

2.2. Forderung nach einer aktiveren Rolle der ILO in der Implementierung der Verhaltenskodizes und ihrer Überprüfung

- Die Industrie soll gemeinsam mit der ILO eine Untersuchung der gegenwärtigen Organisationsweise der Sportartikelindustrie in Bezug auf Einkaufspraktiken vornehmen. Ziel der Untersuchung ist die Veröffentlichung von Empfehlungen für die Industrie bezüglich Lieferzeiten und Zeitplänen, Stückpreisen, Kapazitätenplanung und deren Auswirkung auf die Arbeitsbedingungen. Diese Untersuchung soll auf Richtlinien, die gemeinsam mit den Kampagne-Partnern, der Industrie und der ILO festgesetzt werden, basieren und die Prinzipien der arbeiterInnenbezogenen Forschung (worker centred research) einbeziehen.
- Die Industrie muss mehr Druck auf die ILO ausüben, damit diese stärkere Initiativen im gesamten Bereich der Implementierung und Überprüfung der Verhaltenskodizes ergreift. Dies sollte inkludieren: Entwicklung von Standards für „social audits“, Teilnahme an der Implementierung von Verhaltenskodizes und Monitoring-Projekten, Unterstützung von capacity building vor Ort, Entwicklung eines Lehrplans, sowie dessen Verbreitung und die Umsetzung in Trainingsmodulen, z.B für CSR-Beauftragte in der Sportartikelindustrie, im internationalen Trainingszentrum der ILO in Turin sowie der Ernennung/Akkreditierung für social auditors durch die ILO.

Weitere Schritte:

- Öffentliche und praktische Unterstützung des Programms (siehe oben).
- Die Zusammenarbeit mit Multistakeholder-Initiativen (MSIs), die bereits im Sportartikelsektor tätig sind, suchen, um Synergieeffekte zu erzielen und die effizientere Nutzung von Ressourcen sicher zu stellen.
- Verstärkung der Teilnahme an regionalen Beratungen und Planungstreffen.
- Unterstützung der Forderungen der Kampagne gegenüber dem IOC (Internationales Olympisches Komitee), einschließlich der Aufnahme einer Menschenrechtsklausel in die Olympische Charta und die Einsetzung einer Kommission, die sich mit ethischen Arbeitspraktiken in den IOC-Bekleidungszulieferketten befasst.

Die Unternehmen und die WFSGI werden aufgefordert, zur Umsetzung des Arbeitsprogramms Stellung zu nehmen. Dies könnte von der ILO unterstützt werden.