



Verwaltungsrat

331. Tagung, Genf, 26. Oktober - 9. November 2017

GB.331/POL/4

Sektion Politikentwicklung
Segment Sozialer Dialog

POL

Datum: 9. Oktober 2017
Original: Englisch

VIERTER PUNKT DER TAGESORDNUNG

Ergebnisvorgabe 7: Förderung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz mithilfe der Arbeitsaufsicht

Zweck der Vorlage

Diese Vorlage bietet einen Überblick über die Strategie zur Förderung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz mithilfe der Arbeitsaufsicht sowie ihrer Schwerpunktbereiche und präsentiert konkrete Beispiele für bei ihrer Umsetzung erzielte Fortschritte in der laufenden Zweijahresperiode. Der Verwaltungsrat wird ersucht, eine Orientierungshilfe zur Strategie, ihrer Durchführung und zum weiteren Vorgehen zu geben (siehe Beschlussentwurf in Absatz 53).

Einschlägiges strategisches Ziel: Alle.

Einschlägige Ergebnisvorgabe/einschlägiger übergreifender grundsatzpolitischer Faktor: Ergebnisvorgabe 7: Förderung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz mithilfe der Arbeitsaufsicht.

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Die Orientierungshilfe des Verwaltungsrats wird als Grundlage für die Schlussphase der Erfüllung von Ergebnisvorgabe 7 in der laufenden Zweijahresperiode und die zukünftige strategische Ausrichtung von Aktivitäten in Bezug auf die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz dienen.

Rechtliche Konsequenzen: Keine.

Finanzielle Konsequenzen: Keine.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Durchführung von Tätigkeiten unter Ergebnisvorgabe 7.

Verfasser: Hauptabteilung Ordnungspolitik und Dreigliedrigkeit (GOVERNANCE).

Verwandte Dokumente: Programm und Haushalt für die Zweijahresperiode 2016-17 und Programm und Haushalt für die Zweijahresperiode 2018-19.

I. Einführung

1. Ziel dieser Ergebnisvorgabe ist, dass die Mitgliedstaaten die Einhaltung von Arbeitsgesetzen und Vorschriften einschließlich der auf ratifizierten internationalen Arbeitsnormen basierenden sowie von gegebenenfalls bestehenden Kollektivvereinbarungen an allen Arbeitsplätzen innerhalb ihres Gebiets verbessern. Unzureichende Umsetzung und Anwendung durch einige Regierungen und die Nichteinhaltung maßgeblicher Regeln durch manche Unternehmen tragen zu schlechten Arbeitsbedingungen, der Nichtachtung der Rechte von Arbeitnehmern und der Gefährdung ihrer Gesundheit und Sicherheit bei. Die Nichteinhaltung hat auch negative Auswirkungen auf die wirtschaftliche Entwicklung des jeweiligen Landes und schadet Unternehmen, die sich gesetzestreu verhalten.
2. Um die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz sicherzustellen, werden geeignete Rechts- und Politikrahmen in Verbindung mit ausreichender Durchführungskapazität für Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht sowie Zugang zu Rechtsbehelfen benötigt. Robuster sozialer Dialog und verbesserte Arbeitsbeziehungen bilden ebenfalls wichtige Grundlagen für die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz, aber ihr Nutzen kann nicht vollständig ausgeschöpft werden, wenn es Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden an angemessener Kapazität und Möglichkeiten für die Teilnahme mangelt.
3. Um diesen Problemen entgegenzuwirken, wurde im Programm und Haushalt der IAO für 2016-17 die „Förderung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz mithilfe der Arbeitsaufsicht“ als eine von zehn Ergebnisvorgaben für die IAO in der Zweijahresperiode aufgenommen.
4. Die Entwicklung der Strategie des Amtes für dieses Ergebnis basierte auf den Erfahrungen, die in der vorhergehenden Zweijahresperiode im Schwerpunktbereich 7 zur Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz gewonnen wurden, und den vom Verwaltungsrat eingegangenen Rückmeldungen zu seiner Durchführung.

II. Überblick über die Strategie

5. Die Strategie konzentrierte sich auf die Herbeiführung drei zentraler Veränderungen:
 - a) gestärkte Kapazität von Arbeitsaufsichtsbehörden, anderen nationalen Behörden sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden zugunsten messbarer Verbesserungen der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz;
 - b) verbesserte nationale institutionelle, rechtliche und politische Rahmen für die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz mit besonderem Augenmerk auf Hochrisikosektoren und in Übereinstimmung mit einschlägigen internationalen Arbeitsnormen; und
 - c) wirkungsvolle Zusammenarbeit und Partnerschaften zwischen Arbeitsverwaltungen, anderen öffentlichen Institutionen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, um eine umfassende Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz zu erreichen.
6. Die Strategie beruhte auf der Hypothese, dass die öffentliche Institution der Arbeitsaufsicht eine zentrale Bedeutung für eine Gesamtstrategie zur Förderung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz hat. Geeignete Rechtsrahmen sind wichtig, reichen aber nicht aus, um die Einhaltung der Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz sicherzustellen. Institutionen für die Arbeitsaufsicht müssen über ausreichende Kapazität und Ressourcen sowie wirksame Strategien zur Überwachung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz

verfügen und mit anderen staatlichen Stellen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie der breiten Öffentlichkeit zusammenarbeiten.

