PSI 第 30 回世界大会（WC）で決定
2017 年 10 月 30 日～11 月 3 日
スイス、ジュネーブ

世界大会で採択された決議

第 1 巻

第一号決議

利益よりも
人々を優先

PSI
行動プログラム
2018－2022 年

注: 2017 年世界大会での決定は 3 巻に掲載される。
第 1 巻　第一号決議の行動プログラム
第 2 巻　第二号決議の PSI 規約
第 3 巻　世界大会で採択された決議

「男女平等、万人に対する尊重と尊厳、
万人を益する経済発展、富の再配分
および労働者の力の強化を
確かなものにするために
尽力する強力な民主的国家と
包摂的な社会を擁護することが、
次期**5**年間の私たちの目標になる。」

-序:　より良い世界を求める私たちのビジョン

国際公務労連
2017

Public Services International
Internationale des Services Publics
Internacional de Servicios Públicos
Internationale der Öffentlichen Dienste
Internationell Facklig Organisation för Offentliga Tjänster
国際公務労連

2017 年 PSI 世界大会

第 1 巻：PSI 行動プログラム（PoA）2018－2022 年

利益よりも人々を優先

目次

1 序 5

1.1 より良い世界を求める私たちのビジョン 5
1.2 私たちが暮らす世界 6

2 私たちの望む世界を創るために力をつける 8

2.1 序 8
2.2 組織化と成長 8
2.3 動員し、影響を及ぼす 9

3 すべての人に尊重と尊厳を 11

3.1 序 11
3.2 ジェンダー 11
3.3 若年労働者 14
3.4 移住と難民 14
3.5 人種主義および排外主義と闘う 15
3.6 LGBTQI 労働者 16
3.7 先住民 17
3.8 障害のある労働者 18

4 公正なグローバル経済 19

4.1 序 19
4.2 国際金融機関（IFIs） 20
4.3 税の公正 20
4.4 政府債務 21
4.5 腐敗 22
4.6 貿易および投資協定 23
4.7 持続可能な開発目標 24
4.8 気候変動 24
4.9 年金 26
4.10 デジタル化 27

5 労働組合と労働組合権 29

6 民営化と闘う 32

7 各部門を強化する 35

7.1 序 35
7.2 保健および社会サービス 36
7.3 地方および地域政府（LRG）/自治体部門 38
7.4 公益事業 39
7.5 国家行政 39
7.6 教育、文化およびメディア 40

POA に引用されている ILO 条約のリスト 42

語彙集 42

1　序

1.1　より良い世界を求める私たちのビジョン

1.1.1　男女平等、万人に対する尊重と尊厳、万人を益する経済発展、富の再配分および労働者の力の強化を確かなものにするために尽力する強力な民主的国家と包摂的な社会を擁護することが、次期 5 年間の私たちの目標になる。

1.1.2　過去数十年にわたって労働者に売られてきた新自由主義の処方箋が約束した効果を生んでないことを示す証拠が世界中で増大している。こうした処方の失敗、その提案者たちがその考え方を改めないこと、そしてその結果として生じた社会、政治及び経済的な混乱が、労働者の間に怒りを生みだしている。

1.1.3　PSI の誇らしい 110 年の歴史は、対案となる大胆なビジョンなくしては、労働者の怒りは反動的で人種主義的、排外主義的な解決策に直ちに転じる可能性があることを私たちは気づかせる。今日、社会的進歩と平和を脅かす右翼的、民族主義的、大衆迎合的、ファシスト的、原理主義的な解決に向かう傾向があり、これは警戒心を抱かせるような傾向である。女性に対する暴力も増加している。しかしよく見ると、より良いより公平な世界を要求する怒りも同様に煮えたぎっている。この怒りが前向きな変化に向けて生かされない限りは、これらの労働者はシニカルになって、心が離れる危険性がある。

1.1.4　私たちは、すべての労働者に手を差し伸べることによって、加盟組合の職場での組織化と成長を援助する。力を合わせて私たちは世界の北と南の両方の労働者を団結させる。私たちはオルタナティブ（代替政策）を提供する、そして間違った解決策を厳しく精査する。

1.1.5　市場原理主義以外の選択肢はないとする数十年来のプロパガンダが溢れる世界のなかで、公共サービス労働者と彼らの組合はそれとは異なる世界を生む種子を守る管理人である。

1.1.6　日々の仕事において、公共サービス労働者は経済および労働市場的な考慮を超えた視点を提供する。私たちは病人に対しても健康な人に対しても同じようにサービスを提供する。私たちは誰がルールを作るのか、そしてどのようにして彼らに影響を及ぼすのかを知っている。私たちは企業の力を規制するために何が必要であるかを理解している。私たちは、市民社会と労働者そして私たちのサービスを利用する一般市民とを結びつける。私たちは災害が襲った時には自らの命を賭すが、これは儲けのためではなく、すべての人々の役に立つためである。私たちは、仕事は法的契約や経済的命題を超越できることを示す。そして、私たちは最大の組合である場合が多い。

1.1.7　私たちは仕事を通じて、社会における変化、個々の人々がどのような影響を受けているのか、そしていかにこうした変化が新たな集団的対応の必要性を生み出すかを目のあたりにする。

1.1.8　強力な企業利益と公共の利益との間で緊張が高まるときに、そして現行の経済、政治および社会モデルに対する批判が増大するときに、公共サービス労働者と彼らの組合は、民主主義、人権、富の再配分、雇用、尊厳、平等性および労働者の正当な立場に対する明確なビジョンを提供する独特の立ち位置にある。

1.1.9　労働者はビジョンを緊急に求めている。

1.1.10　私たちが勇敢でなければならないことである。誰が権力を握り、だれの利益のためにその権力が振るわれるのかをはっきりと口に出さない限りは、企業のパワーに挑戦するための大きな運動が築かれることはない。

1.1.11　公共サービス組合はこの闘いの中心にある。私たちはグローバルな挑戦に関して独特の視点を持っている。私たちは儲けよりも人々を優先させる。このことが今日ほど必要とされるときはこれまでになかった。

1.1.12　今こそ公共サービス労働者がリーダーシップを発揮すべきときである。職場で、地方で、国で、地域で、世界において。

1.2 私たちが暮らす世界

1.2.1 2012 年の PSI 世界大会以後の 5 年間に、新自由主義のアジェンダが失敗したことに対する人々の認識が高まってきた。グローバルな成長は鈍化した。雇用は減って、より不安定なものになった。公共サービスへの攻撃についての怒りが増大している。気候変動や移住、失業、不平等等々、今日の大きな世界的難題に対して、市場が解答を持っていないことが明らかになってきた。

1.2.2 トリクルダウンする〈滴り落ちる〉はずの富が、超富裕者のための海外のタックスヘイブン（租税回避地）に満ち溢れている。新自由主義が万人に繁栄をもたらすと数十年間も言われ続けてきた後に、労働者は政治指導に対して怒り、労働者を裏切ってきた機関への信頼を失った。

1.2.3 私たちの労働による利益が海外のタックスヘイブンに移ると、資本が循環しなくなる。それは生産的な方法で再投資されることもないし、社会的目的のために使わることもない。世界的な雇用危機は、資本主義者が空前のレベルの利益を労働者と分かち合うこともなく、生産的な企業に投資することもないことが原因である。

1.2.4 富はごく少数者の掌中に先例を見ないほど集中しており、これが日常的に労働者に実際の影響を及ぼす。さらに悪いことに、それは民主主義をじわじわと蝕む。巨大な力の不均衡を生み出し、富のさらなる集中化を目指して政策決定を掌握するために使われる。

根深い不平等は経済、民主主義、社会的一体性および平和にとって警戒すべきリスクになっている。

国内的であれ国家間であれ、軍事紛争は人々の進歩、とりわけ紛争中及び紛争後の公共サービスの質と公共サービスへのアクセスに影響を及ぼす。

1.2.5 グローバル化は、ルールが作られる方法を変化させた。労働者の日々の生活に影響する決定がますますグローバルアクターによって下されるようになっている。大きなチャレンジは私たちの国境の外にある勢力によって引き起こされるか、グローバルな解決を必要とするかのいずれかである。私たちの敵はこのことをわかっている。

1.2.6 企業と富裕なエリートたちは、彼らの特権とパワーを拡大する努力を国内およびグローバルレベルで倍増してきた。彼らは多くの方法で政策決定者に影響を及ぼす。時には、汚職による場合もある。それが政治献金や企業と高級官僚との間の天下りや天上がりおよび政党を通じての場合の方がさらに多い。根拠に基づく中立的な助言を提供する公務員に対して、彼らの独立性を攻撃するという警戒すべき傾向がある。メディアの報道を歪める、資金を出して自分たちに有利な調査研究を行わせる、偽装団体を作る、そして政策決定過程を企業の利益になるようなものにするための膨大な努力である。

1.2.7 開発途上国の労働者は 2 重の負担に苦しむ。彼らは、外国の企業勢力や経済的自立度の低下、脆弱な国内の制度・機関に対処せねばならず、しかもしばしばポストコロニアリズムの影響にも対応しなければならない。国際金融機関と多国籍企業は、国民や国から資本と機会を奪う新しい形の経済植民地主義を創りだした。

1.2.8 自分たちの社会の中で差別され、搾取され、周辺に追いやられ、弱い立場にある人々—先住民、移住者、女性、子供、民族的マイノリティ、障害者、LGBTQI（性的マイノリティ）などにとっては、困難と不公正が一層ひどくなる。

1.2.9 「グローバル・サプライ・チェーン」の拡大によって多国籍企業の活動に対してますます一国の政府の手が及ばなくなる。これは企業の力を確固たるものにして、しばしば労働権や環境権および人権の侵害をもたらす。国の政府は、現実のグローバル勢力と強力な利益集団によって作り出される政治的圧力が合わさってますます動きが取れなくなる。グローバル資本がこれほど大きくなり、移動できるようになり、しかも実際の生産から切り離されるようになると、グローバル資本を国境内で規制することは困難である。人々の尊厳と権利 を守り、社会的目標を追求し、環境を保護するために、企業に対する有効なグローバル規制を創ろうとする努力は、企業の利益を守ろうとする国家によって日常的に阻止される。

1.2.10 こうした変化によって大胆になったグローバル資本は、民主的政府の主権を永久的に行使できないようにする広範な貿易協定を通じて、彼らの無制限な支配の障害となる最後の壁を取り除きはじめた。そして今、企業は民主的福祉国家の最後の偉大な擁護者である組織労働者に対する攻撃を強化している。

1.2.11 こうした攻撃は国、地域及び世界的に起こっている。 2012 年に使用者側グループがストライキ権の存在に異議を唱えたときに、基準適用委員会の働きが妨害された。この合意は、国際法で使用者のロックアウトを初めて認める内容を暫定的に含んでいるものの、この問題はまだ決着がついてない。

1.2.12 こうした深刻な挑戦に直面するなかで、グローバル労働運動の側にはグローバル資本のオーナーたちほどの協調体制ができておらず、急成長する多様な抗議運動との連携においても十分な効果を生んでこなかった。組織労働者の力の減退や抗議運動の犯罪化を謀る卑劣な動きに対して、私たちの権利が明らかな攻撃に直面した時においてさえも、組合は必要とされる緊急な対応を必ずしも行ってこなかった。

1.2.13 意外なことではないが、多くの労働者は混乱し、怒っている。ルールが私たちの利益に反するようにねじ曲げられ、不平等は拡大し、公平性を妨げる障害が増大していることを私たちは知っている。拡大する企業とエリートの影響力に直面して、多くの労働者が無力感を感じている。

1.2.14 グローバル勢力が日常生活を形作る世界においては、個々の労働者にとってどうしたら状況を改善できるかを理解することは難しい、このフラストレーションは往々にして人種主義や排外主義及び原理主義として現れる。ファシスト政治勢力がこうした傾向を常態化する時、そして特に政府が彼らを支持する時に、民主主義は脅かされる。しかし労働者の怒りと企業の力の間で、グローバルな新自由主義のアジェンダは弱まる兆しを見せ始めている。世界銀行、IMF（国際通貨基金）などの国際金融機関や WTO(世界貿易機関)および OECD(経済協力開発機構)は依然として強力だが、もはや有無を言わせぬ権威を保っているわけではない。近年では、これらの機関は不平等や金融規制緩和、腐敗および納税回避などの問題に対する人々の懸念を反映せざるを得なくなっている。しかしながら彼らが体現する矛盾はそのままである。

1.2.15 矛盾がますます明確になり、危険の度合いはより高くなる。

1.2.16 持続可能な開発目標(SDG) は、変化後の世界においては包摂性と平等が必要であることを宣言しているものの、それを達成するために官民パートナーシップ(PPP)を奨励している。 COP21 は歴史的な合意に達したが、その行動には拘束力がない。G20 は、税の回避は止めなければならないと述べているが、彼らの提案する解決策は真の変化にはつながらないものである。ILO は、ディーセントワークを要求するが、労働者が労働を引き上げる権利を擁護できない。そして政府は難民危機を宣言するが、グローバル協定が確定するのは 2018 年になってからである。

1.2.17 労働者には国境と搾取が強いられるが、資本家にはグローバル化と無制限の自由が提供される。私たちはこうした矛盾を明るみに出し、私たちの連帯を現実のものにしなければならない。世界中で価値を生み出す労働者の方が、人々よりも儲けを臆面もなく追い求めるグローバル企業よりも、お互いに多くの共通点を持っていることを私たちは知っている。

1.2.18 公共サービス労働者と私たちの組合は、よりよい世界に向かう希望を提供する。

2　私たちの望む世界を創るために力をつける

2.1　序

2.1.1　変化にはパワーを必要である。過去 5 年間に、PSI はグローバルな脅威が何であるかを明らかにし、それらに立ち向かうために立ち上がり、公共サービスと人権および民主主義を絶えず提唱しながら闘い、勝利するための力を再建してきた。

2.1.2　究極的には、私たちの力は私たちの加盟組合の規模と力および団結によってもたらされる。闘いに参加するひとりひとりの労働者が私たちをより強くする。変化をもたらす力を発揮できるかどうかは、職場であろうと国連においてであろうと、私たちが政策決定者に影響を及ぼすためにいかに組合員や仲間を結集するかによって決定的に左右される。

2.2　組織化と成長

2.2.1　組合に力をつけるための労働者の組織化は職場から始まる。組合は、何が問題であるかを明らかにし、組合活動によって改善できることを示すことによって、組合員と潜在的組合員との強い関係を築かなければならない。組合は、職場のリーダーと活動家を特定し、訓練し、地方支部を強化して、新しい組合員を勧誘しなければならない。

2.2.2　労働者の組織化と動員を成功させるには、彼らの関与と当事者意識が必要である。組合はオープンで、参加型で民主的でなければならない、そして外部委託先に移った職員や臨時職員、非正規部門、女性、若年労働者、移住者や難民にも手を差し伸べ、彼らを組織化しなければならない。私たちは人種主義や排外主義、職場における男女不平等、およびあらゆる形の差別と闘う。

2.2.3　組合が成長するのは、組合は強力で、労働者の関心事に取り組んでいると彼らが感じる時に、そして民主的な意思決定と行動に労働者が参加する機会を与えられる時である。組合への加入を含めて、組合は集団の力を強化する行動への労働者の参加機会を積極的に提供しなければならない。

2.2.4　PSI のあらゆる活動は、加盟組合の組織化と成長戦略を強化し、加盟組合がより多くの労働者を惹きつけて組合加入にいたるような方法で行動する機会を提供する。PSI は労働者の関心事に関して組合員と活動家を教育するための手立てを加盟組合に提供する。

2.2.5　PSI の活動は、加盟組合が活動家を特定し、訓練する、そして新規組合員を勧誘する手助けする。私たちの行動は集団行動の力を強化し、希望を促す。PSI は独自の立場から、国境を越えたパワーの所在を調べ、加盟組合がこのパワーにいかに挑戦するかについて組合員を教育し、行動の連携を図り、成功例についての知識を加盟組合間で共有する手助けをする。

2.2.6　金融危機後の期間は、公共サービス組合にとって困難な時代であり、PSI はメンバーシップを強化してきた。しかしながら、過去 5 年間に政策や主張活動、注目度で PSI は大きく前進したものの、それに見合う加盟人員数の増加はなかった。すべての独立組合に PSI の強さとビジョンに寄与させるようにすることは、全加盟組合と PSI 書記局が共有する任務である。私たちは今後の数年間にさらに努力しなければならない。

