



---

## ZUR BESCHLUSSFASSUNG

### ZWEITER PUNKT DER TAGESORDNUNG

## Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz

### Die Tagesordnung der 100. Tagung (2011) der Konferenz

#### Einleitung

1. Auf seiner 304. Tagung (März 2009) erörterte der Verwaltungsrat die Frage von Termin, Ort und Tagesordnung der 100. Tagung (2011) der Konferenz. Er beschloss, dass die 100. Tagung in Genf stattfinden würde, und wurde unterrichtet, dass ein definitiver Vorschlag zum genauen Termin später vorgelegt werden würde.
2. Die Tagesordnung der 100. Tagung (2011) der Konferenz wird die folgenden ständigen Gegenstände umfassen:
  - Berichte des Präsidenten des Verwaltungsrats und des Generaldirektors<sup>1</sup>;
  - Programm- und Haushaltsvorschläge für 2012-13 und andere Finanzfragen; und
  - Informationen und Berichte über die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen.
3. Gemäß ihrer üblichen Praxis befasst sich die Konferenz mit drei Fachgegenständen. Einer davon wäre im Hinblick auf eine Normensetzung nach einer ersten Beratung auf der 99. Tagung (2010) der Konferenz eine zweite Beratung des Gegenstands: „Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte“.
4. Im März 2009 beschloss der Verwaltungsrat im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (die Erklärung über soziale Gerechtigkeit) den Gegenstand „Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des sozialen Schutzes (Soziale Sicherheit) in die Tagesordnung der 100. Tagung (2011) aufzunehmen. Auf derselben Tagung beschloss der Verwaltungsrat

<sup>1</sup> Einschließlich des Gesamtberichts über Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (vorbehaltlich sonstiger Beschlüsse, die von der Konferenz hinsichtlich der Überprüfung der Funktionsweise dieser Folgemaßnahme getroffen werden könnten).

außerdem, die Auswahl des dritten Fachgegenstandes auf seine 306. Tagung (November 2009) zu verschieben, um dem Amt zu ermöglichen, das Ergebnis der Diskussionen der Konferenz im Jahr 2009 über die Krisenreaktionen der IAO zu berücksichtigen.

## Vorschläge

5. Dementsprechend werden die verbleibenden fünf vom Amt im März 2009 vorgelegten Vorschläge erneut vorgestellt. Wo erforderlich, wurden sie aktualisiert, um vor allem dem gegenwärtigen Kontext der Krise Rechnung zu tragen. Was die Frage der Mikrofinanzierung betrifft, so wurde der Titel leicht abgeändert und der Text neu fokussiert, um sich in allgemeinerer Weise mit Finanzsystemen zu befassen, die sich an Bedürfnissen von Haushalten und Unternehmen orientieren und die Frage der sozialen Verantwortung einbeziehen. Bei den fünf Gegenständen handelt es sich um Folgendes (siehe Anhang):
  - a) Menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten (allgemeine Aussprache);
  - b) Finanzdienstleistungen mit einem sozialen Zweck (allgemeine Aussprache)<sup>2</sup>;
  - c) Flexicurity als Werkzeug zur Erleichterung der Anpassung an Veränderungen in der globalisierten Wirtschaft (allgemeine Aussprache);
  - d) Unternehmertum von Jugendlichen: Die Wandlung vom Arbeitsuchenden zum Arbeitsbeschaffer (allgemeine Aussprache);
  - e) Das Recht auf Information und Anhörung im Kontext wirtschaftlicher Umstrukturierung (allgemeine Aussprache).
6. Zusätzlich hat das Amt als Folgemaßnahme zu den Diskussionen der Konferenz im Jahr 2009 über die Krisenreaktionen der IAO und insbesondere der Annahme des Globalen Beschäftigungspaktes durch die Konferenz einen neuen Vorschlag zur Normensetzung entwickelt, der die Form einer Empfehlung annehmen könnte (siehe Abschnitt I im Anhang; da sich der Vorschlag auf die vier strategischen Ziele bezieht, wurde er nicht einem bestimmten Ziel zugeordnet).
7. *In Anbetracht dieser Umstände wird der Verwaltungsrat ersucht, die Tagesordnung der 100. Tagung (2011) der Internationalen Arbeitskonferenz durch die Auswahl einer der folgenden sechs Vorschläge zu vervollständigen:*
  - i) *Vorschlag zur Normensetzung als Folgemaßnahme zum Globalen Beschäftigungspakt;*
  - ii) *Menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten (allgemeine Aussprache);*
  - iii) *Finanzdienstleistungen mit einem sozialen Zweck (allgemeine Aussprache);*
  - iv) *Flexicurity als Werkzeug zur Erleichterung der Anpassung an Veränderungen in der globalisierten Wirtschaft (allgemeine Aussprache);*
  - v) *Unternehmertum von Jugendlichen: Die Wandlung vom Arbeitsuchenden zum Arbeitsbeschaffer (allgemeine Aussprache);*

<sup>2</sup> Der frühere Titel lautete: Finanzdienste mit einer sozialen Agenda: Mikrofinanzierung für menschenwürdige Arbeit.

*vi) Das Recht auf Information und Anhörung im Kontext wirtschaftlicher Umstrukturierung (allgemeine Aussprache).*

Genf, 1. Oktober 2009

*Zur Beschlussfassung: Absatz 7.*



## Anhang

### Vorschläge für die Tagesordnung der 100. Tagung (2011) der Konferenz

1. Vorschlag zur Normensetzung als Folgemaßnahme zum Globalen Beschäftigungspakt

#### Zusammenfassung

Die globale Wirtschafts- und Beschäftigungskrise hat noch immer in jedem Land Auswirkungen auf die Menschen und die Wirtschaft (insbesondere Klein- und Mittelbetriebe (KMUs)), und bis 2010 wird mit weiteren Arbeitsplatzverlusten gerechnet. Die Annahme des Globalen Beschäftigungspaktes durch die Konferenz im Juni 2009 trug der dringenden grundsatzpolitischen Herausforderung in Form wachsender Armut, zunehmender Arbeitslosigkeit, fallender Nachfrage und abnehmender Kaufkraft Rechnung, indem Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit ins Zentrum der erforderlichen Antworten gerückt wurden. Der Pakt umreißt ein multidimensionales Programm für eine lohngetriebene und auf stärkerer Binnennachfrage in allen Ländern beruhende wirtschaftliche Erholung, wobei ausdrücklich anerkannt wird, dass Entwicklungsländer über den politischen Spielraum und die notwendigen Mittel verfügen müssen, damit sie mit Hilfe der internationalen Gemeinschaft, einschließlich der internationalen Finanzinstitutionen, ihr eigenes wirtschaftliches Fundament entwickeln können.

Als Folgemaßnahme zum Pakt wird vorgeschlagen, einen Gegenstand zur Normensetzung, der die Form einer Empfehlung annehmen könnte, in die Tagesordnung der Konferenz aufzunehmen, der Regierungen, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften in Krisenzeiten als Orientierungshilfe dienen kann.