7. Ein umfassender und systematischer Ansatz erfordert Zusammenarbeit innerhalb des breiteren Systems der Arbeitsverwaltung mit Behörden für soziale Sicherheit und Gesundheit, der Justiz und der Polizei. Die Rolle der Akteure musste sehr klar definiert werden, weil mehrere öffentliche und private Akteure Aufgaben in den Bereichen Bewusstseinsbildung, Prävention, Ausbildung und Beratung in Bezug auf die Anwendung des Arbeitsrechts haben, während die Durchsetzung des Arbeitsrechts ausschließlich eine öffentliche Aufgabe ist, die nicht delegiert werden kann.
8. Die Strategie betonte auch die Notwendigkeit von Beratung und Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern bei der Planung, Durchführung und Überwachung von Initiativen zur Förderung der Einhaltung von Rechtsvorschriften. Die Einhaltung von Rechtsvorschriften wird gestärkt, indem wirksame Förder- und Präventivmaßnahmen durchgeführt und geeignete Schulungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber angeboten werden.
9. Dennoch bedurfte es eines differenzierten und pragmatischen Ansatzes zur Deckung des spezifischen Bedarfs jedes Mitgliedstaats in Bezug auf die Einhaltung von Rechtsvorschriften und zur Berücksichtigung der bei Arbeitsverwaltungen allgemein bestehenden Ressourcenbeschränkungen.
10. Die Umsetzung der Strategie orientierte sich an den von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 100. Tagung (2011) angenommenen Schlussfolgerungen zu Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht. Was Normen betraf, wurde der Schwerpunkt auf die Förderung der grundlegenden Übereinkommen, des Übereinkommens (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, des Übereinkommens (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969, des Übereinkommens (Nr. 150) über die Arbeitsverwaltung, 1978, und aller einschlägigen Arbeitsschutzübereinkommen gelegt.

III. Hauptinterventionsbereiche

11. In den folgenden Abschnitten werden die Hauptinterventionsbereiche, Aktionsmittel und in der laufenden Zweijahresperiode erzielten Ergebnisse zur Verbesserung der Rechts- und Politikrahmen, zum Aufbau institutioneller Kapazitäten und zur Stärkung des sozialen Dialogs und der Arbeitsbeziehungen zugunsten der Förderung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz beschrieben.

Reform des Arbeitsrechts und Politikentwicklung

12. Die IAO leistete signifikante Fachunterstützung und Politikberatung von Ländern und Gebieten, die Reformen ihrer Gesetze zum Arbeitsschutz sowie zu Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht und zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten durchführten. Viele davon sind Gesetze, die die Aufgaben und Befugnisse ihrer Institutionen für Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht regeln. Andere aktualisieren veraltete Arbeitsschutzgesetze. Mitgliedsgruppen wurden zu den Anforderungen von IAO-Übereinkommen, guter Praxis bei Gesetzgebung und Regulierung sowie zugrunde liegender Grundsatzpolitik für Reformen des Arbeitsrechts sachverständig beraten.
13. Zu den Ländern und Gebieten, die in verschiedenen Phasen des Reformprozesses Unterstützung vonseiten der IAO erhielten, zählten Argentinien, China, Costa Rica, die Demokratische Volksrepublik Laos, Georgien, Guatemala, Honduras, Indien, Jamaika, Kirgisistan, Myanmar, die Ukraine, Vietnam und das Besetzte palästinensische Gebiet. Die Beratung

durch die IAO umfasste in fast allen Fällen eine gründliche Überprüfung des Entwurfstextes, detaillierte Kommentare und Änderungsvorschläge. In den meisten Fällen, in denen ein neues Gesetz verabschiedet wurde, leistete die IAO Fachunterstützung in verschiedener Form, um seine Umsetzung zu unterstützen.

14. Eine Vielzahl von Resultaten wurde erzielt. Beispielsweise hatte die Mitwirkung der IAO an der Reform des Arbeitsaufsichtsgesetzes in der Ukraine zur Folge, dass Bestimmungen aufgehoben wurden, die die Kontrollbefugnisse der Arbeitsaufsicht darauf beschränkten, nur auf Beschwerden zu reagieren, und andere aufgenommen wurden, die es ihr ermöglichen, ohne vorherige Ankündigung proaktive Kontrollen durchzuführen. Im Besetzten palästinensischen Gebiet leistete die IAO sachverständige Beratung zur Entwicklung eines neuen Arbeitsschutzgesetzes, gefolgt von Fachunterstützung bei der Umsetzung des neuen Gesetzes, was Unterstützung bei der Bildung von Unternehmensausschüssen und der Entwicklung neuer Prüflisten für die Arbeitsaufsicht erforderte. In Serbien leistete die IAO auf Ersuchen der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen sachverständige Beratung zu neuen Rechtsvorschriften bezüglich der Beilegung von Arbeitskonflikten und der Verbesserung der Wirksamkeit von Schlichtungsstellen in Übereinstimmung mit der Empfehlung (Nr. 92) betreffend das freiwillige Einigungs- und Schiedsverfahren, 1951.
15. Länder, die die Ratifizierung von IAO-Übereinkommen vorbereiteten, wurden ebenfalls sachverständig beraten. China erhielt Unterstützung bei seinen Beratungen über die Ratifizierung der Übereinkommen Nr. 81, 174 und 187, und es wurde eine Analyse der Defizite bestehender Gesetze durchgeführt. Beratung durch die IAO hatte zur Folge, dass die Regierung von Kirgisistan eine Entscheidung zur Aufhebung des nationalen Arbeitsschutzgesetzes vertagte und Konsultationen mit den Sozialpartnern ermöglichte. Als Reaktion auf zum Ausdruck gebrachten Bedarf wurde eine Tagung von Arbeitsaufsichtsbehörden aus GUS-Ländern und der Mongolei organisiert, auf der die Vorteile der Verbesserung der Arbeitsschutzvorschriften im Sinne der nachhaltigen Entwicklung, die wichtige Rolle der Arbeitsaufsichtsbehörden bei der Verbesserung der Leistungsfähigkeit des Arbeitsschutzes und die wirksame Nutzung von Strategien und Instrumenten der Arbeitsaufsicht zur Förderung der Einhaltung von Rechtsvorschriften für die Verbesserung der Leistungsfähigkeit des Arbeitsschutzes erörtert wurden.
16. Mitgliedsgruppen ersuchten auch um Unterstützung in der Form sachverständiger Beratung bei der Umsetzung der Arbeitsschutzübereinkommen Nr. 155 und Nr. 187. Die IAO unterstützte Länder bei der Entwicklung der in diesen Übereinkommen vorgeschriebenen nationalen Arbeitsschutzkonzepte, beispielsweise in St. Lucia, dem Senegal und Tadschikistan.

