



ZUR BESCHLUSSFASSUNG

ZWEITER PUNKT DER TAGESORDNUNG

Vorschläge für die Tagesordnung der 98. Tagung (2009) der Internationalen Arbeitskonferenz

Inhalt

	<i>Seite</i>
Einleitung	1
Entwicklung der Vorschläge	1
Vorschläge für die Tagesordnung der 98. Tagung (2009) der Konferenz.....	3
Vorschläge für die Tagesordnung zukünftiger Tagungen der Konferenz	3
Teil I. Vorschläge für die Tagesordnung der 98. Tagung (2009) der Konferenz	5
Teil II. Weiterverfolgung der Schlussfolgerungen der Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung von Normen.....	22
Teil III. Weitere Vorschläge für die Tagesordnung zukünftiger Konferenzen	25

Einleitung

1. Das vorliegende Dokument wird dem Verwaltungsrat zur Behandlung auf seiner 297. Tagung (November 2006) vorgelegt; es enthält Vorschläge im Hinblick auf eine erste Beratung von Fragen, die in die Tagesordnung der 98. Tagung (2009) der Internationalen Arbeitskonferenz und spätere Tagungen aufgenommen werden können.
2. Entsprechend seiner üblichen Praxis erörtert der Verwaltungsrat jedes Jahr im November zum ersten Mal die Fragen, deren Aufnahme in die Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz vorgeschlagen wird, die zweieinhalb Jahre später stattfindet. Nach Artikel 5.1.1 der Geschäftsordnung des Verwaltungsrats¹ besteht der Zweck dieser Aussprache darin, eine kurze Auswahlliste von Fragen aufzustellen, die er auf seiner folgenden Tagung eingehender behandelt.
3. Im Allgemeinen stellt der Verwaltungsrat jedes Jahr im März die Tagesordnung der Tagung der Konferenz auf, die zwei Jahre später stattfindet. Aus unterschiedlichen Gründen kommt es jedoch vor, dass er seinen Beschluss auf eine kürzer vor der Konferenz stattfindende Tagung verschiebt². Die behandelten Fragen, die nicht für die Tagesordnung einer bestimmten Tagung der Konferenz ausgewählt worden sind, werden im Prinzip erneut für die Tagesordnung der folgenden Tagung der Konferenz vorgeschlagen. Es ist auch möglich, dass ein Vorschlag, der mehrfach vorgestellt wurde und keine nennenswerte Unterstützung erhielt, zurückgezogen wird.

Entwicklung der Vorschläge

4. Die für die Tagesordnung der 98. Tagung (2009) der Konferenz vorgeschlagenen Fragen umfassen zwei Punkte, die nicht in die Tagesordnung der Konferenz für 2008 aufgenommen worden waren und von einer großen Anzahl von Mitgliedern des Verwaltungsrats befürwortet werden: Beschäftigung und sozialer Schutz im neuen demografischen Kontext (allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes) und die Gleichstellung der Geschlechter als Kernelement menschenwürdiger Arbeit (allgemeine Aussprache). Diese Vorschläge werden unverändert vorgestellt. Die Frage Kinderarbeit und der Schutz jugendlicher Arbeitnehmer erhielt bei der letzten Aussprache zwar nur geringe Unterstützung, als Teil der Weiterführung der Schlussfolgerungen der Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung der Normen ist eines der Elemente dieses Vorschlags dennoch weiterhin von Bedeutung. Eine neue Version, in der dieser Aspekt besser herausgestellt und die bis März 2007 entwickelt werden kann, wird im Folgenden vorgestellt³.
5. Es sei auch daran erinnert, dass die geringe Anzahl vorgeschlagener Themen auf der 295. Tagung (März 2006) des Verwaltungsrats von zahlreichen Mitgliedern beklagt wurde. Die Arbeitnehmergruppe machte genaue Angaben zu bestimmten Themen, die ihrer Ansicht nach entwickelt werden sollten: HIV/Aids als Gegenstand für die Normensetzung,

¹ Kompendium der Regeln des Verwaltungsrates der Internationalen Arbeitskonferenz (IAA, Genf, 2006), S. 21-22.

² Auf seiner 295. Tagung (März 2006) nahm der Verwaltungsrat zwei Fragen in die Tagesordnung der Konferenz von 2008 auf: Fähigkeiten für verbesserte Produktivität, Beschäftigungswachstum und Entwicklung (allgemeine Aussprache) und die Förderung der ländlichen Beschäftigung zur Verringerung von Armut (allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes). Er beschloss, die Auswahl der dritten Frage auf eine spätere Tagung zu verschieben.

³ Siehe Abs. 79-82.

menschenwürdige Arbeit in weltweiten Lieferketten, die Anhörung und Information von Arbeitnehmerverbänden im Rahmen der wirtschaftlichen Umstrukturierung und Ausfuhrfreizonen. Die drei ersten Gegenstände sind Teil der Vorschläge für 2009 und befinden sich in einem mehr oder weniger ausgearbeiteten Stadium in Erwartung möglicher diesbezüglicher Vorgaben des Verwaltungsrats. Die Frage der Ausfuhrfreizonen wurde in die Vorschläge für die Tagesordnung zukünftiger Tagungen der Konferenz aufgenommen und könnte entwickelt werden, wenn der Verwaltungsrat dies wünscht. Das Amt schlägt außerdem vor, in diesen letzten Teil der Vorschläge den Gegenstand über neue Tendenzen bei der Verhütung und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten aufzunehmen, der heute besonders aktuell erscheint.

6. Zahlreiche Regierungen ersuchten darum, dass eine Liste mit Fragen, die im vorzulegenden strategischen Rahmen der IAO als prioritär angesehen werden, erstellt wird. Die Liste könnte als Arbeitsplan genutzt werden, der regelmäßig aktualisiert wird. Das Amt untersucht diese Möglichkeit und wird auf dieses Ersuchen im nächsten März zurückkommen.
7. Es wurden auch Vorschläge zur Verbesserung des Auswahlprozesses gemacht. Wie auf der 295. Tagung erklärt, könnte diese Frage im Rahmen der Arbeitsgruppe für die Internationale Arbeitskonferenz erörtert werden.

Folgemaßnahmen zu den Schlussfolgerungen der Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung von Normen

8. Das Amt wurde außerdem ersucht, Normen zu berücksichtigen, die neu gefasst oder konsolidiert werden müssen. Was neue mögliche Anforderungen im Bereich der Neufassung und Konsolidierung betrifft, so scheint es sinnvoll zu sein, eine solche Analyse zunächst im Rahmen des Ausschusses für Rechtsfragen und internationale Arbeitsnormen (LILS) durchzuführen. Was neu zu fassende Urkunden betrifft, die in Beschlüssen des Verwaltungsrates bereits auf der Grundlage der Schlussfolgerungen der Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung von Normen ermittelt worden sind, so verbleiben gegenwärtig nur neun Übereinkommen und neun Empfehlungen, die neu gefasst werden müssen⁴. Die verbleibenden Themen sind die Nachtarbeit von Kindern und Jugendlichen (drei Übereinkommen und zwei Empfehlungen)⁵, der Arbeitsschutz (vier Übereinkommen und sechs Empfehlungen)⁶, die Arbeitszeit im Straßentransport (ein Übereinkommen und eine Empfehlung)⁷ und die Hafendarbeit (ein Übereinkommen)⁸. Teil II dieser Vorlage enthält Einzelheiten zu den Perspektiven der Normensetzung in den unterschiedlichen Bereichen. Gegenwärtig bestehen nur geringe diesbezügliche Aussichten. Lediglich zur Nachtarbeit der Kinder und Jugendlichen gibt es einen Vorschlag, der – möglicherweise in Form einer

⁴ Die ursprüngliche Anzahl war 22 Übereinkommen und 13 Empfehlungen.

⁵ Nachtarbeit von Kindern und Jugendlichen: Übereinkommen Nr. 6 und 90 (Gewerbe), Übereinkommen Nr. 79 und Empfehlung Nr. 80 (nichtgewerbliche Arbeiten) sowie Empfehlung Nr. 14 (Landwirtschaft).

⁶ Arbeitsschutz: Übereinkommen Nr. 13 (Bleiweiß), Übereinkommen Nr. 136 und Empfehlung Nr. 144 (Benzol), Empfehlung Nr. 4 (Bleivergiftung) und Empfehlung Nr. 6 (weißer Phosphor), Empfehlung Nr. 3 (Milzbrand), Übereinkommen Nr. 119 und Empfehlung Nr. 118 (Maschinenschutz) sowie Übereinkommen Nr. 127 und Empfehlung Nr. 128 (höchstzulässige Traglast).

⁷ Arbeitszeit: Übereinkommen Nr. 153 und Empfehlung Nr. 161 (Straßentransport).

⁸ Hafendarbeit: Übereinkommen Nr. 27 (Gewichtsbezeichnungen).

Konsolidierung – für 2009 entwickelt werden könnte. Aus den genannten Gründen erscheinen andere Neufassungen derzeit nicht sinnvoll. Was die Hafendarbeit betrifft, so handelt es sich um eine allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes, die für 2010 vorgeschlagen wurde (Teil III), wobei möglicherweise die Neufassung des betreffenden Übereinkommens in Betracht gezogen werden könnte⁹.

Vorschläge für die Tagesordnung der 98. Tagung (2009) der Konferenz

9. Zusammengefasst stellen sich die Vorschläge für die Tagesordnung der Tagung der Konferenz 2009 wie folgt dar:

- Entwickelte Vorschläge:
 - a) Beschäftigung und sozialer Schutz im neuen demografischen Kontext (allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes);
 - b) HIV/Aids und die Welt der Arbeit (Normensetzung);
 - c) Die Gleichstellung der Geschlechter als Kernelement menschenwürdiger Arbeit (allgemeine Aussprache).
- Zu entwickelnde Vorschläge:
 - d) Kinderarbeit und der Schutz jugendlicher Arbeitnehmer (Folgemaßnahme zur Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung von Normen);
 - e) Menschenwürdige Arbeit in globalen Versorgungsketten;
 - f) Das Recht auf Information und Anhörung im Kontext der wirtschaftlichen Umstrukturierung.

10. Selbstverständlich steht es dem Verwaltungsrat frei, das Amt zu ersuchen, für März 2007 einen Vorschlag zu entwickeln, der nicht auf der Liste steht, seiner Ansicht nach jedoch von besonderem Interesse ist.

Vorschläge für die Tagesordnung zukünftiger Tagungen der Konferenz

11. Seit 1997 hat der Verwaltungsrat den Rahmen der Diskussionen im November so erweitert, dass er auch eine Prüfung von Gegenständen umfasst, deren Aufnahme in die Tagesordnung zukünftiger Konferenzen erwogen werden kann. Aus den genannten Gründen sind diese Vorschläge für sofortige Maßnahmen offenbar noch nicht ausgereift¹⁰.
12. Die drei Vorschläge, die im November 2005 in diesem Kontext vorgelegt worden sind, wurden aktualisiert, um neuen Entwicklungen in den betreffenden Bereichen Rechnung zu tragen. Sie beziehen sich auf folgende Themen:

⁹ Siehe Abs. 94-104.

¹⁰ Siehe Teil II, Abs.83-87 und Teil III.

- a) Arbeitsschutz: Mögliche Weiterverfolgung der Schlussfolgerungen der Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung von Normen;
- b) Arbeitszeit: Möglichkeit einer allgemeinen Aussprache;
- c) Hafendarbeit: Möglichkeit einer allgemeinen Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes unter Berücksichtigung der Schlussfolgerungen der Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung von Normen.

13. Außerdem wurden drei weitere Vorschläge aufgenommen:

- d) Arbeitszeit im Straßentransport: Mögliche Weiterverfolgung der Schlussfolgerungen der Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung von Normen;
- e) Ausfuhr-Freizeitzonen: Möglichkeit einer allgemeinen Aussprache;
- f) Neue Tendenzen bei der Verhütung und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten: Möglichkeit einer allgemeinen Aussprache unter Berücksichtigung der Schlussfolgerungen der Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung von Normen.

14. In Bezug auf diese Vorschläge möge der Verwaltungsrat dem Amt unter Berücksichtigung des erforderlichen Mittel- und Zeitaufwands Hinweise geben, welche Prioritäten gesetzt und welche weiteren Forschungsarbeiten durchgeführt werden sollen, um den Stand der Vorbereitung voranzutreiben.

15. *Um die Tagesordnung der 98. Tagung (2009) der Internationalen Arbeitskonferenz festzulegen und Gegenstände für die Tagesordnung zukünftiger Konferenzen zu entwickeln, wird der Verwaltungsrat gebeten:*

- a) die Vorschläge für die Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz zu prüfen, die in dieser Vorlage enthalten sind;*
- b) die Vorschläge auszuwählen, die auf seiner 298. Tagung (März 2007) eingehender geprüft werden sollen, wenn er die Tagesordnung der 98. Tagung (2009) der Internationalen Arbeitskonferenz erstellt; und*
- c) die anderen Vorschläge anzugeben, zu denen Forschungsarbeiten und Konsultationen für folgende Tagungen der Konferenz beschleunigt werden sollten.*

Teil I. Vorschläge für die Tagesordnung der 98. Tagung (2009) der Konferenz

A. Entwickelte Vorschläge

Beschäftigung/sozialer Schutz

1. Beschäftigung und sozialer Schutz im neuen demografischen Kontext (Allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes)

Zusammenfassung

Der demografische Kontext des 21. Jahrhunderts wird vor allem von der Alterung der Bevölkerung und rückläufigen Fertilitätsraten geprägt. In vielen Ländern hat jedoch ungeachtet der höheren Lebenserwartung die Dauer des Erwerbslebens nicht zugenommen. Das durchschnittliche tatsächliche Rentenalter ist gesunken, was eine Gefahr für die Finanzierbarkeit der öffentlichen Haushalte darstellt und das Risiko einer sozialen Ausgrenzung älterer Menschen in sich birgt. Viele ältere Menschen, die länger erwerbstätig sein möchten, werden diskriminiert und gezwungen, vorzeitig aus dem Arbeitsmarkt auszusteigen. Über die Auswirkungen der Alterung auf die Finanzierung der Sozialen Sicherheit wird zwar ausgiebig diskutiert, wobei allerdings ein Schlüsselement außer acht gelassen wird: Zahlreiche Frauen und Männer sind arbeitslos, inaktiv oder in der informellen Wirtschaft tätig, statt einer formellen Beschäftigung nachzugehen und Beiträge zu den Rentensystemen zu leisten. Die Förderung menschenwürdiger Arbeit ist der beste Weg, um sozialen Schutz für alle zu gewährleisten und Älteren eine längere Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Besonders wichtig ist dies für Entwicklungsländer, in denen die Altersarmut ein wachsendes Problem darstellt und nur wenige ältere Menschen sich einen Ruhestand leisten können. In diesen Ländern muss nach Mitteln und Wegen gesucht werden, um die Soziale Sicherheit auszuweiten.