1. Der Globale Beschäftigungspakt (der Pakt) wurde von der 98. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (Juni 2009) angenommen als Rahmen für eine umfassende dreigliedrige Antwort auf die Krise mit dem Ziel, Arbeitsplätze zu schaffen und zu sichern, den sozialen Schutz zu stärken, Arbeitsnormen zu fördern, Ungleichheit zu verringern, Kollektivverhandlungen zu stärken und Lohnniveaus aufrechtzuerhalten. Der Pakt stützt sich auf die Agenda für menschenwürdige Arbeit und die Erklärung über soziale Gerechtigkeit und integriert die vier Säulen der menschenwürdigen Arbeit der IAO.
2. Der Pakt nennt nicht nur die sich aus der Krise ergebenden Probleme im Bereich der Beschäftigung, sondern anerkennt auch soziale, wirtschaftliche und strukturelle Ursachen, die angegangen werden müssen, um einen Aufschwung zu erzielen und ihm Nachhaltigkeit zu verleihen. Solche strukturellen Fragen erfordern eine Reform des globalen Wirtschafts- und Finanzsystems und eine ausgewogene Einkommensverteilung innerhalb von Gesellschaften.
3. Insbesondere legt der Pakt einen Rahmen für den kommenden Zeitraum und eine Reihe praktischer Maßnahmen für das multilaterale System, Regierungen, Arbeitnehmer und Arbeitgeber fest. Dieser Rahmen gewährleistet Verbindungen zwischen sozialem Fortschritt und wirtschaftlicher Entwicklung. Der Pakt betont zusätzlich zu den grundlegenden Übereinkommen die Bedeutung einer Reihe internationaler Arbeitsnormen für eine umfassende Antwort auf die Krise. Dazu gehören Urkunden über Beschäftigungspolitik, Löhne, soziale Sicherheit, das Arbeitsverhältnis, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht, Wanderarbeitnehmer, Arbeitsbedingungen in von Behörden abgeschlossenen Verträgen, Arbeitsschutz, Arbeitszeiten und Mechanismen des sozialen Dialogs.
4. Die gegenwärtige Krise hat gezeigt, dass ein dringender Bedarf besteht an:
  - Maßnahmen zur Verringerung des Risikos von Wirtschafts- und Finanzkrisen;

- arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Instrumenten zur Linderung der sozial- und beschäftigungspolitischen Auswirkungen einer Krise.
5. In Anerkennung der Notwendigkeit grundsatzpolitischer Leitlinien erörterte der Konferenzausschuss für die Durchführung der Normen auf seiner Sitzung im Juni 2009 die Relevanz der Arbeitsnormen zur Bekämpfung der Krise, und er betonte, dass ein zukünftiges Instrument notwendig sei <sup>1</sup>:
 

Im Ausschuss gab es einen klaren Konsens über die Bedeutung der Rolle internationaler Arbeitsnormen beim Umgang mit der gegenwärtigen Krise. Der Ausschuss betonte, die Krise dürfe nicht als Vorwand dienen, um Normen abzusenken. Ohne nachhaltige und auf dem neuesten Stand befindliche Arbeitsnormen könne es auch keine nachhaltige wirtschaftliche Erholung geben ...

Der Ausschuss vertrat die Ansicht, der Plenarausschuss könne sich inspirieren lassen von der Rolle, die die IAO in früheren Krisenzeiten und wirtschaftlichen Rezessionen oder Depressionen gespielt hat, indem er vorsieht, auf der Konferenz im Jahr 2010 auf diese Frage im Hinblick auf die Annahme einer Urkunde zurückzukommen, die Regierungen bei ihrer Politikgestaltung und ihrem Handeln sowie den Sozialpartnern als Richtschnur dienen kann, wenn sie mit kritischen globalen Krisen konfrontiert sind.
  6. Der Verwaltungsrat sah im März 2009 die Möglichkeit vor, das Ergebnis der Konferenzdiskussionen im Jahr 2009 über Krisenreaktionen weiterzuverfolgen. In diesem Kontext wurde vorgeschlagen, einen Gegenstand zur Normensetzung, der die Form einer Empfehlung annehmen könnte, auf die Tagesordnung der Konferenz des Jahres 2011 zu setzen, um für Regierungen und die internationale Gemeinschaft Leitlinien bereitzustellen, damit sie einen grundsatzpolitischen Rahmen zum Schutz vor größeren Wirtschafts- und Finanzkrisen und ihren sozialen Folgen schaffen können.
  7. Nach der großen Depression haben Regierungen wichtige grundsatzpolitische Innovationen eingeführt, um Marktwirtschaften stabiler zu machen. Im Verlauf der langen Phase des Wohlstands und relativer Stabilität in den wichtigsten Industrieländern gerieten viele bittere Lektionen in Vergessenheit, und wichtige Regelungen wurden außer Kraft gesetzt. Die Kodifizierung von Krisenerfahrungen und der bei Krisen gewonnenen Erkenntnisse in einer internationalen Urkunde kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, Gesellschaften vor Unternehmenspraktiken zu schützen, die zu riskant sind.
  8. In einer Marktwirtschaft lassen sich Wirtschaftszyklen zwar nicht vermeiden, Länder sind jedoch in unterschiedlicher Weise in der Lage, auf Krisen zu reagieren und ihre Bürger vor den schlimmsten Folgen eines schweren wirtschaftlichen Einbruchs zu schützen. Die gegenwärtige Krise verdeutlicht die wichtige Rolle von Sozialleistungen als automatische Stabilisatoren und die positive Rolle bewährter Arbeitsmarktinstrumente. Gesellschaften benötigen präventive Instrumente und Institutionen, die auch in Zeiten wirtschaftlichen Wohlstands vorhanden sind und unterhalten werden, da sie im Fall einer Krise Voraussetzung für effektive und rechtzeitige Reaktionen sind.
  9. Es wird vorgeschlagen, die neue Urkunde solle sich zur Festlegung von Leitlinien und grundsatzpolitischer Orientierung für präventiven Krisenschutz und effektive Krisenantworten an den Grundsätzen der Erklärung von Philadelphia und der Erklärung über soziale Gerechtigkeit sowie an der Agenda für menschenwürdige Arbeit und dem Globalem Beschäftigungspakt orientieren. Die Urkunde sollte sich mit der Notwendigkeit eines integrierten Ansatzes zwischen makroökonomischer und Finanzpolitik und Beschäftigungs- und Sozialpolitik befassen. Außerdem sollte sie die grundsatzpolitische Koordination zwischen Nationen stärken und die grundsatzpolitische Kohärenz zwischen den verschiedenen internationalen Organisationen verbessern. Sie sollte auf einer fundierten empirischen und theoretischen Analyse der gegenwärtigen Krise beruhen, damit sichergestellt wird, dass die

<sup>1</sup> IAA: *Report of the Committee on the Application of Standards*, Provisional Record 16 (Part One) (Rev.), Internationale Arbeitskonferenz, 98. Tagung, Genf, 2009, Abs. 97 und 100.

bittere Erfahrung der globalen Krise dazu beitragen kann, auf nationaler und internationaler Ebene ein besseres ordnungspolitisches System zu schaffen.

## **Beschäftigung**

### 2. Menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten (Allgemeine Aussprache)

#### **Zusammenfassung**

Das Wachstum der Lieferketten, die als Folge der zunehmenden Globalisierung oft den Globus umspannen, hat eine intensive Diskussion über die Frage ausgelöst, welche Auswirkungen sich weltweit auf Quantität, Qualität und Aufteilung der Beschäftigung ergeben. Diesbezügliche Fragen sind beispielsweise die Chancen und Herausforderungen für Länder und einzelne Unternehmen bei Nutzung des wirtschaftlichen Entwicklungspotentials globaler Lieferketten unter gleichzeitiger Aufrechterhaltung oder Anhebung von Sozialnormen. Der vorgeschlagene Diskussionsgegenstand würde sich mit den Wirtschafts-, Sozial- und Beschäftigungskonsequenzen der strukturellen Änderungen befassen, die in Schlüsselsektoren der globalen Wirtschaft stattfinden, insbesondere mit der Ermittlung von Politiken, Programmen und Instrumenten zur Realisierung von Ergebnissen im Sinne der produktiven Beschäftigung und der menschenwürdigen Arbeit in globalen Lieferketten. Besonderes Augenmerk würde auf die möglichen Auswirkungen in den Bereichen Wirtschaft, Soziales und Beschäftigung gelegt, die Wirtschaftskrisen für globale Lieferketten mit sich bringen können. Als Ausgangsbasis und Richtschnur für die Diskussion könnte der Bericht einige repräsentative Beispiele wichtiger Lieferketten auswählen (beispielsweise Geräte für die Informations- und Kommunikationstechnologie, globale Nahrungsmittelketten und Dienste wie Industrie-Design, Softwareentwicklung oder Fremdenverkehr).