Umsetzung von Gesetzen und Politikkonzepten in die Praxis

17. Die Operationalisierung von Konzepten und Gesetzen ist ein Prozess, der von der Kapazität eines Landes und seinen Prioritäten in Bezug auf die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz bestimmt wird. Dieser Abschnitt enthält Beispiele für Resultate, die mithilfe von Unterstützung durch die IAO erreicht wurden.

Schaffung von Kapazität

18. Die Beurteilung der vorhandenen Kapazität, des Kapazitätsbedarfs und von Verbesserungsmöglichkeiten ist eine erste Etappe in diesem schrittweisen Prozess. Auf der Grundlage internationaler Arbeitsnormen und vergleichbarer Beispiele für gute Praxis hat die IAO ein Bewertungsinstrument für die Arbeitsaufsicht entwickelt, das durch die umfassende Bewertung der Aufgaben, Verfahren, rechtlichen und regulatorischen Befugnisse, Ausbildungsinstrumente und -praxis, der personellen, finanziellen und technischen Ressourcen sowie der

Datenerhebungs- und -analysekapazität zur Stärkung der Verwaltung und Durchführung von Arbeitsaufsichtstätigkeiten beiträgt. Ein ähnliches Instrument wird für Systeme der Arbeitsverwaltung entwickelt. Die IAO unterstützte Bewertungen der Kapazität von Arbeitsaufsichtsbehörden und Systemen der Arbeitsverwaltung in China, Costa Rica, der Demokratischen Republik Kongo, Georgien, Honduras, Kuwait, Malaysia, Mauretanien, der Mongolei und den Vereinigten Arabischen Emiraten.

19. In mehreren Ländern waren neue Organisationsstrukturen und Aufgaben eine unmittelbare Folge von Bewertungen. In Costa Rica unterstützte der Bewertungsprozess die Auslegung und Organisation einer neuen Schlichtungs- und Schiedsstelle für Arbeitskonflikte und eines Arbeitsaufsichtsdienstes. In Griechenland führte die Bewertung zu von den Sozialpartnern validierten Empfehlungen für eine Neuorganisation der Arbeitsverwaltung unter Berücksichtigung der Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015.
20. Die IAO trug auch zur Entwicklung oder Aktualisierung nationaler Arbeitsschutzprofile bei, mit denen 22 Elemente eines nationalen Arbeitsschutzsystems in China, Côte d'Ivoire, Kirgisistan, Nigeria, Tadschikistan und der Türkei in Übereinstimmung mit der Empfehlung (Nr. 197) betreffend den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, bewertet werden. In allen Fällen waren die Sozialpartner umfassend an dem Prozess beteiligt. In mehreren Ländern einschließlich Armeniens, der Demokratischen Volksrepublik Laos, Lesothos, Madagaskars, Südafrikas und der Zentralafrikanischen Republik wurde auch Unterstützung zur Verbesserung der institutionellen Kapazität von Systemen der Arbeitsverwaltung geleistet. In Ländern wie der Ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien und Montenegro wurden mit Unterstützung der IAO auch neue Institutionen für die Streitbeilegung aufgebaut.
21. Die IAO unterstützte die Einführung neuer Technologien für die Arbeitsaufsichtsbehörden in Sri Lanka auf der Grundlage von Tablet PCs, die Erprobung von E-Arbeitsaufsichtstätigkeiten in China, die Entwicklung und Einführung eines Informationsmanagementsystems für Aufsichtsbeamte im Bereich der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz auf den Philippinen und die Einführung eines Fallmanagementsystems für die Arbeitsaufsicht in Kolumbien. Zur Verbesserung von Gebäudesicherheit und Brandschutz leistete die IAO in Bangladesch Fachunterstützung zur Vereinheitlichung von Standards und Verfahren sowie zur Entwicklung eines einheitlichen Systems zur Berichterstattung über Fabrikbesichtigungen.
22. Die IAO unterstützte die Einrichtung einer umfassenden Datenbank namens SmartLab durch das brasilianische Amt des Staatsanwalts für Arbeitsfragen, die den Staatsanwälten integrierte Daten zu Menschenrechten, Arbeitsschutz, sozialer Sicherheit, Arbeitsbeziehungen, Berufsausbildung und anderen Themen bietet, die aus den Beständen unterschiedlicher staatlicher Behörden und Stellen zusammengestellt werden. In mittel- und osteuropäischen Ländern wurde neben der Schaffung von Kapazität für Arbeitsministerien und -aufsichtsbehörden auch ein subregionaler Praktischer Leitfaden für professionelle Schlichter als eine Ressource zur Unterstützung der Fachunterstützung der IAO in Bezug auf Streitprävention und -beilegung entwickelt.