2.2.7　PSI 加盟組合は、:

a)　組合員との強力な関係に基づく組織化・成長戦略を実施する、そして職場の活動家を育て、サポートする。

b)　労働者にとって重要な問題を特定し、あらゆるレベルでそれらに関する行動をとる。

c)　PSI の優先キャンペーンを彼らの組合員教育プログラムと、組合の定期刊行物やウェブサイトやソーシャルメディアを含む組合コミュニケ―ケーションに組み込む。

d)　彼らの国と部門で PSI に加盟してない組合を探し出し、彼らを PSI に加盟させるために PSI 書記局と協力する。

2.2.8 PSI は、

a) PSI の優先事項をコミュニケーションと労働者養育プログラムに組み込む手助けをし、組合員と活動家及び非組合員を PSI 活動に参加させ、進展させる政策及びキャンペーン資料を作成する

b) PSI の優先課題に関して、政策を提供し、助言を行い、サポートする

c) 世界中の組織化と成長の成功事例を配布する

2.3 動員し、影響を及ぼす

2.3.1 力を発揮するには、労働者ができるだけ多くの仲間と力を合わせて、よく練られた要求について整合性のある行動を取る必要がある。

2.3.2 この 5 年間に、PSI は主要なグローバルな挑戦が何であるかを明かにしてきた、そして引き続き綿密な分析作業と、明確な政策助言と首尾一貫した政治的戦略を実施する。労働者と公共サービスに最大の影響を及ぼすグローバル機関が何であるかを明らかにし、民主主義と公平性および正義を求めて絶え間なく主張活動を行う。

2.3.3 労働組合開発プロジェクトは、加盟組合の組織化、強化および変革の手助けをする際に非常に重要である。加盟組合、連帯支援団体、友誼組合と共に活動することで、国際連帯を示し、日々の闘いで状況改善の経験を交換する手立てと機会を加盟組合に提供することによって、私たちの範囲と影響力を広げることができる。

2.3.4 次の 5 年間に、私たちは引き続きプロジェクト力を再建し、部門別活動、ジェンダー・メインストリーミング（男女平等の視点すべての政策や活動に組み込むこと）、労働組合権と能力構築、および貿易、税の公正、難民と移住、公的ヘルスケアの権利、民営化との闘いなどの PSI の大型キャンペーンを強化するための介入にさらに力を入れる。保健、社会サービス、廃棄物などの優先分野において新規組合員を組織化し、若年労働者と女性を対象とする組合リーダーシップ研修を提供する。私たちは、この活動を拡大するために必要な内部資源を追求する。

2.3.5 すぐれたコミュニケーションは私たちのあらゆる政治的任務にとって不可欠である。多様な形のメディアを通じて私たちのメッセージが加盟組合と組合員、各国およびグローバルな労働運動、支持者、国の政府および政府間機関、世界中の政策決定者および一般市民に届くようにするために引き続き多大な投資を行う。

2.3.6 私たちは、引き続き相互につながった世界にふさわしいメッセージを作り、世界的に連係したローカルな闘いに私たちの加盟組合と支持者を結集させる。ウェブ上の PSI にアクセスしやすくし、参加と行動を促す。私たちは利用できるあらゆる手立てを駆使して、複雑な問題を理解しやすくし、私たちのメッセージを簡潔かつ有用な形で提示していく。

2.3.7 新しいソーシャルメディアを使って、私たちは PSI の優先課題に関して行動を取る意志のある個々の組合員や活動家と接触する。加盟組合や連携相手が必要とするさまざまなツールと資料を彼らに提供し、新たなウェブベースのプラットフォームと e-キャンペーン用のツールを開発する。加盟組合や支持者たちが保有する膨大な量の知識を共有するための新しい方法を見つける。

2.3.8 あらゆる組合と同様に、私たちは集団で行動することで勝利する。団体交渉は、私たちの職場の目的を達成し、集団的な力を経験することによって労働者を活気づける方法である。しかし団体交渉は、私たちの交渉相手である政府と使用者の活動が国内の規則下にとどまらない今日では、もはや不十分なものになっている。

2.3.9 私たちは、グローバルルールの策定過程にもっと全面的に関わる必要があり、富裕者と企業が自分たちの利益になるような規則を書くことを許してはならない。私たち自身の間で絆を強め、私たちの力を世界的に連携させ、国境を越えて断固とした行動をとり、強力なオルタナティブを提供する。

2.3.10 私たちのメッセージはすべての労働者にとって極めて重要である。私たちは引き続き、民間部門の組合やナショナルセンターとの連携を通じて私たちの力を構築し、仲間の国

際産業別労連（GUF）に私たちのビジョンを共有して私たちの闘いを支援してもらえるようにする。

2.3.11 結局のところ、私たちが最強になるのは、私たちのメッセージが組織労働者の範囲を越えて、公共サービスに依存し民主的統治を望むすべての人々に語り掛けるときである。私たちの民主的権能と独自の政治的視点は、詳細だが狭い政治的焦点を持つ人々を補完する。私たちは、私たちのビジョンを共有する労働団体以外の仲間、すなわち企業の力に挑戦する意思のある公共サービス利用者や進歩的 NGO、一般市民および政府 などと共に活動する。私たちは、見識のあるメッセージを多数の人々に聞いてもらうために、専門知識を持つ学者や専門家、市民社会グループと手を組む。

2.3.12 私たちの力をつけるには、あらゆる機会を利用して、より強く、より効果的にならなければならない。私たちは、進捗状況を監視し、自らの行動から学び、自信を持って自らの戦略と戦術を評価する説明責任を維持し、自らのギャップに焦点を合わせて、自らの勝利を獲得しなければならない。

2.3.13 PSI は、

a) 全国組合とローカル組合を巻き込んでグローバルな行動をまとめる。

b) 地域およびグローバルレベルで市民社会との関係を進展させる。

c) 私たちの優先課題を支える証拠や戦略に関するリサーチを行い、収集し、広める。

d) 組合の連帯、開発、経験の共有及び教育の連携をはかる。

e) メインストリームやソーシャルメディア、代替メディアを通じて PSI の主要メッセージを広める

f) 行動プログラムの実施を監視するためのツールを開発する、それには進歩/成果を測定するために合意による比較データ基準値を設定することも含まれる。

2.3.14 PSI 加盟組合は、

a) PSI のグローバル行動と連連させて、全国行動に労働者を動員する。

b) PSI の優先課題が自国の労組ナショナルセンターで取り上げられるようにする。

c) 市民社会、公共サービス利用者および民主主義・人権・平等の擁護者たちとの強力な関係を国及び地域レベルで発展させる。

d) PSI のグローバル政策と主張活動を支持する、そして PSI のグローバルな政治的優先課題に関して、加盟組合が直接的な影響を受けない場も含めて、中央政府と国際機関に対するロビー活動を行う。

e) 連帯および組合開発活動をサポートするために PSI 及び資金援助団体と協力する。

f) PSI および加盟組合と政策と情報を共有する。

g) PSI と協力して、加盟組合向けに行動プログラムの実施に役立つ測定可能な目標/目標値を設定し、達成する。

3　すべての人に尊重と尊厳を

3.1　序

3.1.1　私たちの運動は多様性を受け入れるもので、多様性が力になることを認めている。私たちのビジョン、そしてそれを実現する能力は、私たちの原則と団結によって支えられている。

3.1.2　真に多様性を受け入れるには歴史的な過ちを正すことが要求される。差別との闘い、人権の実現、およびすべての人に力を発揮させるには、過去を事実として認め、不正義を是正するための具体的な行動を取り、力のバランスをシフトし、あらゆる人々の多様性をもっと受けいれる包摂的な未来を創るために私たちの包摂的な慣行を主流化する必要がある。

3.1.3　質の高い公共サービスは、社会のあらゆる分野において、参加を妨げる障害を取り除く。公共サービス労働者と彼らの組合は、すべての人に公共サービスを提供し、要求する上で、そして公共サービスの職場の多様性を受け入れ、差別や暴力、スティグマタイゼーション（烙印づけ）のないものにする上で重要な役割を果たす。

3.1.4　働くことに尊厳がなければ、そもそも尊厳はありえない。職場における差別と搾取からの自由がなければ、公平性は存在しえない。公共サービス組合が仕事におけるあらゆる形の差別との闘いにおいてしばしば最前線にあること、そして仕事を温かみのあるものにし、労働者を解放するために先鋒に立っていることを、私たちは誇りに思う。

3.1.5　不平等をなくす措置を要求することが国際的に現在語られているが、政府の行動はしばしばこれに矛盾する。公共部門改革はあまりにも多くの場合この矛盾を反映している。

3.1.6　大半の国における公的雇用は、賃金水準や職種およびますます細分化する労働市場における男女差別を深く反映しており、移住者は日常的に彼らの権利を否定されている。人種主義や排外主義、および若者や LBGTQI の人々、障害者、先住民、高齢者に対する差別が、公平性とよりよい世界の可能性を蝕み続けている。緊縮政策や資金不足の公共サービスがすべてを悪化させる。

3.1.7　PSI は ILO 第 111 号条約の批准と実施を促進する。

3.1.8　すべての人の尊重と尊厳を求める闘いにはすべての PSI 加盟組合の支持が必要である。第 2 章および後述される具体的な行動に加えて、すべての PSI 加盟組合は、

a)　組合機構のなかと職場におけるあらゆる形の差別に反対する。

b)　PSI 平等ネットワークへの参加をサポートする。

c)　自国での PSI 平等政策の実施を、ロビー活動や組合員教育などで、サポートする。

d)　差別に対応する団交渉条項を推進する。

e)　加盟組合内及び公共サービス内で女性ならびにあらゆるマイノリティグループの公平な求人採用と維持を推進する。

f)　職場での差別との闘いの成功事例を広める。

g)　関連する国際的課題に関して自国政府に働きかけ、圧力をかける。

3.2　ジェンダー

3.2.1　進歩しているものの、私たちの社会構造に深く埋め込まれた男女差別は、社会と労働市場で性的分業が続いていることを意味する。経済的に公正で、質の高い公共サービスを誰もが利用でき、女性が自らの身体を支配できない限りは、男女平等はあり得ない。私たちは避妊と堕胎への自由なアクセスと費用還付を求めて闘わなければならない。

3.2.2　女性労働者は依然として労働のピラミッドの底辺部に不釣り合いに多い。加えて、仕事の性的分業が、家事や生殖の領域に女性を集中させ、男女差別と搾取に「市民権を与え」、官民領域の間で男女差別を「常態化」した。この差別は、人種や民族的な基盤によって、また LGBTQI や障害を持つ労働者にとって、さらに増大する。

3.2.3 男女間賃金格差と、不本意な非常勤勤務、有期雇用、その他の形の不安定就労に女性が不釣り合いに多いことは、働く女性の日常生活に悪影響を及ぼす。多くの部門において、女性の労働に対する過小評価は、労働の女性化（フェミナイゼーション）が賃金と権利の減少に関連することを意味する。私たちは圧倒的に女性の多い職業を再評価するよう努めなければならない

3.2.4 平等賃金は基本的人権であり、これは ILO 第 100 号同一報酬条約（1951 年）、第 111 号差別待遇（雇用および職業）条約（1958 年）および女性に対するあらゆる差別撤廃に関する国連条約（1979 年）などの国際人権基準に述べられている。これらの条約に違反して、差別する企業や行政機関に対して制裁措置をとるべきである。私たちは，国内および世界レベルで、差別被害者が事件を法廷に訴えることができるよう集団訴訟や政治的行動を支援しなければならない。

3.2.5 PSI は、世界的には 23%と推定される男女賃金格差が持続していること、そして現在の傾向が続けば格差が完全に解消するには 70 年以上かかることに不安を感じる。

3.2.6 PSI は、男女賃金格差の原因は複雑で入り組んでおり、そうした原因には垂直的水平的な職業差別、無償のケア労働に女性が圧倒的に多いこと、パートタイム、臨時雇用に女性が不釣り合いに多いこと、女性の有給労働が従来から過小評価されていること、賃金と昇進制度に意識・無意識的に偏りがあること、そして組合の組織率と団体交渉が低水準であることが含まれると考える。

3.2.7 手ごろな料金の質の高い保育を公的に提供すること、有給育児休暇の改善やその他の家族支援は、労働市場への女性の参加を阻む障害を除去し、経済的平等性と経済的自立を高め、それによってより強力な経済とより弾力性のある社会を創る。

3.2.8 PSI と加盟組合には、女性に対するあらゆる形のドメスティックバイオレンス（DV）をなくすために具体的な行動を提唱してきた長い歴史がある。女性に対する暴力は家庭を超えて職場にまで影響がおよぶ、そして全 DV 被害者の半数近くが働く時間に損失をきたしたことを調査結果が示している。DV 被害者の何と 10%もの人々がこうした欠勤が原因で職を失った。PSI は、DV 被害者に対して有給及び無給の休暇を提供する法律が可決された区域もあることに留意する。

3.2.9 PSI 女性委員会は、次期 5 年間の主要な課題としてジェンダー・メインストリーミングを特定した、そして男女平等を求める闘いには男性と女性の両方の積極的参加が必要であることを明らかにした。ジェンダーがあらゆる PSI の行動分野の焦点になる。

3.2.10 これには、すべての PSI 加盟組合が職場から幹部に到るあらゆるレベルでの女性の十分な参加を阻む障壁をー加盟組合の規約においても平等賃金の点からもー除去することが要求される。

3.2.11 PSI と加盟組合は、職場で女性に手を差し伸べ、引き続き国際労働運動、進歩的女性団体やフェミニスト（女権主張）団体、人権団体と及び男女平等と、私生活と労働生活のバランス実現の必要性の認識拡大を求めて闘う国内およびローカルな草の根組織と連携する、そしてキャンペーンやワークショップの実施も含めて PSI 加盟組合の国内活動を支援する。

3.2.12 PSI 女性委員会は、PSI におけるジェンダー・メインストリーミングのプロセスの先頭に立つ責任を担い、

a) ジェンダーに対応した質の高い公共サービスと、男女平等と持続可能な開発実現する上での公共サービスの役割を発展させ、宣伝・促進する。

b) 平等賃金の必要性、有給労働へのアクセス、年金、保育、母性・家族休暇、解雇に対する保護およびディーセントワークなどの分野で女性に経済力をつけることを提唱する、そして加盟組合の提唱活動のためのツールを提供する。

c) 働く女性と彼らの組合が女性の仕事をきちんと反映する賃金を交渉できるようにする団体交渉立法のモデルを宣伝促進する。

d) 働く親をサポートするために、育児休暇やフレキシブルな勤務形態など、女性と男性の間で無給と有給の労働をより公平に分けることを奨励する法律と政策を提唱する。

e) 賃金関連の男女差別を明かにできるよう、賃金に関する情報の透明性を高める措置を講じる、そして男女の賃金率に関して公開情報量を増やす。

f) PSI のすべての機構（部門別機構も含む）で男女均等を尊重させ、女性がリーダーの役割を果たすよう女性の力をエンパワーし、サポートする。

g) 職場の内外で性別に根差すあらゆる形の暴力と闘う、そして男性がこの闘いに参加する責任があることを強調する。

h) 暴力を防ぎ、被害者を守り・支え、加害者を罰するための施策を求めて闘う。職場の内外での性別に根差す暴力に対する枠組みと社会法を要求する。

i) 加盟組合と協力して、DV 被害者への支援を有給休暇やフレキシブルな勤務取決めのような形で提供する法律を実施するよう政府に要求する。

j) 特化した有給休暇、職場の安全および暴力禁止方針に関する団体交渉の文言をつくる、そして職場での支援と研修を進め、加盟組合と共有する。

k) 国連の諸機関，特に女性の地位委員会（CSW）と ILO と共に、そして適宜他の女性の権利団体と連携して、平等を推進する活動を続ける。

l) 男女平等のための国際的協調体制を強化する。

m) 少女－女児をエンパワーするための戦略を考案する。

3.2.13 PSI 加盟組合は、

a) PSI 加盟組合の機構（部門別機構も含む）への女性の参加を増やし、組合員の男女構成比に比例するようにする。

b) 男女平等を求めて闘う地方、国及び地域の社会運動を支援する。そして、労働者の権利を否定する法律の撤廃をするために闘い続ける。

c) 女性に力を与え、組合のあらゆるレベルで女性が幹部ポストに就けるようにサポートする。

d) 国際的な約束を遵守しているか、自国の政府を監視し、フォローアップする。

e) 職場、公共サービスおよび国の政策において漸進的に男女格差をなくすために、国レベルで政治的、専門的な提案を出す。

f) 専門家会合も含む ILO への女性の参加、ILO 監視機構への提訴や ILO 第 151 号と第 154 号条約の批准の促進への女性の参加を支援する。

g) 自らの機構と活動の中での男女均等の実施を監視するためのメカニズムを設置する。

h) 職の安定を損なうことなしに仕事と家庭責任とを調和させるために役立つディーセントでフレキシブルなパートタイムの仕事に就く機会を増やすために活動する。

3.3 若年労働者

3.3.1 若年労働者は前例のない状況に直面している。1980 年代以降、世界は失業者が実際に増加する時代を経験し、若年労働者に多大な不利益をもたらしてきた。安定した職を見つけることは世界中で困難になっている、そして多くの若年労働者にとって生活水準向上の可能性は限られている。若年労働者は年配の仲間たちよりも組織率が低く、このことが労働組合にとって課題になっている。