10. Lieferketten haben weltweit großen Einfluss auf die Produkt-, Service- und Arbeitsmarktstruktur. Die Beteiligung an internationalen Lieferketten hat in einigen Entwicklungsländern zu einer starken Zunahme der Unternehmensgründungen, des Unternehmenswachstums und der Beschäftigung geführt, und für viele Entwicklungsländer ist sie eines der wichtigsten Instrumente zur Anbindung an die Weltwirtschaft. Dies hat zur Ausweitung der Absatzmärkte dieser Länder für Dienstleistungen, das verarbeitende Gewerbe und landwirtschaftliche Produkte sowie ihrer Produktionskapazitäten geführt.
11. Die Tatsache, dass bislang nur einige Entwicklungsländer in der Lage gewesen sind, diese Chancen zu nutzen, zeigt deutlich, dass Länder, insbesondere Entwicklungsländer, sowohl vor Chancen als auch vor Herausforderungen stehen, wenn es darum geht, die Entwicklung, Diversifizierung und Modernisierung ihrer die Wirtschaft tragenden Unternehmen zu unterstützen, so dass sie aus dem Wachstum der globalen Lieferketten Nutzen ziehen können.
12. Die zunehmende Öffnung der Märkte und ausländische Direktinvestitionen haben sich in Verbindung mit technologischem Wandel auch im Transport- und Kommunikationswesen in starkem Maß auf Produktionsorganisation und Geschäftsbeziehungen ausgewirkt. In vielen Sektoren haben sich Unternehmen entschieden, sich auf ihre Kernkompetenzen zu konzentrieren und eine Reihe produktions- und dienstleistungsbezogener Tätigkeiten auszulagern. Das wiederum hat zu immer längeren und oft komplexen internationalen Lieferketten geführt, in denen eine Vielzahl von Betrieben an der Entwicklung, Fertigung und Distribution von Produkten und Dienstleistungen beteiligt sind.
13. Die Zunahme des Outsourcing spiegelt einen durch diese Veränderungen bewirkten Wandel in den Geschäftsbeziehungen wider. In wichtigen Wirtschaftssektoren haben Unternehmen, die Güter oder Dienstleistungen anbieten, gegenüber Unternehmen, die sie herstellen bzw. liefern, an wirtschaftlicher Macht gewonnen, eine Machtverschiebung, die tiefgreifende Folgen auf die Welt der Arbeit gehabt hat. In der Vergangenheit befanden sich die meisten führenden Unternehmen im Bereich globaler Lieferketten in entwickelten Ländern. Eine neue Tendenz ist jedoch das Wachstum von multinationalen Unternehmen mit Sitz in Entwicklungsländern.

14. Eine Entscheidung auszulagern (Outsourcing), ist oft eine Entscheidung zur Verlagerung ins Ausland (Offshoring). In der Regel fallen solche Entscheide unter Berücksichtigung einer Reihe von Faktoren, z. B. Arbeitskosten, Fertigungs- und Dienstleistungskapazität, Produktqualität, zeitliche Entfernung zum Absatzmarkt, Zuverlässigkeit, Zugang zur Infrastruktur usw. Die Wahl der Zulieferer kann auch eine Entscheidung für ein bestimmtes Land sein. Die Wahl erfolgt nach bestimmten Kriterien, z. B. politische und wirtschaftliche Stabilität, Verfügbarkeit und Fähigkeiten der Humanressourcen, Sprachkenntnisse der Arbeitnehmer, Qualität der Infrastruktur (Transport, Fernmeldewesen), Existenz effizienter Finanzdienste, die Achtung rechtsstaatlicher Prinzipien, einschließlich in Bezug auf den Schutz und die Durchsetzung von Eigentumsrechten, sowie die Existenz von Mechanismen zur Beilegung von Streitigkeiten usw. Die Chance, sich in globale Lieferketten einzugliedern und so produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit zu fördern, hängt somit für ein Land weitgehend vom innerstaatlichen grundsatzpolitischen Rahmen ab.
15. Länder können vielfältige Strategien verfolgen, um das Potential globaler Lieferketten zur Schaffung von Wirtschaftswachstum und produktiver Beschäftigung und zur Verringerung von Armut besser zu nutzen. Strategien mit dem Ziel, die sich durch globale Versorgungsketten bietenden Chancen zu nutzen, können gezielte Programme zur Stärkung der Qualifikationen, Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit bestimmter Sektoren und Unternehmenscluster umfassen. Infrastrukturentwicklung, Produktentwicklung, Erprobungseinrichtungen, Technologietransfer und Programme für die Lieferantenentwicklung können wirksame Mittel sein, um Unternehmen insbesondere in Entwicklungsländern dabei zu unterstützen, sich auf für sie vorteilhafte und nachhaltige Weise in globale Versorgungsketten zu integrieren. Und Bemühungen zur Nutzung von Wertschöpfungsketten auf nationaler und internationaler Ebene, um die mehr als 1,3 Milliarden erwerbstätigen Armen in der informellen Wirtschaft an produktivere Beschäftigungschancen heranzuführen, können Teil einer Strategie zur Verringerung von Armut sein.
16. Das Wachstum der Lieferketten und des Outsourcing werfen Fragen nach der Anwendung von Arbeitsnormen auf. Aus einer Reihe von Gründen, z. B. unzureichende Ressourcen, werden Arbeitspraktiken und die Durchsetzung der Arbeitsnormen in ärmeren Ländern von Regierungen nicht immer angemessen überwacht. Der enorme Wettbewerbsdruck der Unternehmen, vor allem am unteren Ende der Kette, hat die Entwicklung und Durchsetzung der Rechtsvorschriften beeinflusst. Daher ist die Sorge gewachsen, dass die internationalen Arbeitsnormen und die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit in vielen Bereichen internationaler Wirtschaftstätigkeiten nicht beachtet werden.
17. Viele Tätigkeiten auslagernde Unternehmen haben damit begonnen, ein gewisses Maß von Verantwortung für die Arbeitspraktiken ihrer Zulieferer zu übernehmen, und zwar aus mehreren Gründen, darunter lauter werdende Besorgnisse über die Arbeits- und Sozialpraktiken in ihren Lieferketten und das Bestreben, Führungspraktiken zu verbessern und die Produktivität zu steigern. Oft sind die Einführung von Verhaltenskodizes für Zulieferer und verschiedene Durchführungs- und Überwachungsmechanismen Bestandteil solcher Bemühungen. Da hierbei ein Unternehmen für die Arbeitspraktiken eines anderen Unternehmens, das ihm weder gehört noch von ihm geführt wird, ein gewisses Maß an Verantwortung übernimmt, werfen Initiativen dieser Art viele Fragen auf.
18. Was die Zuständigkeiten der Unternehmen und der Regierungen betrifft, mangelt es an Klarheit hinsichtlich der Frage, wie die Arbeitspraktiken seiner Zulieferer wirksam vom auslagernden Unternehmen überwacht werden können und wie es bei Verstößen verfahren sollte. Ferner stellt sich die Frage, ob überhaupt und wie Unternehmen Verhaltenskodizes, die vielfach Bezug auf internationale Arbeitsnormen nehmen, wirksam umsetzen können, wenn die Regierung ihre Verpflichtungen aus diesen Normen sich nicht zu eigen macht oder sie nicht einhält.
19. Insbesondere Arbeitnehmervverbände äußerten sich besorgt darüber, dass enge Lieferkettenbeziehungen für auslagernde Unternehmen ein Mittel sein können, um sich der Verantwortung als Arbeitgeber für die Einhaltung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei



der Arbeit zu entziehen. Sie bringen vor, dass die relative Macht der auslagernden Unternehmen sich nachteilig auf die Erfolgsaussichten von Kollektivverhandlungen zum Schutz der Arbeitnehmer auswirken können, da Arbeitnehmern am unteren Ende der Lieferkette der Zugang zu den wahren Entscheidungsträgern, die letztlich ihre Arbeitsbedingungen festlegen, verwehrt wird. Dem Recht auf Information und Anhörung kommt in der derzeitigen Wirtschafts- und Finanzkrise eine besonders große Bedeutung zu. Arbeitgeberverbände äußerten Sorge, die Vielfalt von Kodizes und Überwachungssystemen könne für Unternehmen zusätzliche Kosten und Unsicherheit verursachen, ohne dass die Arbeitsbedingungen zwangsläufig dadurch besser würden. Sorge bereitet auch, dass von den Unternehmen erwartet wird, dass sie Verantwortlichkeiten übernehmen, die den betroffenen Regierungen obliegen sollten. Darüber hinaus äußerten sich einige Regierungen, insbesondere in Entwicklungsländern, besorgt, dass derartige Vereinbarungen nichttarifäre Ausfuhrhemmnisse darstellen könnten.

