



**Dialogue on
Globalization**

**BRIEFING PAPERS
FES GENEVA**

Die Verankerung von Arbeitnehmerrechten in bilateralen und regionalen Handels- und Investitionsabkommen

THOMAS GREVEN

Zusammenfassung

Trotz der Bemühungen der ILO ist bisher kein funktionierendes internationales Arbeitsrechtsregime entstanden. Im Gegenteil: Die verschärfte, auch institutionelle Konkurrenz im Zuge der Globalisierung setzt bestehende Maßnahmen zum Schutz von Beschäftigten unter Druck.

Neben den bisher gescheiterten Bemühungen, den Schutz von Kernarbeitnehmerrechten im multilateralen Handelssystem zu verankern, gibt es Ansätze, diese Rechte direkt gegenüber transnationalen Unternehmen (Verhaltenskodizes), unilateral in den Präferenzzollsystemen und über entsprechende Klauseln in bilateralen und regionalen Handels- und Investitionsabkommen durchzusetzen. Da der notwendige Druck für die direkte Strategie nachzulassen scheint, der Anreiz der Präferenzzollsysteme angesichts der niedrigen GATT-Zollsätze sinkt, ist die bilaterale und regionale Strategie vielversprechend.

Spezifische Arbeitsrechtsklauseln finden sich in einigen Abkommen der USA, eher allgemeine Vereinbarungen in Abkommen der EU. Die US-Bestimmungen sehen meist die Verpflichtung auf die Einhaltung nationalen Arbeitsrechts vor, aber es gibt auch weitergehende Vereinbarungen, die sich an den ILO-Kernarbeitsnormen orientieren. Die EU fokussiert nicht auf enggeführte und sanktionsbewehrte Arbeitsrechtsklauseln, sondern auf den politischen Dialog und technische Unterstützung zur Verbesserung der Einhaltung von Menschenrechten und sozialen Standards.

Neben der regelmäßigen Unterordnung der arbeitsrechtspolitischen Agenda unter außenpolitische und außenwirtschaftspolitische Erwägungen sind vor allem zwei Probleme von Arbeitsrechtsklauseln zu erwähnen: Erstens hängt ihre effektive Durchsetzung vom Vorhandensein starker lokaler Akteure ab; gerade die Abwesenheit solcher Akteure (insbesondere Gewerkschaften) macht aber den Außendruck über Arbeitsrechtsklauseln erst nötig. Zweitens sind Arbeitsbeziehungen nationalspezifisch institutionalisiert und politisiert. Abwehrmaßnahmen gegen Außendruck sind daher nicht nur bei massiven Verstößen wahrscheinlich.

Außendruck durch Arbeitsrechtsklauseln in Handelsvereinbarungen kann nationale Anstrengungen zur Verbesserung der Einhaltung von fundamentalen Arbeitnehmerrechten nie ersetzen, sondern nur ergänzen bzw. ermöglichen. Die Förderung demokratischer und starker lokaler Akteure muss daher im Mittelpunkt der Anstrengungen von Gewerkschaften in OECD-Ländern stehen. Auch die beste Arbeitsrechtsklausel kann aber nicht die grundlegenden Probleme der Welthandelsordnung beseitigen. Daher muss der Druck in Richtung einer kohärenten, gerechten Weltwirtschaftsordnung erhöht werden.

1. Globalisierung ohne internationales Arbeitsrechtsregime

Die tripartistische und konsensorientierte ILO hat es bisher nicht vermocht, ihren 182 Konventionen zu internationalen Arbeitsstandards und – rechten Geltung zu verschaffen. Tatsächlich führt die verschärfte internationale Konkurrenz dazu, dass es immer wahrscheinlicher wird, dass – wie es in der ILO-Präambel heißt – „die Nichteinführung wirklich menschenwürdiger Arbeitsbedingungen durch eine Nation die Bemühungen anderer Nationen um Verbesserung des Loses der Arbeitnehmer in ihren Ländern“ hemmt. Hinzu kommen auch nach der Demokratisierungswelle nach Ende des Kalten Krieges politische Beweggründe autoritärer Regime, Arbeitnehmerrechte und vor allem Gewerkschaften zu unterdrücken.

Die ILO hat allerdings entscheidenden Anteil daran, dass heute ein breiter Konsens über die wichtigsten zu schützenden Arbeitnehmerrechte besteht. Diese so genannten Kernarbeitnehmerrechte sind in der Declaration on Fundamental Principles and Rights and Work von Juni 1998 zusammengefasst:

- Vereinigungsfreiheit (Konvention Nr. 87 von 1948, 142 Ratifizierungen);
- Recht auf Kollektivverhandlungen (Konvention Nr. 98 von 1949, 154 Ratifizierungen);
- Verbot von Kinderarbeit bzw. besonders ausbeuterischen Formen der Kinderarbeit (Konventionen Nr. 138 von 1973 und Nr. 182 von 1999, 135 und 150 Ratifizierungen);
- Verbot von Zwangsarbeit (Konventionen Nr. 29 von 1930 und Nr. 105 von 1957, 164 und 162 Ratifizierungen);
- Verbot von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (Konvention Nr. 111 von 1958, 160 Ratifizierungen);
- Beseitigung von geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung (Konvention Nr. 100 von 1951, 161 Ratifizierungen).

Die internationale Gewerkschaftsbewegung ist bisher mit ihrem Versuch gescheitert, die Einhaltung der Kernarbeitnehmerrechte durch ihre sanktionsbewehrte Verankerung im Welthandelssystem zu verbessern. Die WTO hat sich für nicht zuständig erklärt. Dies ist vordergründig auf einen Nord-Süd-Konflikt zurückzuführen, denn vor allem die Regierungen von Entwicklungs- und Schwellenländern haben die

Vorschläge von USA und EU zurückgewiesen, wenigstens eine Arbeitsgruppe zum Thema Sozialstandards und Welthandel einzusetzen. Tatsächlich ist der Konflikt wesentlich einer zwischen Kapital und Arbeit, denn in allen Ländern gibt es Unterstützer und Gegner der Forderung nach weltweitem Schutz der Arbeitnehmerrechte (Scherrer/Greven 2001).