3.3.2 構造調整プログラム、緊縮、自由化、外注化および民営化は、公共部門の雇用がもはや毎年新たな一群の若年労働者を吸収して訓練することはなくなったことを意味する。労働者の退職延期を余儀なくする年金改革が公共サービス部門での雇用の世代交代を妨げる。

3.3.3 多数の若年労働者が、外注された質の低い公共サービスにおいて社会的保護はわずか、もしくは皆無で、昇進の可能性もないような不安定な職の将来に直面する。教育システムの民営化の増加によって、とりわけ南の国々において、就職につながる教育へのアクセスとスキルの形成が制限され、若者は借金を背負い、さらに貧しくなる。若年女性労働者は 不釣り合いに大きな影響を受ける。

3.3.4 若年労働者が直面するは職業生活では資格要件が絶えず変化している。政府は、要求される資格の変化に若年労働者が対応できるようにするために質の高い、アクセスしやすい、無料の教育プログラムを提供しなければならない。

3.3.5 若年労働者の状況は、労働運動、特に公共サービス組合が直面する最も深刻な難題のひとつである。私たちの運動の存続と成長を望むなら、あらゆるレベルの組合指導部と活動に若年労働者を組み入れるようにすることが不可欠である。PSI の最近の若年労働者政策は次のステップを挙げている。

3.3.6 PSI と PSI 加盟組合は、

a) 公共サービスの全領域で働く若年労働者を組織化し、リクルートする。

b) PSI の選挙でえらばれるすべての意思決定機関に若年労働者が含まれるようにする。

c) 地域およびグローバルな労働運動の政策と政治に関する知識を PSI の若年労働者代表の間で構築する。

d) 失業、安全で安定した雇用の提供、公平賃金および教育と訓練へのアクセスなどの労働市場の課題に関するものも含む PSI の優先キャンペーンへの若年労働者のかかわりを深める。

e) 若年労働者の労働組合リーダーとしてのスキルとジェンダー研修プログラムを開発する。

f) 無給のインターシップを非難するキャンペーンを展開する。

g) 引継ぎを促すためのメンター（指導・助言）プログラムを促進する。

h) さまざまな地域の若年労働者間のネットワーキングのプログラム/機会を設けることによって若年労働者の開発を高める。

3.3.7 PSI 加盟組合は、加盟組合の機構の中での若年労働者の意思決定の役割を確保する。

3.4 移住と難民

3.4.1 ほとんどの人はディーセントワークを見つけるため、そして生活条件を向上に移住する。2015 年中に国外に移住した 2 億 4400 万人のうち、1 億 5 千万人以上が移住労働者である。労働者の移住は国の経済的、社会的発展に貢献する一方で、同時に富裕国と貧困国の間で発展が不均衡で、労働者が必死に他国に職を求める結果でもある。

3.4.2 過去 5 年間に、住む場所を失う人々の増加傾向にみられるように、移住現象はより複雑になってきた。2015 年には、迫害や紛争、暴力，人権侵害などが原因で住む場所を失った人々は世界中で 6530 万人にのぼり、その数はなおも増加している。このうち 2130 万人が難民で、その半数以上が 18 歳未満の子供である。難民の半数近くが女性である。

3.4.3 さらには、2008 年から 2014 年までの間に、 1840 万もの人々が気象関連の災害によって家を追われた。気候変動を引き起こす炭素排出量やその他の要因がこのまま減らなければ、住む場所を失う人々は 2050 年までに 10 億人に達すると推定される。

3.4.4 PSI は、人間としての生命と安全と尊厳の権利を支持する。保護の法的枠組みに違いがあるかもしれないが、移住者、強制的に移動させられた人々および難民はすべてが彼らの人権を尊重される権利がある。

3.4.5 国家は、国連難民条約にあるように、国際的保護の義務を順守しなければならない。難民を受け入れて保護する責任を、各国の能力に応じて、公正かつ公平に分担しなければならない。

3.4.6 富裕国でヒステリーが高まっているものの、世界中の難民の 86 パーセントは開発途上国が受け入れている。世界の最富裕国が責任を回避し、最弱者を排除するための壁を造ることは容認しがたいことである。EU とトルコとの間の恥ずべき協定のように、富裕国から貧困国に負担を移そうとする企ては、非人道的、偽善的であり、しかも究極的には持続不可能である。こうした解決策は、移住における危険ばかりか圧力も高め、各国間の不平等を悪化させるだけである。

3.4.7 PSI は、すべての移住者と難民にディーセントワークと社会的保護の権利があると考える。彼らは、公共サービスと社会サービスへの十分なアクセスを持つべきであり、それは彼らに力をつけ、融合するための鍵である。こうした権利は法律上だけでなく実際にも、女性と男性に対等に適用されなければならず、それにはジェンダーに対応したサービスの提供も含まれる。

3.4.8 PSI は引き続き、意識向上と能力構築、移住労働者の組織化を図る加盟組合を援助し、移住・難民問題に関する政策に影響を及ぼす。

3.4.9 PSI は、

a) 移住と退去及び難民問題のグローバルな統治における権利ベースのアプローチを提唱する、そして国連と ILO 条約に示された人権に関する義務を国家が順守するよう要求する。

b) 労働者の移住と社会的保護において ILO の権限を促進する。

c) 移住者と難民の権利の保護と、彼らがジェンダーに対応した質の高い公共サービスとディーセントワークおよび社会的保護を十分に利用できるようにすることを主張する。

d) 移住と難民業務の民営化に反対する。

e) 保健の権利に関する PSI キャンペーンに移住者と難民の権利を組み込む、そして公共サービスと移民管理とを完全に切り離すことを支持する。

f) 加盟組合による移住労働者の組織化を援助する。

g) 職業斡旋料を移住労働者が負担することに反対し、労働組合が積極的に関与する政府規制下の職業斡旋を促進する。

h) 移住と強制退去および排除の根本的原因に対処するために 2030 年の持続可能な開発目標（SDG）の実施を支持する。

3.4.10 PSI 加盟組合は移住労働者を組織化する、そして関係者と協力して公正で倫理的なリクルートメントを促進する。

3.5 人種主義および排外主義と闘う

3.5.1 周期的にやってくる経済危機の折には、職場の内外で人種主義と排外主義およびあらゆるタイプの差別を目にすることがあまりにも多い。公共サービスと公的雇用の慣行および公共サービス組合は、しばしば人種主義と排外主義に対する闘いを引っ張るコミュニティ・リーダーであるものの、差別を永続化する可能性のある機構と慣行が組合に存在しないわけではないことを私たちは認識している。

3.5.2 ダーバン宣言と行動プログラムおよびあらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約は、国際労働機関創設 100 周年の取組みや ILO 条約の強化、特に先住民の権利を扱った 1989 年の先住民と種族民に関する第 169 号条約を伝えるだけでなく、私たちの活動を特徴づけなければならない。

3.5.3 PSI は、国連総会が 2015 年-2024 年を「アフリカ系の人々のための国際の 10 年」と宣言したことに留意する。国連は、アフリカ系の人々が経済的、文化的、社会的、市民的および政治的権利を全面的に享受し、社会のあらゆる側面に彼らが全面的かつ平等に参加できるようにするために国内、地域および国際的に協力する必要があることに言及した。

3.5.4 これらの目標は、差別、人種主義および排外主義のない職場にしない限りは達成されることはない。国の法律は、あらゆる職場に反差別政策と手続きを設け、それらを実施、監視するために機構を持つことを義務付けるべきである。あらゆる公共サービスは最良の実施基準で運用されるべきである。

3.5.5 組合は、組合の職場教育を通じて職場の取組みの開発、実施、監視に関与することによって、そして職場での人種主義的で排外主義的な政治活動に反対して団結することによって、こうした努力をサポートしなければならない。

3.5.6 人種や民族の違いに基づく差別なしに、すべての人に質の高い公共サービスを提供しなければならない。

3.5.7 PSI は、

a) 国連機関や ILO および地域の人権団体で PSI の政策を主張する、そして ILO 第 111 号と 169 号条約の批准/実施を促進する。

b) 米州機構（OAS）の重要な条約である「人種主義、人種差別および関連する不寛容に反対する米州条約（A68）」および「あらゆる形態の差別および不寛容に反対する米州条約（A69）」の批准と実施を促進する。

c) 職場と公共サービスにおける人種主義と排外主義に対応するために米州人権委員会の活性化に努める。

d) 国連の「アフリカ系の人々のための国際の 10 年」のアジェンダに影響を及ぼす。

e) この活動において、地域の反人種差別委員会と加盟組合をサポートする。

f) 職場における人種主義との闘いの成功事例を配布する。

3.5.8 PSI 加盟組合は、

a) 積極的な反差別国内雇用立法を支持する。

b) 差別に対応する団体交渉条項を促進する。

c) 主要国において「国連国際の 10 年」の間に、公共サービスを誰もが利用できることの重要性を強調する国内行動を組織する。

3.6 LGBTQI 労働者

3.6.1 PSI は、性的志向、ジェンダーアイデンティティー（性自認）および性徴に根差すあらゆる形態のマージナライゼーション（周辺化）とスティグマタイゼーション（烙印づけ）に反対する。ホモフォビア（同性愛に対する嫌悪）、バイフォビア（両性愛に対する嫌悪）、トランスフォビア（性同一性障害に対する嫌悪）およびインターセックス（両性具有）の人々のあらゆる形態の烙印化は不利益と偏見を生む。そして人権侵害を引き起こす。

3.6.2 かなりの進歩はあるものの、まだ道のりは長い。同性愛が犯罪とみなされ、死刑になる国々もあることは言語道断である。人の外観上の性別を変えることを犯罪としたり、公式書類で性別を変えることを妨げる法律もある。インターセックスの人々は、年若くして医療手術や治療を強制される。世界中には文化的、法的な、そして法律以外の障壁や不公平が存在し、往々にして組合運動の中にも存在する。これは組合が多くの努力をしなければならない分野である。

3.6.3 公共サービス組合は、いろいろな家族や文化および階級をかかわらせて教育するための強力で稀有な機会として職場を利用することによって、LGBTQI 問題に対する理解を深めるためにコミュニティを教育し、先導することにおいて重要な幅広い役割を果たす。

3.6.4 PSI と加盟組合は、労働組合運動のなかだけでなく、より広く発言する力を LGBTQI に与えるために努力してきた。 PSI は、引き続き固定観念を打ち砕き、多様性を尊重する政策を促進する、そしてより包摂的で尊敬される職場、公共サービス、組合および社会を確実なものにしていく。

3.6.5 PSI は、

a) LGBTQI の人々に対するあらゆる形の差別と排除に反対する。

b) LGBTQI 労働者のための包摂的な政策と実践に関する教育と良い実践例を加盟組合に提供する。

c) LGBTQI 労働者の採用と維持を促進する。

d) 組合と職場において LGBTQI のリーダー、ロールモデル及び LGBTQI の仲間たちの認知度を高めるために努力する。

e) 加盟組合を援助して、彼らの団体交渉力と LGBTQI 労働者を代表する力を高める。

f) LGBTQI 活動家に対して組合と LGBTQI コミュニティとのつながりを強める手助けをするようを奨励し、LGBTQI のネットワークをサポートする。

g) 開放的で受容的で包摂的な職場を積極的に促進して、職場が LGBTQI 労働者にとって安全なスペースであるようにする。

h) ILO 第 111 号条約が LBGTQI 労働者をカバーすることの明確な確認を求めて活動し、同条約を促進するために、他のグローバルユニオンや労組ナショナルセンター、ILO 及び国際レスビアン・ゲイ協会（ILGA）との連携を強化する。

3.6.6 PSI 加盟組合は、

a) 自らの団体交渉力と LGBTQI 労働者を代表する力を高める、そして差別禁止を推進する団体交渉条項を促進する。

b) LGBTQI 活動家に対して、彼ら自身と LGBTQI 社会とのつながりを強める手助けをし、LGBTQI 委員会をサポートするよう奨励する。

3.7 先住民

3.7.1 先住民（英語ではインジニアス・ピープルのほかにネイティブ・ピープル、アボリジナル、ファーストネーションとも呼ばれる）は、世界の人口の 5 パーセントを占め、70 余カ国にほぼ 3 億 7 千万人が居住する。彼らは、征服や植民地化、現在の国家の境界設定のなかを生き延びてきた人々の子孫である。彼らは彼らの法的地位とは無関係に、独自の社会的、経済的、文化的および政治的 慣行の一部もしくはすべてを保持している。

3.7.2 先住民の権利だけを扱う唯一の国際条約である ILO 第 169 号条約は、先住民が現在居住する国の枠組みの中で、彼ら自身の組織、生活様式および発展を支配する、そして彼らの独自性と言語および宗教を維持する必要があることを認めるために 1989 年に採択された。22 か国で批准されており、そのうちの 15 カ国はラテンアメリカの国々である。

3.7.3 しかしながら、多くのところで先住民は社会的に締め出され、保健医療や教育などの公共サービスを利用できず、差別や人権侵害に直面している。こうした侵害は、土地の保持と支配を求めて国家や企業勢力と闘う先住民に対して武器としてしばしば使われることが多い。

3.7.4 PSI は、生活のあらゆる側面に先住民を全面的に受け入れること、そして特に彼らの暮らし方に影響する事柄について彼らが相談を受ける権利を持つことを支持する。

3.7.5 PSI は、サービスの受け手である人々のことを考える公共部門労働者を持つことの重要性と、先住民の目的と希望及び雇用要件を受け入れる雇用慣行を公共部門が持つことの重要性を認識する。先住民を労働力として公共部門に保持するために役立つ雇用慣行の一

環として、公共部門の職場は先住民の文化的ニーズと彼らの期待が尊重されるような心地よく、支えになるような環境を提供する必要がある。

3.7.6 PSI は、ダーバン宣言と行動プログラムおよびあらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約が私たちの活動に浸透しなければならないことを認める。

3.7.7 PSI は、

a) ILO と協力して ILO 第 169 号条約の批准と実施、および先住民が協議に与る権利を促進する。

b) 公共部門団体における先住民の雇用に対する国際的支持を築く、それにはアクセスとリクルートメントの問題だけでなく、先住民の目的と希望および雇用要件を受け入れる公共部門の慣行も含まれる。

c) 先住民が彼らの土地と自然環境を保持する闘いに対する国際的な支持を築く。

3.7.8 PSI 加盟組合は、

a) 先住民を社会的に受け入れること、そして公共サービス、特に保健、裁判、水及び教育を彼らが十分に利用できるようにすることを主張する。

b) 先住民が公共部門に就職しやすくする政府の政策の採用と、先住民の目的と希望および雇用要件を受け入れる公共部門の慣行を促す。

c) 先住民の受容とローカルな闘いを支持する組合方針を組合内で採用する。

3.8 障害のある労働者

3.8.1 障害のある人々は世界人口の 15 パーセントを占める。彼らは人権を否定され、他の人々には認められている活動か排除されている場合があまりにも多い。これは障害を持つ人々に対する深刻な不公平であり、彼らの創造的才能と潜在的生産性による利益を社会から奪うものである。

3.8.2 障害のある人々の関心事は、政策や制度および公共サービスからしばしば抜け落ちている。障害の原因が、出産、負傷、健康状態（精神面も含む）、加齢あるいは安全でない労働条件のどれであろうと、人生を歩む中で誰にとっても普通に起こり得ることである。