Die IAO kann eine entscheidende Rolle bei der Entwicklung innovativer Strategien spielen, mit denen diesen Herausforderungen begegnet und die Verlängerung des Erwerbslebens in einer produktiven und menschenwürdigen Beschäftigung erleichtert werden kann. Es wird vorgeschlagen, eine allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes zur Ausarbeitung eines wirksamen Aktionsplans durchzuführen, der IAO-Urkunden, Forschungsarbeiten, technische Zusammenarbeit und andere Aktionsmittel umfasst, die zusammen zur Förderung von Maßnahmen und Strategien zur Gewährleistung eines aktiven, menschenwürdigen und sicheren Alters beitragen würden. Der Vorschlag würde konkret den Zielen Beschäftigung und sozialer Schutz gelten, gleichzeitig aber auch zum Erreichen der vier strategischen Ziele beitragen.

Aktuelle Tendenzen

16. Die Weltbevölkerung wird immer älter. Die Fertilitätsraten sinken und die Menschen leben länger, nicht nur in den entwickelten Ländern, sondern auch in den meisten Entwicklungsländern. Hinzu kommt, dass zahlenmäßig starke Generationen aus der Zeit vor dem Absinken der Fertilitätsrate jetzt in ein höheres Alter eintreten. Deshalb wird davon ausgegangen, dass sich im Zeitraum 2005 bis 2050 die Zahl der Menschen im Alter von 60 Jahren und darüber von 672 Millionen auf fast 1,9 Milliarden verdreifachen wird¹¹. Das sich hieraus ergebende demografische Defizit könnte ein Absinken des Lebensstandards und eine Verminderung des sozialen Schutzes zur Folge haben.

¹¹ Abteilung Bevölkerungsfragen der Vereinten Nationen, World Population Prospects, The 2004 Revision, <http://www.esa.un.org>.

- 17.** Die Bevölkerungen in Ländern mit niedrigem Einkommen altern schneller als in Ländern mit höherem Einkommen¹². Erwartet wird, dass sich in den nächsten 50 Jahren die ältere Bevölkerung in diesen Ländern vervierfachen¹³ und die Altersabhängigkeit verdreifachen wird. Aufgrund des unzulänglichen oder fehlenden sozialen Schutzes sind ältere Menschen zu einer Tätigkeit im informellen Sektor gezwungen, und die Altersarmut wird zu einem immer größeren Problem.
- 18.** In den Industrieländern war die verlängerte Lebensdauer nicht von einem längeren Erwerbsleben begleitet. Ältere Arbeitnehmer werden diskriminiert und sind häufig gezwungen, vorzeitig aus dem Arbeitsmarkt auszusteigen oder auf gering qualifizierte Arbeitsplätze auszuweichen, wo ihre Fähigkeiten nicht voll genutzt werden. Gleichzeitig sehen sich Länder ernststen Problemen in Bezug auf die Finanzierbarkeit ihrer Systeme des sozialen Schutzes gegenüber. Zwar gibt es gute Gründe, die Erwerbsquoten anzuheben, doch gibt es ebenso eindeutig Hindernisse für eine Umkehr der bisherigen Politik und Praxis. Die Beschäftigungsförderung ist deshalb nach wie vor das vorrangige Anliegen.
- 19.** Sinkende Fertilitätsraten bedeuten, dass immer weniger junge Menschen erwerbstätig werden. Dies hat beträchtliche Auswirkungen in Gestalt von Migrationsströmen, mit deren Hilfe der Arbeitsmarktbedarf gedeckt wird. Alternde Bevölkerungen und steigende Erwerbsquoten bei den Frauen haben in den OECD-Ländern bereits einen großen Bedarf an eingewanderten Arbeitskräften im Gesundheitswesen und im Haushalt geschaffen. Es ist unwahrscheinlich, dass die zum Ausgleich des Bevölkerungs- und Erwerbsbevölkerungsrückgangs voraussichtlich erforderlichen Einwanderungszahlen von entwickelten Ländern oder auch von Entwicklungsländern akzeptiert werden. Dennoch bewirkt die unvermeidliche Zunahme der Einwanderungen Probleme im Zusammenhang mit der Anerkennung von Qualifikationen, der Integration von Migranten und der Verhütung von Wanderarbeitnehmerdiskriminierungen.
- 20.** In einigen Ländern mit niedrigem Einkommen hat die HIV/Aids-Epidemie besondere Probleme für ältere Personen verursacht, vor allem indem ihnen eine neue Pflegerolle und erneute Elternaufgaben übertragen wurden und sich ihre Belastung durch Angehörige erhöhte. Gleichzeitig müssen ältere Menschen eine Erwerbstätigkeit aufnehmen oder wiederaufnehmen, um Einbußen an Haushaltseinkommen auszugleichen. Sie werden bei der Aufklärung, Untersuchung und Beratung und der anti-retroviralen Therapie im Zusammenhang mit Aids sowie bei ihrer Arbeitssuche und am Arbeitsplatz diskriminiert. Die fehlende Unterstützung und Betreuung von Pflegepersonen, die Armut der Familien, die mit HIV/Aids leben müssen, und das Elend älterer Menschen, die gleichzeitig Unterstützung verlieren und neue Angehörige gewinnen, unterstreichen die Notwendigkeit, Beschäftigung als erstes und letztes Hilfsmittel zum Überleben zu betrachten.

Die Antwort der IAO

- 21.** Die Antwort der IAO umfasste bisher in erster Linie Forschungsarbeiten, Förderungstätigkeiten und die Mitwirkung an internationalen Bemühungen sowie die Normensetzung. Eine technische Zusammenarbeit, die auf ältere Arbeitnehmer ausgerichtet ist, gibt es praktisch nicht.

¹² Siehe Tabelle 2 „Velocity of aging“ in „An inclusive society for an ageing population: The employment and social protection challenge“, Beitrag der IAO zur Zweiten Weltversammlung über das Altern, Madrid, 2002.

¹³ www.un.org/ageing/coverage/pr/socm3.htm; siehe auch Tabelle 2 „Velocity of aging“, a.a.O.

Forschungsarbeiten und internationale Zusammenarbeit

- 22.** Seit Anfang der neunziger Jahre hat die IAO Arbeiten zur Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer durchgeführt. Der Weltarbeitsbericht von 1995 und die Weltbeschäftigungsberichte von 1998 und 2001 behandelte die Frage der Ausbildung für ältere Arbeitnehmer. Gemeinsam mit den Regierungen Deutschlands und Japans veranstaltete die IAO eine Konferenz auf hoher Ebene über sozialen Dialog und das Altern in den EU-Beitrittsländern (Budapest, November 2002).
- 23.** Die IAO hat aktiv an der Zweiten Weltversammlung über das Altern (Madrid, April 2002)¹⁴ mitgewirkt. Diese Versammlung verabschiedete den Internationalen Aktionsplan und die Politische Erklärung von Madrid über das Altern. Ferner nahm die IAO an der Ministerkonferenz über da Altern teil (Berlin, September 2002)¹⁵ und beteiligt sich an den Folgemaßnahmen zu diesen Konferenzen¹⁶.
- 24.** Die Frage des Alterns stand auch auf der Tagesordnung der Siebenten Europäischen Regionaltagung der IAO (Budapest, Februar 2005). Der Bericht für diese Tagung umfasste ein Kapitel über Altern, Arbeitsmarkt- und Rentenreform¹⁷.

Arbeitsnormen und ältere Arbeitnehmer

- 25.** Die einschlägigen Übereinkommen über grundlegende Arbeitnehmerrechte gelten für alle Arbeitnehmer ungeachtet ihres Alters. Ältere Arbeitnehmer als eine Gruppe mit spezifischen Bedürfnissen werden ausdrücklich in einer Reihe von Empfehlungen genannt¹⁸. Die einzige Urkunde, die sich speziell auf ältere Arbeitnehmer bezieht, ist die Empfehlung (Nr. 162) betreffend ältere Arbeitnehmer, 1980. Diese Urkunde wurde vom Verwaltungsrat im November 2000 geprüft¹⁹, und es wurde beschlossen, am Status quo festzuhalten.
- 26.** Zu den wichtigsten Urkunden im Bereich der Sozialen Sicherheit gehören Teil V des Übereinkommens (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, sowie das Übereinkommen (Nr. 128) und die Empfehlung (Nr. 131) über Leistungen bei Invalidität und Alter und an Hinterbliebene, 1967. Diese Urkunden wurden unter Berücksichtigung der Konsultationen und der allgemeinen Aussprache über die Soziale Sicherheit auf der 89. Tagung (2001) der Internationalen Arbeitskonferenz vom Verwaltungsrat geprüft und für aktuell

¹⁴ Die IAO legte einen Bericht mit dem Titel „An inclusive Society for an ageing population: Employment and social protection issues“ vor, GB.283/ESP/5 (März 2002).

¹⁵ Die Konferenz verabschiedete die Regionale Implementierungsstrategie zum Internationalen Aktionsplan von Madrid über das Altern und die Berliner Ministererklärung: www.unece.org/ead/pau/age/conf2002frame.htm.

¹⁶ Tagung einer Sachverständigengruppe über Prüfungs- und Bewertungsmodalitäten des Internationalen Aktionsplans von Madrid, Malta, November 2003; Tagung der Sachverständigengruppe über Indikatoren des Alterns, Madrid, Apr. 2004.

¹⁷ Siehe den Bericht und die Schlussfolgerungen der Siebenten Europäischen Regionaltagung (Budapest, 14.-18. Febr. 2005). GB.292/5, 292. Tagung, Genf, März 2005.

¹⁸ Empfehlung (Nr. 115) betreffend Arbeiterwohnungen, 1961; Empfehlung (Nr. 169) betreffend die Beschäftigungspolitik (ergänzende Bestimmungen), 1984; Empfehlung (Nr. 189) betreffend die Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen, 1998; und Empfehlung (Nr. 192) betreffend den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft, 2001, Abs. 4.3.

¹⁹ Im Kontext der Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung von Normen, siehe GB.279/LILS/WP/PRS/4, S. 21 und GB.279/LILS/3.

befunden. Der Verwaltungsrat ersuchte das Amt, im Zusammenhang mit diesen Urkunden technische Unterstützung zu leisten, einschließlich der Verbreitung von Informationen²⁰.

27. Das Übereinkommen (Nr. 142) über die Erschließung des Arbeitskräftepotenzials, 1975, ist ebenfalls als aktuell eingestuft worden. Die begleitende Empfehlung (Nr. 150) dagegen wurde neu gefasst und durch die auf der 92. Tagung (Juni 2004) der Internationalen Arbeitskonferenz angenommene Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004, ersetzt.
28. Im Bereich der Chancengleichheit zählt das Alter nicht zu den Gründen, aus denen eine Diskriminierung gemäß Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, verboten ist. In rund 35 Ländern zählt das Alter jedoch zu den nach ihren Gesetzen verbotenen Diskriminierungsgründen.
29. Der Entwurf des (nicht verbindlichen) multilateralen Rahmenwerks der IAO für Arbeitsmigrationen berücksichtigt in seinem Prinzip 5 das Problem der demografischen Entwicklungen. Entsprechende Richtlinien schlagen regelmäßige Arbeitsanalysen zur Bestimmung der langfristigen Auswirkungen demografischer Entwicklungen, einschließlich des Alterns und des Bevölkerungswachstums, auf den Bedarf und das Angebot an Arbeitskräften vor.

Vorgeschlagene Aktionsrichtungen

30. Unter dem Gesichtspunkt einer übergreifenden Politik ist die Förderung der Beschäftigung das beste Mittel, um sicherzustellen, dass Menschen ein sicheres Ruhestandseinkommen haben, wenn sie aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Deshalb sollten arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer entwickelt werden, wie z.B. die Möglichkeit eines gleitenden und flexiblen Übergangs in den Ruhestand. Ergänzende Maßnahmen, etwa in Bezug auf die Fortentwicklung beruflicher Fertigkeiten im Rahmen eines lebenslangen Lernprozesses, sind ebenfalls wichtig. Maßnahmen zur Bekämpfung von Altersdiskriminierung und Vorurteilen unter besonderer Berücksichtigung älterer Frauen sind ebenso wichtig wie entsprechende Initiativen der Arbeitgeber.
31. Was die Soziale Sicherheit betrifft, so sehen sich Länder mit hohem Einkommen der Herausforderung gegenüber, die Nachhaltigkeit ihrer Systeme des sozialen Schutzes zu sichern. Das Hauptproblem für Länder mit niedrigem Einkommen besteht dagegen darin, den Geltungsbereich der Sozialen Sicherheit auf die verletzbarsten Gruppen, insbesondere auf die Menschen in der informellen Wirtschaft, auszuweiten und die Einkommen einer wachsenden Zahl verletzbarer älterer Frauen und Männer zu sichern²¹. In einigen Ländern mit niedrigem Einkommen ist es notwendig, dem Einkommensbedarf und dem Schutz älterer Menschen Rechnung zu tragen, die wegen Aids die Unterstützung ihrer Kinder verlieren und, wenn sie älter, weniger qualifiziert und im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern benachteiligt sind, erneut Eltern- und Haushaltspflichten übernehmen müssen. Besondere Aufmerksamkeit sollte dem Zugang der Frauen zur Sozialen Sicherheit gewidmet werden. Die Probleme des demografischen Wandels sind allen Ländern gemeinsam, doch jedes einzelne wird dabei andere Prioritäten setzen und andere Strategien gegen diese Probleme entwickeln, um die Rolle der Sozialen Sicherheit als produktiven Faktor zur Förderung der Beschäftigung, des strukturellen Wandels und des Wirtschaftswachstums zu stärken²².

²⁰ Siehe GB.282/LILS/WP/PRS/3 und GB.283/LILS/5(Rev.).

²¹ World Labour Report 2000, IAA; Genf, Kap. 2 und 6.

²² Siehe GB.294/ESP/4.