20. Lieferketten können auch einen bedeutenden Einfluss auf innerstaatliche grundsatzpolitische Maßnahmen haben, z. B. auf die innerstaatliche Steuerpolitik, die Anlagepolitik oder die Wettbewerbsregeln, ja sogar auf den sozialpolitischen Bereich, z. B. auf die Soziale Sicherheit und die Sozialfürsorge.

### *Einige zu erörternde Fragen*

21. Die Diskussion würde sich vor allem mit der Frage befassen, wie die Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten gefördert werden kann. Die zu erörternden Fragen könnten folgendes umfassen:
- Welches sind einige der wichtigsten strukturellen Veränderungen und Tendenzen in globalen Lieferketten?
  - Welches sind die wichtigsten Triebkräfte dieses Wandels?
  - Wie werden diese Tendenzen von der Wirtschafts- und Finanzkrise beeinflusst?
  - Welche Auswirkungen hat dieser Wandel auf die Quantität, Qualität und Aufteilung der Beschäftigung?
  - Welche Rolle könnte internationalen Politiken bei der Aufgabe zukommen, die strukturellen Veränderungen in den globalen Lieferketten anzugehen?
  - Welche Politiken sind zur Stärkung von Wettbewerbsfähigkeit, Produktivität und menschenwürdiger Arbeit in globalen Lieferketten am wirksamsten?
  - Wie könnten nationale, lokale und sektorale Politiken und Strategien zur Förderung der produktiven Beschäftigung und zur Einbindung der vielen erwerbstätigen Armen in nationale und globale Lieferketten beschaffen sein?
  - Mit Hilfe welcher staatlicher Regelungen und sonstiger Überwachungssysteme könnte man die Probleme im Zusammenhang mit den globalen Lieferketten und menschenwürdiger Arbeit angehen?
  - Wie könnte die Rolle privater freiwilliger Initiativen und anderer Bemühungen zum Umgang mit sozialen Fragen in Lieferketten aussehen?
  - Welche Auswirkungen haben globale Lieferketten auf Kollektivverhandlungen und den sozialen Dialog?
  - Was sind die Folgen der strukturellen Veränderungen in den globalen Lieferketten und welche Auswirkungen haben sie auf die produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für die Regierungen, die Arbeitnehmer- und die Arbeitgeberverbände?
  - Welche Beratungsdienste, Werkzeuge und technische Hilfeleistungen könnten von der IAO entwickelt werden, um die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Modernisierung von Unternehmen in globalen Lieferketten zu unterstützen?

- Wie können die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände die Einhaltung von Verhaltenskodizes und internationalen Arbeitsnormen in globalen Lieferketten fördern?

### Angestrebte Ergebnisse

22. Mit der allgemeinen Aussprache auf der Konferenz würden folgende Ergebnisse angestrebt:
- Eine Bestandsaufnahme der internationalen Debatte über die Auswirkungen der strukturellen Veränderungen in globalen Lieferketten auf Quantität, Qualität und Aufteilung der Beschäftigung im Kontext der Agenda der IAO für menschenwürdige Arbeit;
  - Empfehlungen für Arbeiten der IAO zur Stärkung kohärenter Politiken, Strategien und Werkzeuge für die fachliche Unterstützung der Mitgliedsgruppen, die die produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten fördern.
3. **Finanzdienstleistungen mit einem sozialen Zweck**  
(Allgemeine Aussprache)

#### Zusammenfassung

Die Finanzkrise hat die Bedeutung von Finanzstrategien unter Beweis gestellt, die der Realwirtschaft dienen und den Bedürfnissen von Haushalten gerecht werden. Eine dieser Strategien ist die Mikrofinanzierung. Ihr Wachstum und ihre Auswirkungen sind der Beweis, dass sozialverantwortliche Finanzdienstleistungen möglich, praktikabel und nachhaltig sind.

Vor dem Hintergrund der Finanzkrise würde die Aussprache auf der Konferenz Gelegenheit bieten, Lehren aus Innovationen zur Formulierung von Grundsatzpolitik zu ziehen. Sie würde somit eine gute Gelegenheit zur Standortbestimmung der IAO in Bezug auf sozialverantwortliche Finanzdienstleistungen bieten und die Erklärung von Philadelphia und die Erklärung über soziale Gerechtigkeit in die Tat umsetzen.

### Begründung

23. Auf mehreren Tagungen der Konferenz wurde der unzureichende Zugang zu Krediten und Finanzdienstleistungen als eines der wichtigsten Hindernisse für menschenwürdige Arbeit und produktive Beschäftigung bezeichnet, sei es im Kontext nachhaltiger Unternehmen, ländlicher Beschäftigung, der Jugendbeschäftigung, der Genossenschaften, des Sozialschutzes, der Gleichstellung der Geschlechter, der informellen Wirtschaft oder der Migration. Der Verwaltungsrat hat das Amt auch aufgefordert zu untersuchen, wie Finanzsysteme besser auf menschenwürdige Arbeit ausgerichtet und Finanzdienstleistungen inklusiver gestaltet werden können. Um die Analyse zu vertiefen, ein besseres Verständnis für diese Mechanismen zu gewinnen und Ansatzpunkte für Grundsatzpolitik zu ermitteln, leitete das Amt im Rahmen des gemeinsamen Ergebnisses „Mikrofinanzierung für menschenwürdige Arbeit“ Pilotinitiativen in die Wege. In Partnerschaft mit 21 weltweit führenden Institutionen erprobte das Amt verschiedene Finanzinnovationen, um Defizite der menschenwürdigen Arbeit konkret anzugehen, angeleitet von lokalen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Gleichzeitig initiierte das Amt eine Reihe von Initiativen zur Stärkung der Fähigkeit von Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, um ihren Mitgliedern in Bezug auf den Zugang zu Finanzdienstleistungen und deren Management Orientierungshilfe und Unterstützung zu bieten. Dies gilt auch für Regierungen, die das Amt um Rat bei der Konzipierung und beim Management von Sozialfonds bitten, welche die Schocks der Finanzkrise abfedern sollen.
24. Die Aussprache auf der Konferenz würde sich mit bewährten Praktiken bei der Verwendung Einsatz von Finanzinstrumenten für produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit befassen und Konsequenzen für die Politikgestaltung definieren. Sie würde bewährte Praktiken beim Kapazitätsaufbau unter Sozialpartnern und Arbeitsministerien

ermitteln und diesen dabei helfen, effizienter mit Finanzministerien und Zentralbanken zusammenzuarbeiten.