Außerhalb der WTO hat es in multilateralen Foren durchaus einige Fortschritte gegeben. So entwickelt sich z.B. bei der Weltbank mittlerweile ein Konsens über die entwicklungsfördernde Rolle von Sozialstandards und Arbeitnehmerrechten, wozu zentral eine Studie von Werner Sengenberger beigetragen hat (Sengenberger 2002). Vom Weltwährungsfonds, der zweiten Bretton Woods-Organisation, ist solches bisher aber nicht zu berichten, und Gewerkschaften bleiben auch bei der Weltbank weiter umstritten. Die ILO hat durch die Debatte eine Erneuerung und Aufwertung erfahren, z.B. mit der oben genannten Declaration, aber auch mit ihrer „decent work“-Agenda. Allerdings gibt es weiterhin keine Mehrheiten in den tripartistischen ILO-Gremien, die Durchsetzung der Kernarbeitnehmerrechte auch mit Sanktionen zu befördern. Die OECD hat ihre Richtlinien für Multinationale Unternehmen im Zusammenhang mit der letztlich gescheiterten Durchsetzung eines Multilateralen Investitionsabkommens (MAI) etwas verschärft und die Mitgliedsländer fördern ihre Anwendung; die Richtlinien bleiben aber letztlich unterhalb wirklicher Verbindlichkeit.

2. Die Grenzen unilateraler und freiwilliger Maßnahmen zum Schutz von Arbeitnehmerrechten

Die Vielzahl von „freiwilligen“ (tatsächlich meist auf Druck von Konsumentenorganisationen und anderen sozialen Bewegungen entstandenen) Verhaltenskodizes, die seit dem Scheitern einer Verankerung von Arbeitnehmerrechten bei der WTO entstanden sind, werden nur unzureichend umgesetzt. Damit die Wirksamkeit entlang der Zuliefererkette gewährleistet ist, müssten diese Selbstverpflichtungen einem ständigen Monitoring unterliegen, jedenfalls solange bis sie tatsächlich freiwillig eingehalten werden. Diese Aufsicht überfordert allerdings die Kapazitäten der betroffenen Zuliefererunternehmen und auch die zivilgesellschaftlicher Akteure. Es besteht auch die Gefahr, dass externe NGOs oder Monitoring-Unternehmen dauerhaft in die Rolle wirklicher

demokratischer Beschäftigtenvertreter schlüpfen, insbesondere dort, wo heute Gewerkschaften entweder illegal sind oder nur staatlich kontrolliert existieren wie z.B. in China. Ein weiteres Problem ergibt sich daraus, dass der notwendige öffentliche Druck mittelfristig vermutlich nicht aufrechterhalten werden kann. Soziale Bewegungen entwickeln sich zyklisch. Auch die Anti-Sweatshop-Bewegung ist vermutlich darauf angewiesen, dass auf dem Höhepunkt ihrer Mobilisierungsfähigkeit ihre Forderungen verbindlich institutionalisiert werden. Dies ist bisher aber nicht geschehen und in der Bewegung gibt es bereits Ermüdungserscheinungen.

Auch die von einigen internationalen Branchengewerkschaftsbünden (Global Union Federations, GUFs) und Einzelgewerkschaften mit mehr als 25 transnational operierenden Unternehmen verhandelten Internationalen Rahmenabkommen (International Framework Agreements, IFAs) stoßen auf das Problem des Monitoring. Nur wo bereits schlagkräftige lokale Akteure bestehen, insbesondere Gewerkschaften, ist die Überprüfung der Einhaltung der IFAs möglich.

Unilaterale Arbeitsrechtsklauseln

Die USA hat bereits seit Mitte der 1980er Jahre Arbeitnehmerrechte in ihre Handelsgesetzgebung aufgenommen, die EU seit 1995. Diese Regelungen betreffen vor allem die verschiedenen Zollpräferenzsysteme für Entwicklungsländer (insbesondere die so genannten Generalized Systems of Preferences, GSP). Um in den Genuss von Handelserleichterungen zu kommen, müssen diese Länder u.a. auch einen Katalog von Arbeitnehmerrechten einhalten, der den oben genannten Kernarbeitnehmerrechten weitgehend entspricht. Im Fall der USA fehlt das Verbot von Diskriminierung, dafür gibt es eine Bestimmung über angemessene Standards bei Lohn, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen.

Die spezifischen Regelungen von USA und EU unterscheiden sich insbesondere bezüglich der Frage, ob sie Anreize oder Strafen in den Vordergrund stellen. Die USA räumen Entwicklungsländern bei nicht-sensiblen Produkten vollständige Zollfreiheit ein; diese kann aber (auch produkt- oder branchenbezogen) auf Antrag aus der Zivilgesellschaft entzogen werden, wenn Verstöße gegen die Arbeitsrechtsklausel vorliegen (auch kann der Status als begünstigtes Land ganz wegfallen). Die EU-Klausel sieht heute vor, dass sowohl bei Verstößen die in unterschiedlichem

Maße gewährten Zollvorteile entzogen werden können, als auch, dass bei der Ratifizierung und Einhaltung bestimmter ILO-Konventionen zusätzliche Zollvorteile gewährt werden.

Die Erfahrungen mit den verschiedenen unilateralen Klauseln in der US-Handelsgesetzgebung sind grundsätzlich positiv, allerdings ohne dass große Fortschritte erzielt worden wären. Selbst Kritiker haben konzediert, dass es außer in der Frühphase nicht zu protektionistisch motivierten Anträgen gekommen ist. Dies liegt auch daran, dass erstens sensible Produkte von der Zollfreiheit ausgenommen werden und zweitens, dass angesichts der grundsätzlich freihändlerischen Position der US-Regierungen beider Parteien wenig Aussicht auf Erfolg für solche Anträge bestand. Einer Reihe von Ländern wurden entweder die Zollvorteile zeitweise oder ganz entzogen, anderen wurde dieser Schritt im Rahmen von Überprüfungen in Aussicht gestellt. Durch diese Maßnahmen kam es in einigen Fällen zu nachweisbaren Fortschritten bei der Einhaltung von Arbeitnehmerrechten bzw. zur Stärkung lokaler Akteure, insbesondere Gewerkschaften (Scherrer/Greven/Frank 1998).

In jüngerer Zeit hat die Anwendung der US-Klauseln nachgelassen, zum einen, weil angesichts der niedrigen GATT-Zollsätze das Druckpotential der Zollpräferenzen nachgelassen hat, zum anderen durch die deutliche Skepsis der amtierenden Bush-Regierung. Nach nur kurzer Prüfung hat die Regierung im April 2004 z.B. eine ausführlich begründete Petition des Gewerkschaftsdachverbands AFL-CIO zurückgewiesen, der unilaterale Maßnahmen gegen China verlangt (welches keine Zollpräferenzen erhält), da dort systematisch die Rechte von geschätzten 150 Millionen Wanderarbeitern verletzt werden.