32. Zwei Aspekte machen auch die Ersatzmigration zu einem Problem, nämlich die Bedingungen, unter denen die Migrationen stattfinden, und die mittel- und langfristigen Folgen für Herkunfts- und Aufnahmeländer. Die Situation der Wanderarbeitnehmer, die nicht vom sozialen Schutz erfasst werden und deshalb keinen Zugang zu Rentensystemen und angemessenen Gesundheitsdiensten haben, ist höchst besorgniserregend. Umfang und Grenzen von Ersatzmigrationen, um Auswirkungen neuer demografischer Entwicklungen zu bekämpfen, sollten untersucht werden. In welchem Umfang kann eine Einwanderung bestimmte negative Folgen der demografischen Alterung mildern? Welche grundsatzpolitischen Maßnahmen sollten für eine bessere Integration der Migranten, insbesondere Jugendlicher, entwickelt werden?
33. Beispiele aus einigen Ländern haben gezeigt, dass eine elementare Einkommenssicherheit für die ältere Bevölkerung auch für Länder mit niedrigen Einkommen finanzierbar ist und dass ein besserer Lebensunterhalt der Älteren auch jüngeren Generationen zugute kommt, insbesondere in Ländern, die von HIV/Aids betroffen sind.
34. Schließlich erfordert die Schaffung eines adäquaten Arbeitsumfeldes für ältere Arbeitnehmer besondere Aufmerksamkeit, darunter die Beseitigung von Arbeitsbedingungen, die unsicher oder ungesund sind oder ihre Arbeitsfähigkeit in anderer Weise vermindern.
35. Um die Mitgliedsgruppen bei der Ausarbeitung geeigneter und wirksamer Strategien zu unterstützen, wird daher vorgeschlagen, eine allgemeine Aussprache durchzuführen, die sich mit der Entwicklung eines umfassenden und integrierten Ansatzes befasst, der die dargestellten Tätigkeiten und Erwägungen berücksichtigt.
36. Zur Vorbereitung dieser Aussprache beabsichtigt die IAO die Durchführung einer Erhebung in allen Regionen der Welt, um umfassende und aktuelle Informationen über die Arbeitsmarktsituation älterer Arbeitnehmer sowie über grundsatzpolitische Maßnahmen zu erhalten, die ihre Beschäftigung behindern oder fördern. Dadurch wird eine solide Wissensgrundlage geschaffen werden, die dazu dienen kann, Beispiele für vorbildliche Praktiken in allen Ländern zu verbreiten.
37. Ein mögliches Ergebnis der Konferenz könnte ein Aktionsplan sein, der Beratungsdienste und technische Zusammenarbeit, Forschungs- und Analysearbeiten mit dem Schwerpunkt der Empfehlung guter Beispiele, die Förderung einschlägiger Arbeitsnormen der IAO sowie andere Aktionsmittel umfasst, die zur Förderung von Maßnahmen zur Gewährleistung eines menschenwürdigen und sicheren Alters beitragen würden. Die Konferenz wird dabei möglicherweise prüfen wollen, wie die Globale Beschäftigungsagenda auf die Beschäftigungsfragen eingeht.

Schlussfolgerung

38. Eine produktive und menschenwürdige Beschäftigung ist das wirksamste Mittel, um den sozialen Schutz aufrechtzuerhalten und auszuweiten. Hierzu bedarf es ergänzender Maßnahmen, wie der Förderung der Arbeitsrechte älterer Arbeitnehmer, u.a. durch die Bekämpfung der Altersdiskriminierung. Dem sozialen Dialog kommt eine entscheidende Rolle bei der Planung und Durchführung von Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer zu. Alle diese Maßnahmen stehen im Zusammenhang mit den vier strategischen Zielen der IAO. Für ältere Arbeitnehmer bedeuten die vier Säulen der Agenda für menschenwürdige Arbeit die Möglichkeit, weiterhin in Würde, Freiheit, Gleichheit und Sicherheit eine aktive Rolle in Wirtschaft und Gesellschaft zu übernehmen.
39. Somit wäre es jetzt an der Zeit, dass sich die Konferenz mit den genannten Fragen befasst. Eine solche Aussprache könnte als Ausgangsbasis für künftige Tätigkeiten der IAO dienen. Dies entspräche auch der von der Generalversammlung angenommenen Resolution

über Folgemaßnahmen zur Zweiten Weltversammlung über das Altern²³, worin die Organisationen und Organe des Systems der Vereinten Nationen aufgefordert werden, „i) die Frage des Alterns gegebenenfalls in die Maßnahmen aufzunehmen, die sie zur Verwirklichung der international vereinbarten Entwicklungsziele, einschließlich der in der Millenniums-Erklärung der Vereinten Nationen enthaltenen Ziele, durchführen, insbesondere des Ziels der Beseitigung der Armut und ii) die Frage des Alterns auch unter der Gleichstellungsperspektive in ihre Arbeitsprogramme aufzunehmen“.

40. Eine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes würde es den Mitgliedsgruppen ermöglichen, sich einen globalen Überblick über das Fachwissen und die Aktionsmittel der IAO zu verschaffen, und gleichzeitig die Entwicklung einer in sich geschlossenen Strategie erleichtern.

Sozialer Schutz

2. HIV/Aids und die Welt der Arbeit
(Normensetzung)

Zusammenfassung

Es ist weithin anerkannt, dass HIV/Aids ein Problem am Arbeitsplatz darstellt; die Durchführung wirksamer grundsatzpolitischer Maßnahmen in der Welt der Arbeit unter Berücksichtigung des Schutzes der Rechte der Arbeitnehmer stellt jedoch nach wie vor eine Herausforderung dar. Bislang haben die einzelnen Mitgliedstaaten mit einer ganzen Reihe von grundsatzpolitischen Ansätzen auf die Situation am Arbeitsplatz reagiert, unter anderem mit der Verabschiedung von Gesetzen. Viele dieser Ansätze waren lokal erfolgreich; es lässt sich jedoch die Auffassung vertreten, dass eine internationale Arbeitsnorm über HIV/Aids, etwa in der Form eines Übereinkommens, ein kohärenteres und koordinierteres Vorgehen sicherstellen, die Hauptprinzipien, die dem Leitfadens der IAO zugrunde liegen, stärken, die Rechte der betroffenen Menschen schützen und fördern und den Arbeitgebern und Unternehmen helfen würde, den von HIV/Aids in der Welt der Arbeit verursachten Kosten zu begegnen, sie zu bewältigen und einzudämmen.

Einleitung

41. Ziel des vorliegenden Textes ist es, einen kurzen Überblick über die rechtlichen und politischen Instrumente zu geben, mit denen auf HIV/Aids in der Welt der Arbeit geantwortet wird, und zu untersuchen, ob am Arbeitsplatz angesiedelte Programme gestärkt und die Diskriminierung schneller beseitigt würden, wenn eine internationale Arbeitsnorm zur Förderung der Erarbeitung und Umsetzung von grundsatzpolitischen Maßnahmen auf der Ebene der Arbeitsplätze zur Verfügung stünde. Es werden die auf einzelstaatlicher und auf internationaler Ebene bestehenden rechtlichen Bestimmungen beleuchtet und untersucht, welche Gründe für eine neue Norm sprechen.

Die Auswirkungen von HIV/Aids

42. Fast 39 Millionen Menschen weltweit leben mit dem HIV-Virus²⁴. Über 36 Millionen von ihnen sind im erwerbsfähigen Alter, 25 Millionen sind erwerbstätig²⁵. Die Auswirkungen auf das Arbeitskräfteangebot, die Produktivität, das Einkommen und die Rechte bei der

²³ Von der Generalversammlung verabschiedete Resolution [über den Bericht des Dritten Ausschusses (A/58/498)], 58/134. Folgemaßnahmen zur Zweiten Weltversammlung über das Altern, 26. Jan. 2004.

²⁴ UNAIDS: *Bericht über die weltweite Verbreitung von Aids*, 2006.

²⁵ IAA: *HIV/Aids and work: Global estimates, impact on children and youth and response*, 2006, i.E.

Arbeit sowie auf die Fähigkeit der Betriebe, dieser Situation zu begegnen, bilden die Grundlage für die nachhaltige Beschäftigung der IAO mit dem Problem der HIV/Aids-Epidemie in der Welt der Arbeit.

43. Die Tatsache, dass HIV/Aids eine Infektionskrankheit ist, die vorwiegend sexuell oder aufgrund bestimmter persönlicher Verhaltensweisen (z.B. durch intravenösen Drogenkonsum) übertragen wird, leistet einer Stigmatisierung und Diskriminierung sowie einem Verleugnen Vorschub. Die Folgen für die Erwerbsbevölkerung und für die Gesamtheit der Menschen im erwerbsfähigen Alter sind beträchtlich, insbesondere in den am stärksten betroffenen Ländern. Indem Arbeitnehmer erkranken und sterben, wird durch die HIV/Aids-Epidemie der Bestand an Qualifikation und Erfahrung in der Erwerbsbevölkerung geschmälert; dieser Verlust an menschlichem Kapital stellt eine unmittelbare Gefahr für das Ziel der Armutsbekämpfung und der nachhaltigen Entwicklung dar. Darüber hinaus sind Kinder, Frauen und Jugendliche überproportional von HIV/Aids betroffen, wobei Kinder durch die Epidemie einer doppelten Gefährdung ausgesetzt sind: Sie werden durch HIV/Aids der elterlichen Fürsorge und Führung beraubt, was wiederum häufig zu Schulabbruch und dem Eintritt in das Erwerbsleben bereits im Kindesalter führt. Auch sind diese Kinder den Gefahren der sexuellen Ausbeutung besonders ausgesetzt. In den am stärksten betroffenen Ländern werden aufgrund der Geschlechterdiskriminierung mehr Frauen als Männer HIV-positiv. Gleichzeitig lastet aber die Pflege der kranken Familienmitglieder in stärkerem Maße auf den Frauen und Mädchen. Dadurch wird ihnen nicht nur eine größere Arbeitslast auferlegt, sondern darüber hinaus die ihnen für Erwerbstätigkeit oder andere überlebensnotwendige Tätigkeiten zur Verfügung stehende Zeit geschmälert.
44. Überdies stellt HIV/Aids im Gegensatz zu anderen Infektionskrankheiten eine für Erwachsene im erwerbsfähigen Alter in der gesamten Welt potenziell tödliche Gefahr dar, die die gesamte Erwerbsbevölkerung weltweit bedroht, falls nicht unverzüglich allen Arbeitnehmern der Zugang zu einer Behandlung gewährt wird. Für bestimmte Gruppen von Erwerbstätigen ist HIV/Aids als Berufskrankheit anzusehen, dennoch stellt die Epidemie eine Gefahr für die gesamte Erwerbsbevölkerung einschließlich dieser Gruppen dar. Anders als bei Berufskrankheiten, die nur die besonderen berufsbedingten Risiken ausgesetzten Arbeitnehmer betrifft, ist daher im Fall von HIV/Aids die gesamte Erwerbsbevölkerung weltweit potenziell gefährdet. Die Tatsache, dass HIV/Aids vor allem Erwachsene im erwerbsfähigen Alter trifft, spricht für die Zweckmäßigkeit einer am Arbeitsplatz angesiedelten Strategie zur Prävention, Betreuung und Unterstützung in einem diskriminierungsfreien Umfeld. Ein auf die Rechte bei der Arbeit abzielender Ansatz kann entscheidend dazu beitragen, HIV/Aids vom Stigma zu befreien, nicht zuletzt, um den potenziellen Auswirkungen für die Gesamtheit der Gesellschaft zu begegnen.

Die Antwort auf HIV/Aids

45. *Gesetzgebung als Antwort auf HIV/Aids:* Bereits in den achtziger Jahren erkannten zahlreiche Regierungen, dass die Reaktion auf die Epidemie einen rechtlichen Rahmen erforderlich machte, um insbesondere dem Problem der Diskriminierung begegnen. In einigen Fällen wurden bereits bestehende Rechtsvorschriften, insbesondere in Bezug auf Diskriminierung, überarbeitet und um den Aspekt HIV/Aids erweitert; in anderen Fällen wurden spezifische Instrumente entwickelt, die sowohl freiwilliger (z.B. Leitfäden, Richtlinien, Tarifverträge, betriebliche Ratgeber usw.) als auch verbindlicher Natur (z.B. Gesetze) waren. Eines dieser internationalen Rechtsinstrumente ist die Publikation 1996 *International Guidelines on HIV/AIDS and Human Rights*²⁶, während das *UNAIDS Handbook for Legislators on HIV/AIDS Law and Human Rights* Angaben zur Rolle der Gesetze allgemein enthält. Politische Empfehlungen für die Gesetzgebung im Bereich der öffentlichen

²⁶ Bericht des Generalsekretärs an die Menschenrechtskommission, UN Dok. E/CN4/1997/37.

Gesundheit sind von der Weltgesundheitsorganisation²⁷ und UNAIDS und für den Bereich der Arbeit von der IAO veröffentlicht worden.

Maßnahmen der IAO gegen HIV/Aids

46. Auf der 88. Tagung im Juni 2000 wurde von der Internationalen Arbeitskonferenz einstimmig eine EntschlieÙung über HIV/Aids und die Welt der Arbeit verabschiedet, die vorrangig darauf abzielte, die Kapazitäten der IAO zum Vorgehen gegen HIV/Aids zu auszuweiten. Das Programm der IAO über HIV/Aids und die Welt der Arbeit entstand im Februar 2001 mit dem Ziel, die Welt der Arbeit in die von UNAIDS angeführten weltweiten Bemühungen im Kampf gegen HIV/Aids einzugliedern. Die Entscheidung, internationale Leitlinien zu erarbeiten, liegt in der traditionellen Verantwortung und Zuständigkeit der IAO für die Festlegung grundlegender und praxisorientierter Normen in Fragen der Arbeit begründet. Gleichzeitig wurde damit unmittelbar auf die wachsende Anzahl von Ersuchen um Information und Orientierung seitens der Mitgliedsgruppen reagiert. Diese bezogen sich auf die Rechte der Arbeitnehmer angesichts der HIV/Aids-Epidemie, auf die Notwendigkeit, die Auswirkungen der Epidemie auf Unternehmen und Volkswirtschaften einzudämmen und auf die Verantwortung von Regierungen und Arbeitgebern. Der Nutzen für die Arbeitnehmer ergibt sich aus dem Gesundheitszustand des Arbeitskräfteangebots und besteht im Erhalt der Beschäftigung. Der Nutzen für die Arbeitgeber resultiert aus der Vermeidung und Minimierung von Kosten für Fehlzeiten, für den Verlust qualifizierter Arbeitskräfte, für Ausbildung, GewinneinbuÙen und den Verlust von Märkten und Investitionen. Der Nutzen für die Regierungen ergibt sich aus einem Wirtschaftswachstum, einem größeren Spielraum für die Ausgabengestaltung dank verbesserter Staatseinnahmen und besseren Chancen zur Aufrechterhaltung von Investitionen in die nachhaltige Entwicklung.
47. Der Praxisorientierte Leitfaden der IAO zu HIV/Aids in der Welt der Arbeit wurde zunächst im Verlauf einer Beratungskonferenz mit den Mitgliedsgruppen in allen Regionen erarbeitet. Dabei wurden auch breiter ausgelegte Rechtsinstrumente der IAO, wie etwa das Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, zugrunde gelegt. Es wurde damals einem freiwilligen Instrument der Vorzug gegeben, vor allem weil dies eine schnellere Umsetzung erlaubte. Der Leitfaden wurde auf einer dreigliedrigen Tagung von 36 Sachverständigen vom 14. bis 22. Mai 2001 beraten und einstimmig angenommen und vom Verwaltungsrat im Juni 2001 offiziell verabschiedet.
48. Die Tatsache, dass es sich bei dem Leitfaden um ein freiwilliges Instrument handelt, hat sich in vielerlei Hinsicht als Vorteil erweisen, insbesondere aufgrund seiner Flexibilität und Anwendbarkeit auf verschiedene Einsatzmöglichkeiten und Situationen. Er ist an unterschiedlichste geografische und kulturelle Gegebenheiten angepasst und auf allen Ebenen, vom Tarifvertrag bis zum nationalen Gesetz, eingesetzt worden. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen haben den Leitfaden als Grundlage für Kooperationspolitik und operative Initiativen verwendet. Besonders hervorzuheben ist die im Mai 2003 unterzeichnete gemeinsame Erklärung von IOE und IBFG "HIV/Aids gemeinsam bekämpfen – Ein Programm für ein künftiges Engagement", der eine im Dezember 2003 von der Zehnten Afrikanischen Regionaltagung der IAO verabschiedete gemeinsame EntschlieÙung über HIV/Aids folgte²⁸.