### *Die Bedeutung für menschenwürdige Arbeit*

25. Finanzinstitutionen können menschenwürdige Arbeit auf unterschiedliche Weise fördern:

- Ein verbesserter Zugang zu Finanzdienstleistungen stärkt das Unternehmertum, Investitionen und Produktivität und stimuliert die Nachfrage nach Arbeitskräften; je enger Finanzintermediäre mit kleineren Unternehmen zusammenarbeiten, desto eher sind sie in der Lage, schnell auf den Finanzierungsbedarf zu reagieren. Insbesondere Finanzinstitutionen mit einem sozialen Zweck, z. B. Kreditgenossenschaften, kommunale Sparkassen, Förderbanken, Volksbanken und Mikrofinanzinstitutionen veranschaulichen in unterschiedlicher Weise, wie die Kapitalvermittlung so gestaltet werden kann, dass sie bei Beachtung marktwirtschaftlicher Grundsätze nachhaltig den Bedürfnissen von Haushalten und Unternehmen in der Realwirtschaft entspricht. Dies gilt auch für die Konzeption individueller Finanzprodukte und -dienste. Kredite können so konzipiert werden, dass sie Eltern Anreize geben, ihre Kinder in die Schule und nicht zur Arbeit zu schicken. So gewährt beispielsweise eine Einrichtung in Marokko Eltern einen Zinsnachlass, wenn sie nachweisen, dass ihre Kinder eine Schule besuchen.
- Ein Programm in Bangladesch, das nahezu eine Million Frauen erfasst, stellt für mittellose weibliche Haushaltsvorstände, die dem höchsten Hungerrisiko ausgesetzt sind, 18 Monate lang kostenlos Nahrungsgetreide zur Verfügung. Das Programm nutzt die Nothilfe in Form von Nahrungsgetreide, um die Ärmsten der Armen zu erreichen und ihren unmittelbaren Verbrauchsbedarf zu decken, fügt dann aber die Vermittlung von Fertigkeiten und Spar- und Kreditdienste zum Aufbau ihrer Entwicklungsfähigkeit hinzu. Wenn der Zyklus der kostenlosen Versorgung mit Nahrungsgetreide zu Ende geht, sind Teilnehmerinnen in der Lage, einkommensschaffende Tätigkeiten auszuüben und an regulären Mikrofinanzierungsprogrammen teilzunehmen. Dieser Ansatz verdient bei einer anhaltenden Nahrungsmittelkrise größere Beachtung.
- Die Kapitalbeschaffung kann auch ein wirksames Instrument zur Bekämpfung der Schuldknechtschaft, einer elementaren Verletzung von Arbeitsrechten, sein. So verbindet beispielsweise eine Institution in Pakistan soziale Mobilisierung, Ausbildung und Ersparnisse, um sicherzustellen, dass die „Haaris“, eine Gruppe ehemaliger Schuldarbeiter, nicht wieder in Schuldknechtschaft geraten.
- Finanzielle Verträge ermöglichen auch einen Ausstieg aus der Informalität. Aus unterschiedlichen Gründen bieten einige Finanzinstitutionen für ihre Kunden Anreize zur Formalisierung. So koppelt z. B. ein Wirtschaftsverband in Ägypten seine Kreditvergabe an Bemühungen der Kunden, schriftliche Unterlagen zu erhalten und bildet damit einen Anreiz für die Kreditnehmer, langsam aus der informellen Wirtschaft „herauszuwachsen“. Eine der geforderten Unterlagen betrifft die sozialrechtliche Stellung von Arbeitnehmern.
- Ein besserer Zugang zur Finanzdienstleistungen kann die Verteilung der Arbeitszeit zwischen Männern und Frauen verändern. Mikrofinanzierung gibt Frauen bei haushaltsinternen Entscheidungen im Zusammenhang mit der kreditfinanzierten Tätigkeit und bei der Verwaltung des gesamten Haushaltsbudgets nachweislich ein größeres Mitspracherecht. Es ist aber immer noch so, dass viele Frauen, vor allem in ländlichen Gebieten, nur schwer Zugang zu Finanzdienstleistungen haben aufgrund von Diskriminierung beim Erwerb von Lese- und Schreibfähigkeiten, Eigentumsrechten und gesellschaftlichen Einstellungen.
- Finanzinstitutionen mit einem sozialen Zweck sind hilfreich bei zahlreichen anderen Fragen der menschenwürdigen Arbeit:

- a) Hilfe für von HIV/Aids-betroffene Arbeitnehmer, Ersparnisse für eine ärztliche Behandlung zu bilden;
- b) Spar- und Investitionsprodukte für Familien von Wanderarbeitnehmern, die Überweisungen erhalten, gestalten;
- c) Zugang zu Lebens- und Krankenversicherungen bieten;
- d) Heim- oder Vertragsarbeiter in Spar- und Kreditvereinen zusammenschließen;
- e) jungen Arbeitsuchenden eine Chance für eine Unternehmensgründung bieten;
- f) Menschen mit Behinderungen in den Hauptstrom von Mikrofinanzdienstleistungen integrieren;
- g) es Arbeitgebern in der informellen Wirtschaft ermöglichen, ihren Beschäftigten Leistungen zu gewähren, z. B. Krankenversicherung usw.

### *Ziele*

26. Die Aussprache auf der Konferenz würde:

- Wissen über bewährte Praktiken generieren: Was funktioniert wann und unter welchen Umständen bei der Ausrichtung von Finanzdienstleistungen auf menschenwürdige Arbeit und wie kann dieses Wissen am besten im Kontext des Globalen Beschäftigungspaktes bekannt gemacht werden;
- Möglichkeiten für Partnerschaften von Sozialpartnern, Regierungen und Finanzinstitutionen ermitteln. Die Debatte wird mögliche Bereiche für den Kapazitätsaufbau der Sozialpartner aufzeigen und für die staatliche Politik zur Unterstützung derartiger Initiativen Orientierungshilfe bieten.

### *Diskussionspunkte*

27. Die Diskussionspunkte tragen der Grundsatzerklärung der IAO in diesem Tätigkeitsbereich <sup>2</sup> Rechnung und würden folgende Fragen betreffen:

- Wie können Finanzinstrumente und -institutionen produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit fördern?
- Wie können die Finanzdienstleistungen bewirken, dass Akteure von der informellen in die formelle Wirtschaft wechseln?
- Was können Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer tun, um Arbeitnehmer und selbständige Erzeuger besser vor Missbräuchen im Bereich der Finanzdienstleistungen zu schützen, Überschuldung zu vermeiden, eine transparente Preisgestaltung gewährleisten und das ethische Verhalten von Bankangestellten verbessern?
- Wie können Arbeitsministerien beim Management von Fonds, die eingerichtet wurden, um Arbeitsplätze für die aufgrund der Finanz- und Wirtschaftskrise freigesetzten Arbeitnehmer oder der auf andere Weise vom Arbeitsmarkt ausgeschlossenen Arbeitskräfte zu schaffen, am besten unterstützt werden?

Wie können Arbeitgeberverbände:

- a) die Portfolio-Ausrichtung von Finanzinstitutionen zugunsten der unternehmerischen Entwicklung beeinflussen;
- b) besser mit Finanzinstitutionen zusammenzuarbeiten, um die Kreditklemme der KMUs zu bekämpfen, Investitionskosten zu verringern und für KMUs geeignete Instrumente für eine gemeinsame Risikoübernahme zu fördern;

<sup>2</sup> GB294/11(Rev.), Anhang.

- c) die Bedürfnisse ihrer Mitglieder im Hinblick auf besseren Zugang zu Kapital artikulieren;
- d) die Spartätigkeit von Arbeitnehmern fördern, Überweisungen erleichtern usw.?
- Wie können Arbeitnehmerverbände:
  - a) über Pensionsfonds und sozialverantwortliche Investitionen Institutionen für Sozialfinanzierung fördern;
  - b) mit örtlichen Finanzinstitutionen partnerschaftlich zusammenarbeiten, um die Bereitstellung von erschwinglichen und sicheren Spar- und Krediteinrichtungen für Arbeitnehmer sicherzustellen;
  - c) die Finanzkompetenz von Arbeitnehmern verbessern, um eine bessere Einschätzung der Risiken und Chancen von finanziellen Verträgen sicherzustellen, als Ergänzung kollektivvertraglicher Bemühungen zum Schutz der realen Kaufkraft der Arbeitnehmer?
- Wie kann das Amt allgemein Mitgliedsgruppen dabei unterstützen, besser mit Finanzministerien und Zentralbanken zusammenzuarbeiten, insbesondere was Beratungen über finanzpolitische Maßnahmen betrifft, die voraussichtlich Auswirkungen auf produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit haben?