Das stärker auf zusätzliche Anreize setzende EU-System ist bisher kaum zur Anwendung gekommen, zum einen weil von den europäischen Gewerkschaften kaum Beschwerden vorgelegt worden sind, während die US-Gewerkschaften z.T. Beschwerden von Gewerkschaften in betroffenen Ländern aufgegriffen haben. Bisher gab es z.B. in Europa keine Beschwerde über die Arbeitsbedingungen in China, dass Zollpräferenzen erhält, und nur Myanmar wurden bisher die Präferenzen entzogen. Auch haben sich nur fünf Länder um die zusätzlichen Zollpräferenzen beworben, die es seit 1998 und erweitert seit 2001 für die Ratifizie-

rung und Einhaltung von ILO-Konventionen gibt (Ölz 2002).

Trotz der begrenzten Reichweite der Klauseln in unilateralen Systemen (u.a. aufgrund der niedrigen GATT-Zölle), sind die zusätzlichen Präferenzen nach wie vor für einige Exporteure und Importeure weiter wichtig und stellen in einigen Fällen daher ein erhebliches Druckmittel dar. Insgesamt aber bewegen sich die USA und die EU auf bilaterale und regionale Handelsvereinbarungen zu. Die EU will z.B. ihre Präferenzabkommen mit 78 AKP-Ländern (Afrika, Karibik, Pazifik) im Rahmen des Cotonou-Abkommens von 2000 langfristig in bilaterale und/oder regionale reziproke Abkommen (Economic Partnership Agreements, EPAs) überführen. Die USA propagieren eine Freihandelszone für die beiden amerikanischen Kontinente, welche ebenfalls einige Präferenzregeln und bilaterale Abkommen ablösen würde (Free Trade Area of the Americas, FTAA). Ein Grund dafür ist, dass die USA und die EU in diesen Verhandlungen mehr Verhandlungsmacht haben als in multilateralen Verhandlungsrunden wie z.B. der WTO, welche wegen der geschlosseneren Positionen von Entwicklungs- und Schwellenländern stocken. Es ist aber fraglich, inwieweit diese größere Verhandlungsmacht tatsächlich zugunsten des Schutzes von Arbeitnehmerinteressen eingesetzt wird.

3. Kernarbeitnehmerrechte in bilateralen und regionalen Vereinbarungen

Mehr und mehr bilaterale und regionale Handelsvereinbarungen beinhalten Regelungen über Kernarbeitnehmerrechte, weil Gewerkschaften und andere soziale Bewegungen nationale Regierungen von entwickelten Ländern drängen, diese Themen auf die Verhandlungsagenda zu setzen. In bilateralen Verhandlungen können diese Regierungen – die zumeist Arbeitsrechtsfragen nicht prioritär behandeln – nicht so gut argumentieren, dass die Widerstände von Verhandlungspartnern zu groß gewesen seien, wie das bei den komplizierteren multilateralen Verhandlungen regelmäßig geschehen ist. Tatsächlich sind die Widerstände in multilateralen Verhandlungen real höher und dieser Umstand wird von den Regierungen der entwickelten Länder gegenüber den Gewerkschaften ausgespielt.

Die US-Regierung ist z.B. im Rahmen der so genannten Fast Track-Gesetzgebung (welche dem Präsidenten die Durchsetzung der von ihm

verhandelten Abkommen im Kongress erleichtert) immer wieder verpflichtet worden, in Verhandlungen auf den Schutz von Arbeitnehmerrechten zu drängen. Trotz der großen Verhandlungsmacht der USA ist es aber in multilateralen Verhandlungen nie zur Verabschiedung einer Arbeitsrechtsklausel gekommen, während sich die USA in anderen umstrittenen Fragen durchsetzen konnte. Als Präsident Clinton im Vorfeld der WTO-Ministerkonferenz in Seattle 1999 allerdings einen entschlossenen Vorstoß machte, war dies ein Grund für das Scheitern der Konferenz.

Seit 1994 hatte der Kongress kein Fast Track-Gesetz mehr verabschiedet, was die Verabschiedung von Handelsabkommen durch den Kongress erschwert bzw. unmöglich macht. Erst im August 2002 konnte Präsident George W. Bush ein entsprechendes Gesetz (die so genannte Trade Promotion Authority) durch den Kongress bringen, allerdings trotz Republikanischer Mehrheiten nur mit der Auflage, auch Arbeitsrechte im Sinne der ILO-Kernarbeitsnormen zu verhandeln. Diese sollen im Haupttext der Abkommen verankert werden und über die gleichen Sanktionsmöglichkeiten verfügen wie kommerzielle Aspekte. Wie zuvor sind diese Vorhaben allerdings Verhandlungsziele unter anderen, und es ist durchaus fraglich, dass soziale Fragen für den Handelsbeauftragten des Präsidenten einen hohen Stellenwert haben. Da aber zur Zeit keine multilateralen Verhandlungen im Rahmen der WTO anstehen, sondern bilaterale und regionale, könnten Arbeitsrechtsklauseln sich leichter durchsetzen lassen bzw. ihre Nicht-Durchsetzung nicht so gut begründet werden.

Das Beispiel des North American Agreement on Labor Cooperation (NAALC)

Bereits in den 1990er Jahren waren die USA bei regionalen Abkommen erfolgreicher in Bezug auf Arbeitsrechtsfragen als in der WTO. Das North American Agreement on Labor Cooperation (NAALC), das der neugewählte Präsident Bill Clinton 1993 als Nebenabkommen zum Nordamerikanischen Handelsabkommen zwischen den USA, Kanada und Mexiko nachverhandelte, wurde zunächst gar als „historisch“ gefeiert. Zum ersten Mal gab es ein internationales Handelsabkommen mit einer Arbeitsrechtskomponente. Sogar Handelssanktionen sollten bei Verstößen möglich sein.

Die – ohnehin durch den fortgesetzten Widerstand der amerikanischen Gewerkschaften

gegen das NAFTA gebremste – Euphorie war nur von kurzer Dauer. Das NAALC etablierte keine internationalen Arbeitsrechtsnormen für die drei teilnehmenden Länder. Diese wurden nur verpflichtet, ihre jeweilige nationale Gesetzgebung einzuhalten. Dieser Fokus basierte auf der Einschätzung der amerikanischen Verhandlungsführung, dass nicht die jeweiligen Regelungen des Arbeitsrechts, sondern deren Umsetzung problematisch seien. Dies betraf vor allem Mexiko, denn von dort wurde die Unterbietungskonkurrenz auf der Basis niedrigerer Standards erwartet.