²⁷ WHO: *Directory of legal instruments dealing with HIV infection and AIDS*, WHO/UNAIDS/HLE/97.1, Genf, 1997.

²⁸ Wortlaut: siehe www.ilo.org/aids.

HIV/Aids und die bestehenden Rechtsinstrumente

Im Kampf gegen HIV/Aids in der Welt der Arbeit kann auf grundlegende Rechtsinstrumente der IAO zurückgegriffen werden. Die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit hebt auf die Probleme von Menschen mit spezifischen (und besonderen) Bedürfnissen ab. Die Beseitigung der Diskriminierung ist eines der grundlegenden Prinzipien, auf denen die politischen Strategien gegen HIV/Aids in Beschäftigung und Beruf aufbauen. Die im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO erarbeiteten Gesamtberichte heben ebenfalls die andauernde Herausforderung der Beseitigung der Diskriminierung von Menschen mit HIV/Aids hervor ¹. Die einzige internationale Arbeitsnorm, in der ausdrücklich auf HIV/Aids Bezug genommen wird, ist das kürzlich verabschiedete Seearbeitsübereinkommen 2006 (siehe Richtlinien B4.3.1 und B4.3.10). In einer Reihe weiterer internationaler Arbeitsnormen werden Fragen behandelt, die für das Vorgehen gegen HIV/Aids in der Welt der Arbeit von Belang sind ². Der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen geht in seinen Kommentaren und in verschiedenen Allgemeinen Erhebungen auf die Problematik von HIV/Aids ein. Von 1993 bis 2000 wurde diese Frage fast ausschließlich im Rahmen des Übereinkommens (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, und des Übereinkommens (Nr. 149) über das Krankenpflegepersonal, 1977, behandelt, später jedoch auch im Rahmen der Übereinkommen über Beschäftigungspolitik, Kinderarbeit, eingeborene und in Stämmen lebende Völker und über die Plantagenarbeit. In die Allgemeinen Erhebungen des Ausschusses über Gleichstellung, Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung, Wanderarbeitnehmer, Hafendarbeit und – zuletzt – Arbeitsaufsicht sind auch die HIV/Aids-Prävention bei der Arbeit und der Schutz betroffener Arbeitnehmer aufgenommen worden ³.

Maßnahmen, die die Regierungen zur Eindämmung der Auswirkungen von HIV/Aids auf die Beschäftigung treffen, werden im Lichte des Übereinkommens (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, erarbeitet, und zahlreiche Kommentare zum Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, und zum Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, erwähnen HIV/Aids als einen Aspekt der Kinderarbeit.

¹ IAA: *Eine Zukunft ohne Kinderarbeit*, Gesamtbericht im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, Bericht I(B), Internationale Arbeitskonferenz, 90. Tagung, Genf 2002; *Gleichheit bei der Arbeit – Ein Gebot der Stunde*, Gesamtbericht im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, Bericht I(B), Internationale Arbeitskonferenz, 91. Tagung, Genf 2003; und *Das Ende der Kinderarbeit – Zum Greifen nah*, Gesamtbericht im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, Bericht I(B), Internationale Arbeitskonferenz, 95. Tagung, Genf 2006. ² In *The Guidelines on addressing HIV/AIDS in the workplace through employment and labour law* (Hodges, 2004) werden die Übereinkommen Nr. 111, 158, 159, 98, 154, 164, 161, 121, 102, 149, 97, 143 und 175 aufgeführt. Zu den weiteren relevanten Rechtsinstrumenten zählen die Übereinkommen Nr. 81, 129, 150, 155 und 187. ³ Allgemeine Erhebungen über Arbeitsaufsicht (2006), Hafendarbeit (2002), Wanderarbeitnehmer (1999), Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung (1995) und Gleichheit in Beschäftigung und Beruf (1996).

Die Anwendung des Leitfadens im nationalen Recht und in der Praxis

49. Der Leitfaden ist in rund 40 Sprachen übersetzt worden, in den meisten Fällen auf Ersuchen des jeweiligen Landes. Er ist in über 70 Ländern in die Neu- oder Umformulierung von Gesetzen, grundsatzpolitischen Zielen und Verordnungen eingeflossen. Im Folgenden seien beispielhaft einige der legislativen und politischen Maßnahmen der Mitgliedsgruppen erwähnt:

- *Gesetze:* Zahlreiche Länder sowie regionale Organisationen haben arbeitsrechtliche Vorschriften und andere Bestimmungen im Zusammenhang mit HIV/Aids entwickelt und sich dabei primär an den einschlägigen Rechtsinstrumenten der IAO und den im Leitfaden enthaltenen Grundsätzen, Definitionen und Anwendungsgebieten orientiert ²⁹. In den meisten Fällen wurde dabei das grundlegende Prinzip der Nichtdiskriminierung in die gesetzlichen Bestimmungen aufgenommen. In anderen Fällen wurde in die Bestimmungen über Beschäftigungsbedingungen, eine gesunde Arbeitsumwelt, Entlassung und Arbeitsplatzsicherheit, Prüfungen und Vertraulichkeit,

²⁹ Siehe Datenbank über Gesetze und Politiken auf www.ilo.org/aids. Darin finden sich ca. 60 Länder, in denen Gesetze oder andere Maßnahmen mit Verweis auf den IAO-Leitfaden verabschiedet worden sind. Es ist geplant, diese Datenbank in NATLEX einfließen zu lassen.

Fördermaßnahmen, angemessene Vorkehrungen, Entlohnungsfragen und Arbeitszeit ein konkreter Hinweis auf HIV/Aids aufgenommen. In einigen Ländern wird darüber hinaus ein stärkerer Akzent auf Betreuung und Unterstützung gesetzt³⁰.

- *Rechtsprechung*: Der Umfang der Rechtsprechung nationaler Arbeitsgerichte zu HIV/Aids nimmt zu. Darin spiegelt sich eine wachsende Zahl von HIV-bedingten Entlassungen und diskriminierenden Handlungen wider, aber auch ein verbesserter rechtlicher Rahmen.
- *Nationale Grundsatzpolitik*: Belize, Ghana, die Russische Föderation und einige Länder mehr haben auf nationaler Ebene eine dreigliedrige Grundsatzpolitik zu HIV/Aids in der Welt der Arbeit verabschiedet, die sich weitgehend an die Bestimmungen des Leitfadens anlehnt. Häufig war dabei die IAO in den Prozess der Beratung und Verabschiedung vermittelnd eingebunden.
- *Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen*: Eine Reihe von Mitgliedsgruppen hat HIV/Aids-bezogene grundsatzpolitische Ziele als Grundlage für die Entwicklung und Durchführung von Programmen formuliert, so etwa kürzlich die Gewerkschaften in Kambodscha. Einer vom kenianischen Arbeitgeberverband im Jahre 2003 durchgeführten Studie über Arbeitgeberorganisationen in ganz Afrika zufolge stützen sich mehr als 75 Prozent dieser Organisationen bei der Formulierung von HIV/Aids-bezogener Grundsatzpolitik auf den Leitfaden der IAO.
- *Dreigliedrige Verpflichtungserklärungen zu HIV/Aids* sind von Ministern und führenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern in Benin, Indien, Indonesien, der Russischen Föderation und in Togo sowie in einigen Ländern der Karibik verabschiedet worden.
- *Sektorale Politiken* in den Bereichen Bildung, Verkehr und Gesundheit³¹ sind auf regionaler (Karibik und südliches Afrika) und globaler Ebene verabschiedet worden. Für weitere Bereiche, wie Bergbau und Bauwesen, sind Richtlinien in Vorbereitung.
- *Betriebliche Maßnahmen*: Auch die von den Unternehmen getroffenen Maßnahmen orientieren sich am Leitfaden der IAO, häufig im Rahmen der nationalen dreigliedrigen Politik oder anderer Initiativen der Sozialpartner. Über die Aktivitäten der technischen Zusammenarbeit der IAO, an denen mehr als 300 Unternehmen in ungefähr 30 Ländern beteiligt sind, wird die freiwillige Anwendung des Leitfadens gesteuert.

Die Option einer internationalen Norm

- 50. Befähigung zur Erarbeitung einer Norm:** Im Rahmen der IAO-Initiativen für Forschung und grundsatzpolitische Beratung werden Untersuchungen über die Auswirkungen von HIV/Aids auf die Arbeitsmärkte und auf die Wirtschaft weltweit sowie in den einzelnen Ländern durchgeführt³², eine Übersicht über Gesetze, Politiken und Maßnahmen erarbeitet sowie sektorspezifische Studien und Leitlinien erstellt. Diese werden ergänzt durch

³⁰ Beispiele hierfür sind Costa Rica, Südafrika und Sambia.

³¹ Darunter z.B. die Gemeinsamen Richtlinien der IAO und der WHO für Gesundheitsdienste und HIV/Aids (2005); und *HIV/AIDS workplace policy for the education sector in the Caribbean* (2006).

³² Siehe z.B.: *HIV/AIDS and work: Global estimates, impact and response* (IAA, 2004) and *HIV/AIDS and work: Global estimates, impact and response* (IAA, a.a.O.).

Projektaktivitäten zur Förderung der freiwilligen Umsetzung des Leitfadens³³. Die im Oktober 2001 wirksam gewordene Mitträgerschaft der IAO an UNAIDS bietet der Organisation einen gut funktionierenden Kooperationsrahmen, mit dessen Hilfe der Beitrag der Welt der Arbeit zum globalen Kampf gegen die Epidemie gestärkt werden kann. Auf der Grundlage der bereits gesammelten Erfahrungen und Erkenntnisse ist das Amt in einer guten Ausgangslage, um mit Unterstützung durch die anderen Mitträger die erforderliche Vorbereitungsarbeit für die Aufnahme eines Punkts über die Ausarbeitung einer Norm über HIV/Aids und die Welt der Arbeit in die Tagesordnung der Konferenz zu leisten.

- 51.** *Zweck und Nutzen einer Norm:* Allgemein ist die Arbeitsumwelt für Arbeitnehmer mit HIV/Aids besser geworden. Das Arbeitsumfeld ist empfänglicher und toleranter geworden, und das Bewusstsein für die Komplexität der Epidemie und die Schwere ihrer Auswirkungen ist gewachsen. Gleichwohl ist die Diskriminierung nach wie vor weit verbreitet, in manchen Fällen stärker als zuvor, und hält sich hartnäckig und beständig. Die Situation stagniert und macht eine verstärkte Offensive seitens der Regierungen, der Sozialpartner und der internationalen Gemeinschaft erforderlich. Die Wirksamkeit vieler Maßnahmen würde sich verbessern, wenn diese fest in einem internationalen Rechtsinstrument verankert wären, das als allgemein anerkannte Norm für das Vorgehen gegen HIV/Aids in der Welt der Arbeit Gültigkeit hätte:
- Das Verfahren zur Entwicklung einer Norm ist an sich schon konstruktiv und begünstigt die Bewusstseinsbildung; es kann den sozialen Dialog stärken, fördert die Eigenverantwortung unter den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und unterstützt damit den Kampf gegen HIV/Aids.
 - Die Ausarbeitung und das Vorhandensein einer Norm verpflichten sämtliche dreigliedrigen Akteure unmittelbar und untermauern das moralische und strategische Gebot, auf der Ebene der Arbeitsplätze tätig zu werden.
 - Eine internationale Arbeitsnorm über HIV/Aids in der Welt der Arbeit würde zu einer besseren Konvergenz und Koordinierung der verschiedenen einzelstaatlichen Aktionen hinsichtlich HIV/Aids führen und die Chancengleichheit zwischen Arbeitnehmern weltweit fördern.
 - Die Verständigung auf ein internationales Rechtsinstrument würde zur Mobilisierung von Ressourcen sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene beitragen und eine bedeutende Stärkung der Aktionen der Länder gegen HIV/Aids mit sich bringen.
- 52.** Es besteht wachsende Übereinstimmung darüber, dass es an der Zeit ist, dass die wichtigsten Akteure in der Welt der Arbeit im Kampf gegen die HIV/Aids-Epidemie das Potenzial nutzen, das eine neue internationale Arbeitsnorm bietet. Innerhalb der IAO hat sich neben den Beratungen des Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen (siehe Kasten) und der Erörterung dieser Frage im Verwaltungsrat, auf Regionaltagungen und auf Tagungen von Sachverständigen auch die Arbeitnehmergruppe mit dieser Frage befasst³⁴ und Zustimmung für ein mögliches neues internationales Rechtsinstrument über HIV/Aids und die Welt der Arbeit geäußert.
- 53.** Die Hauptakteure in der Welt der Arbeit lassen immer stärker erkennen, dass sie sich für ein solidarisches Vorgehen bei ihren Maßnahmen gegen HIV und Aids engagieren. Gleichzeitig wird der Ruf nach einem Rechtsinstrument lauter, das unmittelbar und eindeutig auf

³³ Siehe z.B. *Saving lives, protecting jobs* (IAA, 2006).

³⁴ Siehe Niederschrift der dritten Sitzung der 296. Tagung des Verwaltungsrats vom 16. Juni 2006.

die Diskriminierung von Arbeitnehmern mit HIV/Aids abzielt und Mechanismen zur dreigliedrigen Zusammenarbeit festlegt, mit deren Hilfe die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern ausgewogen miteinander in Einklang gebracht werden und den gemeinsamen Interessen beider entsprochen wird. Eine solche Norm wäre auch hilfreich als Richtschnur für nationale und internationale Maßnahmen zur Förderung eines universellen Zugangs zu HIV/Aids-Prävention, -Betreuung und -Behandlung über die Arbeit.