#### 4. Flexicurity als Werkzeug zur Erleichterung der Anpassung an Veränderungen in der globalisierten Wirtschaft (Allgemeine Aussprache)

##### Zusammenfassung

Flexible und verlässliche vertragliche Regelungen, umfassende Strategien des lebenslangen Lernens, effektive aktive Arbeitsmarktpolitiken und moderne, angemessene und nachhaltige Sozialschutzsysteme sind die Hauptelemente einer kohärenten Kombination von Einzelmaßnahmen, die heute als „Flexicurity“ bezeichnet wird. Flexicurity-Maßnahmen sind Instrumente zur Bewältigung des Wandels in sich globalisierenden Wirtschaften, und ihre Konzeption und Durchführung sollte durch Sozialdialog und Kollektivverhandlungen zwischen den Sozialpartnern erfolgen und an die individuellen Unternehmens-, Sektor- und Landesverhältnisse angepasst werden. Wengleich es langfristige Aspekte beim Aufbau des zweckmäßigen institutionellen Rahmens für Arbeitsmärkte gibt, die sowohl anpassungsfähig sind als auch Sicherheit bieten, gibt es auch kurzfristige Aspekte, nämlich die Bewältigung der Konsequenzen der derzeitigen globalen Krise. Es besteht zwar im Allgemeinen Einvernehmen über gemeinsame Elemente, eine gründliche Diskussion über die Durchführbarkeit von Flexicurity-Maßnahmen im Rahmen der menschenwürdigen Arbeit und der Globalen Beschäftigungsagenda ist dennoch gerechtfertigt.

28. Flexicurity ist von einem Schlagwort zu einer ernsten politischen Frage geworden. Der Flexicurity-Ansatz wurde zwar im EU-Kontext entwickelt, hat aber potentiell eine universelle Reichweite, da davon ausgegangen wird, dass in der globalen Wirtschaft von heute ein großer Bedarf an Anpassung an Wandel besteht, was wiederum auch Arbeitsmarktsicherheit voraussetzt. Flexibilität und Anpassungssicherheit sind zwei Seiten derselben Medaille und sollen Unternehmen und ihren Beschäftigten dabei helfen, sich den Anforderungen der globalisierten Wirtschaft zu stellen. Die gegenwärtige Krise veranschaulicht dies recht deutlich: eine Anpassung ist erforderlich, aber schmerzhaft, und wengleich in den meisten Ländern mit hohen und mittleren Einkommen Maßnahmen zur Bewältigung der Folgen der Krise auf die Beschäftigung ausgeweitet oder neu konzipiert werden, ist dies in den meisten Entwicklungsländern nicht der Fall.
29. In einem globalen wirtschaftlichen Umfeld, in dem Unternehmen trotz Bemühungen um interne Anpassungen heute seltener als früher in der Lage sind, ihren Mitarbeitern eine lebenslange oder sogar nur langfristige Beschäftigungssicherheit zu bieten, müssen neue externe Arten der Sicherheit die betriebsinterne Sicherheit ergänzen.

30. Eine solche Teilverlagerung von Beschäftigungssicherheit auf einen umfassenderen Begriff von Arbeitsmarktsicherheit zeigt sich an den gemeinsamen Grundsätzen für Flexicurity zur Modernisierung der europäischen Arbeitsmärkte, die der Europarat Ende 2007 vereinbart hat. Sie sind die bewusste Kombination „flexibler und verlässlicher vertraglicher Vereinbarungen, umfassender Strategien des lebenslangen Lernens, wirksamer und aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sowie moderner, angemessener und nachhaltiger Systeme der sozialen Sicherheit“<sup>3</sup>. In den Schlussfolgerungen des Rates wird ferner festgestellt, dass Flexicurity-Maßnahmen durch sozialen Dialog und Tarifverhandlungen gestaltet und umgesetzt werden sollten und dass es nicht nur ein einziges Arbeitsmarktmodell gibt, sondern dass vielmehr die gemeinsamen Grundsätze den besonderen Umständen eines jeden Landes angepasst werden müssen. Diese Grundsätze sind auch von den europäischen Sozialpartnern gebilligt worden und stellen nun ein bestimmendes Element von Reformagenden für den Umbau des Arbeitsmarkts der 27 EU-Mitgliedstaaten dar.
31. Die der „Flexicurity“ zugrundeliegenden Politiken und Prozesse sind zwar in der EU entwickelt worden, können aber auch für Entwicklungsländer relevant sein. In der Tat bedarf es einer Ausweitung des Sozialschutzes und gleichzeitig eines Aufbaus oder einer Neubelebung des sozialen Dialogs. Fügt man aktive Arbeitsmarktpolitiken, beispielsweise Maßnahmen der betrieblichen Ausbildung hinzu, so verfügt man über die grundlegenden Bausteine der Flexicurity. Diese Politiken verfolgen zwar eigene Ziele (ein Mindesteinkommen, ein gewisses Maß an Qualifizierung und mehr Arbeitsmarktlenkung), sie bieten aber auch eine zusätzliche Ebene der Arbeitsmarktsicherheit, die Möglichkeiten für eine Arbeitsmarktanpassung in Verbindung mit einem größeren Maß an Sicherheit verbessern kann.
32. Ihrem Wesen nach sind diese Flexicurity-Grundsätze mit den Grundsätzen der menschenwürdigen Arbeit vereinbar, sie sind integriert in die Globale Beschäftigungsagenda und in das Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, da sie aktive Strategien zur Schaffung integrativer Arbeitsmärkte mit niedriger Segmentierung und einem hohen Beschäftigungsstand vorschlagen. Dennoch gibt es weiterhin große Herausforderungen, die im Rahmen einer allgemeinen Aussprache erörtert werden könnten:
- Spricht man im Zusammenhang mit Entwicklungsländern von Flexicurity, so stellt sich oft heraus, dass wichtige Elemente wie aktive und passive Arbeitsmarktpolitiken und repräsentative Akteure und starke Institutionen des Sozialdialogs fehlen. Welche Maßnahmen sind erforderlich, um ein solides nachhaltiges politisches Umfeld zu schaffen, das einerseits ein gewisses Maß an externer Sicherheit, andererseits zugleich Unternehmen und ihren Beschäftigten eine größere Anpassungsflexibilität bietet?
  - Was sind die Kosten und Vorteile von Flexicurity-Maßnahmen für Unternehmen, den Einzelnen und die staatlichen Stellen und wie können diese gerecht verteilt werden?
  - Bei Flexicurity geht es um den Lebenszyklus des Einzelnen und um den Anpassungsbedarf von Unternehmen. Für den Einzelnen setzt die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben eine Kombination flexibler und fester Tätigkeiten im Laufe seines Arbeitslebens voraus<sup>4</sup>. Können die Bedürfnisse des Einzelnen – und insbesondere die von Müttern und Eltern im Allgemeinen – an Flexibilität, Stabilität und Sicherheit mit dem Flexibilitätsbedarf der Arbeitgeber in Einklang gebracht werden? Welche Maßnahmen sind erforderlich, um unter Berücksichtigung der Bedürfnisse verschiedener Wirtschaftssektoren ein solches Gleichgewicht zu ermöglichen?

<sup>3</sup> Rat der Europäischen Union: *Towards Common Principles of Flexicurity – Entwurf der Schlussfolgerungen des Rates* (15497/07), Brüssel, 2007, Anhang zum ANHANG, Abs. (2).

<sup>4</sup> „We observe more flexibility for young people and more stability for older workers“ (P. Auer, S. Cazes: *Employment stability in an age of flexibility: Evidence from the industrialized countries*, IAA, 2003)

- In welcher Form hilft Flexicurity in der gegenwärtigen Finanz- und Wirtschaftskrise?