3.8.3 PSI は、生活のあらゆる側面に障害のある人々を全面的に受け入れることを支持する。障害のある人々がとりわけ生産的な尊厳のある仕事に寄与することの重要性、そしてそこから利益を得ることの重要性に私たちは焦点を合わせる。

3.8.4 PSI は、

a) 障害のある人々を職場に受け入れるための具体的基準の採用を労働安全衛生や労働監督と強く結び付けて促進する。

b) 公共サービスと公的雇用政策における障害者の社会的包摂を求めてキャンペーンする。

c) 職場における障害者の権利を高めるためにキャンペーンする。

d) 引き続き ILO や障害問題専門家と協力して、優れた労働組合の慣行と公共政策を明らかにしていく。

3.8.5 PSI 加盟組合は、

a) 公共部門の雇用における障害を持つ労働者用の割り当て枠を促進する。割当枠はスキルと資格、そして障害のせいでそれらを習得できなかった可能性があることも認めなければならない。

b) 障害を持つ組合員をサポートするための内部政策をつくる。

c) 職場で障害労働者の権利の侵害が発生した場合には、異議を申し立てなければならない。

4　公正なグローバル経済

4.1　序

4.1.1　PSI は、貧困を軽減し、尊厳を確保し、地球を保全し、すべての人に生きがいのある人生を提供するだけの富が地球上に存在すると考える。地球が脅威にさらされているなか、30 億人以上の人が一日 2.5 ドル未満で生活しているのは、生産不足という危機のせいではなく、生産の構造と所得・富の分配の危機によるものである。この状況は、巨大な富の不平等を助長するグローバルな経済システムによって悪化している。

4.1.2　現行の経済システムは、失業を生み出すと同時に、低賃金と不安定就労、労働者と組合の無力化、労働者の保護と組合の非合法化によって貧困の中で暮らす労働者階級を再現させた。そうしたシステムは男女間に根深い不平等を創り出すが、そのような不平等は女性の労働に対する過小評価と、より多くの女性が対等に有給労働に組込まれることを阻む恒久的な障壁に基づくものである。

4.1.3　労働者の権利と人権を尊重・擁護し、雇用を創出し、環境を保護し、民主主義を擁護するグローバル経済を確立することなしには、組合員の直接的な利益を十分に守ることはできない。この闘いにおいて、労働者の視点と国家の役割に対する深い理解と関わりとをひとつにまとめる PSI は、この闘いにおいて特別の役割を果たす存在である。

4.1.4　グローバルな金融危機によって、無謀で非生産的な投機に見返りを与え、私的損失を社会的に負担させることによって、公共部門に苦しめるグローバルな経済秩序のあり方が明らかになった。緊縮政策は失敗したが、この危機に乗じて、すでに信頼を失った新自由主義的なイデオロギーに基づく処方箋をさらに押しつけることによって計り知れない苦しみを引き起こす結果となった。

4.1.5　代替政策には、人々を犠牲するのではなく、人々の利益のために存在し環境と社会への影響を考慮にいれた経済システムが必要となる。万人の利益のために民主的に運用される経済は、市場の失敗を修正し、権力の乱用を抑制し、市場の効果的な運用を規制し、再配分を監視し、効率と公平性を確かなものにする強力な公共部門を必要とする。すべてのレベルでの政治的選択と決定は労働者と一般市民の生活条件を向上するために社会的および環境的に必須な責務を尊重しなければならない。

4.1.6　PSI は、世界中で大衆迎合的右翼政党による公務員の独立性に対する攻撃が高まっていることに不安を覚える、そして根拠に基づく自由で率直で恐れることのない助言を政府に提供するという公務員の重要な役割を支持することを改めて表明する。

4.1.7　先進世界と開発途上世界とを分け隔てる明確な相違が存在し続ける。あまりにも多くの開発途上国において、民間部門には多数の若年労働者と女性の労働市場への参入を可能にするだけの十分な正規雇用を創出できる方法がない。組合は、質の高い公共サービスと公益事業の拡大を含む、内需と雇用条件を抜本的に改革するための国家政策を求めるキャンペーンを行わなければならない。

4.1.8　PSI は、公共部門が経済のみならず社会的成長にも貢献すると考える。経済開発、富の再配分及び景気低迷時の自動安定装置として不可欠なグローバルな公共部門への投資を大幅に増加する方法は存在する。公共部門賃金の増加と不安定就労からの保護は、ディーセントワークを提供するだけでなく、需要と経済成長に寄与する、そして政策助言が企業利益や党利党略の影響を受けることのないようにする。

4.1.9　女性の経済参加を阻む障壁を取り除くことは、経済成長に大きく貢献する、そして男女賃金格差をなくすために女性の賃金を引き上げることは経済に重要な刺激を与える。

4.1.10　そうした代替経済システムとそれを実現させるための手立てには、責任を負うことなく成長し続ける巨大な多国籍企業の力を大幅に削減することが要求される。数ある措置の中でも、PSI は多国籍企業に人権と労働権の尊重を強制する、拘束力のある国連文書を創ることを支持する。

4.1.11　公正な経済を求める闘いにはすべての加盟組合の支持が必要である。第 2 章と他の関連セクション、下記の関連箇所で説明されている行動に加えて、すべての PSI 加盟組合は、

a) 職場及び組合内で PSI の優先キャンペーンに対する意識を向上させる、それには組合内教育プログラムの実施、組合の定期刊行物の発行し、キャンペーン資料の配布も含まれる。

b) グローバル優先課題に関して、加盟組合が直接影響を受けない場合も含めて、PSI のメディアおよび各国政府や国際機関に対するロビー活動を援助する。

c) PSI のリサーチと普及活動に貢献し、サポートする。

d) 政府の政策や行動が大きく変化する可能性があるときに、早めに PSI に伝える。

e) 加盟組合の政策、キャンペーン活動あるいは PSI の優先分野での成功事例に関して、市民社会との合同作業も含めて、組織的に情報を共有する。

4.2 国際金融機関（IFIs）

4.2.1 国際金融市場の成長と効果的な国内および国際規制の欠如が、生産的企業を促すための金融システムがもはや存在しないような体制を創り出してきた。金融部門で生み出された過剰な持続不可能な利益がグローバル経済ばかりかその影響を受ける国内および国際政治システムをも腐敗させた。PSI は、金融部門に対する強力な規制を復活することを支持する、そして然るべき場合には公共部門が戦略的金融機関を所有することを支持する。

4.2.2 過去 5 年間、国際金融機関（IFI）は一貫してグローバル経済と国内経済の形成に重要な役割を演じてきた。言い方こそ変わったものの、世界銀行と国際通貨基金（IMF）はいまも民営化、労働市場の規制緩和、有害な構造調整政策を促進している。

4.2.3 OECD は、グローバル課税などの経済問題に関する立場を固め、教育・保健といった新しい分野に影響力を拡大している。北の先進国を代表する機関が南の開発途上国に直接影響を与えるグローバルな問題に介入してくることは、経済的植民地化に懸念多き新たな一章を付け加えることになる。ブリックス諸国と、今では合わせれば世界銀行よりも規模が大きい地域開発銀行の台頭は、新しい開発銀行のモデルの契機にはなっていない。それどころか、全般的には、植民地的もしくは商業的利益を増大させるために開発資金を利用しようとするグローバルアクターの数を増やしただけである。

4.2.4 本章の序と第 2 章及び関連する他のセクションで説明した行動に加えて、PSI は引き続き、

a) 私たちのビジョンを反映するオルタナティブなグローバル金融構造を求めて闘う。

b) 世界銀行の労働セーフガード条項に ILO に中核的条約に関する言及を盛り込ませるために闘う。

c) IFI の政策と行動に、とりわけ民営化と性差別に関して、影響を及ぼすためにロビー活動を行う。

d) 金融市場とその関係者の透明性と拘束力のある規制を要求する。

e) 例えばグローバル金融取引税の導入を通じて、リスクのある投機的な投資を制限することを要求する。

4.3 税の公正

4.3.1 いかなる形態であれ企業の納税回避と脱税とは、本来は公共サービス、経済発展、貧困軽減、国家が人権に関する義務を果たすことを可能にするために使われはずの労働者の賃金の盗用であるとして、PSI はこれを糾弾する。公正な課税は富の再配分を可能にし、重要な経済的インフラの財源にもなる。公正で、累進的、男女の区別のない、透明な課税システムは、富を人々の利益のために使うことができるメカニズムである。

4.3.2 現在のグローバルな税制度は、地球上で最大の富と力を持つ者たちによる納税回避と脱税を可能にしている。タックスヘイブン（租税回避地）と大手会計事務所が、秘密主義とペーパーカンパニーを通して膨大な額の富の移転を容易にしている。

4.3.3 企業の脱税は、税の負担を資本家から労働者に移転し、無くてはならない公共サービスを破綻させる。この影響は、公共サービスに大きく依存する女性やその他のグループ、さらに、開発と貧困軽減のために税収を必要とする開発途上国にとって、とりわけ致命

的である。脱税は私たちの子供たちから教育を、家族から健康を、若者たちから仕事を、そして私たちのコミュニティから安全を奪い去る。PSI は、納税回避は違法であると考える。

4.3.4 システムを直すための技術的な方法はあるが、前に進もうとすると、ことあるごとに政治的意志の欠如によって行く手を阻まれてしまう。ルクセンブルグ・リークやパナマ文書などの最近の情報漏洩によって、膨大な数のグローバルな政治指導者とエリートたちが現在の腐敗したシステムの恩恵を受けていることが明らかになっている。企業は臆面もなく、税制上の競争はグローバル経済にとって健全であり、法人税率は必然的にゼロになるだろうし、それが望ましいという考えを広め始めている。

4.3.5 PSI は、法人税を回避する企業は政府調達から排除すべきであり、税の回避は犯罪とみなされるべきだと考える。

4.3.6 本章の序と第 2 章及び関連する他のセクションで説明した行動に加えて、PSI は引き続き、

a) 破綻したグローバル課税システム、多国籍企業と大手会計事務所の慣行およびタックスヘイブンの有害な役割を暴く、そして国家間での税競争という考え方に反対する。

b) グローバルな税のルールを変えさせるために、政府と国際機関に圧力をかける。

c) 加盟組合に対して技術支援と情報提供のための政策資料を提供し、ロビー活動と組合員の教育と動員の手助けをする。

d) 男女間格差を減らすような国際および国内税制度を主張する。

e) 国別の報告、国連の枠組みの中のグローバルな税機関、共通の法人税ベースと最低レート、情報の自動的交換を求めて闘う、そしてあらゆる租税回避地とまやかしの免税期間に反対する。

f) これらの政策を進める中で重要なアクターとしての税務職員の正当性と影響力を高める。

g) グローバル金融危機に対応するための金銭的負担は、法人税、資産と資産の移転に対する税金、資本利得及び金融取引に対する税金の引き上げなどによって、危機を生み出した者に負わせることを要求する。

4.4 政府債務

4.4.1 各国の債務危機は悲惨な結果をもたらしている。通常は、保健、教育、その他の社会的サービスの削減、民営化、失業、労働者の賃金と労働条件の引き下げ、年金カット、労働者と消費者に対する累減的な課税となる増税、独立した政府が（世銀や IMF などの）金融機関や彼らが出す条件に依存することによる民主主義の弱体化などがそうした結果なのである。

4.4.2 いかなる場合においても、苦しむのは人々である。大抵の場合、彼らには責任はない。国に節度がないとか、人々が収入以上の生活をしているという言い方が真実であることは稀である。むしろ、国の債務は政治的無能、政府の腐敗、政府が国内のエリートの利益を守ろうとすることが原因である場合の方が多い。さらには、最富裕国の政府は、自国の多国籍企業に対して国外の操業地での納税を義務付ける国際ルールを課していない。

4.4.3 不幸にも国際金融機関や債権者が処方する緊縮措置が問題を悪化させる。アフリカ、米州諸国、そしてより最近ではギリシャとプエルトリコから学んだ教訓によれば、緊縮措置は長期的安定と成長を阻害する。アイスランドやアルゼンチンなど、緊縮措置に代わる解決策を用いた国々の方がよりよい結果を出している。

4.4.4 欧州における緊縮政策と国際金融機関が要求する経費削減プログラムは世界中で民営化圧力の拡大をもたらしている。しかし、将来への公共投資、例えば教育、保健および社会サービスへの投資は、成長と雇用の手立てなる。

4.4.5 危機が高まっていることや間違った言質を与えられていることについて組合は必ずしも理解してこなかった。私たちはきちんとした情報を得て、警戒しなければならない。

4.4.6 公共サービスのコストについて誤解を招くような話を覆すことが必要である。公共サービス労働者は、生活水準の向上と連帯の拡大に貢献することによって富を創りだす。なぜなら社会的一体性を促すからである。それらは経済的、社会的危機の折には、公共サービスの役割を認識することが極めて重要である。公共部門に配分される資源があまりにも多くの場合に不足していることが、社会的骨組みに影響を及ぼす。公共サービスに資金を出すことは、毎日市民にサービスを提供している女性と男性に投資し、彼らが彼らの使命を十分に行使できるようにすることである。こうした使命が市民により高い質の生活を提供する。公共サービスと公共サービス労働者は経済的財産である。これは、私たちが断固として続けなければならない主張である。

4.4.7 本章の序と第 2 章及び関連する他のセクションで説明した行動に加えて、PSI は、

a) 国の債務問題に関して加盟組合に情報と助言を提供する。

b) 罪のない、被害を受けやすい市民や労働者よりも無謀な債務者や銀行を優遇することのないような、債務救済も含む、秩序だった正当な債務支払いのメカニズムを促す。

c) 誰が債務返済の繰り延べの責任を担うかを決定するための前提条件として、公的債務の発生によって利益を得たものは誰かを特定するための包括的な検討作業を支持する。

4.5 腐敗

4.5.1 腐敗は政府に対する信頼を損ね、公共サービスから資源を奪い、経済発展を阻害し、不平等を生み出すので、PSI はあらゆる形の腐敗を非難し、反対する。

4.5.2 腐敗が起こるのは、権力の不均衡や秘密主義が存在し、一般の利益が尊重されない場合である。従って、不平等を生み出し、税、貿易、金融における秘密主義を助長し、富裕な多国籍企業の開発途上世界への進出を促すグローバル経済システムは、腐敗を生み出す主要な要因のひとつである。公共サービスの入札が企業に棚ぼた式の利益をもたらす見込みがあることが腐敗を助長する最大の動機のひとつである。このことは、民営化と外注化のコストにおいても、公的債務の原因を議論する際にも、ほとんど認識されていない。

4.5.3 さらにはじわじわと民主的プロセスの腐敗も増大している。これが起こるのは、政治献金によって選挙プロセスが歪められ、エリートが政界、コンサルタント会社、上級官僚職および企業を行き来することによって、政策決定プロセスを牛耳るときである。

4.5.4 内部告発者は、しばしばハラスメント、報復、脅迫を受ける。「情報開示の保護」に向けた明確な一貫したアプローチがないために、内部告発者はしばしば解雇され、機密保持および情報非公開の合意違反のかどで実刑を言い渡されることさえある。

4.5.5 PSI は職場での内部告発者とその家族を支援する金銭的援助を提供するための内部告発者に関する ILO 条約の制定を支持し、弁護士をつけ、組合が代理人となれるようにし、雇用の保護と再配置のオプションを保証し、報復とハラスメントの訴えに関する法的立証責任を逆転させる。

4.5.6 PSI は、ディーセントな労働条件を保証するために、引き続き行政内の腐敗と闘う労働者、特に国家管理、裁判、税及監督機関の職員を守るために行動する。

4.5.7 本章の序と第 2 章及び関連する他のセクションで説明した行動に加えて、PSI は、

a) PSI は腐敗防止キャンペーンをすべての PSI 部門と地域に拡大する、そして

b) 加盟組合を支援するためにツールと資料を作成する。

4.6 貿易および投資協定

4.6.1 PSI は貿易と投資が経済発展に不可欠であることは認めている。貿易と投資に関する安定したルールは、万人の利益になる、秩序だった経済成長安定を促進することができる。PSI は、こうしたルールは、いわゆる経済的に所与されたものではなく、政治的に作り出されるものであると考える。従って、それらは開かれた、透明で、包括的で、民主的な多国間の討論の場でなければならず、そこでは国家が自らの主権と政策の余地を守り、経済的植民地主義や企業の圧力に強制されることなく経済的政策を選択できなければならない。