54. Sollte es zum gegenwärtigen Zeitpunkt angebracht erscheinen, eine Norm über die Frage der HIV/Aids-Epidemie zu vereinbaren, müsste eine umfassendere Untersuchung über einzelstaatliches Recht und einzelstaatliche Grundsatzpolitik durchgeführt werden, um dem Verwaltungsrat die erforderlichen Elemente für eine endgültige Entscheidung vorlegen zu können. Genauere Angaben darüber, wie die Mitgliedsstaaten die Bestimmungen des Leitfadens der IAO und anderer relevanter Rechtsinstrumente in die Formulierung und praktische Anwendung nationalen Rechts haben einfließen lassen, würden die Grundlage für eine mögliche Normensetzung in dieser wichtigen und sensiblen Frage bilden.
55. Es scheint, dass dank der breiten Akzeptanz für den Leitfaden der IAO als wichtiges Bezugsinstrument für die Entwicklung grundsatzpolitischer Strategien und Programme gegen HIV/Aids am Arbeitsplatz eine breiter Konsens über seine Kernprinzipien entstanden ist, nämlich die Erkenntnis, dass HIV/Aids auch ein Problem der Arbeit ist, das Erfordernis, Diskriminierungen aufgrund einer realen oder vermeintlichen HIV/Aids-Erkrankung zu verhindern, die Gleichstellung der Geschlechter, sozialer Dialog, Prüfungen und Vertraulichkeit, Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses und die Vorteile von Präventionsmaßnahmen am Arbeitsplatz.
56. In einer zukünftigen Norm würde auf die Bedeutung einer nationalen Grundsatzpolitik zu HIV/Aids in der Welt der Arbeit und/oder einer auf die Welt der Arbeit ausgerichteten Strategie im Rahmen eines nationalen Aids-Plans hingewiesen werden. Es würden die Überprüfung und Überarbeitung des Arbeitsrechts und die Aufnahme spezifischer HIV/Aids-Bestimmungen empfohlen werden, insbesondere im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot und der Förderung von am Arbeitsplatz angesiedelten Programmen. Die wichtigsten Grundsätze des praxisorientierten Leitfadens würden darin bekräftigt und die Bedeutung eines dreigliedrigen Ansatzes hervorgehoben werden. Diese Norm würde als umfassende Richtschnur für Rechtsetzung und Formulierung von Grundsatzpolitik sowie für das Handeln der Unternehmen dienen und dabei nationalen Besonderheiten und Verfahren des sozialen Dialogs Rechnung tragen. Auch würden darin Vorkehrungen für die Einführung einer wie auch immer gestalteten innerstaatlichen Überwachung enthalten sein.
57. Basierend auf einer Reihe von Kernelementen würde ein neues Rechtsinstrument Rechte schützen helfen, als Richtschnur dienen und vorbildliche Praktiken aufzeigen. Es wäre hilfreich für die Konsolidierung und Anwendung bestehenden nationalen Rechts und würde dazu beitragen, nationale Aktionen gegen HIV/Aids mit Hilfe eines ausgewogenen Ansatzes von Prävention, Betreuung und Behandlung schneller voranzubringen und auszuweiten. Es würde sichergestellt werden, dass für die IAO besonders wichtige Anliegen wie der Schutz der Kinder, die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, der Erhalt von Qualifikationen, Beschäftigung und Einkommen sowie sozialer Schutz berücksichtigt würden. Auf diese Weise würde auch die Anwendung der Agenda für menschenwürdige Arbeit gestärkt und ein Beitrag zur Festigung grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit geleistet werden. Ein solches Rechtsinstrument bietet darüber hinaus das Potenzial, den Beitrag der IAO und ihrer Mitgliedsgruppen zur Verwirklichung der Millenniums-Entwicklungsziele entscheidend zu stärken, insbesondere im Hinblick auf das Entwicklungsziel 6, das die Eindämmung von HIV/Aids vorsieht.

Gleichstellung der Geschlechter

3. Die Gleichstellung der Geschlechter als Kernelement menschenwürdiger Arbeit (Allgemeine Aussprache)

Zusammenfassung

Ein Gegenstand über die Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit auf der Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz 2008 würde eine bedeutende Gelegenheit bieten, eine umfassende Prüfung der von der IAO bisher im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit erzielten Fortschritte zu prüfen und auf der Grundlage dieser Prüfung die Mitgliedsgruppen über weitere Maßnahmen zur Verfolgung dieses IAO-Ziels vor dem Hintergrund der sich wandelnden Arbeitsmärkte und Strukturen in der Welt der Arbeit zu konsultieren.

Kernpunkt dieses Diskussionsthemas wären insbesondere Mittel und Wege zur Umsetzung der IAO-Entschließung über die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, die Entgeltgerechtigkeit und den Mutterschutz (2004)¹ und des Verwaltungsratsbeschlusses vom März 2005, gemeinsam mit allen Beteiligten im Rahmen aller künftigen IAO-Programme und -projekte der technischen Zusammenarbeit auf eine systematische Einbeziehung geschlechtsspezifischer Fragen hinzuwirken². Ferner würde dadurch den Mitgliedsgruppen Gelegenheit geboten, dem Amt Empfehlungen zu unterbreiten, wie seine Bemühungen um eine vermehrte Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit, vor allem im Kontext der Agenda für menschenwürdige Arbeit, verstärkt werden können.

Eine zeitgemäße Prüfung im Jahr 2009 würde es der IAO ermöglichen, ihren Aktionsplan zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Beachtung geschlechtsspezifischer Aspekte innerhalb der IAO im Licht neuer grundsatzpolitischer Richtlinien der IAO sowie neuer internationaler Aufträge für den Bereich der Geschlechtergleichstellung unter die Lupe zu nehmen und einen strategischen Kurs für die künftige Arbeit abzustecken.

¹ GB.291/3. ² GB.292/14, Abs. 22.

Hintergrund

- 58.** Es sind nunmehr zwei Jahrzehnte vergangen, seit sich die Internationale Arbeitskonferenz 1985 im Rahmen einer allgemeinen Aussprache mit dem Thema Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der Beschäftigung befasst hat. Immer noch aber werden durch geschlechtsspezifische Diskriminierungen grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Menschenrechte im allgemeinen verletzt, das Wirtschaftswachstum behindert und die Leistungsfähigkeit von Unternehmen und Arbeitsmärkten vermindert, wobei gleichzeitig Frauen überall nach wie vor stärker durch Armut und Defizite an menschenwürdiger Arbeit bedroht sind als Männer. Dies ist von der internationalen Gemeinschaft wiederholt erkannt worden, zuletzt im Rahmen der Millenniums-Entwicklungsziele, vor allem des Ziels Nr. 3³⁵, und der Beijing + 10 Erklärung von 2005. Die IAO hat die eindeutige Aufgabe, zur Erfüllung dieser international eingegangenen Verpflichtungen beizutragen, und in dieser Hinsicht unbestreitbar einen konkreten Beitrag zu leisten.
- 59.** Eine neue allgemeine Aussprache auf der IAK im Jahr 2009 käme zur rechten Zeit, um es der IAO zu ermöglichen, eine Bilanz dieser globalen Entwicklungen und der Fortschritte der Organisation bei der Förderung und Verwirklichung der Ziele der Geschlechtergleichstellung zu ziehen und dabei vorrangige Bereiche für ihre künftige Arbeit zu bestimmen. Dies entspräche den jüngsten Grundsatzentscheidungen der IAO, wie der Entschließung

³⁵ In dem Bericht der Vereinten Nationen über die Millenniums-Entwicklungsziele, 2005, heißt es: „Gleichstellung der Geschlechter ist ein Menschenrecht, das bei der Realisierung der Ziele im Zentrum steht [...und] Gleichberechtigung in allen Bereichen der Arbeit bedeutet.“ Diese Anerkennung des grundlegenden Zusammenhangs zwischen menschenwürdiger Arbeit und der Realisierung aller anderen Ziele ist auf den substanziellen Beitrag der IAO zur Ausarbeitung der Datenvorlage zu Indikator 11: Anteil der Frauen an den nichtselbständigen Erwerbstätigen im Nicht-Agrarsektor und Indikator 45: Arbeitslosenquote bei den 15- bis 24-Jährigen nach Geschlecht und insgesamt zurückzuführen.

über die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, die Entgeltgerechtigkeit und den Mutterschutz, die von der IAK 2004 angenommen wurde, und dem Beschluss des Verwaltungsrats von 2005, gemeinsam mit allen Beteiligten auf die systematische Einbeziehung geschlechtsspezifischer Aspekte in alle IAO-Tätigkeiten der technischen Zusammenarbeit hinzuarbeiten.

60. Primäres Ziel der IAO ist es, Möglichkeiten für Männer und Frauen zu fördern, menschenwürdige Arbeit in einem Umfeld der Freiheit, Gleichheit, Sicherheit und Menschenwürde zu erhalten und zu leisten. Die Beseitigung von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf ist deshalb ein Kernelement der Agenda für menschenwürdige Arbeit und seit langem ein Ziel der IAO. Die Stärkung der Kapazitäten von Organisationen der Mitgliedsgruppen, eine Katalysatorrolle bei der Förderung der Geschlechtergleichstellung in der Welt der Arbeit zu übernehmen, ist für die Umsetzung dieser Agenda unerlässlich.
61. Die IAO-Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit bieten eine einzigartige Möglichkeit, die Gleichstellung der Geschlechter in alle Programme und Aktionen der IAO auf Landesebene einzubeziehen, wo sich gegenseitig fördernde Fortschritte in den Bereichen Rechte bei der Arbeit, Beschäftigung, sozialer Schutz und sozialer Dialog am deutlichsten und wirksamsten sind.
62. Die Verminderung der Armut ist zu einem übergreifenden Entwicklungsziel geworden, und die Gestaltung umfassender nationaler Strategien zur Armutsverminderung steht im Mittelpunkt internationaler Entwicklungsstrategien. Dieser Trend bietet dem Amt und seinen Mitgliedsgruppen neue und zunehmende Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit nationalen Entscheidungsträgern bei der Gestaltung und Umsetzung von Strategien zur Verminderung der Armut, die menschenwürdige Arbeit und damit die Gleichstellung der Geschlechter fördern, ihr wichtigstes übergreifendes Element. Die IAO hat diese Möglichkeiten bereits auf vielfältige Weise genutzt, und eine Erweiterung dieses Arbeitsbereichs wäre sehr zu wünschen.
63. Deshalb ist die systematische Einbeziehung von Fragen der Geschlechtergleichstellung in die Gestaltung aller IAO-Programme von entscheidender Bedeutung. Die Forschungs- und Förderungsarbeit muss deutlich machen, in welcher Weise die Gleichstellung der Geschlechter die Ziele der sozialen Gerechtigkeit fördert und gleichzeitig den Interessen der Wirtschaft und der Unternehmen dient. Kurz, die Gleichstellung der Geschlechter in der Praxis zu fördern, ist dringend erforderlich, wenn die Ziele gerechtes Wachstum, Verminderung der Armut und menschenwürdige Arbeit erreicht werden sollen.

Die Antwort der IAO

64. Die Förderung der Geschlechtergleichstellung in der Welt der Arbeit ist bereits in der Verfassung der IAO verankert, worin festgestellt wird, „alle Menschen, ungeachtet ihrer Rasse, ihres Glaubens und ihres Geschlechts, haben das Recht, materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben“. Im Lauf vieler Jahrzehnte hat die Organisation die Gleichstellung der Geschlechter auf vielfältige Weise behandelt. Die entsprechenden Reaktionen wurden dabei immer ausgefeilter, immer gezielter auf die sich verändernden Gegebenheiten, darunter auch die internationalen Entwicklungen, ausgerichtet und immer stärker in ihren institutionellen Rahmen eingebunden. Einige Aktionen der jüngsten Zeit seien im folgenden genannt:
 - *IAK-EntschlieÙung über die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, die Entgeltgerechtigkeit und den Mutterschutz, 2004*: Darin werden Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände aufgefordert, konkrete Maßnahmen zu treffen, um alle Formen der geschlechtsspezifischen Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt zu

beseitigen und die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Ferner wird das Amt aufgefordert, die Bemühungen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Chancengleichheit im Arbeitsleben fortzusetzen, zu verstärken und zu beschleunigen.

- *Verwaltungsratsbeschluss über geschlechtsspezifische Fragen in der technischen Zusammenarbeit, März 2005*: Darin wird das Amt ersucht, bestimmte Maßnahmen zu treffen, um die Gleichstellung der Geschlechter in Projekte und Programme der technischen Zusammenarbeit einzubeziehen, mit Gebern gemeinsam darauf hinzuwirken, dass Vereinbarungen die Gewährleistung und Unterstützung einer umfassenden Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte vorsehen, und die Kapazitäten der Mitgliedsgruppen zu steigern, die Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit zu verwirklichen.
- *Programm und Haushalt 2006-07*: Hier wird die Förderung der Geschlechtergleichstellung zu einer übergreifenden Strategie erklärt, für deren Umsetzung alle Einheiten des Amtes gemeinsam verantwortlich sind. Dabei wird von der Definition der Geschlechtergleichstellung im Programm und Haushalt 2004-05 als gemeinsames grundsatzpolitisches Ziel ausgegangen.
- *IAK-Gesamtbericht im Rahmen der Folgemaßnahmen zur IAO-Erklärung, Gleichheit bei der Arbeit - Ein Gebot der Stunde, 2003*: Darin werden unterschiedliche Formen der Diskriminierung bei der Arbeit analysiert und aktuelle grundsatzpolitische und praktische Reaktionen untersucht, um verstärkte Unterstützung für die Beseitigung solcher Diskriminierungen zu gewinnen.
- *Maßgebende Arbeitsnormen betreffend die Gleichstellung der Geschlechter und die Nichtdiskriminierung*: Die IAO hat vier Übereinkommen angenommen, die heute einen Beitrag leisten zu einem für die Beseitigung der Diskriminierung und die Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung wesentlichen Normenpaket, nämlich die Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951, (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, und (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000.

Zentrale Elemente einer Konferenzaussprache

65. Eine allgemeine Aussprache über die Gleichstellung der Geschlechter würde eine bedeutende Gelegenheit bieten, die Folgen neuer Arbeitsmarkt- und globaler Wirtschaftsentwicklungen für die Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit zu analysieren. Dabei würden das Vorgehen der IAO im Hinblick auf diese Entwicklungen und die damit bisher erzielten Wirkungen geprüft werden, vor allem unter Berücksichtigung der Entschließung und des Beschlusses über die Gleichstellung der Geschlechter, die im vorstehenden Absatz erwähnt werden.
66. Die Mitgliedsgruppen würden gebeten werden, Hinweise auf die geschlechtsspezifischen Fragen zu geben, die sie angesichts veränderter Arbeitsmärkte und Arbeitsstrukturen als vorrangig für die IAO betrachten.
67. Indem sie dadurch die entscheidende Rolle der Gleichstellung der Geschlechter bei der Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit anerkennt, könnte die Aussprache die weitere Entwicklung geschlechtsspezifischer Grundsatzmaßnahmen und Aktionspläne der IAO fördern und integrierte Vorgehensweise und Strategien aufzeigen, mit deren Hilfe die Gleichstellung der Geschlechter in der Praxis gefördert werden kann, z.B. die Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit.
68. Im Rahmen der Aussprache würden die folgenden Themen behandelt:

- bisherige Maßnahmen der IAO zur Umsetzung der IAK-Entschießung 2004 über die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, die Entgeltgerechtigkeit und den Mutterschutz und ihre Folgemaßnahmen;
- Beitrag der Entschießung zur Stärkung der Strategie zur Geschlechtergleichstellung gemäß dem IAO-Aktionsplan für die Gleichstellung der Geschlechter und der umfassenden Einbeziehung geschlechtsspezifischer Aspekte 2006-08;
- Einbeziehung der IAO-Aktionsmittel zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit;
- Stärkung der Kapazitäten des Amtes und der Mitgliedsgruppen, die Gleichstellung der Geschlechter systematisch in Programme und Organisationsstrukturen einzubeziehen;
- die Anwendung bewährter Praktiken als Instrument zur Förderung der Chancengleichheit in der Beschäftigung;
- wirksame Methoden zur Förderung der Ratifizierung und Durchführung der wesentlichen Gleichstellungsübereinkommen und anderer für die Gleichstellung maßgebender Arbeitsnormen.