5. Unternehmertum von Jugendlichen: Die Wandlung vom Arbeitsuchenden zum Arbeitsbeschaffer (Allgemeine Aussprache)

**Zusammenfassung**

Die Herausforderung, den Zugang von jungen Menschen zu Chancen auf eine menschenwürdiger Arbeit und die Einbindung von jungen Frauen und Männern in die Wirtschaft und Gesellschaft zu verbessern, ist eine globale Herausforderung. Das Unternehmertum von Jugendlichen wird zunehmend als wertvolle Strategie zur Freisetzung des produktiven und innovativen Potentials junger Menschen anerkannt. Es ermöglicht ihnen, Arbeitsplätze zu schaffen und einen positiven Beitrag zu einer nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft zu leisten. Als die internationale Arbeitskonferenz 2005 die Jugendbeschäftigung erörterte, wurde die Frage des Unternehmertums von Jugendlichen kurz angesprochen. Angesichts der Arbeitslosigkeit unter Jugendlichen und der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise erscheint es sinnvoll näher zu untersuchen, wie das Unternehmertum von Jugendlichen dazu beitragen kann, die Agenda für menschenwürdige Arbeit und die Globale Beschäftigungsagenda zu fördern.

33. Es gibt heute über eine Milliarde junger Menschen im Alter von 15 bis 24 Jahren<sup>5</sup> in der Welt, von denen 85 Prozent in Entwicklungsländern leben. Nach VN-Prognosen von 2007 dürfte sich in den 50 ärmsten Ländern der Welt die Bevölkerung mehr als verdoppeln, von 0,8 Milliarden im Jahr 2007 auf 1,7 Milliarden in 2050. Außerdem wird geschätzt, dass in den kommenden zehn Jahren Jahr für Jahr fast 100 Millionen junge Menschen eine Erwerbstätigkeit aufnehmen werden<sup>6</sup>. Global stieg die Anzahl der arbeitslosen Jugendlichen 2008 auf 76 Millionen, und die Jugendarbeitslosigkeit erhöhte sich um 0,4 Prozent. Der gegenwärtige wirtschaftliche Abschwung lässt die Arbeitsmarktsituation von Jugendlichen noch bedenklicher erscheinen, da in den wirtschaftlich besseren Jahren bei der Bekämpfung der Arbeitsmarktprobleme von Jugendlichen keine Fortschritte erzielt wurden. Nach Analysen eines neueren Berichts, der sich auf Arbeitsmarktdaten bis 2007 stützt, lassen globale Trends erkennen, dass bei der Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Jugendlichen nur geringe Fortschritte erzielt wurden und dass junge Menschen noch immer überproportional unter einem Mangel an Chancen auf einen menschenwürdigen Arbeitsplatz leiden<sup>7</sup>. Um das Ziel der Bereitstellung von Chancen auf menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer zu verwirklichen, werden starke Maßnahmen und Programme notwendig sein, um eine tragfähige sozioökonomische Erholung für heutige und zukünftige Generationen in Gang zu setzen.
34. Nach demselben Bericht ist die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu sein, unter jungen Menschen generell dreimal so hoch wie unter Erwachsenen, und daher stellen sie 47 Prozent der weltweit Arbeitslosen. Hohe Arbeitslosigkeit ist jedoch nur ein Teil des Problems, da auch Unterbeschäftigung und schlechte Arbeitsbedingungen weit verbreitet sind. Es gibt starke empirische Belege aus Entwicklungs- und Industrieländern, die zeigen, dass ein hohes Niveau der Jugendbeschäftigung zu sozioökonomischer Stabilität beiträgt. Wie wichtig es ist, diese rasch zunehmende Zahl von Arbeitskräften zu absorbieren, zeigt sich an der Tatsache, dass die Jugendbeschäftigung in über 40 Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit ein vorrangiges Ergebnis darstellt.
35. Als die Internationale Arbeitskonferenz auf ihrer 93. Tagung (2005) die Jugendbeschäftigung erörterte, wurde die Frage des Unternehmertums von Jugendlichen im Rahmen von aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen diskutiert. Das Unternehmertum von Jugendlichen wird

<sup>5</sup> Die Definition der Jugendlichen ist von Land zu Land unterschiedlich. Die Standarddefinition der Vereinten Nationen umfasst die Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen.

<sup>6</sup> IAA: *Fact on Youth Employment*, Genf, Juni 2006.

<sup>7</sup> IAA: *Global Employment Trends*, Genf, Jan. 2009.

zunehmend als Strategie zur Freisetzung des produktiven und innovativen Potentials junger Menschen verstanden und eingeführt, da sie so in die Lage versetzt werden, sich aktiv am Wirtschaftsleben ihrer Länder zu beteiligen. Darüber hinaus ist die Notwendigkeit einer stärkeren Unterstützung benachteiligter und von der Krise besonders hart betroffener Frauen und Männer, darunter auch Jugendliche, und die Entwicklung unternehmerischer Qualifikationen insbesondere für arbeitslose Jugendliche einer der wichtigsten Grundsätze zur Förderung von Aufschwung und Entwicklung im Globalen Beschäftigungspakt. Schließlich wird in der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit anerkannt, wie wichtig nachhaltige Unternehmen bei der Schaffung von größeren Beschäftigungs- und Einkommenschancen für alle sind.

36. Die Förderung des Unternehmertums von Jugendlichen ist eine Komponente des Jugendbeschäftigungsprogramms der IAO. Die Mitgliedstaaten fördern das Unternehmertum von Jugendlichen zunehmend im Rahmen nationaler Aktionspläne oder als Teil einer nationalen Beschäftigungsstrategie für Jugendliche. Die Förderung des Unternehmertums von Jugendlichen ist ein Mittel, um Beschäftigung zu schaffen und sicherzustellen, dass Länder das sozioökonomische Potential ihrer jungen Bevölkerung ausschöpfen können. Programme zur Förderung des Unternehmertums als berufliche Laufbahn für junge Menschen müssen jedoch sorgfältig geplant werden; das Unternehmertum ist schwierig und von Natur aus mit Risiken verbunden, insbesondere für junge Menschen, die sich bereits in einer schwierigen und riskanten Übergangsphase des Lebens befinden, gleichzeitig jedoch generell nur begrenzt über wirtschaftliche Erfahrung und materielle Güter verfügen. Viele junge Unternehmer sind in der informellen Wirtschaft anzutreffen, und einer von fünf arbeitenden Jugendlichen lebt weiterhin in extremer Armut.
37. Die unternehmerische Ausbildung sollte früh beginnen, und junge Unternehmer sollten sich auf eine förderliche unternehmerische Kultur, ein befähigendes Wirtschaftsumfeld und effektive Entwicklungswerkzeuge für Unternehmertum stützen, damit sie ihr Potential voll ausschöpfen können. Die Förderung des Unternehmertums von Jugendlichen kann nur erfolgreich sein, wenn sie in ganzheitlicher Weise angegangen wird, unter Betonung von Sektoren mit dem Potential zur Schaffung von Arbeitsplätzen, während ein breiter Ansatz dazu dient, Jugendliche und Chancen auf menschenwürdige Arbeit zu verbinden. Durch eine unternehmerische Bildung und Ausbildung für Unternehmensgründung und sowie Hilfsprogramme – einschließlich von Unternehmensgründern, Genossenschaften und Mikrokrediten – können junge Frauen und Männer die erforderlichen Einstellungen, Erkenntnisse, Qualifikationen, Verhaltensweisen, Erfahrungen, Hilfsdienste und Güter erlangen, die ihre Chancen auf den Erhalt einer menschenwürdigen Arbeit stärken, indem sie ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessern oder ein Unternehmen gründen. Die Stärkung der Mitsprache junger Unternehmer ist unabdingbar, wenn man die spezifischen Hindernisse, vor denen sie stehen, angehen will, und sie kann die Weiterentwicklung von einer selbständigen Erwerbstätigkeit in der informellen Wirtschaft zu erfolgreichem Unternehmertum erleichtern.
38. Jugendliche sind keine homogene Gruppe, und Programmstrategien müssen an die Bedürfnisse junger Frauen und Männer in unterschiedlichen Bildungs- und Arbeitsphasen angepasst werden. Programme für das Unternehmertum von Jugendlichen sollten gezielt Vorgehensweisen anwenden, um auf die Bedürfnisse von Jugendlichen einzugehen, die vor vielfältigen Hindernissen stehen, z. B. geschlechtsspezifische Probleme, Armut, Behinderung und HIV/Aids. In einer Krisenfolgesituation ist die selbständige Erwerbstätigkeit für junge Menschen oft die einzige unmittelbare Option; umfassende Hilfsprogramme sind erforderlich, um ein hohes Maß von unternehmerischem Misserfolg zu verhindern. Antworten können auch unterschiedlich ausfallen, je nach dem, ob junge Menschen eine Schule besuchen, sich auf den Übergang ins Erwerbsleben und eine berufliche Laufbahn vorbereiten oder nicht mehr in der Schule und bereits auf dem Arbeitsmarkt sind und eine Beschäftigung suchen. Besondere Bemühungen können erforderlich sein, um die Entwicklung des Unternehmertums unter jungen Frauen zu fördern.