4.6.2 残念ながら、今日の貿易協定は、最大かつ最も裕福な経済国の企業利益に資するグローバル化のモデルを押しつける新自由主義的なプロジェクトの一部と化している。こうしたルールはますます、国家と民主的な組織からグローバル企業へと権力を移転し、政府の規制力を制限して公共サービスを民営化する環境を作り出そうとしている。PSI はそうした規定を含んでいる協定に反対する。

4.6.3 投資家対国家間紛争解決（ISDS）のメカニズムがますます多くの協定に盛り込まれていることは、労働者、消費者、市民、あるいは環境保護を目指す人々が与えることができない権利を多国籍企業に与える破廉恥な行為である。偽って異なる手段であるとされて EU で提案されている投資法廷制度と多国籍投資法廷を含む ISDS メカニズムは、公共の利益になるサービスを規制し、提供する政府の能力を制限する。それらは、納税者の金を地球で最大の企業に移転することによって公共サービスを財政的に破綻させ、不平等を拡大する。

4.6.4 貿易・投資協定がますます、多国間の議論の場の外で、かつ一般の人々が民主的に監視できないところで秘密裡に締結されることは言語道断である。

4.6.5 PSI は、地球上で最も裕福な国々が、貿易障壁、関税、政府の介入を利用して工業化したことに留意する。開発途上国は自らにとって最も適切だと自分たちが判断するやり方で経済開発を追求する権利を有すべきである。

4.6.6 貿易協定が経済成長と雇用を促進するという主張の多くはまったく証拠がない。その反対に、証拠は経済的不平等が増し、賃金の高い仕事が減ることを示している。最も富裕な国においてさえ、貿易の自由化は勝者と敗者を生む。勝者になる可能性が高いのは、多国籍大企業と裕福な消費者である。労働者、公共サービスの利用者、中小企業、相対的に貧しい消費者（女性である可能性が高い）たちが敗者になる傾向がある。

4.6.7 グローバル化による生産過程の細分化が進むにつれて、貿易協定の焦点はサービスにもっと合わせられるようになる。この傾向が強まることは特に有害である。なぜなら、サービスには、公共サービスをはじめとして社会的内容を伴う経済生活の多くの分野が含まれるからである。PSI は公共サービスが貿易の対象となることに反対である。

4.6.8 秘密主義や、労働者や公共サービスおよび民主主義に及ぼす害、企業への巨大な権利付与、および貿易協定の変更や撤退に対する周到かつ巨大な障害などを考えると、PSI は悪い貿易協定ならば、いっそのこと協定のない方がいいと考える。

4.6.9 にもかかわらず現況では、不公平な貿易協定に対して高まる人々の怒りは国家主義的で重商主義的な貿易保護の要求を勢いづける危険を冒す、そして破壊的な貿易戦争の危険を冒す。PSI は、人々の利益に基づく公平な貿易システムを促進することを優先させなければならない。

4.6.10 本章の序と第 2 章及び関連する他のセクションで説明した行動に加えて、PSI は、

a) 貿易協定を調査研究して、貿易協定の持つ意味合いを加盟組合に知らせる。

b) 多くの貿易協定推進者の主張の欺瞞を暴く。

c) 不公平な貿易協定、あらゆる形の投資家対国家紛争解決条項及び多国籍企業と海外投資家に特権を与えるその他のいかなる要素（特に公共サービスに関して予防原則に訴える権利を制限するいかなる規定も含む）にも反対する。

d) 現行および将来の公共サービスを公的管理の下にとどめるために、公共サービスを貿易協定の対象から全面的に除外することを主張する、そして公共サービスを含む、あるいは公共サービスに影響を及ぼすいかなる協定にも反対する。

e) 加盟組合や支持者と協力して、代替する公平な貿易協定つくり、促進する。

f) 公平なグローバル貿易ルールを目指して、政府および国際な議論の場に対してロビー活動を行う。

4.7 持続可能な開発目標

4.7.1 2015 年の国連総会で採択された持続可能な開発目標（SDG）は、ミレニアム開発目標を発展させて 2030 年開発アジェンダに収斂するものであり、開発と気候変動のための資金調達も含む。

4.7.2 PSI は、2030 年アジェンダは新自由主義的政策に代わるオルタナティブになる一方で、いくつかの重大な欠点が残存している部分があると考えている。最も根本的なのは、実施と説明責任のメカニズムが任意である点である。

4.7.3 さらには、国連の政策が官民パートナーシップ（PPP）を公式に奨励し、民営化を進める手段を創ったのは初めてのことである、ただし公的資源が民間部門を支援するために使われるにもかかわらず民間部門の介入を公益に沿わせるための明確な基準が存在しない。

4.7.4 本章の序と第 2 章及び関連する他のセクションで説明した行動に加えて、PSI は引き続き、

a) SDG の実施と監視を追跡し、実験国において訓練を行う。

b) 政府に対して、すべての人のためのディーセントワーク、経済的、社会的、エコロジー的な持続可能性を実現する公約を果たすように圧力をかける。

c) 持続可能な開発に対して、人間中心で、人権に基づいたアプローチをとることを要求する。

d) SDG の実施を交渉する加盟組合を手助けする、そしてそのプロセスに労働組合と市民社会並びに影響を受けるすべてのものが参加してボトムアップの進め方になるようにする。

e) 人権、水と保健、ジェンダー対応の公共サービス、税、および民営化反対などの PSI の他の活動を、PSI の持続的開発に関する活動に組み込む。

f) 多国籍企業と国際的協約を交渉する際に、PSI はその企業に対するその他の制約と同時に持続可能な開発の公式の見解を組み込むことを求める。

4.8 気候変動

4.8.1 気候変動は人類にとって、平和で繁栄する未来に対する最も重大の脅威のひとつである。科学者たちの間ではほぼ全員一致に近い合意があるにもかかわらず、炭素ゼロ経済への進展はあまりにも遅々たるものであり、一貫性を欠いている。

4.8.2 炭素ゼロ経済にはテクノロジーの変革以上のものが必要である。即ち、人々の生産と消費の仕方、富の創出と配分の仕方、都市と経済の構成と計画の仕方を根本的に変える必要がある。

4.8.3 必要とされる変化の大きさと民間の既得権および膨大な公益性からすると、人類がグローバルな気候災害を防ぐには、計画性のある、理性的で民主的なリーダーシップが必要である。企業の利益追求に突き動かされ、あてにできない市場に任しておけば、必要な変化は起こらない。

4.8.4 各国政府は化石燃料に代わるクリーンな代替燃料を積極的に支持しなければならない。クリーンなエネルギー資源への移行は、うまく管理すれば、経済にとって大きな新しい刺激となり、何百万もの雇用を生み出す可能性がある。新しいエネルギー源と既存のエネルギー源を気候と環境と公共の安全に対する影響に基づいて精査しなければならない。

緊急に行動しなければならないからと言って、人々と環境にとって危険な代替エネルギーを支持することがないように注意しなければならない。

さまざまな形態のエネルギー生産へと進展するにつれて、政府は市民に不利益になる、あるいはエネルギー不足や利用できない人々もでてくるというような問題を引き起こすようなコスト増加や急激な調整を最小限にするための措置を講じなければならない。

エネルギー産業で働く労働者、使用者と労働者、政府、コミュニティ及び組合は、労働者とコミュニティが不利益を受けないようにするために、「公正な移行」をもたらす解決に参加しなければならない。

エネルギーの将来はさまざまな電力生産と供給であり、解決策はひとつだけということにはならない。コミュニティは、政府に次のことを行わせるために、再公営化も含めたそうした解決に参加すべきである。

a) さまざまなエネルギー源を最適な方法で組み合わせ、温室効果ガスを出さない、もしくは最小の量しか出さない技術の利用を優先させる。

b) 再生可能エネルギー産業部門を開発する、そして投機的なバブルを促進することになる（再生可能エネルギーの）固定価格買取制度を導入しない。

c) エネルギー部門の公的所有を維持する。

4.8.5 エネルギー供給の脱炭素は、市場の事業者が十分な貯蔵能力、柔軟で消費者寄りのオプション、順応性のある発電技術（たとえば廃熱発電など）及び十分に発達した連係配電インフラを利用できてこそ初めて、短中期的に達成することが可能になる目標である。消費者に与えられる情報は、十分に詳細で、タイムリーで正確でなければならない。政策決定者は、経済的に実行可能な技術とインフラが確保されるような枠組みを創らなければならない。

4.8.6 とりわけ地方と地域の政府（LRG）自治体部門、運輸、廃棄物、衛生、エネルギーおよび水の分野で働く公共サービス労働者は必要とされる変革の中心的な存在である。直接的に影響を受ける労働者は正当な扱いを受けなければならない。衰退することが不可避な産業だけでなく、経済的、社会的発展により多くのエネルギーを必要とする開発途上国においても、変化に対応するという重い負担を対応能力の最も少ない人たちに担わせてはならない。気候変動政策のコストは、国々の中で（高所得と低所得の間で）公平に配分される必要もある、気候変動政策が所得の不平等の拡大をもたらすことがあってはならない。共に責任を負うが、その程度には差異を設けることによって、温室ガスを排出しながら豊かになった国々により多くの責任を負わせるようにしなければならない。

4.8.7 12 億の人々が電力を利用できずにおり、27 億以上の人々にクリーンな調理設備がない（屋内の空気汚染によって年間 350 万人が死亡していることに関連する）、こうした負担は女性と子供に大きくのしかかる。このことは彼らの解放（学校を含む）の機会に直接的な影響がある。気候変動による男女への影響は同一ではない。女性は、食料不足、健康および水との関連で、家庭でエネルギー不足の矢面に立たされる、そして気候変動に関連する困難に対処するために得られる資源は男性よりも少ない。にもかかわらず女性は気候関連の有益な知識源であり、気候変動の緩和、適応および防災における有益なアクターである、しかし気候に関する議論からは締め出されていることが多い。

4.8.8 気候変動はすでにこれまで以上に極端な異常気象現象と自然災害をもたらしている。緊急救援者の安全と権利および防災への彼らの関与を確保するための PSI の活動を私たちの気候変動に関する活動に組み入れる。

4.8.9 新しい気象パターンを考慮した都市計画と、増加し、激しさを増す異常気象現象への対応策に、公共部門労働者を関与させなければならない。

4.8.10 本章の序と第 2 章及び関連する他のセクションで説明した行動に加えて、PSI は、

a) 後発開発途上国や炭素集中部門の現場で働く労働者に不釣り合いに大きな負担がかからないような公正な移行を求めて闘う。

b) 気候変動の政策決定に女性も組み込むことを主張する。

c) 災害対応活動による影響を受ける部門と協力する。

d) メンバー国に対して、各国内での気候変動とエネルギー移行政策措置のコストと恩恵の配分に関する評価を行なうように要求する。

4.8.11 本章の序と第 2 章及び関連する他のセクションで説明した行動に加えて、PSI 加盟組合は、

a) 新エネルギー経済分野の労働者を組織化する。

b) 気候変動に反対し、持続可能な開発を求める闘いにおける公共サービスの役割にスポットをあてる、そして緊急救援者や現場で緊急作業にあたる職員を含める。

c) 太陽光、風力その他の再生可能エネルギーへの新規参入者も含めて、エネルギー部門での変化に関する情報をまとめ、共有する。

d) 国レベルでの気候変動に関する意思決定に女性を組み入れることを提唱する。

e) 気候難民に関する認識を促す。

4.9 年金

4.9.1 公正で公平な社会は退職後の労働者を保護する。PSI は、保障と連帯を提供する公的な年金・退職制度を支持する。

4.9.2 2008 年の金融危機以降、政府は退職後の社会的保護の提供に切り込み、多くの退職者を貧困に追いやる、あるいは家族の支援に頼ることを余儀なくしてきた。

4.9.3 適正な年金基金を利用できることは特に女性にとって重要である。女性は歴史的に対象から外され給付を拒否され、金銭的に不利な状況に置かれてきたので、退職後に国や配偶者あるいは家族の支援に依存する度合いが不釣り合いに大きかった。年金支給の民営化に反対する闘いもジェンダーの優先課題のひとつである。

4.9.4 年金基金は何兆ドルという労働者に所属する資金を運用しており、労働者全体および労働者個人の利益のために使われるべきである。リスク調整後利益率と同様に、倫理的投資を投資の基本的原則とすべきである。年金基金の受託者は常に最高の利益を追求しなければならず、その他の社会的、環境的配慮はすべきでないという主張を PSI は拒否する。 タバコや兵器、炭素集約型産業への投資は労働者のより広い利益にはならないし、非常に投機的で不透明な金融商品への投機も同様である。

4.9.5 労働者のお金を運用する金融会社は、労働組合権と民主主義を弱体化させる、民営化のためにロビー活動をする、不公平な隠れた年金手数料を徴収する、脱税するなどといった、広い意味での労働者の利益を損なう活動を行っていないことを明確に示さなければならない。

4.9.6 世界的金融危機後は、労働者の資金を資本とする年金基金は、民営化のための資金を得ようとする政府の標的となってきた。民営化と官民パートナーシップは、公共部門の雇用安定性を揺るがせ、すべての労働者とその家族に対する質の高い公共サービスの提供を損なう。労働者の年金資金を民営化と PPP に投資することは、質の高い公共サービスと公共部門の雇用の安定を促進する組合の努力に矛盾する。労働者の年金基金は倫理的投資を促すべきである。

4.9.7 本章の序と第 2 章及び関連する他のセクションで説明した行動に加えて、PSI は、

a) 退職制度を含む社会的保護に関する情報を交換しやすくする。

b) 公正で公平な退職制度を求めて国、地域およびグローバルレベルでロビー活動を行う。

c) 公的年金制度を守る。

d) 加盟組合と協力して、受託者責任の定義を広げ、コミュニティに対する社会的、環境的影響を考慮した投資ガイドラインにできるようにする。

e) 官民パートナーシップや炭素集約型産業から脱皮する、年金基金がポートフォリオで気候リスクにどのように対応しているかを評価する、そして炭素ゼロの未来に向けた倫理的投資をサポートするための戦略を支持する。

f) 金融会社に対して手数料、納税状況、政治活動などの公表も含むより厳しい報告要件を実施させるために、規制当局に対する加盟組合のロビー活動を支援する。

g) グローバル労働運動に対して、こうした原則を尊重すること、そして公共サービスと公共サービス労働者の給与、権利と条件を根底から揺るがすような労働者資本の使い方に反対するよう促す。

4.9.8 本章の序と第 2 章及び関連する他のセクションで説明した行動に加えて、PSI 加盟組合は、

a) 提案された法律および規制の改定に関する情報を共有する。

b) 彼らの資本化年金の活動における投資の問題について PSI の助言を求める。

4.10 デジタル化

4.10.1 公共サービスのデジタル化は公共サービスを改善し、効率化する機会を提供できるが、同時にかなりのリスクも含んでいる。こうした変化はディーセントワーク、質の高い公共サービスおよび公共の福祉の提供に影響があるので、意思決定において労働組合を含む社会の全員が積極的な役割を持たなければならない。最も著しいのは先進世界においてであるものの、こうした変化はすべての国に影響を及ぼす、なぜなら仕事の将来を形作り、公共サービスの職に問題を投げかけるからである。

4.10.2 公共部門は改革できないとか、効率的になれないという憶測に基づいてデジタル化が語られることがあまりにも多いが、実際には民営化、外注化及び雇用喪失を覆い隠すためである。公共サービスは強化されなければならない。公共サービスが外注化や官民パートナーシップ（PPP）及び民営化によって損なわれることがあってはならない。私たちは、適正なスキルを備えた十分な公共部門労働者が長期的に確保されるようにする必要がある。

4.10.3 変化が雇用に好影響を及ぼすようにするためには、自動化に耐えて雇用を創出する革新と活動を促進することに的を絞った対策が必要である。自動化による生産性向上と配当の分配は社会的ニーズを満たすことに向けられなければならない。公共的価値の増加分は、必須の社会サービスの拡大と向上に向けられなければならない。

4.10.4 デジタル技術は、適切な訓練と投資、協議及び団体交渉が伴う場合には、公共サービスの質と労働者や利用者の生活を高めることができる。

4.10.5 デジタル化が資金の削減や外注、労働者の仕事の単純作業化のために使われる時には、市民へのサービスに対する影響は避けられない。こうしたやり方だと、市民のデータが民間会社に委ねられる時にプライバシーのリスクが生じる、そしてオンラインでサービスを利用するために必要な技術を持たない市民は疎外される可能性がある。