Beabsichtigte Ergebnisse

69. Die Aussprache auf der IAK sollte die folgenden Ergebnisse bringen:

- eine Überprüfung der Fortschritte im Bereich der Geschlechtergleichstellung in der Welt der Arbeit und des Vorgehens der IAO unter Berücksichtigung sich verändernder Arbeitsmärkte und Strukturen in der Welt der Arbeit;
- Empfehlungen an die IAO zu Verfahren und Methoden, auch weiterhin die Durchführung der Entschießung über die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, die Entgeltgerechtigkeit und den Mutterschutz der IAK 2004 durch das Amt und die Mitgliedsgruppen zu gewährleisten;
- allgemeine Empfehlungen ausgerichtet auf die Agenda für menschenwürdige Arbeit und die Durchführung der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit zu Maßnahmen der IAO, um die Kohärenz ihrer Grundsatzmaßnahmen, Strategien und Vorgehensweisen zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit zu verstärken.

B. Zu entwickelnde Vorschläge

Beschäftigung

4. Menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten

70. Dieser Tagesordnungspunkt würde sich mit den strukturellen Veränderungen in Schlüssel-sektoren der globalen Wirtschaft und den Auswirkungen auf die Quantität, Qualität und Verteilung der Beschäftigung befassen. In diesem Zusammenhang zu erörternde Fragen könnten folgendes umfassen: Die wichtigsten Triebkräfte des Wandels, nationale, lokale und sektorale Politiken und Strategien zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, Produktivität und menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten, Politiken und Strategien zur Stärkung der Einbeziehung von KMUs in Lieferketten, die Rolle internationaler

Politiken, Entwicklungen im Bereich der staatlichen Ordnungspolitik und private Überwachungssysteme sowie die Rolle privater freiwilliger Initiativen und anderer Bemühungen, im Kontext internationaler Arbeitsnormen soziale Fragen in Lieferketten zu behandeln. Untersucht werden auch die sich für die Regierungen und die Arbeitnehmer- und die Arbeitgeberverbände stellenden Fragen. Um die Aussprache besser und detailgenauer zu fokussieren, könnte es nützlich sein, eine Reihe von Schlüsselsektoren für die Diskussion zu benennen, deren Ziel darin bestehen würde, grundsatzpolitische Richtlinien zur Realisierung von Ergebnissen im Sinne der menschenwürdigen Arbeit in globalen Wertschöpfungsketten zu erstellen. An der Ausarbeitung des technischen Berichts könnten sich eine Reihe von Abteilungen des Amtes beteiligen, so z.B. EMP/ENTERPRISE, SECTOR, INTEGRATION, ILS, NORMES, DIALOGUE und andere, und das Ergebnis könnte dem Amt bei der Ausrichtung zukünftiger Arbeiten in diesem Bereich als Richtschnur dienen.

71. *Sollte der Verwaltungsrat wünschen, diesen Punkt weiter zu behandeln, könnte ihm auf seiner Tagung im März 2007 ein ausgearbeiteter Vorschlag vorgelegt werden.*

Sozialer Dialog

5. Das Recht auf Information und Anhörung im Kontext wirtschaftlicher Umstrukturierung

72. Dieser Vorschlag wird als möglicher Gegenstand für zukünftige Tagesordnungen der Internationalen Arbeitskonferenz vorgelegt, um das Recht von Beschäftigten in Unternehmen und Gruppen von Unternehmen auf Information und Anhörung im Kontext wirtschaftlicher Umstrukturierung zu verbessern. Die Globalisierung kann soziale Kosten in Form industrieller und betrieblicher Umstrukturierung mit sich bringen, die wiederum zu Arbeitsplatzverlusten, Arbeitslosigkeit, mehr Ungleichheit und Unsicherheit führt.
73. Die bestehenden rechtlichen Rahmen für Information und Anhörung der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften tendieren dazu, einen Ansatz vorzusehen, der beim Prozess des Wandels übermäßig spät einsetzt, sie vernachlässigen die Bedeutung des sozialen Dialogs und der wirtschaftlichen Aspekte von getroffenen Entscheidungen, und sie leisten auch nicht immer einen Beitrag zu einer echten Antizipation von Beschäftigungsentwicklungen innerhalb des Unternehmens, was zu unnötigen Arbeitskonflikten führt.
74. Die Funktionsweise des Binnenmarkts beinhaltet einen Prozess der Konzentration von Unternehmen, grenzüberschreitende Fusionen, Firmenübernahmen, Joint Ventures und somit eine Transnationalisierung von Unternehmen und Unternehmensgruppen. Informations- und Anhörungsverfahren für Arbeitnehmer und ihre Vertreter sind in der in der Gesetzgebung oder Praxis der Mitgliedstaaten der IAO verankerten Form oft nicht auf die transnationale Struktur der Instanz ausgerichtet, die diese Beschäftigten betreffende Entscheidungen trifft.
75. Sollen sich Wirtschaftstätigkeiten auf harmonische Weise entwickeln, sollten Unternehmen und Unternehmensgruppen die Vertreter ihrer Beschäftigten informieren und anhören, die von ihren Entscheidungen betroffen sind.
76. Unbeschadet der Erörterung dieses Gegenstandes durch den Verwaltungsrat und schließlich durch die internationale Arbeitskonferenz könnte sich dieser Gegenstand u.a. auf folgende Bereiche erstrecken:
- wirtschaftliche, finanzielle und strategische Entwicklungen;
 - Struktur und voraussichtliche Entwicklung von die Beschäftigung betreffenden und damit zusammenhängenden Maßnahmen;

- Entscheidungen, die voraussichtlich zu wesentlichen Veränderungen der Arbeitsorganisation oder vertraglichen Beziehungen führen;
- Unternehmensverlagerung;
- Ausbildungsanforderungen, Qualifizierung und Umschulung.

77. Sollte der Verwaltungsrat wünschen, diesen Gegenstand weiter zu behandeln, könnte ihm auf seiner Tagung im März 2007 ein ausgearbeiteter Vorschlag vorgelegt werden.

Teil II. Weiterverfolgung der Schlussfolgerungen der Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung von Normen

78. Die nachfolgenden Vorschläge beziehen sich auf die Weiterverfolgung der Schlussfolgerungen der Arbeitsgruppe in den Bereichen Kinderarbeit und der Schutz jugendlicher Arbeitnehmer, Arbeitszeit im Straßentransport und Arbeitsschutz.

6. Kinderarbeit und der Schutz jugendlicher Arbeitnehmer

79. Nach den neuesten globalen Schätzungen arbeiten 317 Millionen Mädchen und Jungen im Alter von 15 bis 17 Jahren: darunter 218 Millionen in unzulässigen Kinderarbeitssituationen. Etwa 100 Millionen Jugendliche arbeiten jedoch legal.

80. Zusätzlich zum Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, und das Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, die nach wie vor grundlegenden Übereinkommen im Bereich der Kinderarbeit, gibt es eine Reihe weiterer Urkunden, die sich auf die Beschäftigung und Arbeit von Kindern und jugendlichen Arbeitnehmern beziehen. Aufgrund der Tätigkeit der Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung von Normen traf der Verwaltungsrat die folgenden Beschlüsse:

- *Nachtarbeit von Jugendlichen*: Drei Übereinkommen und zwei Empfehlungen sollten neu gefasst werden, namentlich: das Übereinkommen (Nr. 6) über die Nachtarbeit der Jugendlichen (Gewerbe), 1919, das Übereinkommen (Nr. 79) über Nachtarbeit Jugendlicher (nichtgewerblicher Arbeiten), 1946, das Übereinkommen (Nr. 90) über die Nachtarbeit der Jugendlichen im Gewerbe (Neufassung), 1948, die Empfehlung (Nr. 14) betreffend die Nachtarbeit der Kinder und Jugendlichen (Landwirtschaft), 1921, und die Empfehlung (Nr. 80) betreffend Nachtarbeit Jugendlicher (nichtgewerblicher Arbeiten), 1946.
- *Ärztliche Untersuchung Jugendlicher*: Im Fall von drei Übereinkommen – das Übereinkommen (Nr. 77) über die ärztliche Untersuchung Jugendlicher (Gewerbe), 1946, das Übereinkommen (Nr. 78) über die ärztliche Untersuchung Jugendlicher (nichtgewerblicher Arbeiten), 1946, und das Übereinkommen (Nr. 124) über die ärztliche Untersuchung Jugendlicher (Untertagearbeiten), 1965, – ersucht der Verwaltungsrat die Mitgliedstaaten: i) die Ratifizierung der Übereinkommen zu erwägen, und ii) das Amt über etwaige Hindernisse oder Schwierigkeiten zu informieren, die die Ratifizierung dieser Übereinkommen verhindern oder verzögern können oder die Notwendigkeit einer vollständigen oder partiellen Neufassung dieser Übereinkommen notwendig erscheinen lassen, einschließlich ihrer möglichen Konsolidierung. Was die zwei dazugehörigen Empfehlungen betrifft – die Empfehlung (Nr. 79) betreffend ärztliche Untersuchung Jugendlicher, 1946, und die Empfehlung (Nr. 125) betreffend die Beschäftigungsbedingungen Jugendlicher (Untertagearbeiten), 1965, so ersucht der Verwaltungsrat die Mitgliedstaaten, die Empfehlungen umzusetzen und das Amt über

etwaige dabei aufgetretene Hindernisse oder Schwierigkeiten zu informieren. Außerdem ersuchte er das Amt, die Möglichkeit ihrer Konsolidierung zu prüfen.

- *Sonstige das Mindestalter betreffende Urkunden:* Eine Reihe früherer Übereinkommens über das Mindestalter wurden im Übrigen bereits durch das Übereinkommen Nr. 138³⁶ neu gefasst, sind für eine Reihe von Ländern jedoch noch anwendbar. Die Vertragsstaaten der ältesten Übereinkommen werden ersucht, das Übereinkommen Nr. 138 zu ratifizieren. Dennoch führt die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 138 aufgrund der eingebauten Flexibilität (detaillierte Bedingungen für die ipso-jure-Kündigung früherer Übereinkommen) nicht immer automatisch zur Kündigung aller neu gefassten Übereinkommen, die vom selben Land ratifiziert worden sind³⁷. Zwei eigenständige Empfehlungen haben schließlich einen Interimsstatus³⁸.

81. Die genannten Urkunden betreffend die Schlussfolgerungen zur Nachtarbeit und ärztlichen Untersuchung Jugendlicher haben möglicherweise einen zu spezifischen Geltungsbereich, um als eigenständige künftige Normensetzungsagenda weiterentwickelt zu werden. Es könnte wünschenswert sein, dass der Verwaltungsrat notwendige Folgemaßnahmen zu den diesbezüglichen Schlussfolgerungen der Arbeitsgruppe erörtert, um die Kinder und Jugendliche betreffende Sammlung internationaler Arbeitsnormen weiter zu straffen, und zwar im Kontext der Bemühungen um die Förderung der vollständigen Durchführung der beiden grundlegenden Übereinkommen. So sollte beispielsweise gemäß der Empfehlung (Nr. 190) betreffend die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, Absatz 3 e) bei Festlegung der Liste gefährlicher Arbeiten die Nachtarbeit von Personen unter 18 Jahren berücksichtigt und somit dringend als eine der schlimmsten Formen der Kinderarbeit angegangen werden.

82. Die Fragen der Nachtarbeit und der ärztlichen Untersuchung Jugendlicher sowie andere relevante Fragen könnten möglicherweise Gegenstand einer separaten Urkunde sein. *Das Amt könnte diese Möglichkeit weiter prüfen, sollte der Verwaltungsrat dies als praktikable Option ansehen, und ihm auf seiner Tagung im März 2007 einen weiter ausgearbeiteten Vorschlag vorlegen.*

7. Arbeitszeit im Straßentransport

83. Das Amt hat die Fragen und Entwicklungen im Zusammenhang mit der Arbeitszeit und den Ruhezeiten im Straßentransport, darunter Ermüdung und Fahr- und Ruhezeiten, sorgfältig geprüft. Es ist der Ansicht, dass eine Neufassung des Übereinkommens (Nr. 153) über die Arbeits- und Ruhezeiten (Straßentransport), 1979, und der dazugehörigen Empfehlung (Nr. 161) erst unter Berücksichtigung der Ergebnisse der in Genf vom 23. bis 26. Oktober 2006 veranstalteten Dreigliedrigen Tagung über Fragen im Arbeits- und Sozialbereich im Zusammenhang mit Problemen der grenzüberschreitenden Mobilität internationaler Fahrzeugführer im Straßentransportsektor in Betracht gezogen werden sollte. Die wichtigste Entwicklung in diesem Sektor ist der neue Ansatz bei der Durchsetzung der Einhaltung von Fahrzeiten unter Verwendung der Technologie des digitalen

³⁶ Siehe Artikel 10 von Übereinkommen Nr. 138.

³⁷ So ist z.B. ein Land, welches das Übereinkommen (Nr. 59) über das Mindestalter (Gewerbe), 1937, (Neufassung) und anschließend das Übereinkommen Nr. 138 ratifiziert hat, in dem ein Mindestalter von 14 Jahren erklärt wird, weiterhin an das Übereinkommen Nr. 59 gebunden, es sei denn, es gibt gemäß dem Übereinkommen Nr. 138 eine Erklärung ab, derzufolge das Mindestalter im Gewerbe 15 Jahre beträgt.

³⁸ Die Empfehlung (Nr. 41) betreffend das Mindestalter (nichtgewerbliche Arbeiten), 1932, und die Empfehlung (Nr. 52) betreffend das Mindestalter (Familienbetriebe), 1937, sind nicht mehr ganz aktuell, in bestimmten Aspekten jedoch noch immer relevant.

Tachografs, die gegenwärtig in der EU eingeführt wird. Lehren aus den europäischen Erfahrungen könnten bei der Einführung in andern Ländern nützlich sein.