Das NAALC etabliert einige Institutionen wie den Ministerrat und das internationale Sekretariat, vor allem aber so genannte National Administrative Offices (NAOs) bei den Arbeitsministerien der drei Mitgliedsstaaten, welche Beschwerden aus der Zivilgesellschaft bearbeiten. Die elf Prinzipien nationalen Arbeitsrechts, die von dem Abkommen abgedeckt werden, weisen weit über den Katalog der Kernarbeitnehmerrechte hinaus. Zwar müssen Verstöße nicht handelsbezogen sein, um nach dem Abkommen beschwerdefähig zu sein, allerdings sind die Prinzipien bezüglich der Durchsetzungsmöglichkeiten in drei Gruppen aufgeteilt. Es kann zu Geldstrafen und Handelssanktionen kommen (z.B. bei Kinderarbeit), aber Verstöße gegen Gewerkschaftsrechte können nur zu Beratungen zwischen den Ministern führen.

Da in Mexiko aber eng mit der langjährigen Regierungspartei PRI verbundene Gewerkschaften versuchen, mit politischer Hilfe die Organisierungsversuche unabhängiger Gewerkschaften zu unterbinden, sind gerade in Bezug auf die Vereinigungsfreiheit Probleme zu erwarten. Auch in den USA gibt es zahlreiche Auseinandersetzungen bezüglich gewerkschaftlicher Organisation, da das Arbeitsrecht den Unternehmen große Handlungsfreiheit gibt. Das NAALC ist also insbesondere dort schwach, wo aus Sicht der Gewerkschaften der größte Bedarf an durchsetzungsfähigen Regeln besteht.

Immerhin hat der öffentliche Petitionsprozess, der von zivilgesellschaftlichen Akteuren immer nur in Bezug auf Verstöße in den jeweils anderen beiden Ländern begonnen werden kann, transnationale Vernetzung von NGOs und Gewerkschaften hervorgebracht oder verstärkt. Und auch wenn der Prozess angesichts der geringen Verbindlichkeit nicht sehr häufig genutzt wird, so

hat sich doch die Wahrnehmung verändert, dass es hier nur um mexikanische Verhältnisse geht. Gewerkschaften in den USA haben um Unterstützung ihrer mexikanischen Kollegen gebeten und die von diesen vorangetriebenen Petitionen dann in den eigenen Kampagnen verwendet (wie auch umgekehrt).

Die eigentlichen Verfahren im Rahmen des NAALC haben allerdings bisher nicht zu konkreten Ergebnissen geführt. Keine der insgesamt 25 Petitionen hat bisher zu direkten Verbesserungen für die Betroffenen geführt. Unabhängig von den betroffenen Prinzipien wurden jeweils lediglich Konsultationen zwischen den Arbeitsministern vereinbart, also die erste Stufe der Konfliktlösung, die in allen Fällen erreicht werden kann. Diese Konsultationen resultierten meist in Seminaren und/oder Forschungsprojekten. In mindestens einem Fall, es ging um den Einsatz von Schließungsdrohungen zur Abwehr gewerkschaftlicher Organisation, wurden kontroverse Forschungsergebnisse für die Veröffentlichung abgeschwächt. Die zweite Stufe des Verfahrens, die Einsetzung eines Expertengremiums, wurde auch in den Fällen nicht erreicht, wo dies nach Maßgabe des Abkommens möglich gewesen wäre.

Die Gründe für die geringen Erfolge des NAALC liegen nur z.T. in der spezifischen Ausgestaltung, argumentieren Dombois et al. (2004), denn jeder Versuch von zivilgesellschaftlichen Akteuren, über internationale Regelungen in den sensiblen Bereich nationaler Sozialgesetzgebung und Arbeitsbeziehungen einzugreifen, würde auf erhebliche Widerstände der Regierungen treffen. Das NAALC wurde in der Tat von den drei beteiligten Regierungen auf höchst unterschiedliche Weise institutionell umgesetzt, und zwar vor allem von Mexiko und Kanada nur sehr zögerlich. Es herrscht insgesamt ein Klima des Misstrauens, das nur vorsichtige diplomatische Vorgehensweisen möglich macht. Es war aber während der Regierungszeit Bill Clintons, und insbesondere während Robert Reich sein Arbeitsminister war, der politische Wille der USA erkennbar, das Abkommen ernst zu nehmen. Z.B. setzte er sich dafür ein, dass auch in Fällen, die Missstände in den USA zum Gegenstand hatten, Ministerberatungen angesetzt wurden. Auch die US-Gewerkschaften, die während des Kalten Krieges in Lateinamerika und auch in Mexiko eine höchst problematische Antikommunismuspolitik betrie-

ben hatten, signalisieren, dass Vereinbarungen wie das NAALC auch zu Verbesserungen der Arbeitsrechtssituation in den USA genutzt werden sollen.

Viele Petitionen im Rahmen des NAALC sind von grenzüberschreitenden Koalitionen zivilgesellschaftlicher Akteure eingebracht worden. Dies hat einerseits damit zu tun, dass die Glaubwürdigkeit von Anschuldigungen steigt, wenn sie durch Informationen von lokalen Akteuren gestützt sind (da sonst der Protektionismusvorwurf greift). Andererseits ist die Entwicklung hin zu transnationalen Koalitionen ein Zeichen einer nicht-intendierten Konsequenz des NAALC, denn selbst können diese lokalen Akteure das Verfahren ja nicht in Gang setzen, sie brauchen dafür die Unterstützung von Organisationen in mindestens einem der beiden anderen Vertragsstaaten. Die begrenzten Möglichkeiten des Abkommens (wie auch die Möglichkeiten, die andere Arbeitsrechtsklauseln bieten, z.B. in den Zollpräferenzabkommen) werden also im Kontext von lokalen Kampagnen genutzt, deren Strategen sich an befreundete Organisationen in den anderen NAFTA-Ländern wenden und diese bitten, Petitionen einzureichen.

Insofern ist das NAALC trotz des von Dombois et al. konstatierten stillschweigenden Kompromisses der Regierungen, das Abkommen nicht offensiv zu nutzen, nicht ohne Erfolge. Insbesondere in Mexiko trugen die NAALC-Petitionen, die amerikanische Gewerkschaften und NGOs vorgelegt haben, zu den Fortschritten bei, die unabhängige Gewerkschaften gemacht haben.