4.10.6 デジタル化は作業過程の改善に役立つデータを提供できる一方で、労働者の知らないところで彼らを監視したり、懲罰的な労働文化を創るために使われることがあってはならない。パフォーマンスを管理するためにデータを使用することによって、仕事が測定可能なものへと移行し、公共の利益から乖離するリスクが生じることは避けられない。

4.10.7 市民と労働者の情報自己決定権は保護され、強化されなければならない。ますます激化する個人情報の収集と分析やデジタルサービスによってそれが損なわれることがあってはならない。「ビッグデータ」の処理によって生まれる新しいサービスと新しい職場が、市民の権利、情報自己決定と労働者のデータ保護に反するものになってはならない。公衆データは公的管理の下で処理され、保護されなければならない。

4.10.8 重要不可欠なインフラに使われる技術は潜在的な脆弱性と不正使用をシステマチックに点検されなければならない、そしてネットワーク化された要素の故障の際に起こりうる連鎖反応を防ぐためにも点検されなければならない。連帯を基盤とする民主的な私たちの社会を維持するために根幹となるすべての分野（エネルギー供給、ヘルスケ

アの提供）、特に短期の供給停止でさえもが脅威になりうる分野においては、技術の完全性テストが導入されなければならない。これは、どのシステムを連係できるあるいは連係できないかを判断するのに、そしてどの部門で技術的故障の際に人力による作業構造を維持しなければならないかを判断するのに役立つ。この過程の一環として、適正な（質的・量的）人員水準を決定し、IT ベースの管理・事業過程の現実的な経済コストを計算することが重要である。

4.10.9 デジタルワークとネットワーク化された活動は、労働者に十分な参加とコントロールがあれば、彼らにより大きな裁量を与えることができる。同時に、電子的作業ツールによって可能になる「常時オン」の労働文化への移行による無給労働の誕生と労働強化に対して警戒しなければならない。既存の安全衛生規定は改訂され、「到達不能の」権利などの新たな保護措置が導入されなければならない。

4.10.10 遠隔労働（在宅や遠隔事務所などで働くこと）の利用は、常に職員がフレキシブルに働くための一つの選択肢でなければならず、不安定就労を創り出すための方法であってはならない。デジタルプラットフォームを経由して提供される仕事は雇用関係とリンクさせなければならない。政府調達の慣行を制限する貿易協定の新たな高まりと共に、公共サービスの仕事を海外の低賃金で説明責任のない供給者に送ることによって賃金とサービスの質を引き下げようとする現実のリスクが生じている。

4.10.11 良好な労働条件と市民にとって良好なサービスは、労働者と彼らの代表が、タイムリーな協議とデジタル経済の変化過程への積極的な参加を通じて、作業プロセスの形成に積極的にどの程度関与しているかにかかっている。参加権の強化と拡張は、デジタルな労働世界と社会がもたらす課題に応じるための基本である。

4.10.12 いくつかのセンシティブな部門では、労働者をサービスの供給から外すことは、質とアクセス、責任および民主的管理に深刻な影響がある。PSI はこれらの問題を引き続き調査する。

4.10.13 さらには、現地拠点なしにバーチュアルプラットフォームを通して民間部門に政府の仕事を提供することは、サービスを提供する民間企業による税の回避を可能にする。

4.10.14 本章の序と第 2 章及び関連する他のセクションで説明した行動に加えて、PSI 加盟組合は、

a) 動向を監視し、良い事例と悪い事例を記録して広く伝える。

b) 国際的な討論の場で PSI の姿勢を主張する。

c) デジタル化に関する活動を各部門の活動に組み込む。

d) デジタル化による公共サービスの自由化を防ぐために断固とした態度で臨む。私たちは公共サービスの活動をクラウドワークプラットフォームに外注することを拒否する。

e) 新たな職場技術の導入・利用過程への労働組合と職員代表の参加を要求する。さらには、労働組合と職員代表はこうした技術の定期的評価を行い、その結果を公表しなければならない。

5　労働組合と労働組合権

5.1.1　労働者と労働組合の権利の保護は PSI の中核的活動である。結社の自由と団体交渉の権利とストライキ権は、賃金と労働条件を改善し、守るために不可欠である。

5.1.2　私たちの加盟組合が、とりわけ団体交渉を通じてこれらの権利を守り、組合員の賃金、給付、雇用保障、公平性及び労働安全衛生を守り、改善できるようにするすることは、今期の優先課題になる。

5.1.3　国際ならびに地域レベルの人権条約と ILO 第 87 号および第 98 号条約によって承認され、保護されているこれらの権利は、奪うことも、放棄することもできない。にもかかわらず、この 5 年間にそれらの権利に対する前例のない攻撃を目にしてきた。

5.1.4　不安定就労が増加しているそして賃金と条件に対する容赦のない切り下げ圧力がかかっている。短期の臨時契約と派遣労働者があらゆる部門で増加しており、雇用保障と組合の組織化を切り崩すために利用されている。緊縮策と財源不足が労働強化を煽り、長時間労働、しかも組織率が高い分野においてさえもしばしばサービス残業をさせる圧力を生み出している。組合運動は世界中で攻撃の下に置かれている。

5.1.5　2012 年の第 101 回 ILO 総会では、基準適用委員会（CAS）の働きが史上初めて妨げられた。使用者側グループは、ILO 第 87 号条約の下でのストライキ権の存在と、ILO 条約勧告適用専門家委員会（CEACR）と結社の自由委員会（CFA）の長年続いてきた解釈に異議を唱えた。

5.1.6　これは、ILO の基準設定の役割に対する、そしてグローバル労働運動や世界中の全労働者の権利に対する同時攻撃であった。

5.1.7　この難局は、「基準危機」として知られるが、2015 年に労働側と使用者側グループが合意して暫定的におさまったものの、解決からは程遠い。この合意では、使用者のロックアウトというこれまで国際法で決して認められたことのない慣行が不本意ながら認められた。

5.1.8　使用者側はストライキ権に疑問を呈するだけでなく、ILO 条約の実施に関連する CEACR の権限についても異議を唱えた。使用者側が目指すゴールは明らかで、労働者の権利を守る長年の国際的判断と ILO の基準ならびに監督機構が及ぼす国内法の形成と慣行への影響力を土大から揺るがすことである。

5.1.9　「基準危機」の所産は、ILO の基準および監督機構の存続の転換点かもしれない。現行の調停のやり方には譲歩するという意味も含まれており、そうした譲歩にはストライキ権に対する制限や CEACR の権限の制限を含む可能性がある。

5.1.10　過去 5 年間の傾向からみると、ストライキ権に対する制限は ILO 監督機構によって設定された制限をすでに越えてしまっていることが示されている。多くの国が、しばしば「不可欠業務」規定を悪用することによって、公共部門労働者の団結・ストライキ権を制限し、時には非合法化するような国内法を制定してきた。

5.1.11　欧州では、緊縮措置によってギリシャやポルトガル、スペインなどの国々で、公共部門が削減され、賃金がカットされ、労働組合権、特に団体交渉が制限された。ストライキ行動の非合法化が増加した。英国はストライキ権を厳しく制限する新たな労働組合法を課した。

5.1.12　大規模な抗議行動が長年の支配者を倒した北アフリカ・アラブ世界では、チュニジアは目だった例外であったものの、国々はより弾圧的な政権の方向に流れていった。労働組合権と市民権を行使することはより困難になってきた。トルコでは、労働組合権事情は年々悪化し、クルド系住民に影響を及ぼしており、クーデターの失敗によって、クーデターの企てに関与してない公共部門労働者の間に大量の逮捕と数千人の即決解雇をもたらした。

5.1.13　いくつかのアフリカの国々では、民営化やその他の問題が、例えばリベリアの保健と教育部門やルワンダの公益事業部門において労働組合権に対する攻撃を招いた。リベリアなどの国々で組合活動が非合法化されることによってさらに悪化した。

5.1.14 米州ではマイナスとプラスの両方の動きがあった。組合活動家やその他の市民社会リーダーに対する暴力が、ホンジュラスやグアテマラ、エルサルバドルなどの国々で依然として続いている。エクアドルでは、政府は公共部門労働者の団体交渉権を撤回する憲法改正を実施した。他方、コロンビアとアルゼンチン（ブエノスアイレス州）は、公共部門労働者に団体交渉権を与える規制の枠組みを採用した。そしてカナダ政府は、ILO 第 98 号条約の批准に関する協議を行っていることを発表した。

5.1.15 アジア太平洋地域では、韓国は移行のさなかにある。労働組合に対する前例を見ないほどの攻撃によって、数十人の労働者が逮捕され、拘留された。そのなかには 2017 年初頭の時点でいまだ獄中にある KCTU（韓国民主労総）委員長と一年近く獄中にあったのちに釈放された KPTU（韓国公務運輸労組）副委員長が含まれている。韓国政府は KGEU と KTU の登録を拒否し続けており、一方消防職員や他の多くの公務員組合の労働組合権も完全に否定している。最近の大衆抗議行動が大統領の罷免を促し、労働組合権が可能になるかもしれない社会的スペースが開かれようとしている。

5.1.16 日本では、労働基本権が公務員にいまだに付与されておらず、消防職員には団結権さえもない。2002 年に PSI やその他のグローバル労連の支持を得て連合が ILO に提訴し、結社の自由委員会が 2177 号案件に対して 10 回も勧告を出しているにもかかわらず、こうした現状にある。

5.1.17 新しい公的管理と効率に関する間違った約束のもとで実施されたサービスの合理化と商業化は、労働を強化し、労働者に対する暴力の脅威を高め、労働組合権に対する圧力をますます増大する。公共部門の仕事のデジタル化と自動化は労働組合権、とりわけ争議行動の効果と成否に影響を及ぼすことになろう。サービス提供における人的接触の減少は、労働者の組織化能力にとって試練であり、サービス提供や政府への支払いを中断させることがより困難になる。

5.1.18 PSI は、各国の状況に応じて、法的支援やリサーチによって、そして労働組合員が危険な状況にある場合には具体的な援助によって、連帯行動や抗議・要請行動を引き続き補完していく。

5.1.19 PSI は、労働権と ILO 条約を盛り込み、労働者と組合に救済措置への直接的アクセスを提供する、拘束力と強制力のある国際的メカニズムを支持する。

5.1.20 PSI は、ILO のディーセントワーク・アジェンダを支持し、推進する。すべての人にディーセントワークを実現するために、私たちは社会対話をあらゆる形で、あらゆるレベルで強化する必要がある。

5.1.21 PSI は、賃金・条件に対する攻撃と組合員の賃金・条件の擁護と向上に関する組合戦略について各国間で情報を共有するために貴重な役割も演じる。

5.1.22 第 2 章と他の関連セクションで説明されている行動に加えて、PSI は労働組合権と労働権を擁護するために、

a) ディーセントな労働条件と公正な給与、職業的キャリア及び公的年金制度を守る。

b) ストライキ権を守る、そして加盟組合やグローバル労働運動と協力してストライキ権に対する攻撃と闘う。

c) 公共サービス労働者の関心事に関する話し合いで地方、地域および中央政府と関わるための全国レベルでの労使の枠組みを創ることも含めて、あらゆる形の、あらゆるレベルでの社会対話を促進する。

d) 組合活動が原因で迫害されて獄中にある組合活動家の釈放と公共サービス労働者の復職を求めて闘う。

e) 引き続き加盟組合を動員する、連帯キャンペーンと緊急行動要請を利用する、政府と機関に対するロビー活動を行う、そして国際派遣団を組織して参加する。

f) 必要に応じて加盟組合が事を進められるようにするために、ILO 提訴の手続きに関する研修を提供する。

g) ILO 専門家会合に参加し、加盟組合による ILO 監督機構への提訴を援助する。

h) 規準適用委員会（CAS）やその他の ILO 総会委員会で、引き続き公共サービス労働者と彼らの利益を擁護する。

i) その他経済協力開発機構（OECD）などの国際フォーラムにおいて、公共サービス労働者の権利のために闘う。

j) ILO 第 151 号と第 154 号条約の批准を促進する。

k) 引き続き組合開発プロジェクトを通じて加盟組合の能力を構築する。

l) 男女平等と労働における差別禁止を扱った ILO 条約、すなわち第 100 号、111 号、156 号、183 号及び 169 号の批准と実施を促進する。

m) 国際労働組合運動と協力して、労働の世界における女性と男性に対する暴力に関する新しい条約の採択を求める。

5.1.23 第 2 章と他の関連セクションで説明されている行動に加えて、PSI 加盟組合は労働組合権と労働権を擁護するために、

a) ILO 第 87 号条約にある権利としてストライキ権の承認を促進するために闘う。

b) PSI 加盟組合の権利が攻撃された場合に、加盟組合との連帯行動を積極的にサポートし、動員する、そして他の重要な労働者の権利のための闘争もサポートする。

c) ILO の監督機構の中で提訴を行い、PSI の活動を積極的に利用してサポートする。

6　民営化と闘う

6.1.1　PSI は、質の高い公共サービスは公平な社会と強力な経済の基盤であると考える。質の高い公共サービスは、コミュニティと経済をより公平にし、景気後退や災害からの立ち直りを速め、そして年少者や病人、失業者、障害者、高齢者および弱者を守る。質の高い公共サービスは、人権と男女平等と社会正義の実現という国家の責任を果たすための国家の主要なメカニズムのなかに入っている。

6.1.2　質の高い公共サービスはまた、公共インフラ、リサーチと革新、健康でスキルのある労働力、強力で安定した司法と規制制度を提供することによって、経済を支える。

6.1.3　誰でもが入手でき、利用できるように、質の高い公共サービスは、法的強制力のある権利として、差別なしにすべての人にアクセスを保障しなければならない。大半の公共サービスは、公的に所有され管理されるときにより効率的で効果的になる。 その結果、世界的に依然として公共サービスの大半が公的所有と管理の下にある。

6.1.4　民営化に対する闘いは、単に私たちの公共サービスの売却を止めさせるためだけの闘いではない。私たちが望むような形の社会を求める闘いであり、社会正義と公平性を求める闘いでもある。

6.1.5　企業と超富裕層が応分の負担を支払いさえすれば、私たちの経済に必要とされる公共投資を可能にするだけの富がある。質の高い公共サービスへの投資不足による結果、成長の鈍化、不平等の拡大、社会的一体性の後退が生じ、回避できない政治的反動が人種主義やナショナリズム及び排外主義を煽るために現在悪用されている。

6.1.6　しかしながら、公共サービスから得られる潜在的利益が、30 年にわたるグローバルな新自由主義のプロパンダと相俟って、公共サービスが利益を追求する企業による民営化の標的になっている。保健部門だけをとってみても、2013 年にはグローバルな国内総生産（GDP）の推計 10 パーセント にあたる 7 兆ドルを超えており、しかも毎年 5 パーセント上昇している、教育はさらに 3 兆ドルの価値があると推計される。水は最も不可欠で、地球上で最も潜在的価値のある資源のひとつである。

6.1.7　民営化から儲けを得ようとする者たちは広範な作り話を宣伝する。1990 年代になって社会が民営化をマイナスのものと捉えるようになると、企業は官民パートナーシップ（PPP）を推進し始めた。私たちが PPP を暴露する活動を進めるにつれて、彼らの戦術は、四六時中作りだされる新たな同様に危険な手立てによってさらに進化する。

6.1.8　2012 年の PSI 世界大会以降、企業部門は公共サービスを民営化し易くするために、巨額の投資を行ってきた。彼らの戦略は、民間投資家を惹きつけて保護し、インフラを資産クラスとして金融化するための法律と規制を「可能にする環境」作りと、次々と儲かるプロジェクトを準備するための政府資金による便宜の提供を伴う。国家は、税金や年金基金および国の援助などの公的資金を、民間投資家のリスクを相殺するためにますます多く使っている。貿易協定も誘導的な環境を作り出し、民営化を固定するために使われている。

6.1.9　政府の借り入れと支出を専断的に制限することによって民営化がさらに促進される。増大する債務は、企業と超富裕者に応分の税金を支払うよう要求するのではなく、資産を民営化するための口実として使われることが多い。