8. Arbeitsschutz

- 84.** Als Folge der allgemeinen Aussprache im Juni 2003 auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes erarbeitete die Konferenz eine globale Strategie für den Arbeitsschutz, die auch die Festlegung von Prioritäten bei der Ausarbeitung und Neufassung von Urkunden der IAO umfasste. Die erste Priorität, die Ausarbeitung einer neuen Urkunde zur Festlegung eines Förderungsrahmens im Bereich des Arbeitsschutzes, wurde auf der 93. Tagung (2005) der Internationalen Arbeitskonferenz erörtert. Das neue Übereinkommen (Nr. 187) und die dazugehörige Empfehlung (Nr. 197) über einen Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz wurden auf der 95. Tagung (2006) der Internationalen Arbeitskonferenz angenommen. Es wird erwartet, dass diese Urkunden dazu beitragen, dem Arbeitsschutz auf nationalen Agenden einen hohen Stellenwert einzuräumen, und die Durchführung der einschlägigen Normen der IAO fördern.
- 85.** Andere in der globalen Strategie festgelegte Normensetzungsprioritäten³⁹ umfassen die Neufassung der Normen im Zusammenhang mit der Maschinensicherheit (das Übereinkommen (Nr. 119) über den Maschinenschutz, 1963, und die dazugehörige Empfehlung (Nr. 118)) und die Neufassung bestimmter Normen, die sich auf bestimmte chemische Stoffe beziehen (die Empfehlung (Nr. 4) betreffend den Schutz der Frauen und Jugendlichen gegen Bleivergiftung, 1919, die Empfehlung (Nr. 6) betreffend den Weißen Phosphor, 1919, das Übereinkommen (Nr. 13) über Bleiweiß (Anstrich), 1921, das Übereinkommen (Nr. 136) über Benzol, 1971, und die dazugehörige Empfehlung (Nr. 144)).
- 86.** Im Bereich der Maschinensicherheit wird der Ausarbeitung einer Richtlinienammlung, deren Notwendigkeit in der globalen Strategie betont wurde, vor der Neufassung des Übereinkommens (Nr. 119) über den Maschinenschutz, 1963, Vorrang eingeräumt. Im Hinblick auf eine umfassendere Sicht der Maschinensicherheit als Grundlage für die Ausarbeitung einer Richtlinienammlung hat das Amt damit begonnen, sich einen Überblick über die neuesten Entwicklungen in diesem Bereich zu verschaffen. Die Ausarbeitung einer Richtlinienammlung für diesen Bereich würde eine solide Grundlage für die Neufassung der Normen zur Maschinensicherheit liefern.
- 87.** Was den Bereich der chemischen Sicherheit betrifft, so billigte der Verwaltungsrat auf seiner 292. Tagung (März 2005) als Arbeitsaufgabe für das Programm Tätigkeiten nach Sektoren die Veranstaltung einer dreigliedrigen Sachverständigentagung, die Urkunden, Wissen, Förderungsarbeit, technische Zusammenarbeit und internationale Zusammenarbeit als Instrumente prüfen soll, um einen grundsatzpolitischen Rahmen für gefährliche Stoffe zu entwickeln (GB.292/STM/1). Diese Tagung soll erörtern, wie IAO-Urkunden und andere sich mit Arbeitsschutz und gefährlichen Stoffen befassende Instrumente am besten in einem neuen grundsatzpolitischen Rahmen und einem Aktionsplan eingegliedert werden können. Sie sollte ferner vorbildliche Praktiken und geeignete nationale rechtliche Rahmen zur Förderung von sicheren und gesunden Arbeitsumgebungen untersuchen, die Rollen von Regierungen und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden erörtern und prüfen, wie dreigliedrige Konsultationsmechanismen im Bereich des Arbeitsschutzes eingerichtet werden können und sichergestellt werden kann, dass Arbeitnehmer und ihre Verbände sich an den Konsultationsmechanismen beteiligen und so eine präventive Arbeitsschutzkultur

³⁹ Die Neufassung des Übereinkommens (Nr. 127) über die höchstzulässige Traglast, 1967, und der Empfehlung (Nr. 128) war nicht in die Liste der Prioritäten aufgenommen worden. Was die Neufassung der Empfehlung (Nr. 3) betreffend die Verhütung des Milzbrandes, 1919, betrifft, die im Zusammenhang mit biologischen Gefahren steht, so sind keine konkreten Folgemaßnahmen vorgesehen.

aufgebaut wird. Die Tagung sollte auch die Auswirkungen neuer und bereits eingeleiteter Initiativen in Bezug auf gefährliche Stoffe prüfen, insbesondere den VN-weiten Strategischen Ansatz für den internationalen Umgang mit chemischen Stoffen (SAICM). Die Tagung könnte Empfehlungen annehmen, die Grundlage des weiteren Vorgehens der IAO sein könnten, einschließlich möglicher Normensetzungstätigkeiten im Bereich der chemischen Sicherheit. Die Tagung soll vom 10. bis 13. Dezember 2007 in Genf stattfinden⁴⁰.

Teil III. Weitere Vorschläge für die Tagesordnung zukünftiger Konferenzen

9. Arbeitszeit

- 88.** Die Arbeitszeit ist einer der Bereiche, auf die sich in den letzten Jahren einschneidende Änderungen der Sozial- und Wirtschaftspolitik, beschleunigt durch die Kräfte der Globalisierung, am stärksten ausgewirkt haben. Seit der Annahme des Übereinkommens (Nr. 1) über die Regulierung der Arbeitszeit (Gewerbe), 1919, sowie des Übereinkommens (Nr. 30) über die Arbeitszeit (Handel und Büros), 1930, haben sich die Vorgehensweisen in Bezug auf die Regulierung der Arbeitszeit und damit auch anderer hiermit zusammenhängender Aspekte wie der Ruhezeiten und des bezahlten Jahresurlaubs gewandelt.
- 89.** Die jüngsten Entwicklungen in Bezug auf Arbeitszeitnormen, vor allem die Leitlinien, die der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen in der Allgemeinen Erhebung des Jahres 2005 über die Übereinkommen Nr. 1 und 30⁴¹ aufgestellt hat, und die in der Aussprache über dieses Dokument im Konferenzausschuss für die Durchführung der Normen vorgetragenen Ansichten⁴², wurden in einer dem Ausschuss für Rechtsfragen und internationale Arbeitsnormen im November 2005 übermittelten Vorlage mit dem Titel „Umrisse einer Strategie für mögliche künftige Maßnahmen der IAO zur Arbeitszeit“⁴³ behandelt. Insbesondere wurde eine Sachverständigentagung vereinbart, die ein integriertes Rahmenwerk von Prinzipien, grundsatzpolitischen Optionen und Empfehlungen aufzeigen könnte, das seinerseits als Grundlage für eine mögliche allgemeine Aussprache über die Arbeitszeit auf der Internationalen Arbeitskonferenz dienen könnte, wobei ihr Zeitpunkt von einem Beschluss über die Finanzierung der Tagung durch den Verwaltungsrat abhängig ist.

Forschungsarbeiten und sonstige Tätigkeiten

- 90.** Gemäß dem Ersuchen des Verwaltungsrats, wonach weitere Forschungsarbeiten zum Thema Arbeitszeit im Hinblick auf die Ausarbeitung einschlägiger Vorschläge für zukünftige Tagungen der Internationalen Arbeitskonferenz durchgeführt werden sollten, hat das Amt ein umfangreiches Programm eingeleitet, das Forschungsarbeiten und die Sammlung von Informationen über Entwicklungen im Bereich der Arbeitszeit umfasst, sowie auf Ersuchen von Mitgliedsgruppen der IAO Tätigkeiten der technischen Zusammenarbeit wie forschungsorientierte Seminare und Ausbildungs-Arbeitstagungen durchgeführt. Dieses

⁴⁰ Für mehr Informationen über diese Sachverständigentagung siehe GB.297/STM/2 und den einschlägigen Beschluss des Verwaltungsrats.

⁴¹ Siehe *Hours of work: from fixed to flexible?*, Internationale Arbeitskonferenz, 93. Tagung, 2005, Bericht III (Teil 1B).

⁴² Siehe Internationale Arbeitskonferenz, 93. Tagung, 2005, Record of Proceedings, Provisional Record Nr. 22, Teil 1, Abs. 73-131.

⁴³ Siehe GB.294/LILS/7/1.

Arbeitsprogramm umfasst die folgenden Hauptkomponenten: einen Bericht über die Arbeitszeit in den Industrieländern, in dem Entwicklungen im Bereich der Arbeitszeit in der gesamten industrialisierten Welt untersucht werden, wobei das Schwergewicht auf die Beziehung zwischen den Bedürfnissen und Präferenzen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern und die Möglichkeiten gelegt wird, diese im Rahmen grundsatzpolitischer Maßnahmen zur Arbeitszeit zu verbinden⁴⁴; eine Online-Rechtsdatenbank über Arbeitszeit mit Rechtsvorschriften über die Arbeitszeit in IAO-Mitgliedstaaten⁴⁵; eine vergleichende Analyse nationaler Arbeitszeitgesetze⁴⁶ sowie eine Sammlung der von führenden Forschern auf dem jüngsten internationalen Symposium über Arbeitszeit vorgelegten Papiere⁴⁷. Ferner wurde eine Reihe von Landesstudien über jüngste statistische und grundsatzpolitische Tendenzen im Bereich der Arbeitszeit und der Arbeitsorganisation in Entwicklungs- und Transformationsländern in Auftrag gegeben, die die Grundlage für eine 2007 zu veröffentlichende vergleichende Analyse der Arbeitszeit in aller Welt bilden wird⁴⁸.

- 91.** Diese Projekte befassen sich sämtlich mit einer Reihe grundlegender Themen, die sich aus dem Ziel, menschenwürdige Arbeitsbedingungen im Bereich der Arbeitszeit zu gewährleisten, ergeben. So wird beispielsweise untersucht, wie Arbeitszeit und Arbeitszeitregelungen geplant werden, um die Sicherheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten und ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden zu fördern⁴⁹. Berücksichtigt werden ferner geschlechtsspezifische Unterschiede bei Arbeitszeitregelungen, wobei die Auswirkungen dieser Unterschiede im Hinblick auf das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter analysiert werden und geprüft wird, welche Arbeitszeitformen für den Arbeitsmarkt und die gesellschaftliche Stellung der Frauen von Vorteil sind. Andere Forschungsarbeiten konzentrieren sich auf die Auswirkungen bestehender Arbeitszeitregelungen auf die Art und Weise, wie Arbeitnehmer ihre Berufstätigkeit mit ihrem Familienleben und außerberuflichen Aufgaben und Interessen vereinbaren können, wobei untersucht wird, wie das Gleichgewicht zwischen Arbeit und Familienleben so gefördert werden kann, dass die Gleichstellung der Geschlechter nicht in Frage gestellt wird. Schließlich strebt das Forschungsprogramm des Amtes an, Arbeitszeitregelungen, die menschenwürdige Arbeitsbedingungen fördern und die Produktivität steigern, z.B. in Gestalt flexibler Formen der Arbeitsorganisation, und die wirtschaftlichen Vorteile von Maßnahmen zu ermitteln, die das Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben fördern.
- 92.** Ergänzt durch die auf Ersuchen von Mitgliedsgruppen durchgeführten Tätigkeiten der technischen Zusammenarbeit werden diese Forschungsprodukte und das Ergebnis der Sachverständigentagung wesentliche Informationen und Anregungen für die Ausrichtung und den Inhalt einer möglichen künftigen Aussprache über Entwicklungen im Bereich der Arbeitszeit auf der Internationalen Arbeitskonferenz liefern.

⁴⁴ J. C. Messenger, Hrsg.: *Working time and workers' needs and preferences in industrialized countries: Finding the balance* (London, Routledge, 2004).

⁴⁵ <http://www.ilo.org/travaildatabase/servlet/workingtime>

⁴⁶ D. McCann: *Working time laws: A global perspective. Findings from the ILO's Conditions of Work and Employment Database* (IAA, Genf, 2005). (<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ/wtwo-dm-05.htm>).

⁴⁷ *Decent working time: New trends, new issues* (IAA, erscheint demnächst in 2006).

⁴⁸ *Working time around the world* [Arbeitstitel] (IAA, erscheint demnächst in 2007).

⁴⁹ Siehe A. Spurgeon: *Working time: Its impact on safety and health* (IAA und OSHRI, Genf, 2003).

Vorschlag

- 93.** Angesichts dieser Entwicklungen und der jüngsten bedeutenderen Forschungstätigkeiten der IAO und der erweiterten Fachkenntnisse in diesem Bereich dürfte durchaus die Möglichkeit gegeben sein, dass die Internationale Arbeitskonferenz auf einer ihrer künftigen Tagungen das Thema Arbeitszeit mit seinen vielfältigen Dimensionen behandelt. Sofern der Verwaltungsrat diesem Gedanken positiv gegenübersteht, wäre das Amt bereit, einen Vorschlag für eine allgemeine Aussprache über alle Aspekte der Arbeitszeitregulierung auf der Internationalen Arbeitskonferenz auszuarbeiten, die sie bereits auf ihrer 99. Tagung (Juni 2010) durchführen könnte. Die zukünftige Aussprache würde sich weitgehend auf die Ergebnisse der Sachverständigentagung stützen.

10. Hafenarbeit

Entwicklungen seit November 2005

- 94.** Im Bereich der Hafenarbeit vollzog sich in den letzten Jahren ein revolutionärer Wandel, der sich durch die Containerisierung, technologische Veränderungen und die zunehmende Geschwindigkeit der Globalisierung auszeichnet und zu einem Schlüsselfaktor der wirtschaftlichen Entwicklung geworden ist. Auf seiner 285. Tagung (November 2002) behandelte der Verwaltungsrat eine Vorlage⁵⁰, die Vorschläge für die Tagesordnung zukünftiger Konferenzen enthielt, und beschloss⁵¹, dass weitere Forschungsarbeiten durchgeführt werden sollten, um einen Vorschlag über einen integrierten Ansatz für die Hafenarbeit für eine zukünftige Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz zu entwickeln. Auf seiner 288. Tagung (November 2003) nahm der Verwaltungsrat diesen Vorschlag in das Verzeichnis der Vorschläge auf, die für eine weitergehende Behandlung ausgewählt worden waren. Das Amt schlägt vor, dass der Verwaltungsrat die Behandlung einer allgemeinen Aussprache über einen integrierten Ansatz für die Hafenarbeit auf frühestens 2010 verschiebt (siehe Absatz 100).
- 95.** Die in diesem Bereich durchgeführten Forschungsarbeiten, die sich 2005 schwerpunktmäßig mit der Arbeitsschutzaufsicht in Häfen beschäftigt haben, haben die Auffassung verstärkt, dass ein integrierter Ansatz für die Hafenarbeit für das Programm Tätigkeiten nach Sektoren weiterhin von hoher Priorität sein sollte. Das Amt hat eine weltweite Erhebung vorhandener Leitlinien und Gepflogenheiten im Bereich der Arbeitsschutzaufsicht in Häfen durchgeführt und einen Bericht ausgearbeitet, der im Juni 2006 fertig gestellt wurde. Der Bericht gibt einen Überblick über die Ergebnisse der Erhebung und enthält einschlägige Empfehlungen, die später zur Ausarbeitung von IAO-Normen oder -Leitlinien zur Arbeitsschutzaufsicht in Häfen führen können. Der Beschluss zur Neufassung des Übereinkommens (Nr. 27) über die Gewichtsbezeichnung an auf Schiffen beförderten Frachtstücken, 1929, würde in diesem Zusammenhang berücksichtigt werden. Aufgrund von Mittelbeschränkungen und anderen Verpflichtungen, Prioritäten und laufenden Tätigkeiten im Zusammenhang mit Häfen und Transportfragen, war es nicht möglich, weitere Forschungsarbeiten über einen integrierten Ansatz für Hafenarbeit durchzuführen.
- 96.** Das Amt hat weiterhin Tätigkeiten zur Förderung und Umsetzung der beiden in jüngster Zeit veröffentlichten Richtlinienensammlungen durchgeführt, nämlich der Richtlinienensammlung der IAO und der IMO über Sicherheit in Häfen (2004) und der Richtlinienensammlung über Sicherheit und Gesundheit in Häfen (2005) der IAO. Gleichzeitig hat das Amt seine Arbeiten im Bereich des sozialen Dialogs im Hafensektor fortgesetzt. Darüber hinaus

⁵⁰ GB.285/2, Abs. 16 und 156-166.