Das Dilemma aller Anstrengungen, von außen die Verbesserung von Arbeitsrechten durchzusetzen, ist, dass diese Anstrengungen dort am erfolgreichsten sind, wo sie relativ weniger notwendig sind. Denn die Fortschritte hängen immer vom Vorhandensein starker lokaler Akteure ab, und diese gibt es insbesondere dort nicht, wo die Verstöße am größten sind.

Innovative bilaterale Abkommen der USA: Kambodscha und Jordanien

1999 schloss Präsident Bill Clinton ein Textilabkommen mit Kambodscha ab, das 2001 erneuert und erweitert wurde. Im Bereich der Arbeitnehmerrechte sah das Abkommen, das Ende 2004 mit dem Ende des Multifaserabkommens ausge-

laufen ist, für konkrete Verbesserungen im Textilsektor jeweils höhere Quoten für die Einfuhr in die USA vor. Die ILO übernahm das Monitoring fast aller 200 Fertigungsstätten. Nach den ILO Berichten zu Kambodscha sind (2000) insgesamt 1,4 Millionen US\$ für 3 Jahre bereitgestellt worden. Davon finanzieren die USA 1,0 Million US\$ und die kambodschanische Regierung und der Textilindustrieverband (GMAC) jeweils 200 000 US\$. Die Kombination von höheren Importquoten und geringer Monitoring-Belastung ergab für Textilunternehmen einen Anreiz, in Kambodscha zu produzieren und es entstand gewissermaßen eine „ethische Nische“ im Textilsektor.

Das Monitoring läuft wie folgt ab: Der erste Untersuchungsbericht bleibt vertraulich, inklusive der Vorschläge für Verbesserungen. Ein zweiter Bericht, der sechs Monate später erstellt wird, wird veröffentlicht. Um von den zusätzlichen Importquoten zu profitieren, muss ein Unternehmen in diesem Zeitraum Verbesserungen erzielen. Damit insgesamt die Quote gesteigert wird, muss der ganze Sektor Verbesserungen zeigen. Somit besteht ein Anreiz für Firmen, Druck auf andere auszuüben, ebenfalls Fortschritte bei der Einhaltung von Arbeitsrechten zu machen.

Bereits seit 1994 leisten der amerikanische Gewerkschaftsdachverband AFL-CIO und die US-Textilgewerkschaft UNITE Hilfe bei den Organisierungsbemühen kambodschanischer Gewerkschaften. Diese Hilfe ist seit 1999 verstärkt worden und die Organisation ist mittlerweile auch außerhalb des Textilsektors erfolgreich. Bis Ende 2004 konnten insgesamt erhebliche Fortschritte erzielt werden. So wurden zahlreiche Betriebe organisiert und es entstand eine nationale Vermittlungsbehörde für Arbeitsrechtsfragen. Man muss nach Auslaufen des Multifaserabkommens nun beobachten, inwieweit die chinesische Billigkonkurrenz die „ethische Nische“ für Kambodscha wieder schließt.

Im Jahr 2000 verhandelte Clinton ein umfassendes Abkommen mit Jordanien, welches von den Gewerkschaften in beiden Ländern unterstützt wurde. Dies lag einerseits an dem geringen Handelsvolumen, aber auch daran, dass ein bilaterales Abkommen erstmalig eine Arbeitsrechtsklausel im Haupttext enthält und nicht wie z.B. beim NAALC als Nebenabkommen abgeschlossen wurde. Allerdings ist das Abkommen mit Jordanien ebenfalls auf die Einhaltung nationalen Arbeitsrechts beschränkt, wobei es aber

anders als bei NAALC keine abgestufte Durchsetzungsmöglichkeiten gibt. Bei allen Verstößen können am Ende Strafzahlungen oder Handels-sanktionen erfolgen, allerdings müssen die Verstöße handelsbezogen sein, und es gibt keinen öffentlichen Petitionsprozess, d.h. die Regierungen müssten selbst aktiv werden. Das Abkommen enthält auch eine unverbindliche, d.h. nicht sanktionsfähige, Verpflichtung, die internationalen Kernarbeiterrechte gemäß der ILO-Deklaration von 1998 einzuhalten und jedenfalls Standards nicht zu senken.

Bisher ist die Arbeitsrechtsklausel in diesem Abkommen nicht getestet worden. Initiativen der amtierenden Regierungen sind auch nicht zu erwarten. Tatsächlich gibt es Anzeichen, dass die Bush-Regierung der jordanischen inoffiziell versichert hat, die Arbeitsrechtsklausel nicht umzusetzen, und jedenfalls keine Handelssanktionen zu verhängen.

Arbeitsrechtsklauseln in Abkommen der Bush-Regierung

Nachdem der US-Kongress Präsident Bush im August 2002 die so genannte Fast Track-Autorisierung (Trade Promotion Authority, TPA) wieder erteilt hatte, verschlechterten sich die Regelungen bezüglich Arbeitnehmerrechten bei neuen bilateralen Abkommen gegenüber denen der Clinton-Jahre, obwohl die TPA vordergründig die Kriterien verschärft hatte (s.o.). Allerdings enthalten sowohl das USA-Chile-Abkommen von 2002 als auch das USA-Singapur-Abkommen von 2003 sowie das USA-Australien-Abkommen von 2004 Klauseln, welche die Vertragspartner auf Einhaltung ihrer nationalen Arbeitsgesetzgebung verpflichten. Kritiker argumentieren aber, dass die Gleichbehandlung von Arbeitsrechts- und kommerziellen Fragen nicht gegeben ist, und dass für Chile und auch für Australien die Verpflichtung auf die Einhaltung nationalen Rechts nicht ausreichend sei, da dieses auch formal nicht ILO-konform sei. Pikant ist dabei, dass dieselben Kritiker auch das US-Arbeitsrecht in zentralen Teilen für nicht ILO-konform halten und dies auch deutlich sagen. Beim Singapur-Abkommen ist problematisch, dass es eine Insel einschließt, die als Produktionsstandort genutzt, aber nicht von der Gesetzgebung Singapurs erfasst wird – womit die Arbeitsrechtsklausel faktisch ausgehebelt ist.