Wissensentwicklung

23. Um Länder als Reaktion auf ihre prioritären Probleme im Zusammenhang mit der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz zu unterstützen, hat die IAO Forschungsergebnisse und bewährte Beispiele für gute Praxis zusammengestellt und eine Reihe neuer praktischer Instrumente entwickelt, die derzeit in Burkina Faso, Chile, Griechenland, Haiti, Indonesien, Kolumbien, Lesotho, Madagaskar und Malaysia erprobt werden. Bei den neuen Instrumenten handelt es sich um die Folgenden:

- **Strategic compliance planning toolkit** (Toolkit für die strategische Planung der Förderung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz): Bietet Methoden, Strategien und Prozesse zur Priorisierung von Fragen und Zielvorgaben im Zusammenhang mit der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz und zur Erstellung eines Strategischen Plans zur Förderung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz zur Umsetzung dieser Prioritäten durch die Einbeziehung verschiedener Akteure und die Durchführung facettenreicher Interventionen, die speziell auf die Stärkung der treibenden Faktoren und die Überwindung von Hemmnissen für die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz zugeschnitten sind.
 - **Value chain analysis for global supply chains** (Wertschöpfungskettenanalyse für globale Lieferketten): Bietet eine Übersicht über die treibenden Faktoren und Beschränkungen für den Arbeitsschutz, grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sowie allgemeine Arbeitsbedingungen in Lieferketten und mögliche Interventionen zur Förderung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz.
 - **Labour inspection and OSH information management system(s) assessment tool** (Bewertungsinstrument für Informationsmanagementsysteme in der Arbeitsaufsicht und im Arbeitsschutz): Verbessert die Kapazität von Arbeitsaufsichtsbehörden für die Datenerhebung und -analyse in Bezug auf Unternehmen, Arbeitnehmer, die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz in der Vergangenheit und notwendige Informationen zur Förderung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz. Mit dem Instrument können die Ressourcen für die Datenerhebung und -analyse durch die Arbeitsaufsicht, ihre Effektivität, Effizienz, Qualität und Übereinstimmung mit dem *Guide on the Harmonization of Labour Inspection Statistics* (Leitfaden für Arbeitsaufsichtsstatistiken) bewertet werden.
 - **Labour inspection participatory methodology for the informal economy** (Partizipatorische Methodologie für die Arbeitsaufsicht in der informellen Wirtschaft): Verbessert die fachliche Kapazität von Arbeitsaufsichtsbehörden zur Bewältigung der Herausforderungen der informellen Wirtschaft durch umfassende Orientierungsmaterialien.
 - **Technical toolkit for labour inspectorates specific to construction sector** (Fach-Toolkit für die Arbeitsaufsicht im Baugewerbe): Verbessert die fachliche Kapazität von Arbeitsaufsichtsbehörden durch sektorspezifische Materialien und bewährte Beispiele für gute Praxis in Bezug auf Orientierungshilfe, Ausbildung und Bewusstseinsbildung.
24. In der Zweijahresperiode wurden weitere Politikinstrumente zu den Themen Arbeitsaufsicht und Selbstbewertung, Überwachung der Kinderarbeit, Arbeitsaufsicht und Vereinigungsfreiheit sowie Laufbahnen in der Arbeitsaufsicht und Anreize ausgearbeitet.
25. Auf der Grundlage von auf den Philippinen sowie in Indonesien und Myanmar durchgeführten Umfragen erstellt das Projekt *safeyouth@work* einen Bericht über das Wissen, die Einstellungen und das Verhalten junger Arbeitnehmer in Bezug auf den Arbeitsschutz. Die Resultate werden in Kommunikations- und Sensibilisierungsstrategien für junge Arbeitnehmer einfließen. Das IAO-Flaggschiffprogramm Globale Arbeitsschutzmaßnahmen für Prävention (OSH-GAP) hat eine Forschungsmethodologie zur Bestimmung von Defiziten im Arbeitsschutz und von Hindernissen für Arbeitsschutzverbesserungen in globalen Lieferketten entwickelt. Sie umfasst eine qualitative Bewertung von Faktoren mit einem Einfluss auf die Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmern und die Festlegung von prioritären Bereichen, zentralen Akteuren und Ansatzpunkten für Reaktionsinterventionen. In landwirtschaftlichen Lieferketten für Kaffee in Kolumbien, Litschis in Madagaskar und Palmöl in Indonesien wurden Fallstudien abgeschlossen. Diese Methodologie und die Schulung in Bezug auf die strategische Planung der Förderung der Einhaltung von Rechtsvorschriften

am Arbeitsplatz werden in die von der IAO verwalteten Projekte des Vision Zero Fund integriert.