6.1.10　最近になって国連、G20 および OECD のいずれもが、公共サービスとインフラへの民間投資を増やすよう呼びかけた。憂慮すべきことだが、それに対するグローバル労働運動の動きは緩慢である。

6.1.11　民間部門の効率について語られる巧言とは逆に、民営化の主要な推進力は雇用削減と人件費の切り下げによって生じるはずの利益である。民営化は組合の団体協約を破り、賃金と条件を切り下げ、不安定就労を持ち込み、組合を破壊する。

6.1.12　ソーシャルインパクトボンド（SIB:社会貢献型投資のひとつ）は、犯罪者の更生事業や若者対象の就職斡旋事業などのような分野に突如した出現した最新の民営化形態である。それらは革新できるのは民間部門だけだという間違った考えを後押しする。複雑な社会サービスを、運用が難しい金融商品に転換し、社会的問題の原因ではなく対症療法に資

源を注ぐ。SIB はまた潜在的に賃金を引き下げ、スキルを持つ労働者をボランティアに置き換え、受け入れがたい社会サービス民営化に新たな「社会的な」顔を付けて受け入れやすいものにする。

6.1.13 民営化、外注化及び派遣労働者の使用による影響は男女双方に等しいわけではない。それらは女性の比率が高い部門に不釣り合いに大きな影響を及ぼす。また家庭で無償でケアをする女性の負担を軽減し労働市場に女性が参加しやすくするために役立つはずの質の高い公共サービスへのアクセスを妨げる。それらはまた女性に不釣り合いに大きな影響を及ぼすような方法で労働権をむしばむ不安定就労を生み出す。

6.1.14 民営化、外注化及び派遣労働者の使用によって、サービスはより高価になり、より柔軟性を失うのが普通である。棚ぼた式の利益を民間企業に与えるプロセスは、 ほとんど釈明されることのない金銭的および政治的腐敗を助長する条件を創りだす。

6.1.15 2012 年の世界大会以降、 PSI と加盟組合民営化に対する闘いのグローバルリーダーとしての地位を固めてきた。これには市民社会や公共サービス利用者と連携して計画、実施されるローカルおよび国内キャンペーンと、民営化推進者によって宣伝される作り話をすっぱ抜く確たる調査研究活動が必要であることを私たちの経験が示している。

6.1.16 民営化、外注化及び派遣労働者の使用を止められない場合には、民営化されたサービスで働く労働者を組織化することが、これらの労働者にディーセントな賃金と条件を提供するための最善の方法であると同時に賃金競争と労働者の権利の破壊が民営化のための力として利用されないようにするための重要な方法でもある。

6.1.17 PSI は民営化に代わるオルタナティブを提供する。私たちは税の公正を求め、不公平な貿易協定に反対して闘う、そして民営化の逆転および官官パートナーシップ（PUP）などの公共サービス強化策としてのオルタナティブも促進する。

6.1.18 しばしば市民は民営化を逆転することは困難もしくは不可能であると告げられるが、これは政府が民営化されたサービス（しばしば失敗した民営化）を公共の掌中に戻すことに成功した数百件の事例があることを無視している。PSI は民営化の逆転を支持し、成功例を宣伝し、加盟組合による民営化逆転の追求を援助する。私たちは公共サービスを対象とする、もしくは公共サービスに影響を及ぼす貿易協定に反対する、なぜならそれらは民営化の逆転を困難にし、より高価なものに、あるいは不可能にするからである。

6.1.19 官官パートナーシップとは主に、力のある公益事業が相対的に弱い公益事業と組んで、しばしば専門的スキルの移転を通じて、ディーセントな雇用を守りつつ問題解決とサービスの質的向上にあたるものである。政府が民間事業者との契約を更新しない、もしくは早めに契約を終結する時に、PUP は専門的知識・技術を得るための実現性のある方法を提供する。

6.1.20 第 2 章と他の関連セクションで説明されている行動に加えて、PSI は、

a) 引き続き地域および世界レベルの開発銀行と国際金融機関、2 国間援助機関および国連に対して、質の高い公共サービスの公的供給を主張し、民営化の問題点にスポットをあてる。

b) 国、地域およびグローバルレベルで反民営化連合を作り、官民の組合とユーザー、女性団体、市民社会および支持者たちの行動を連携する。

c) 民営化失敗後の民営化の逆転を成功させるために政府、組合および地域社会を援助し、官官パートナーシップ（PUP）の提携相手を探す手助けする。

d) 加盟組合と連携団体が現場で民営化と闘うためのツールを作る、そして既存のツールを配布する。

e) 民営化逆転の成功例を宣伝する、そして民営化の逆転が可能であることを示すために逆転の手立てとなるような規則と法律を提唱する。

f) 金銭的支援を惹きつけるために、国際金融機関内も含めて、PUP の注目度を高める、そして PUP の考え方をより多くの部門に広める。

g) SIB も含めて民営化の傾向を引き続き監視し、部門をまたいで民営化を進める企業および地域・グローバル投資銀行の関与を追跡する。

h) PSI の諸部門と加盟組合、研究者および NGO の間で民営化に関する情報を分かち合う、そして PSI のニュースレター-「Privatization Watch（民営化の監視）」を引き続き発行し、加盟組合や連携団体が傾向を見いだすための手助けをする。

i) 民営化に反対する組合と彼らのリーダーたちに対する攻撃から彼らを守り、私たちと連携する仲間が私たちのキャンペーンを支持することで攻撃を受けた場合に彼らをサポートする。

j) PSI の優先課題に関して結集するために活動家の連絡データベースを維持する。

6.1.21 第 2 章と他の関連セクションで説明されている行動に加えて、PSI 加盟組合は、

a) 市民にとっての民営化の脅威を可能な限り早い時期に警告する、そして PSI の反民営化キャンペーン・オーガナイザーと彼らの地域の部門別委員会にできる限り早く知らせる。

b) 自分たちの組合員が直接影響を受けない場合も含めて、グローバル機関に対するロビー活動を直接的に、また自国の政府や開発機関を通して支援する。

c) PUP の提携相手を、自分たちの公的部門の使用者の中から見つける手助けをする。

d) サポートする側とされる側の公益事業組合を組ませることによって PUP をサポートする。

e) ウェブベースの PSI 反民営化プラットフォームに寄稿し、組合内の情報を支持者や地方と地域レベルのメンバーに広める。

f) 部門レベルで民営化がジェンダーに及ぼす影響を調べる。

7　各部門を強化する

7.1　序

7.1.1　もっとも直接的に職場の労働者の力につながるのは部門別活動である場合が多く、労働者はしばしば彼らの部門を通して労働者としての彼らの貢献とアイデンティティを理解する。

7.1.2　PSI は引き続き各部門のネットワークを構築して、脅威を未然に防止し、各部門の利益を擁護し、情報を共有し、力をつける。部門ネットワークは、POA やその他の PSI のグローバル/地域政策に合わせて、各部門の明確な計画を策定、実施し、意思決定機関に男女均等をもたらし、若者、平等とジェンダーの視点を組み込む。

7.1.3　PSI は、引き続きグローバルなリサーチを通して部門別活動のための根拠基盤をつくる。各部門は、優先テーマに関する成功事例や政策指針および資料を収集し、この情報を定期的に加盟組合の間で配布する。

7.1.4　各部門の計画には、官民両部門における組織化と成長が含まれ、また PSI が加盟組合の基盤を拡大するために戦略的小部門を特定して的を絞り、加盟組合の組合員数を増やし、労働者を組織化して力をつけ、発揮させることも含まれる。

7.1.5　各部門の活動は、税や貿易及び移住などの関連する分野横断的な活動を組み込む、民営化との闘いをあらゆる部門の活動計画に加える。各地域は引き続き地域のニーズを反映する方法で部門別活動を発展させる。

7.1.6　PSI は、あらゆる部門の加盟組合と組合員の労働組合権を擁護し、団結権が認められてない部門においてこの権利を求めるキャンペーンを行い、賃金と条件の改善を求める団体交渉をサポートし、犠牲になった労働者の復職を求めて闘う。

7.1.7　私たちの労働組合活動の一環として、そして民営化モデルの中から賃金競争を取り除くために、PSI は多国籍企業の経営下に入った組合員の権利と条件を擁護するために国境を越えて力を構築する。

7.1.8　PSI は、種々の部門において標的とする多国籍企業内に組合と労働者のグローバルネットワークをつくり、必要に応じて枠組み協定を設定することによって、引き続き加盟組合の職場での組織化と力の構築を手助けする。PSI は、加盟組合がグローバル枠組み協定（GFA）を利用できる力をつけて職場を改善するのを援助する。

7.1.9　団体交渉は多くの分野において進歩の機会を提供する。PSI は、選定ばれた優先活動を追求するためにどのように団体交渉を利用するかについての情報を加盟組合間で共有する。

7.1.10　PSI は、グローバルおよび地域の意思決定の場において部門を代表し、各部門の利益を公に主張し、各部門で活動する市民社会，市民グループ及び公共サービス利用者との戦略的な協力・提携関係を築く。

7.1.11　労働者には単一の部門にあてはまらないグループがある。緊急救援職員に関する私たちの活動には、消防職員、警官、救急・保健医療職員、水・エネルギー・運輸・教育その他の部門の現場労働者が含まれる。こうした勇敢な労働者は、極端な天候、人的紛争、疫病、人災、および気候変動に関連する特殊な難題に直面する。

7.1.12　PSI は引き続き訓練と安全な装具への投資と、政府全域での連携を高め、事前の計画に労働者を組織的に関与させることを提唱していく。コミュニティのために命を賭すこれらの労働者が多くの場合労働組合権を否定されているのは言語道断である。PSI は引き続きこうした特定の問題に対応するために加盟組合と共に活動する。

7.1.13　各部門を強化するにはすべての PSI 加盟組合のサポートが必要である。下記の特定部門での行動に加えて、PSI 加盟組合は、

a)　国、地域およびグローバルな部門ネットワークがすでにできている場合には、これに積極的に参加して、部門の計画を実施するために支援する。

b)　職場で組合員と PSI の部門別活動とのつながりを確保する。

c)　標的とする小部門を組織化し、拡大する。

d) 部門のグローバルな優先課題に関して、加盟組合の直接的な関心に影響がない場合も含めて、国の政府や国際機関への活動を支援する。

e) PSI の部門別リサーチと成功事例の普及に貢献し、サポートする。

f) 標的になった会社において PSI をサポートし、PSI メンバーのマッピングに貢献し、職場を組織化する。

g) 政府や加盟組合の政策に部門の活動に影響を及ぼすような大幅な変化が予想される場合に、早い時期に PSI に情報を伝える。

7.2 保健および社会サービス

7.2.1 2012 年の世界大会以降、持続可能な開発のための 2030 アジェンダ（ASD）は保健と開発の間の相互依存性を強調してきた。保健医療部門の雇用と経済成長に関する国連ハイレベル委員会と保健サービスにおける雇用と労働条件の向上に関する ILO 三者構成会合からの勧告は、人間重視の普遍的ヘルスケアの提供における保健医療職員の役割に対する認識を強めた。

7.2.2 2030 年までに主に中・高所得国において保健医療部門で新たに 4 千万の雇用が創出されると予測されている。だが、低・中所得国において持続可能な開発目標（SDG）を達成・維持するためにはさらに 1800 万人の保健労働者が不足すると予測されている。

7.2.3 ますます多くの国、特に南の国々の貧弱な保健体制と保健労働者の低賃金が、彼らの国外流出を促し、現在および将来にわたる保健人材不足の原因を作っている。保健並びに保育・高齢者介護及び長期介護を含むケア労働に対する過小評価と永続的な性的分業が相まって、これらの部門では依然として女性が圧倒的に多い。これがヘルスケアの提供とアクセスを弱める。

7.2.4 ヘルスケア職員は個人や地域社会の代弁者として重要な役割を果たし、彼らの立場は徹底したリサーチによって裏付けられている。不安定就労と使用者の脅迫的行為はこれらの労働者の声を封じる役割を果たし、彼らの多くに対して労働組合の結成や参加を妨げる活発な動きがある。

7.2.5 保健医療の普遍的適用を支持するこうした最近の国際的なプロセスにかかわることを宣言することで進歩の機会が生まれるが、それだけでは人権としての保健の権利を実現するために必要な包括的なヘルスケア適用を確保するには不十分である。

7.2.6 国際金融機関と実業界に影響されて、こうしたコミットメントと並行して民間資金をヘルスケアに充てることを求める主張が増大している、そして同時に普遍的な公的ヘルスケアがすでに確立する国々においてはそうした公的ヘルスケアは低経済成長と財政再建の挑戦を受けている。

7.2.7 企業や大金持ちが相応の税金の支払いを回避しなければ、世界にはすべての人に質の高い公的保健医療を提供するだけの財源が十分にあることを、PSI は指摘する。世界保健機関（WHO）の勧告は GDP の少なくとも 5%を保健医療支出に充てることを提唱しているが、多くの政府は現在自国の予算の中でこの最低条件さえも満たしていない。ほとんどの場合 5%では不十分であるものの、それは多くの途上国にとって重要な一歩である。

7.2.8 公的保健医療と社会的ケアに充てるための十分な国内財源を確保するために奮闘している低・中所得国においては、その解答として、PPP はうまくいかないことそして保健・社会的ケアへの公共投資が社会にとって多くの益があることが実証されているにもかかわらず、PPP が奨励されている。

7.2.9 WHO によると、健康は私たちの最大の資産である。どの政府にも健康を守る責任がある。

7.2.10 保健部門と社会サービスは経済的のみならず社会的資産であること、そしてこの部門への投資はとりわけ市民の幸福を追求する社会にとって政治的選択である。このアプローチは予防し、予想し、準備することになるので、治療が少なくて済む。調査研究によれば、社会および保健面への早期介入によって中長期的な節約になる。

7.2.11 保健と社会福祉への投資は持続可能な国の公衆衛生政策と経済成長にとって不可欠であり、教育と予防衛生および雇用のための国家開発戦略の重要な部分でなければならない。

保健と社会部門を財政や国民にとっての負担としてしか見ないことは間違った制限的なビジョンである。 持続可能な保健及び社会的経済活動は、支出の最適化を計ろうとするのではなく、人々により良い保健を促すことによって形作られなければならない。保健と社会サービス活動に価値を置くことは将来のための機会を提供する、そしてこの部門に対する認識を変え、この部門が真の富の創造者であることを認識する必要がある。

7.2.12 30 年に及ぶ保健医療サービスの民営化は、いかに人権としての保健を根底から崩し、アクセスを減らし、いたるところで貧しい労働者を傷つけ、無給ケア労働の女性への負担を増大し、主に多国籍企業の利益になっているかをはっきりと示している。医療費の自己負担が毎年 1 億 5 千万人を貧困に陥らせている。それは、保健システムが脆弱で貧困率が高い開発途上国においては甚大な被害をもたらす。

7.2.13 とりわけエボラ熱とジカ熱の大発生は、ジカ熱と同様に、グローバルな保健システムの心臓部に深刻な組織的弱点があることを露呈した。危機に対する備えが乏しく、国の保健システムが崩壊していて、対応能力に欠けていたことが、西アフリカにおけるエボラ熱の致命的拡散を速めることになり、新自由主義的保健政策の悲劇的な影響を露呈した。保健労働者の安全衛生が衝撃的なほど乏しいことは、患者をケアするために死のリスクを負って彼らが毎日出勤したことを意味した。公式には、2 万人以上の住民と 500 人以上のヘルスケア職員が死亡した。

7.2.14 資金も資源も不足している WHO は、早い時期から繰り返し警告を受けていたにもかかわらず対応が手遅れになってしまった。エボラウィルス発生国から国外に伝染した際に、保健職員が感染したのは、米国テキサス州の商業化された保健システムの利潤追求圧力やスペインの公的保健システムの削減のせいで然るべき手順が踏まれなかったことが原因であった。

7.2.15 公的保健制度の再生は今や急を要する。エボラ熱への PSI の労働組合介入戦略は、安全で安心な労働条件を求めて組合を動かし、労働組合を保健システム再生の交渉相手として認めさせるキャンペーン活動も支えた。今後 5 年間に私たちは引き続き PSI の「保健は人権（HR2H）」キャンペーンを繰り広げる。