Auch das noch nicht verabschiedete regionale Freihandelsabkommen mit zentralameri-

kanischen Ländern (Central American Free Trade Agreement, CAFTA), das im Mai 2004 unterzeichnet wurde, enthält eine Arbeitsrechtsklausel, die sich im wesentlichen auf die Verpflichtung zur Einhaltung des jeweiligen nationalen Rechts beschränkt. Kritiker sind auch hier der Meinung, dass dies nicht ausreicht, da die jeweiligen nationalen Gesetze nicht ILO-konform seien. Zwar soll es – wie auch bei den bilateralen Bush-Abkommen – Kooperationsmaßnahmen und technische Hilfe zur Verbesserung der Arbeitsrechtssituation geben, aber dies reicht den Kritikern nicht, u.a. weil angesichts der angespannten Haushaltslage in den USA die Finanzierung solcher Maßnahmen nicht gesichert ist.

Im Unterschied zu den weitgehend von den USA abhängigen zentralamerikanischen Ländern der CAFTA haben sich die selbstbewusstesten südamerikanischen Teilnehmer an den Verhandlungen zu einer gesamt-amerikanischen Freihandelszone (Free Trade Area of the Americas, FTAA) dem US-amerikanischen Ansinnen einer Arbeitsrechtsklausel nach dem Modell des USA-Chile-Abkommens bisher erfolgreich widersetzt. Das hat weniger damit zu tun, dass diese Regierungen (z.B. Brasilien) gewerkschaftsfeindlich sind, sondern ist vielmehr Ausdruck einer insgesamt aggressiveren Verhandlungsstrategie: Den USA sollen für das Zugeständnis in dieser Frage bei anderen Punkten Zugeständnisse abgerungen werden. Da für die amerikanische Verhandlungsführung die Arbeitsrechtsfrage aber vermutlich keine hohe Priorität hat (wohl aber dem TPA-Gesetz nach verhandelt werden muss), werden sie eher auf die Durchsetzung anderer Punkte auf ihrer Agenda drängen, so dass am Ende – wie in der WTO – keine oder nur eine sehr stark verwässerte Arbeitsrechtsklausel abgeschlossen wird.

Europäische Union: Menschenrechte vor Arbeitsrechten

Im Gegensatz zum amerikanischen Handelsrecht und auch den amerikanischen Vorschlägen für Arbeitsrechtsklauseln in bilateralen und regionalen Handelsabkommen privilegiert die EU Arbeitnehmerrechte nicht gegenüber den allgemeinen Menschenrechten. Es herrschen im Gegenteil nicht enggeführte Arbeitsrechtsklauseln vor, sondern Vereinbarungen, die einen Dialog über Menschenrechte und Demokratie erlauben sollen. Am ehesten entspricht noch die Arbeitsrechtsklausel im europäischen Präferenzollsystem dem ameri-

kanischen Modell (s.o.), doch auch hier überwiegen die Anreizstrukturen die Sanktionsandrohungen. Es ist noch unklar, inwieweit die aus dem Cotonou-Abkommen mit AKP-Staaten folgenden bilateralen oder regionalen (und stärker reziproken) EPAs konkretere und sanktionsbewehrte Bestimmungen zu den Kernarbeitsrechten enthalten werden (s.o.).

Gegenüber Beitrittskandidaten hat die EU großen Verhandlungsspielraum, bisher gab es aber nie explizite Verweise auf ILO-Abkommen in den vorlaufenden Assoziierungsabkommen. Auch EU-intern haben nationale Rechte gegenüber dem Sozialkapitel der europäischen Verträge faktisch Vorrang. Auch wenn es über den dort verankerten Sozialen Dialog zu einigen EU-weiten Vereinbarungen gekommen ist (z.B. bei der Arbeitssicherheit), gibt es bislang keinen einheitlichen „sozialen Raum“ in der EU.

In der EU-Außenwirtschaftspolitik sind soziale Rechte „integraler Bestandteil“ von bilateralen Abkommen. Gleichwohl hat die EU deutlich Stellung bezogen gegen jedwede protektionistische Verwendung von Arbeitnehmerrechten und auch gegen sanktionsbasierte Ansätze. Allerdings ist der Respekt von Menschenrechten und Demokratie „essentielles Element“ von Abkommen, dessen Missachtung zum Aussetzen von Verträgen führen kann, und über diese Menschenrechtsklausel ist auch der Schutz einiger der elementaren Arbeitnehmerrechte denkbar. Sie ist aber bislang nicht in diesem Sinne angewendet worden. Der Fokus der EU liegt demnach auf politischem Dialog, nicht auf Sanktionsdrohung oder -anwendung.

Bilaterale Abkommen der EU

Das EU-Abkommen mit Südafrika aus dem Jahr 2000 enthält zwar einen Bezug auf ILO-Kernarbeitsnormen, aber keine Sanktionsmöglichkeiten. Die Schwerpunkte der EU-Politik liegen auf technischen Hilfeleistungen und Informationsaustausch mit dem Ziel, die Ausgestaltung und Anwendung nationalen Arbeitsrechts zu verbessern. Das EU-Abkommen mit Mexiko, das ebenfalls im Jahr 2000 die NAFTA-Parität für die EU sicherte, enthält keinen expliziten Bezug auf Arbeitnehmerrechte. Der Schwerpunkt liegt wiederum auf politischem Dialog. Artikel 44 des EU-Abkommens mit Chile aus dem Jahr 2003 verweist auf die Relevanz der ILO-Kernarbeitsnormen. Wiederum gibt es keine explizite Verknüpfung im

Sinne einer Arbeitsrechtsklausel zum Schutz spezifischer Rechte.

Eine ähnliche Konstellation deutet sich in den Verhandlungen zwischen EU und dem südamerikanischen Mercosur an, trotz erheblicher Lobby-Arbeit der internationalen Gewerkschaftsbewegung, eine deutlichere und sanktionsbewehrte Verknüpfung in das Vertragswerk aufzunehmen. Ähnliches gilt auch für die Assoziationsabkommen mit Ländern des Mittelmeerraums im Rahmen des Barcelona-Prozesses. Zwar gibt es eine Verknüpfung mit Menschenrechten, zu spezifischen Arbeitnehmerrechten gibt es allerdings nur Vereinbarungen über technische Hilfeleistungen und Kooperation. Im Rahmen des europäisch-asiatischen Dialogs (Asia-Europe Meeting, vielleicht Vorbote von Freihandelsabkommen) gibt es bisher keine soziale Dimension, sondern nur Treffen zwischen den Gewerkschaften.