Deckung des Ausbildungsbedarfs

26. Während der gesamten Zweijahresperiode wurden für die Mitgliedsgruppen Direktschulungsmaßnahmen in Bezug auf die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz durchgeführt. Zu den Teilnehmern zählten Arbeitsaufsichtsbeamte, Beamte aus Arbeitsministerien, Schlichter/Mediatoren und Schiedsrichter, Gewerkschaftsmitglieder und Arbeitgeber, Mitglieder von Arbeitsschutzausschüssen sowie Richter und Justizbeamte. Die Schulung erfolgte mittels „Akademien“ in Turin und in Seminaren, die auf den konkreten Bedarf bestimmter Länder und Mitgliedsgruppen in Ländern einschließlich Botsuanas, Haitis, Kameruns, Kolumbiens, Lesothos, Mauritius, der Russischen Föderation, Südafrikas und der Türkei zugeschnitten waren.
27. Darüber hinaus wurden spezielle Programme für die Ausbildung von Arbeitsaufsichtsbeamten, für Ausbildung in Bezug auf die Einführung von Systemen der Arbeitsverwaltung und für die SOLVE-Plattform für Fernlernen, die sich auf psychosoziale Gefahren und die Gesundheitsförderung in Arbeitsstätten konzentriert, entwickelt. Im Dezember wird im Internationalen Ausbildungszentrum der IAO (Turiner Zentrum) eine weitere Akademie zur Förderung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz durch die Arbeitsaufsicht durchgeführt werden.
28. Die IAO trug beispielsweise für die Russische Föderation zur Ausarbeitung von 15 Ausbildungsmodulen, zur Ausbildung neuer Arbeitsaufsichtsbeamter und zur russischen Übersetzung von zwei Leitfäden zur Arbeitsaufsicht für sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer bei. In Kolumbien wurden technische Instrumente und Module zur Verbesserung des Wissens und der fachlichen Qualifikationen von 1.173 Beamten des Arbeitsministeriums entwickelt. Ziele waren die wirksame Durchsetzung nationaler Gesetze und die Schulung von mehr als 10.000 Arbeitnehmern aus 500 Gewerkschaften, um ihr Wissen über ihre Rechte und ihren Zugang zu Rechtsbehelfen zu verbessern. Arbeitgeber wurden in Bezug auf die Gestaltung und Durchführung eines Ausbildungsprogramms zur Förderung der Formalisierung verschleierter Arbeitsverhältnisse in prioritären Sektoren ebenfalls unterstützt. Auch wurden mehrere Ausbildungsmodule in Bezug auf den Arbeitsschutz überprüft und besser an den Ausbildungsbedarf der syrischen Flüchtlinge in der Türkei angepasst.
29. In nationalen und subregionalen Workshops sowie in den jährlichen Kursen im Turiner Zentrum zur Schaffung von Kapazität für die wirksame Prävention und Beilegung von Arbeitskonflikten wurden die Ergebnisse neuerer Forschung der IAO zu Mechanismen für die Beilegung von Arbeitskonflikten Praktikern und Streitbeilegungsstellen präsentiert. Die Better-Work-Akademie nahm ihren Betrieb auf. Sie bietet E-Lernen, Training und Präsenzunterricht für Markenunternehmen und andere Akteure in Lieferketten mit dem Ziel besserer Wirkung über die Bereiche hinaus, in denen Better-Work-Programme durchgeführt werden.

Erhebung, Analyse und Verbreitung von Daten und Informationen

30. Zum Thema der Harmonisierung von Arbeitsaufsichtsstatistiken wurde ein Leitfaden erstellt, ebenso ein Kurzleitfaden zu ihrer Erhebung und Nutzung. Ein Instrumentarium und Faktenblätter zur Optimierung der Erhebung und Nutzung von Arbeitsschutzdaten wurden entwickelt, und eine neue Plattform zum Austausch von Wissen und Informationen (OSH-Forum) wurde in das Portal der *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety* der IAO integriert. Im Rahmen des OSH-GAP-Flaggschiffprogramms wurde eine globale Studie zu Behörden, Institutionen und Organisationen zur Vermittlung von Arbeitsschutzkenntnissen

fertiggestellt, in der ihre Mandate, Tätigkeitsfelder und Aufgaben als Teile nationaler Arbeitsschutzsysteme dokumentiert wurden. Fallstudien über sechs regionale Arbeitsschutznetzwerke einschließlich einer Querschnittsanalyse ausgewählter relevanter Themen wurden abgeschlossen.