⁵¹ GB.285/2, Abs. 21.

fürten Forderungen der Mitgliedsgruppen zu einer intensiven Förderung, Aktualisierung und Durchführung des Entwicklungsprogramms der IAO für Hafentarbeiter.

97. Die Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Richtlinienammlung der IAO und der IMO über Sicherheit in Häfen (2004) umfassten die Ausarbeitung und Validierung zusätzlicher Ausbildungsunterlagen über Containersicherheit im Rahmen eines dreigliedrigen Arbeitsseminars in Singapur. An diesem in Zusammenarbeit mit der Seeschiffahrts- und Hafenbehörde Singapurs durchgeführten Arbeitsseminar mit dem Titel *Securing the Integrity of Closed Cargo Transport Units' Movements in the Supply Chain* beteiligten sich auch Vertreter anderer internationaler, regionaler und nationaler Organisationen. Gegenwärtig wird in Zusammenarbeit mit der Internationalen Seeschiffahrts-Organisation, der Weltzollorganisation und der Europäischen Kommission an weiteren Verbesserungen der Ausbildungsmodule über Containersicherheit gearbeitet. Das Amt hat diese Richtlinienammlung darüber hinaus auf internationalen und nationalen Veranstaltungen in Alexandria, Dubai, Antwerpen, Prag und Wien gefördert.
98. Die Tätigkeiten des Amtes im Zusammenhang mit der Richtlinienammlung über Sicherheit und Gesundheit in Häfen (2005) umfassten eine weitere Zusammenarbeit mit dem GAPAS-Projekt (GAPAS – Gestión Ambiental en Puertos de América del Sur) der deutschen Gesellschaft für technische Zusammenarbeit, einschließlich einer Übersetzung des *ILO Port safety and health management guide* ins Spanische und die Veranstaltung eines gemeinsamen GTZ-IAO-Arbeitsseminars über das Arbeitsschutzmanagement in Häfen (Montevideo, Juni 2006). Übersetzungen der Sammlung in das Chinesische, Russische und Türkische sind fast abgeschlossen. Eine Copyright-Vereinbarung wurde für die Übersetzung ins Italienische unterzeichnet. Mit dem Hafen-Ausbildungsinstitut von Alexandria werden Gespräche geführt bezüglich einer Übersetzung ins Arabische.
99. Das IAO-Handbuch *Social dialogue in the process of structural adjustment and private sector participation in ports: A practical guidance manual* wurde 2006 auf Englisch, Französisch und Spanisch veröffentlicht. Ausbildungsunterlagen zur Unterstützung der Anwendung des Handbuchs wurden im Juni fertig gestellt und im Rahmen eines dreigliedrigen Arbeitsseminars im Internationalen Ausbildungszentrum der IAO in Turin im Juli 2006 validiert.
100. Aufgrund der vom Amt für das IAO-Entwicklungsprogramm für Hafentarbeiter (PDP) durchgeführten Fördertätigkeiten wurden sieben neue Lizenzen für die Verwendung von PDP im Berichtszeitraum ausgegeben, so dass die Anzahl der Lizenzinhaber auf 74 angestiegen ist. In der Türkei wurde mit einem Betreiber eines Containerterminals eine Copyright-Vereinbarung für die von ihm finanzierte Übersetzung des PDP ins Türkische unterzeichnet. Im August 2006 wurde die Übersetzung des PDP ins Griechische durch die Hafenbehörde Thessalonikis abgeschlossen. In Dubai fand im April 2006 ein IAO-Arbeitsseminar für leitende PDP-Ausbilder statt, an dem sich 20 PDP-Ausbilder von verschiedenen Häfen eines internationalen Betreibers von Containerterminals beteiligten. Derselbe internationale Containerterminal-Betreiber ersuchte kürzlich die IAO um das Copyright für die Übersetzung und Veröffentlichung des PDP ins Französische, wofür er die Kosten übernehmen würde. Die diesbezüglichen Verhandlungen finden gegenwärtig statt. Da eine französische Version des PDP noch nicht existiert, sollte dies eine wichtige Lücke schließen und bedeutende Ausbildungschancen für die Häfen französischsprachiger Länder, insbesondere in Afrika, eröffnen. Die Übersetzung der aktualisierten Version des PDP (Revision 2, 2005) ins Spanische und die Herstellung einer diesbezüglichen CD-ROM wurde im Juli 2006 abgeschlossen, und an alle spanischsprachigen PDP-Lizenzinhaber wurden Kopien verschickt. Das PDP steht derzeit in sieben Sprachen (Englisch, Spanisch, Chinesisch, Indonesisch, Arabisch, Griechisch und Koreanisch) zur Verfügung, und es wird gegenwärtig in zwei weitere Sprachen übersetzt (ins Türkische und Portugiesische).

Die IAO besitzt das Copyright für die englische (das Original) und spanische Version des PDP und ist verpflichtet, den Text soweit erforderlich zu aktualisieren.

- 101.** Darüber hinaus hat das Amt ein laufendes Projekt zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit und Arbeitsbedingungen im Hafensektor in der Russischen Föderation, das vom Internationalen Ausbildungszentrum in Turin geleitet wird, fachlich unterstützt. Das Projekt soll 2007 und 2008 fortgesetzt werden, und um entsprechende Unterstützung wurde vom Turiner Zentrum bereits ersucht.

Aktualisierter Vorschlag

- 102.** Die gegenwärtigen Verpflichtungen des Amtes umfassen die Notwendigkeit, den Anforderungen des PDP (ein laufendes Projekt) Rechnung zu tragen und Ersuchen von Mitgliedsgruppen der IAO um die Veranstaltung hafengebogener Lehrgänge und Arbeitsseminare und um die Bereitstellung anderer Formen technischer Hilfe zu entsprechen.
- 103.** In Anbetracht der sich aufgrund der Anzahl laufender und geplanter Tätigkeiten ergebenden Mittelbeschränkungen schlägt das Amt vor, das die Auswahl dieses Gegenstandes – eine allgemeine Aussprache über einen integrierten Ansatz für die Hafearbeit – für eine zukünftige Behandlung verschoben wird. Das Amt wird dem Verwaltungsrat auf seiner 300. Tagung (November 2007) in diesem Zusammenhang einen Vorschlag für die Auswahl dieses Gegenstandes zur Aufnahme in die Tagesordnung der 99. Tagung (2010) der Internationalen Arbeitskonferenz) vorlegen.
- 104.** Die vorgeschlagene Verschiebung würde es dem Amt ermöglichen, vor der 99. Tagung (2010) der Internationalen Arbeitskonferenz geeignete Vorkehrungen zu treffen, um die einschlägigen Forschungsarbeiten abzuschließen und den erforderlichen Bericht rechtzeitig auszuarbeiten.

11. Ausfuhrfreizonen

- 105.** Die Arbeitnehmerverbände sind weiterhin daran interessiert, die Frage der Ausfuhrfreizonen zu einem Gegenstand für eine allgemeine Aussprache zu machen; sie haben dies zum letzten Mal auf der Aussprache im März 2006 deutlich gemacht. Seit diese Frage 1997 zum ersten Mal angesprochen wurde, fand die Dreigliedrige Tagung von Ländern mit Ausfuhrfreizonen (Genf, 28. September bis 2. Oktober 1998) statt, und auf der Tagung des Verwaltungsrats im März 2003 wurde die Beschäftigungs- und Sozialpolitik im Zusammenhang mit Ausfuhrfreizonen diskutiert⁵². Die Schlussfolgerungen der Tagung 1998 enthielten keine Forderungen nach normativen Maßnahmen. Im März 2003 ersuchte der Verwaltungsrat das Amt, die Frage in einem dreigliedrigen Rahmen unter Einbeziehung aller Aspekte der menschenwürdigen Arbeit weiter zu behandeln. Zusätzlich sprach er sich dafür aus, dass bei der Unterstützung der Entwicklung von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit in Ländern mit Ausfuhrfreizonen besondere Aufmerksamkeit darauf gelegt werden sollte, deren Beitrag zu wirtschaftlichen und sozialen Ergebnissen zu verbessern.

⁵² „Arbeits- und Sozialfragen im Zusammenhang mit Ausfuhrfreizonen“, Bericht für die Aussprache auf der Dreigliedrige Tagung von Ländern mit Ausfuhrfreizonen, Genf, 28. September bis 2. Oktober 1998 (http://www.ilo.org/public/english/dialogue/govlab/egrel/tc/epz/reports/epzrepor_w61/index.htm); *Note on the proceedings*, Dreigliedrige Tagung von Ländern mit Ausfuhrfreizonen, Genf, 28. September bis 2. Oktober 1998 (<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/govlab/legrel/tc/reports/10213-01/index.htm>); GB.286/ESP/3 und *Record of decisions*, 286. Tagung (März 2003) des Verwaltungsrats.

106. Die Bedingungen in den Zonen sind angesichts der Verletzungen grundlegender Normen, einer schwachen oder inexistenten Anwendung des Arbeitsrechts, der Auswirkungen auf eine überwiegend weibliche Arbeitnehmerschaft in vielen der einschlägigen Tätigkeitssektoren und der Herausforderungen, die sich bei der Verbesserung der Produktivität stellen, weiterhin Anlass zur Sorge. Außerdem ergeben sich Konsequenzen aus sich verändernden handelspolitischen Maßnahmen und Regeln und der Veränderung in der Typologie von Ausfuhrfreizonen. Im Programm und Haushalt von 2006-07 ist ein übergreifender Ansatz für die Entwicklung von Beratungsdiensten vorgesehen, die den Bedürfnissen der Mitgliedsgruppen durch die InFocus-Initiative für Ausfuhrfreizonen Rechnung tragen. Mit der Initiative wird beabsichtigt, die Tätigkeiten des Amtes zusammenzuführen, um die Arbeitsbedingungen und Produktivität in den Zonen zu verbessern. Mit der Initiative sollte es möglich sein, sich ein besseres Bild der sich wandelnden Tendenzen und Bedingungen und einen Hinweis auf größere Defizite in der Gesetzgebung und Praxis im Licht der Normen der IAO zu gewinnen, was die Grundlage für eine zukünftige Aussprache auf der Konferenz legen könnte. Im Rahmen einer allgemeinen Aussprache könnte festgestellt werden, inwieweit weitere Orientierungshilfe von der IAO erforderlich ist, welche Form diese annehmen könnte und welche einschlägigen Ansätze aus den Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit verwandt werden können.

12. Neue Tendenzen bei der Verhütung und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten

107. Der rasche wirtschaftliche und soziale Wandel, der mit der Globalisierung einhergeht, führt in vielen Ländern zwangsläufig zu größeren Spannungen im Bereich der Arbeit. Aufgrund der aktuellen Bedeutung dieser Frage ist es sinnvoll, dass sich die Internationale Arbeitskonferenz mit Entwicklungen und Erfahrungen im Zusammenhang mit Streitverhütungs- und -beilegungssystemen befasst, um geeignete Folgemaßnahmen der Mitgliedsgruppen und des Amtes zu ermitteln. Arbeitsstreitigkeiten sind integraler Bestandteil aller Arbeitsbeziehungssysteme. Die Verhütung, wenn immer es möglich ist, und die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten auf eine Weise, die effektiv, rasch und fair ist, sind grundlegende Aspekte gut funktionierender Arbeitsbeziehungen. Im Interesse der sozialen Gerechtigkeit und stabilen wirtschaftlichen Entwicklung ist es unabdingbar, dass es in jedem Land ein leicht zugängliches und effizientes diesbezügliches Instrumentarium gibt. Eine Aussprache der Internationalen Arbeitskonferenz über die Frage der Streitverhütung und -beilegung würde es den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen der IAO außerdem ermöglichen, die anhaltende Relevanz einer Reihe von diesbezüglichen IAO-Empfehlungen zu untersuchen⁵³: Im Einklang mit den Schlussfolgerungen der Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung von Normen beschloss der Verwaltungsrat die Mitgliedstaaten zu ersuchen, das Amt über die mögliche Notwendigkeit ihrer Neufassung zu informieren⁵⁴.

108. Es sei angemerkt, dass ein Vorschlag in Bezug auf die Frage der Streitverhütung und -beilegung dem Verwaltungsrat zum ersten Mal 1992 für eine mögliche Prüfung als Tagungsordnungspunkt der Internationalen Arbeitskonferenz vorgelegt wurde. Seither haben sich Ausrichtung und Inhalt des Vorschlags weiterentwickelt, und er wurde von dem Verwaltungsrat zu unterschiedlichen Zeitpunkten in die engere Wahl gezogen, zuletzt im März 1999, als der Punkt für eine allgemeine Aussprache vorgeschlagen wurde. Eine solche Aussprache könnte sich befassen mit den allgemeinen Tendenzen und Entwicklungen in diesem Bereich, den Rollen von Schlichtungs-, Schiedsgerichts- und Mittler-

⁵³ Die Empfehlung (Nr. 92) betreffend das freiwillige Einigungs- und Schiedsverfahren, 1951, die Empfehlung (Nr. 130) betreffend die Behandlung von Beschwerden, 1967, die Empfehlung (Nr. 94) betreffend Zusammenarbeit im Bereich des Betriebs, 1952, und die Empfehlung (Nr. 129) betreffend Kommunikationen im Betrieb, 1967.

⁵⁴ Siehe beispielsweise GB.283/LILS/WP/PRS/1/2, Abs. 48.

diensten und von Arbeitsgerichten, der Stärkung der traditionellen Methoden der Streitbeilegung und der Integration neuer Ansätze, Werkzeuge und Verfahren unter Verweis auf wesentliche Merkmale (d.h. rechtlicher Rahmen, Institutionen, Mechanismen und Verfahren) erfolgreicher Systeme, die Rolle der Sozialpartner und Aussichten für technische Zusammenarbeit.

Genf, 20. Oktober 2006

Zur Beschlussfassung: Absatz 15.