Insgesamt lassen die bilateralen Abkommen und Verhandlungen der EU den Schluss zu, dass spezifische Arbeitsrechtsklauseln nicht angestrebt werden, insbesondere nicht in der Verknüpfung mit möglichen Sanktionen. Fortschritte in Bezug auf Arbeitnehmerrechte können über die Instrumente des politischen Dialogs und technischer Hilfe dennoch erzielt werden, genauso wie es bei Verstößen durchaus Sanktionen im Rahmen der Menschenrechtsklauseln geben könnte. Bisher gibt es aber für beides keine Anzeichen.

4. Handlungsoptionen für Gewerkschaften

Die Herausforderung für die Gewerkschaften, die Globalisierung sozial einzuhegen, wird dadurch verstärkt, dass nach der „fordistischen Pause“ (Christoph Scherrer) die Globalisierung so intensiviert wurde, dass über die Produktkonkurrenz hinaus die internationale Institutionenkonkurrenz die etablierten nationalen „Zähmungsmechanismen“ unter Druck setzt. Dieser Prozess orientiert sich am Leitbild der internationalen Konkurrenzfähigkeit (vgl. Greven/Scherrer 2005).

Es sind zwar auch in der Globalisierung eine Reihe von Abfederungsmechanismen etabliert worden, insbesondere in Bezug auf Finanzkrisen, aber insgesamt besteht eine erhebliche Lücke zwischen den sozialen Re-Regulierungsvorhaben und den dominanten Liberalisierungs- und Deregulierungsprozessen. Diese Lücke kann durch die hier besprochenen Arbeitsrechtsklauseln

seln in Handelsgesetzgebung und -abkommen, die bisher meist den Charakter von sozialen Feigenblättern haben, nicht geschlossen werden.

Mittel- und langfristig gefährdet die mangelhafte soziale Absicherung der Globalisierung auch die Liberalisierungsbemühungen, denn diese bedürfen der gesellschaftlichen Akzeptanz. Mindestens zwei Formen des Backlashs gegen Globalisierung sind heute zu beobachten: Zum einen wachsender Protest gegen die „Reformen“ im Zusammenhang mit internationaler Konkurrenzfähigkeit in den entwickelten Ländern, weil immer stärker in den Hintergrund gerät, zu wessen Gunsten diese Maßnahmen durchgeführt werden. Zum anderen klassische soziale Konflikte im Zusammenhang mit Industrialisierungsprozessen in den sich entwickelnden Ländern und in Schwellenländern, die zunehmend Produktionsstandort für die ganze Welt werden, insbesondere für einfache Vorgänge und Tätigkeiten (vgl. Silver 2003).

Was können Gewerkschaften tun, um im Zusammenhang mit Handelsgesetzgebung und -abkommen die Zivilisierung und Re-Regulierung des globalen Kapitalismus voranzutreiben? Zunächst müssen bessere Argumente zur Begründung von Arbeitsrechtsklauseln entwickelt, empirisch untersucht und verbreitet werden. Immer wieder ist die These eines Standardabsenkungswettlaufs („race to the bottom“), die letztlich auch der ILO-Präambel (s.o.) zugrunde liegt, bestritten worden. Befürworter von Arbeitsrechtsklauseln haben darauf hingewiesen, dass ein solcher ruinöser Wettbewerb dann wahrscheinlich ist, wenn Länder auf der Basis einer ähnlichen Faktorausstattung auf den gleichen Produktmärkten konkurrieren, also eher zwischen Entwicklungsländern als zwischen solchen und OECD-Ländern. Diese These muss empirisch besser untermauert werden.

Auch der Hinweis darauf, dass viele Arbeitnehmerrechtsverletzungen (insbesondere die Unterdrückung von Gewerkschaften) nicht wirtschaftlich, sondern politisch motiviert sind, ist ernst zu nehmen. Zwar kann auch in diesen Fällen die Erzeugung von Außendruck sinnvoll sein, aber die Reaktionsweise des politischen Regimes wird dann nicht auf der Basis allein ökonomischer Kalkulationen erfolgen. In jedem Fall ist nicht zu erwarten, dass es einen simplen Zusammenhang zwischen erhöhtem Außendruck und verbesserter

Einhaltung von Arbeitnehmerrechten gibt. Systeme industrieller Beziehungen sind hoch komplexe institutionelle Arrangements und filtern jeden Außendruck in nationalspezifischer Weise. Es kommt unter anderem darauf an, solche lokale Akteure zu stärken, die den Außendruck zur Erhöhung ihrer politischen Möglichkeiten nutzen können (s.u.).

Insgesamt gilt es, das internationale Kräfteverhältnis zwischen transnationalen Unternehmen und Gewerkschaften zugunsten der Letzteren zu verändern, auch in den nationalen Zusammenhängen. Maßnahmen im Zusammenhang mit bilateralen und regionalen Handelsabkommen können dazu einen begrenzten Beitrag leisten und so die Aussichten für ein effektives und sanktionsbewehrtes internationales Arbeitsrechtsregime erhöhen. Mittelfristig muss die Kohärenz regionaler und bilateraler Handels- und Investitionsvereinbarungen erhöht werden. Lediglich auf die Einführung zusätzlicher Arbeitsrechtsklauseln zu setzen, wird grundlegende Probleme in der Welthandelsordnung nicht beseitigen. Mit anderen Worten: Wenn die Stoßrichtung eines Abkommens erhöhten Druck auf Gewerkschaften und Beschäftigte impliziert, kann eine zusätzliche Arbeitsrechtsklausel nicht viel mehr als ein Feigenblatt sein. Dies gilt auch, wenn es z.B. gelänge, in den EPAs, die auf Grundlage des Cotonou-Abkommens verhandelt werden, Arbeitsrechtsklauseln nach dem Vorbild des Abkommens zwischen den USA und Kambodscha zu vereinbaren, welches von vielen Beobachtern für besonders geeignet gehalten wird. In jedem Fall sollten solche Klauseln stets öffentliche Beschwerden erlauben, welche sofort von unabhängigen Experten geprüft werden, und mit konkreten Sanktionsmöglichkeiten versehen sein, die den Sanktionen bei Verstößen gegen kommerzielle Teile der Abkommen entsprechen.