31. Das Programm Better Work nahm das Transparenzportal in Betrieb, das die Offenlegung von Resultaten in Bezug auf die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz durch die bei ihm registrierten Bekleidungsfabriken bietet, was Kernarbeitsschutznormen und Arbeitsschutz, Kinderarbeit, Diskriminierung, Zwangsarbeit, Entschädigung von Arbeitnehmern, Verträge, Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen betrifft. Von der Tufts University veröffentlichte unabhängige Forschungsergebnisse zur Wirkung von Better Work in fünf Ländern über einen Siebenjahreszeitraum stützen sich auf Umfragen unter mehr als 15.000 Arbeitnehmern und 2.000 Führungskräften und erbrachten neue Belege für die Zusammenhänge zwischen besserer Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz, dem Wohlergehen von Arbeitnehmern, der Unternehmensleistung und positiven Entwicklungsergebnissen.
32. Eine Studie zu Herausforderungen im Zusammenhang mit der Einführung von Informations- und Kommunikationstechnologien in nationalen Systemen der Arbeitsverwaltung wurde auf den Weg gebracht. Die Ergebnisse wurden auf einem globalen Sachverständigenseminar validiert, und ein Kurzdossier wird ausgearbeitet.
33. Eine Datenbank zur Arbeitsgesetzgebung der Länder Mittel- und Osteuropas (CEELex) mit Rechtstexten zu Arbeitsrecht, sozialem Dialog und Arbeitsbeziehungen wurde entwickelt. Sie deckt 13 Länder ab und dient als Grundsatzinstrument für sowohl Spezialisten der IAO als auch die nationalen politischen Entscheidungsträger in diesen Ländern. Bislang wurden CEELex-Daten genutzt, um als Grundlage für nationale dreigliedrige Diskussionen über das Arbeitsrecht in der Ukraine und der Republik Moldau zu dienen sowie dreigliedrige Verhandlungen über ein neues Gesetz zum Streikrecht und zur friedlichen Beilegung von Arbeitskonflikten in Serbien zu erleichtern.

Stärkung des sozialen Dialogs und der Arbeitsbeziehungen

34. Zweigliedriger Dialog auf der Unternehmensebene und institutionalisierter dreigliedriger sozialer Dialog auf der sektoralen und der nationalen Ebene sowie wirksame Arbeitsbeziehungen tragen signifikant zur Verbesserung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz bei. Die Mobilisierung von Institutionen für nationalen sozialen Dialog zugunsten der Förderung von sicheren und produktiven Arbeitskräften und soliden Arbeitsbeziehungen, auch in globalen Lieferketten, war der Schwerpunkt vieler Aktivitäten der IAO einschließlich der Organisation der folgenden Veranstaltungen und Schulungsmaßnahmen:
 - einer internationalen Konferenz zum Thema Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz und Zusammenarbeit durch sozialen Dialog, an der Sozialpartner und der Regierungsgruppe angehörende Mitglieder von Wirtschafts- und Sozialräten sowie ähnlichen Institutionen aus 32 Ländern teilnahmen;
 - einer dreigliedrigen internationalen Konferenz zu sozialem Dialog und Arbeitsbeziehungen in EU-Ländern nach der Krise;
 - eines afrikanischen subregionalen Seminars für elf französischsprachige Länder und eines pazifischen subregionalen Seminar für neun Länder zur Stärkung der Kapazität nationaler Institutionen für sozialen Dialog;

- einer Schulungsakademie im Turiner Zentrum zu sozialem Dialog und Arbeitsbeziehungen mit Veranstaltungen zur Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz, zur Beilegung von Arbeitskonflikten, zum Zugang zur Justiz und zur informellen Wirtschaft.
35. In Aserbaidschan, Benin, Burkina Faso und Tunesien trug die IAO auch zur Bildung dreigliedriger Kommissionen bei. In Benin nahmen Vertreter der Regierung sowie von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden eine Sozialcharta an, die zugunsten der Prävention und Beilegung von Arbeitskonflikten gute Verwaltungsführung in der öffentlichen Verwaltung fördert. In mehreren Ländern einschließlich Albaniens, der Ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien, Georgiens, Jordaniens, Kameruns, Südafrikas, Tansanias und des Tschad förderte das Amt durch nationale Studien, Fachunterstützung und Schulung den nationalen dreigliedrigen sozialen Dialog.
36. Der Entwicklung von Rechts- und Politikrahmen sowie der Schaffung von Kapazität für sozialen Dialog kamen auch neue IAA-Veröffentlichungen zu den folgenden Themen zugute: *Multinational enterprises and inclusive development: Harnessing national social dialogue institutions to address the governance gap* (Multinationale Unternehmen und inklusive Entwicklung: Nutzung nationale Institutionen für sozialen Dialog zur Beseitigung von Steuerungsdefiziten); *Tripartisme et dialogue social territorial* (Dreigliedrigkeit und gebietsbezogener sozialer Dialog); *Transition to formality – The critical role of social dialogue* (Übergang zur Formalität – Die wichtige Rolle des sozialen Dialogs); *Promoting social dialogue in the rural economy* (Förderung des sozialen Dialogs in der ländlichen Wirtschaft); *Social dialogue as a driver and governance instrument for sustainable development* (Sozialer Dialog als treibender Faktor und Steuerungsinstrument für nachhaltige Entwicklung) (IAO/IGB-Themenpapier); und *Working together: State intervention and social partner involvement* (Gemeinsam tätig werden: Staatliche Intervention und Beteiligung der Sozialpartner).