7.2.16 本セクションの序で説明されているすべての部門の全般的活動に加えて、PSI は、

a) 万人に適用される公的保健医療を主張して、国、地域およびグローバルレベルで世論を動かし、政策形成プロセスに介入する。

b) 保健医療問題に関して WHO, ILO および OECD と PSI との協力を拡大する。

c) 西アフリカと中央アフリカで PSI エボラ労組介入戦略を続行する。

d) 適切な資格を有するヘルスケア労働者の世界的な不足と偏在に対処するようロビー活動する、そして患者に対する質の高いヘルスケアと職員の安全な労働条件を可能にするために最適のレベルで十分に研修を積んだ職員を適切かつ根拠に基づくスキルミックス（多職種協働）を行うよう主張する。

e) 労働安全衛生の向上と職場での暴力の取り締まりに焦点を合わせる。

f) 引き続き保健医療部門の移住労働者の問題に対処する。

g) この部門で合同国内キャンペーンを行うために加盟組合の協力を深めるように奨励する、そして適宜国内で保健部門委員会を設置して、行動計画をグローバル戦略に組み込む。

h) この部門の一部としてのソーシャルケアサービスに対応する明確な計画を策定する、そこには間違って家事労働者として分類されている、大半が未組織のホームヘルパーも含まれる。

i) 保健労働者の労働条件の改善（安定した労働を含む）と、コミュニティで働く保健労働者のためのガイドラインの策定を優先させる。

j) 多国籍保健医療会社と民間医療保険会社の影響力と既得権に異議を唱え、すべての人を対象とする公的ヘルスケアに充てる資金を増加するために国内資金の充当と税の公正を主張する。そして強力なバイオ医薬品業界の圧力からの政治的独立性を政府が回復もしくは維持できるようにするための政策の導入を支持し、促進する。

k) 保健医療への予算配分を国レベルで調査し、WHO の目標値に達してない政府には最低限でも WHO の勧告を順守するよう求めていく。

l) 患者フォーラム、保健医療やソーシャルケア及びその他の関連学科の学校ならびに学生団体との関係をつくる。

m) すべての人に保健と福祉を提供することを意図したサービスを民間が提供することによる反倫理的もうけ主義に反対して闘う。

n) 保健サービスの民営化を逆転させ、公共部門に戻すために闘う。

o) 公共サービスの使命を有する保健及び社会サービスの商業化と商品化に反対する。

p) 保健ガバナンスに関する批判的な独立監視機関の創設を支持する。

7.2.17 PSI 加盟組合は、

a) 公共保健機関および事業所の運営に対する公的関与を促進し奨励する、そして透明性のある自主的な意思決定を要求する。

b) 政府投資の大幅増加を要求することによって、公的な保健及び社会サービスに十分な資金を充てることを求める。

7.3 地方および地域政府（LRG）/自治体部門

7.3.1 世界が直面する主要な課題は地方・地域・自治体サービス労働者なくしては解決できない。気候変動、災害の防止・軽減・復旧、ローカル経済の開発、社会的包摂、ローカルな労働市場政策、都市政策、移住と難民の融合、インフラ建設、不可欠サービス、計画および住宅はすべて LRG/自治体部門の かかわりを必要とする。世界人口の 54 パーセントに相当し、なおかつ増加している 39 億もの人々が都会に居住している現状では、持続可能な開発のための 2030 年アジェンダの実施には地方および地域の参加が必要になる。

7.3.2 緊縮政策と集権的財政管理がしばしば国と地方の間で優先事項と資源の面での不一致を生みだす。地方政府はますますサービス供給を要求されているが、国とグローバルな政策決定に十分に参加できず、必要な財源は枯渇し、矛盾する政策に縛られている。こうしたチャレンジは地方・地域・自治体労働者を締め付け、労働強化、職場のストレス、労働条件の悪化、職を破壊するデジタル化と民営化に対して無防備な環境を生み出す。こうしたアプローチはローカルな経済発展と社会経済的包摂をそこなう。

7.3.3 だが、地方・地域・自治体政府はこれまで以上に現実の問題に直結している。力強い、将来有望な取り組みと社会運動が、地方と都会のレベルで、参加型民主主義、地方経済の開発、エネルギー創出、エネルギー効率の良い建物と交通システム、都会のエコロジーと食糧安保、リサイクル、協同融資、安全な都市、女性と少女のためのジェンダー対応型公共サービスなどの広範な分野において出現しつつある。

7.3.4 組合と PSI 加盟組合は都市政策の刷新において主導的役割を果たすことができる、そして第 3 回ハビタットに向けた PSI の姿勢文書にある包括的な都市アジェンダを実現するために LRG/自治体部門において戦略的アクターになることができる。

7.3.5 本セクションの序で説明されているすべての部門の全般的活動に加えて、PSI は、

a) LRG/自治体部門計画の一環として、廃棄物などの戦略的小部門と、デジタル化などの問題に焦点を合わせる。

b) 引き続き LRG/自治体部門にとって戦略的なグローバル政策の議論の場に参加し、LRG/自治体と都市・自治体連合（UCLG）などの都市ベースの団体や特定の自治体との間に開かれた対話を積み上げる。

c) ILO 第 87 号、98 号、100 号、111 号、151 号および 154 号条約の批准と促進を含む、労働組合権、労働安全衛生問題に関する立法、平等賃金および差別禁止を自治体労働者に関して実施するよう促す。

7.3.6 PSI 加盟組合は、

a) LRG/自治体部門の中で的を絞った小部門を組織化し、成長させて力をつけさせる。

b) ローカルの市民社会とサービス利用者との関係を築く。

c) ローカル経済開発政策の策定にかかわる。

d) PSI の加盟メンバーシップを拡大し、この部門の組合組織率を引き上げ組織化を拡大する。

7.4 公益事業

7.4.1 上下水道、発電・送電・配電、廃棄物収集・処理は、都市化する社会をますます支える基本的サービスである。多くは自然独占であり、官民いずれであろうと経営がうまくいかず資金不足の場合には深刻な社会的、経済的問題を引き起こす。それらの事業は、独占力を使って過度の利益を生み出そうとする企業による経営にはあまり適さないことが実証されている。

7.4.2 安全で安定した手ごろな値段の水とエネルギーの供給を家庭と政府および企業が利用できるようにすることは、現代社会における経済活動と人々のニーズにとって不可欠である。エネルギーの生産と配給には重要な政府規定と強力な規制が必要である。水事業は公的に所有され、管理されるべきである。

7.4.3 鈍化するグローバル経済においては、サービスを拡大するための、もしくは既存のインフラを再建するための資本投資への融資と、日々の操業と維持管理のための資金調達は難題をもたらす可能性がある。管理が不十分で弱体化している公益事業は資金調達が困難であるが、そうした公益事業は、リストラの助言を得るために高価な外部コンサルタントを雇うケースがあまりにも多い。そこから出てくる典型的なものは新自由主義的解決策であり、PPP を通じたコンセッション、料金の引き上げと料金徴収の改善、人員の削減と外注化、および金融界を喜ばせるようなその他の措置である。

7.4.4 民営化圧力を回避するには、既存の公益事業のサービスの質と利用者のアクセスおよび経営成績を向上するための代替策を提供する必要がある。これはしばしば公益事業の統治と説明責任の改善を伴う。公益事業の経営陣と職員は、政治的コネではなく、能力に基づいて選ばれなければならない。職員は、組合を結成し、参加できなければならないし、生涯研修と昇進の道を交渉することができなければならない。公益事業の統治にはコミュニティ・リーダーやより広範な市民がかかわらなければならない。PSI は PPP に代わる代替策として公益事業における官官パートナーシップ（PUP）を支持する。

7.4.5 本セクションの序で説明されているすべての部門の全般的活動に加えて、PSI は、

a) 廃棄物管理小部門で PSI の注目度を高める。

b) 人権としての水、エネルギー及び衛生の権利を擁護し、人権と社会的公正および男女平等とそれらとのつながりを守る。

c) 公益事業を気候と緊急サービスに関する活動に結びつける。

7.5 国家行政

7.5.1 国家行政は広範な政府機能をカバーし、そうした機能の多くが過去 5 年間に圧力を受けてきた。刑務所業務は民営化に直面している。裁判所の管理運営と政府監査の職員はますます厳しい精査を受けている。緊縮措置は行政分野の雇用を削減してきたが、この分野はサービスを直接市民に提供していないかのように誤解されることが多い。根拠に基づく自主的な助言を提供する公務員に対する攻撃が増大している。

7.5.2 より多くの租税を徴収する必要があり、多国籍企業が納税回避のためのあからさまだが複雑な努力をしているにもかかわらず、徴税機関はしばしば大幅な削減に直面してきた。デジタル化と労働強化が増大している。行政の監督機能によって労働者は腐敗をあばくことによるストレスに対応しなければならない。にもかかわらず、こうした行政の多くの分野は、労働組合権の適用を除外される不可欠サービスを政府が広義に解釈することから、基本的労働組合権を否定されている。

7.5.3 中央行政の仕事のデジタル化が、企業や市民への行政的負担を減らすという口実の下に進められている。この取組みには、関連するサービスを一か所で済ませられるワンストップショップを通じたサービス提供のデジタル化も含まれる。

7.5.4 政府間機関の職員の労働権と人権は、彼らを雇用する組織の使命が人権の実現であるにもかかわらず、日常的に否定されている。これらの労働者は団結権、団体交渉権及び決定を控訴する機会を日常的に否定されている。臨時契約や独立契約者の地位の悪用、無給インターンの濫用が横行し、国際的に任用されている労働者の安全衛生の権利が侵害されている。こうした問題の是正は、そもそも多くの政府機関が使用者としての責任を認めず、使用者の役割を受け入れる法的機関がないままに職員を法的に宙ぶらりんの状態におくことによって、挫折する場合が多い。

7.5.5 大使館、領事館及びその他の外交使節団の現地雇用職員も自分たちの労働権を尊重させるために努力している。これらの職場を包む免責権の乱用によって、現地職員は病気による解雇や、妊娠による解雇、威嚇、週 7 日終日待機、無契約、最低賃金以下の賃金、、年金権の欠如、自分たちの権利を守るために組合を利用できないなどの被害を受けやすい。ホスト国と国連は、そもそも外交職を保護することを目的としていた「外交関係に関するウィーン条約」が責任を回避するためや労働者の権利の不利益になるような使われ方をしないよう保証すべきである。

7.5.6 このセクションの序で説明されているあらゆる部門の全般的な活動に加えて、PSI は、

a) ILO 第 151 号条約の批准と実施を促進し、国家行政のあらゆる分野で労働組合権の承認を求めて闘う。

b) 加盟組合と協力して、デジタル化が公共サービスの削減や労働者に対する攻撃ではなく、公共サービスの向上を生むようにさせる。

c) 悪事を暴露する労働者のために確固とした内部告発者保護を求める主張を続ける。

d) 率直に恐れることなく根拠に基づく助言を提供する際の公務員の独立性と彼らが果たす重要な役割を擁護し、促進する。

e) 国際政府組織の職員が団結・団体交渉権利を含む労働基本権を獲得し、彼らの正当な職場の要求を追求し、苦情の合法的救済を得られるように支援する。

f) 大使館、領事館及びその他の外交使節団の現地雇用職員のために労働者の権利を保護するためのキャンペーンを行う。

7.6 教育、文化およびメディア

7.6.1 教育、文化およびメディア部門は、この部門の職員を組織化し、保護し、支援するために 2012 年の世界大会によって設置された。 2014 年に教育補助・文化事業職員ネットワーク（ESCWN）が、学校補助業務の対外的な認知を促し、民営化と闘い、人権としての普通公教育を推進し、この部門の合同優先課題に関して教育インターナショナル（EI）と連携するために立ち上げられた。

7.6.2 PSI は、引き続き教育の民営化と外注化、およびその他の形での公的文化・教育サービスの供給を民間部門に移転することに積極的に反対する。PSI は博物館や図書館、文書館などの文化事業の商業化と民営化に反対する。町やコミュニティおよび国の文化遺産は公共の利益である。デジタル化は、利用しやすくするために役立てるべきであり、単なる経費削減の方法であってはならない。私たちは女性と少女及び若年労働者に及ぼす不釣り合いに大きな悪影響を糾弾し、加盟組合やその他の部門及び市民社会の仲間と協力してピアソン社などの企業による教育民営化に反対するキャンペーンを世界的に展開する。

7.6.3 国連人権理事会によって最近採択された決議は、教育の商業化による悪影響に対処するために教育提供者を規制すること、そして公教育に投資することを強く促しており、これは需要な動きであり、今後の活動に機会を提供する。

7.6.4 私たちはジェンダーや若年労働者及びマイノリティの見解を考慮し、尊重する公教育を誰もが利用できるよう保証する行動を促進する。

7.6.5 私たちの部門別活動は、国連持続可能な開発目標に記された課題に取組む、そして組合の議論と国際政府間機関内での討論を通じて、これらの成果を上げるための労働組合アジェンダを提案する。私たちは、ディーセントワーク、労働組合権の尊重及び万人への質の高い公共サービスの提供を実現するために、加盟組合や仲間と共に部門の枠を超えて活動する。

7.6.6 このセクションの序で説明されているあらゆる部門の全般的な活動に加えて、PSI は、

a) 無償の普通公教育を促進する、そしてこの部門における労働組合権を擁護する。

b) 質の高い公共サービスを通じて公教育と文化の権利を守るための共通の枠組みを創り、民営化と闘うために、他部門のネットワークや市民社会、労働組合団体、教育インターナショナル（EI）および学生運動ともっと緊密に協力し、連携を深める。

c) 文化部門と図書館の職員を組織化し、連携させる、そしてこの成果を上げるために今後数年間にマルチメディア資料を作成する。

d) ILO、UNESCO、国連、OECD、教育インターナショナル（EI）および関連するその他のあらゆる国際的な場にかかわることを通じて、労働権と公教育への普遍的アクセスを擁護するための行動を提案する。

e) 加盟組合と協力して、私たちの歴史と遺産、思い出及び文化を保管する文化施設と公共放送局を守り、振興する。

f) 学校での暴力といじめに反対するキャンペーンを立ち上げ、実施する。

PoA に引用されている ILO 条約のリスト

87 号条約	1984 年の結社の自由及び団結権の保護に関する条約
98 号条約	1949 年の団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約
100 号条約	1951 年の同一報酬条約
111 号条約	1958 年の雇用及び職業についての差別待遇に関する条約
151 号条約	1978 年の公務における団結権の保護及び雇用条件の決定のための手続に関する条約
154 号条約	1981 年の団体交渉の促進に関する条約
156 号条約	1981 年の家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約
169 号条約	1989 年の独立国における原住民及び種族民に関する条約
183 号条約	2000 年の母性保護条約（改正）に関する改正条約

語彙集

ASD	持続可能な開発のための 2030 アジェンダ
BRICS	ブラジル、ロシア、インド、中国、南アフリカ
ESCWN	教育補助・文化事業職員ネットワーク
GFA	グローバル枠組み協定
ICRICT	国際企業課税の改革を求める独立委員会
IFI	国際金融機関
ILO	国際労働機関
ILO CAS	ILO 基準適用委員会
ILO CEACR	ILO 条約勧告適用専門家委員会
ILO CFA	結社の自由委員会
ILO GB	ILO 理事会
ILO ILC	ILO 総会
IMF	国際通貨基金
ISDS	投資家対国家間紛争解決
ITUC	国際労働組合総連合
LGBTQI	レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダー、クィア、インターセックス
MDGs	ミレニアム開発目標
MNE	多国籍企業
NGO	非政府組織
OECD	経済協力開発機構
PPP	官民パートナーシップ
PUP	官官パートナーシップ
QPS	質の高い公共サービス
SDGs	持続可能な開発目標
SIBs	ソーシャルインパクトボンド
UCLG	都市・自治体連合
UN	国連
(UN)CSW	国連女性の地位委員会
UNComHEEG	国連保健医療部門の雇用と経済成長に関するハイレベル委員会
UNESCO	国連教育科学文化機関、ユネスコ
WB	世界銀行
WHO	世界保健機関
WTO	世界貿易機関

国際公務労連（PSI）は世界 150 カ国の 2000 万人の公共サービス労働者を代表する国際的な労働組合連合組織である。PSI は人権を擁護し、社会正義を提唱し、万人が利用できる質の高い公共サービスを促進しており、国連機関と協力し、労働団体や市民社会団体などの諸団体と提携して活動している。

行動プログラム（PoA）2018－2022 年 ― 利益よりも人々を優先

国際公務労連
45, avenue Voltaire
01210 Ferney-Voltaire – France
www.world-psi.org