Alle Erfahrungen verweisen zusätzlich darauf, dass es für die Effektivität von Arbeitsrechtsklauseln wichtig ist, dass lokale Akteure von dem von außen erzeugten politischen Druck profitieren können. Das oben schon angesprochene Dilemma, dass starke lokale Akteure meist da vorhanden sind, wo der Außendruck relativ weniger notwendig ist, kann nur durch besondere Anstrengungen der Gewerkschaften in den OECD-Ländern gelöst werden. Wiederum ist das Vorbild des Abkommens zwischen den USA und Kambodscha instruktiv. Hier haben der Dachver-

band AFL-CIO und die Textilgewerkschaft UNITE seit Jahren die Organisations- und Reformbemühungen kambodschanischer Gewerkschaften unterstützt. Diese Unterstützungsleistungen, die über Beratungsleistungen auf der rechtlichen Ebene weit hinausgehen, müssen überdies so durchgeführt werden, dass sie die demokratischen Kräfte stärken und grenzüberschreitend vertrauensbildend sind. Wie die Oppositionshaltung oder Indifferenz vieler Gewerkschaften aus Entwicklungs- und Schwellenländern bezüglich des Vorschlags des Internationalen Bunds freier Gewerkschaften (IBFG) zu einer WTO-Arbeitsrechtsklausel gezeigt hat, sind hier besondere Anstrengungen dringend notwendig.

Auch die Gewerkschaften in den OECD-Ländern müssen aber den globalen Re-Regulierungsbemühungen größere Bedeutung einräumen. Bisher sind die diesbezüglichen Mobilisierungsanstrengungen unzureichend, insbesondere wenn man angesichts der zunehmenden Unterbietungskonkurrenz davon ausgeht, dass Gewerkschaften heute nur noch als Bewegungen für globale Gerechtigkeit Erfolg haben können („global justice unionism“, vgl. Sweeney 2004).

Da kurzfristig gewerkschaftliche Lobby-Bemühungen nur in begrenztem Maße den Charakter von Handels- und Investitionsabkommen verändern können, müssen Alternativen gesucht werden. Hier bieten sich insbesondere die Internationalen Rahmenabkommen (IFAs) an, die von einigen Global Union Federations (GUFs, in Zusammenarbeit mit Einzelgewerkschaften) mit transnational operierenden Unternehmen abgeschlossen worden sind. Bisher sind diese IFAs, die

einen Fortschritt gegenüber allein von Unternehmen beschlossenen Verhaltenskodizes darstellen, auf europäische Unternehmen beschränkt. Sie erfassen überdies meist nicht die gesamte Zuliefererkette und weisen erhebliche Schwächen bei der Überwachung ihrer Einhaltung auf, z.T. aufgrund von Ressourcenknappheit bei den GUFs. Soll das Instrument der IFAs mehr als punktuelle Bedeutung haben, müssen nicht-europäische Unternehmen überzeugt werden, sie abzuschließen, und ihre Überwachung muss verbessert werden sowie vor allem die Glaubwürdigkeit von Sanktionen im Fall von Verstößen.

Hier eignet sich möglicherweise die amerikanische Gewerkschaftsstrategie der „corporate campaign“, welche darauf ausgerichtet ist, durch gezielte Recherche Ansatzpunkte für Druckkampagnen zu ermitteln und ggf. auszunutzen, auch in eskalierender Weise. Aussichtsreich ist m.E. eine Strategie, welche die Stärke der europäischen Gewerkschaften, Kooperation und Dialog, mit der Stärke amerikanischer Gewerkschaften, auch transnational Druck ausüben zu können, kombiniert. Vor allem aber müssen die beiden Formen der gewerkschaftlichen Auseinandersetzung mit Globalisierung in solchen transnationalen Kampagnen verknüpft werden: die Industrialisierungskonflikte in Entwicklungs- und Schwellenländern mit dem Widerstand gegen die neoliberale Konkurrenzfähigkeitsagenda in der OECD-Welt. Nur in dieser Verknüpfung können neue Regeln für die Weltwirtschaft geschrieben werden, die globale Konkurrenz nur auf der Basis von sozialen Mindestrechten und -standards erlaubt.

Autor:

Dr. Thomas Greven ist seit 2000 Wissenschaftlicher Assistent der Abteilung Politikwissenschaft des John-F.-Kennedy-Instituts der Freien Universität (FU) Berlin. Schwerpunkte seiner Forschung und Lehrtätigkeit sind amerikanische und kanadische Politik sowie komparative Studien zu Arbeits- und Sozialthemen. Thomas Greven graduierte 1994 am Institut für Politikwissenschaft der *Western Michigan University* (M.A.) und promovierte 2000 am Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft der FU Berlin (Dr. phil.). Seine Forschungsaufenthalte umfassen bislang das *Peter Wall Institute for Advanced Studies* der *University of British Columbia* in Vancouver, Kanada (Juli 2003) sowie das *Economic Policy Institute*, Washington D.C. (Feb.-April 2004). Zu seinen Publikationen zählen u.a.: *Globalisierung gestalten. Weltökonomie und soziale Standards*, Bonn 2005 (mit Ch. Scherrer);

Literatur:

- Dombois, Rainer; Erhard Hornberger, and Jens Winter, 2004: Internationale Arbeitsregulierung in der Souveränitätsfalle. Das Lehrstück des North American Agreement on Labor Cooperation zwischen den USA, Mexiko und Kanada, Münster: Lit Verlag.
- Greven, Thomas, and Christoph Scherrer, 2005: Globalisierung gestalten. Weltökonomie und soziale Standards, Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung (im Erscheinen).
- Ölz, Martin, 2002: Die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation im Licht der neuen handelspolitischen ‚Sozialklausel‘ der Europäischen Union, in: Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS), 319-359.
- Scherrer, Christoph, and Thomas Greven, 2001; Global Rules for Trade: Codes of Conduct, Social Labeling and Workers' Rights Clauses, Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Scherrer, Christoph; Thomas Greven, and Volker Frank, 1998: Sozialklauseln. Arbeiterrechte im Welthandel, Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Sengenberger, Werner, 2002: Globalization and Social Progress: The Role and Impact of International Labour Standards. A Discussion Paper. Bonn: Friedrich Ebert Stiftung.
- Silver, Beverly J., 2003: Forces of Labor. Workers' Movements and Globalization since 1870, Cambridge: Cambridge University Press (Cambridge Studies in Comparative Politics).
- Sweeney, Sean, 2004: The Case for Global Justice Unionism, in: New Labor Forum, 13(3) Fall, 57-66

The views expressed in this publication are not necessarily the ones of the Friedrich-Ebert-Stiftung or of the organization for which the author works.

Friedrich Ebert Stiftung
Geneva Office
Chemin du Point-du-Jour 6Bis
1202 Geneva
Tel.: 0041 22 733 34 50
Fax: 0041 22 733 3545
E-mail: fes.geneva@econophone.ch§