IV. Entwicklung von Flaggschiffprogrammen

37. Das IAO-Flaggschiffprogramm Globale Arbeitsschutzmaßnahmen für Prävention (OSH-GAP) reagiert auf die steigende Nachfrage vonseiten der Regierungen und Sozialpartner nach Unterstützung zur Stärkung von Arbeitsschutzsystemen auf der nationalen Ebene und der Unternehmensebene, wie sie von den zentralen Arbeitsschutzübereinkommen Nr. 155 und Nr. 187 vorgeschrieben werden. Es berücksichtigt wichtige Bausteine, die für die Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit von Arbeit und Arbeitsstätten sind, und konkrete Probleme von kleinen und mittleren Unternehmen, gefährlichen Sektoren des Baugewerbes und der Landwirtschaft, globalen Lieferketten und Arbeitnehmern mit größerer Anfälligkeit für Verletzungen und Krankheiten, jungen Arbeitnehmern von 16 bis 24 Jahren, Arbeitnehmerinnen und Arbeitsmigranten.
38. Derzeitige Initiativen umfassen die Entwicklung von Instrumenten, um Ländern zu helfen, ihre aktuellen Arbeitsschutzkapazitäten und Verbesserungsmöglichkeiten zu bewerten; in Lehrplänen für Fach- und Berufsausbildung den Arbeitsschutz allgemein zu berücksichtigen; und einen Nationalen Leistungsindex für den Arbeitsschutz sowie einen Konfidenzniveauindex zur Bewertung der Zuverlässigkeit nationaler Melde- und Aufzeichnungssysteme im Arbeitsschutz zu entwickeln.
39. Der Vision Zero Fund hat als fest Bestandteil von OSH-GAP einen besonderen strategischen Schwerpunkt: die Verwirklichung des Ziels von Null arbeitsbedingten Todesfällen sowie schweren Verletzungen und Krankheiten durch die Verbesserung der Arbeitsschutzpraktiken und Bedingungen in mit globalen Lieferketten verknüpften Sektoren und die Stärkung

der zentralen Arbeitsschutzkapazitäten einschließlich der Arbeitsaufsicht und der Arbeitsunfallversicherung in Ländern, die in globale Lieferketten eingebunden sind.

40. Das Flaggschiffprogramm Better Work verbesserte die Einhaltung der Kernarbeitsnormen und der nationalen Rechtsvorschriften in 1.500 Firmen in der Bekleidungsindustrie weltweit. Es hat auch eine neue Strategie entwickelt, um der wachsenden Nachfrage nach seinen Dienstleistungen im Bekleidungssektor und darüber hinaus gerecht zu werden. Ziel des Programms ist es, den Einfluss durch Partnerschaften in der Lieferkette und durch Synergien mit anderen IAO-Programmen auf sektoraler und nationaler Ebene auszuweiten und zu verstärken.

V. Aufbau von Partnerschaften

41. Die Arbeit der IAO wurde auf der internationalen Ebene unter anderem im UN-Sachverständigenausschuss für öffentliche Verwaltung (CEPA) und durch Forschungskonferenzen wie den jährlichen Konferenzen der Association for Public Policy Management and Analysis (APPAM) gefördert. Die Vernetzung von Experten für Arbeitsverwaltung einschließlich Arbeitspraktikern, Wissenschaftlern und Experten aus der UN-Hauptabteilung Wirtschaftliche und Soziale Angelegenheiten, der OECD und der IAO wird aktiv gefördert, um das Wissen über neuere Trends in der Arbeitsverwaltung und über moderne Managementmethoden im öffentlichen Sektor besser zu erfassen.
42. Better Work entwickelte auch engere Arbeitsbeziehungen mit Arbeitsaufsichtsbehörden, um die Trennung und die Komplementarität zwischen der Tätigkeit des Programms und dem Durchsetzungsmandat der Arbeitsaufsicht aufrechtzuerhalten. Um die Zusammenarbeit und die Übernahme von Verantwortung im Umgang mit den schwerwiegendsten Problemen der Nichteinhaltung von Vorschriften zwischen den beiden Seiten zu stärken, wurden neue Protokolle eingeführt.
43. Die IAO hat ihre Partnerschaften mit der Fair Work Commission Australiens, der Labour Relations Agency (Nordirland), der Workplace Relations Commission Irlands, der Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration Südafrikas und vielen anderen ähnlichen Institutionen verstärkt und ihnen eine Plattform für den Austausch von praktischen Erkenntnissen und Erfahrungen und Innovationen durch den Lehrgang des Turiner Zentrums zum Aufbau von wirksamen Systemen für die Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten geboten.
44. Schließlich kooperiert die IAO mit wichtigen Partnern bei der Entwicklung des Gedankens von einer globalen Arbeitsschutzkoalition zur Unterstützung der Ausarbeitung von Lösungen für globale Arbeitsschutzprobleme einschließlich der Sammlung zuverlässiger und vergleichbarer Arbeitsschutzdaten, der Sicherheit und Gesundheit von Arbeitsmigranten, des Arbeitsschutzes in globalen Lieferketten sowie Arbeitsschutz und Zukunft der Arbeit.

VI. Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz und die Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) der UN

45. Für die Umsetzung der Entwicklungsagenda 2030 der UN ist gute Regierungs- und Verwaltungsführung, die ein zentrales Element der Ergebnisvorgabe 7 ist, von entscheidender Bedeutung. Die Arbeit der IAO zu Ergebnisvorgabe 7 trägt unmittelbar zum SDG Nr. 16 „Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und

inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen“ bei, das Rechtsstaatlichkeit und den gleichberechtigten Zugang aller zur Justiz, leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und transparente Institutionen auf allen Ebenen sowie inklusive, partizipatorisch und repräsentative Entscheidungsfindung auf allen Ebenen fordert. Die Ergebnisvorgabe 7 trägt auch unmittelbar zur Verwirklichung von SDG Nr. 8 „Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern“ bei, das den Schutz von Arbeitnehmerrechten sowie die Förderung sicherer Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer fordert, und zu SDG Nr. 3 „Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern“, das dazu beitragen soll, durch verbesserten Arbeitsschutz die Zahl der Todesfälle und Erkrankungen aufgrund gefährlicher Chemikalien und der Verschmutzung und Verunreinigung von Luft, Wasser und Boden zu verringern.

VII. Gewonnene Erkenntnisse und Herausforderungen

46. In dieser Zweijahresperiode wurden signifikante Resultate zu Ergebnisvorgabe 7 erzielt. Eine Reflexion über die nachstehenden Herausforderungen sollte jedoch zu verbesserter Planung und weiteren Resultaten in der nächsten Zweijahresperiode führen.
47. Die Erfahrung hat gezeigt, dass Resultate erzielt werden können, wenn der Tätigkeit der IAO ein pragmatischer Ansatz zum tatsächlichen Bedarf und zu den konkreten Umständen jedes betreffenden Landes zugrunde gelegt wird, wie sie von den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zum Ausdruck gebracht werden. Deshalb muss die Unterstützung zur Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz gut in Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit integriert werden und einer von den Mitgliedsgruppen validierten Bedarfsermittlung entsprechen.
48. Die Intervention der IAO muss umfassend und systematisch sein und über ein Reihe von Jahren aufrechterhalten werden, wobei unterschiedliche notwendige rechtliche, administrative und praxisbezogene Aspekte der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz im aktuellen nationalen Kontext gleichzeitig berücksichtigt werden müssen. Die in dieser Zweijahresperiode mit Mauretaniern entwickelte Zusammenarbeit und die erzielten Resultate verdeutlichen den Wert diesen umfassenden Ansatzes.
49. Eine große Herausforderung bei der Erfüllung dieser Ergebnisvorgabe erwächst aus der beschränkten Kapazität vieler Arbeitsverwaltungen für die Erfüllung ihrer Aufgaben. Die Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz kann nicht angemessen sichergestellt werden, wenn Arbeitsverwaltungen nicht über die erforderlichen personellen und finanziellen Ressourcen verfügen. Deshalb sollten Projekte der Entwicklungszusammenarbeit zugunsten der Schaffung umfassender Kapazität durchgeführt werden.
50. Es ist auch wichtig, die Nachhaltigkeitsaspekte im Vorfeld zu berücksichtigen, weil die IAO ihre Aktivitäten partnerschaftlich mit den Stellen durchführen sollte, die auf der nationalen Ebene über Fachwissen verfügen, Ausbildung von Ausbildern anbieten sollte und die Management- und Planungsqualifikationen an die Mitgliedsgruppen übertragen sollte. Größere Anstrengungen müssen unternommen werden, um Technologielösungen zu nutzen. Die derzeitigen Methoden für die Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen sind ressourcenintensiv und nur eingeschränkt flexibel, um auf die Vielfalt der IAO-Mitgliedsgruppen zu reagieren.
51. Da die Ressourcen der IAO begrenzt sind, sollte sich die IAO weiterhin um Synergien bemühen und Resultate durch fortgesetzte Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Fach-

abteilungen und grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben erzielen. Im Fall von Ergebnisvorgabe 7 hat sich die Zusammenarbeit mit anderen grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben als wertvoll erwiesen, insbesondere mit den Ergebnisvorgaben 3, 5, 6 und 8 zur Ausweitung sozialer Basisschutzniveaus, zu menschenwürdiger Arbeit in der ländlichen Wirtschaft, zur Formalisierung der informellen Wirtschaft bzw. zum Schutz von Arbeitnehmern vor inakzeptablen Formen der Arbeit. Die gemeinsame Planung von Aktivitäten über unterschiedliche Projekte hinweg im selben Land hat sich diesbezüglich als besonders nützlich erwiesen. Die Zusammenarbeit zwischen Flaggschiffprogrammen wird ebenfalls entwickelt.

52. Auf der Grundlage der Erfahrungen des Amtes in dieser Zweijahresperiode werden die Indikatoren und Zielvorgaben für die nächste Zweijahresperiode überarbeitet, wie im Programm und Haushalt für 2018-19 aufgeführt. Vorbehaltlich der Leitlinien des Verwaltungsrats werden die wesentlichen Elemente der Strategie jedoch beibehalten. Das Ziel bleibt die Förderung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz durch starken sozialen Dialog, geeignete Rechts- und Politikrahmen sowie öffentliche Institutionen mit ausreichender Kapazität zur Wahrnehmung ihrer Rollen und Aufgaben.

Beschlussentwurf

53. *Der Verwaltungsrat ersucht den Generaldirektor, bei der Entwicklung und Umsetzung der Strategie für Ergebnisvorgabe 7 des Programms und Haushalts für 2018-19 in Bezug auf die „Förderung der Sicherheit bei der Arbeit und der Einhaltung von Vorschriften am Arbeitsplatz, einschließlich in globalen Lieferketten“ seine Orientierungshilfe zu berücksichtigen.*