39. Die IAO hat die Bemühungen der Mitgliedstaaten zur Förderung des Unternehmertums von Jugendlichen in einer Reihe von Bereichen unterstützt, z. B. Unternehmerkultur, unternehmerische Bildung in Sekundar-, Fach- und Berufsschulen sowie Hochschuleinrichtungen, Unternehmensgründung, gezielte Dienste für Gründer, ein stützendes Umfeld und Unterstützung von Genossenschaften von Jugendlichen sowie Mikrofinanzierung. Darüber hinaus ist die Verbindung von Jugendlichen und sozialem Unternehmertum, wobei nachhaltige Unternehmen ein Gleichgewicht zwischen finanziellen und nicht finanziellen Zielsetzungen finden, ein vielversprechender Bereich zur Förderung der Entwicklung des Unternehmertums von Jugendlichen unter arbeitslosen Jugendlichen und gesellschaftlich ausgegrenzten Gruppen.
40. Das Amt hat in den letzten fünf Jahren eine Reihe von Arbeitspapieren über das Unternehmertum von Jugendlichen veröffentlicht und führt gegenwärtig eine globale Studie über die Auswirkungen der von der IAO unterstützten unternehmerischen Ausbildung in weiterführenden und berufsbildenden Schulen und Universitäten durch. Die Studie untersucht, inwieweit Absolventen einer unternehmerischen Ausbildung eher als andere Jugendliche ein Unternehmen gründen und somit aktive Beschaffer von Arbeitsplätzen für sich selbst und andere werden, und sie prüft, ob diese Absolventen bessere Arbeitnehmer werden, da sie mehr vom Unternehmertum verstehen. Bisher gibt es jedoch nur in geringem Umfang Dokumentation über das Unternehmertum von Jugendlichen, und es gibt kaum Hinweise zur Frage, wie es effektiv und umfassend gefördert werden kann. Es wäre wichtig, diesen so wichtigen Bereich eingehender zu untersuchen, damit im Hinblick auf Arbeitsplatzschaffung, Befähigung zur Eigenständigkeit und Unternehmen als integraler Bestandteil der globalen Beschäftigungsagenda sein volles Potential ausgeschöpft werden kann.
41. Die Aussprache auf der Konferenz könnte sich schwerpunktmäßig mit folgenden Fragen befassen:
- Was bedeuten die Art, der Umfang und die Dynamik der Jugendarbeitslosigkeit und die potentielle Rolle des Unternehmertums von Jugendlichen für die Schaffung von Arbeitsplätzen und nachhaltigen Unternehmen?
  - Was sind die speziellen Hindernisse, die dem Unternehmertum von Jugendlichen entgegenstehen; wie werden sie durch Politiken und Programme angegangen und welche Lehren lassen sich daraus ziehen?
  - Was ist die Rolle des Bildungssystems bei der Ausbildung künftiger Unternehmer und in welchem Alter und auf welcher Ebene könnte die unternehmerische Ausbildung eingeführt werden?
  - Was ist die Definition der IAO des Unternehmertums von Jugendlichen?
  - Was sollte die Rolle der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sein?
  - Was ist der besondere Beitrag, den die IAO in diesem Bereich im Vergleich mit anderen multilateralen und bilateralen Institutionen und Gebern leisten kann?
  - Wie könnte ein erweitertes Programm für das Unternehmertum von Jugendlichen einen wichtigen Beitrag leisten zu den Problemen, denen sich Mitgliedstaaten gegenwärtig gegenübersehen im Licht der globalen Finanzkrise und der voraussichtlichen Zunahme der Jugendarbeitslosigkeit?
  - Welche effektiven Möglichkeiten gibt es, um menschenwürdige Arbeit durch das Unternehmertum von Jugendlichen zu fördern? Was wäre die zweckmäßigste Strategie für die Tätigkeit der IAO in diesem Bereich?
  - Welche Partnerschaften existieren bereits, und wo ist der Platz der IAO in diesen Partnerschaften?

- Was sind effektive und effiziente Messwerte des Unternehmertums von Jugendlichen und deren Auswirkung auf die Schaffung von Arbeitsplätzen und nachhaltigen Unternehmen?
42. Die Aussprache der Konferenz würde folgende Ergebnisse anstreben:
- Eine Bilanz der internationalen Diskussionen über das Unternehmertum von Jugendlichen und der von den globalen Akteuren in diesem Bereich durchgeführten Maßnahmen und Programme.
  - Eine Überprüfung der Strategie der IAO zum Unternehmertum von Jugendlichen.
  - Leitlinien für das Amt zu effektiven Politiken und Programmen für das Unternehmertum von Jugendlichen.
  - Entwicklung einer Definition der IAO des Unternehmertums von Jugendlichen.
  - Leitlinien für das Amt zu Messwerten des Unternehmertums.

## Sozialer Dialog

### 6. Das Recht auf Information und Anhörung im Kontext wirtschaftlicher Umstrukturierung (Allgemeine Aussprache)

#### Zusammenfassung

In Anbetracht der Globalisierung und der sich rasch verändernden Märkte verfolgen Unternehmen zahlreiche Strategien, um Wettbewerbsvorteile zu sichern und zu verbessern. Die gegenwärtige Finanzkrise hat noch stärker deutlich gemacht, dass Anpassungen erforderlich sind und rasch durchgeführt werden müssen. Ein möglicher Ansatz ist die Umstrukturierung des Unternehmens, was auf sehr unterschiedliche Weise geschehen kann. Angesichts der bedeutenden Auswirkungen, die Folgen einer wirtschaftlichen Umstrukturierung auf die Beschäftigten, das Unternehmen und die Gesellschaft insgesamt haben können, ist es wichtig, dass eine solche Umstrukturierung begleitet wird von geeigneten Formen des sozialen Dialogs, die – eingebettet in das Unternehmen – zu effektiven Antworten im Hinblick auf die Herausforderungen führen, die sich aus diesen externen Pressionen ergeben. Eine solche Diskussion soll nicht das Recht der Führungskräfte auf Führung oder das Recht von Unternehmen einschränken, eine Umstrukturierung unter verschiedenen Optionen zur Aufrechterhaltung ihrer Stellung in einem bestimmten Markt in Betracht zu ziehen. Die Aufnahme dieses Punktes in die Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2010 würde vielmehr den Mitgliedsgruppen zum richtigen Zeitpunkt Gelegenheit geben, über die Bedeutung des sozialen Dialogs als einem Werkzeug zum effektiven Umgang mit Wandel nachzudenken. Sie würde ein besseres Verständnis ermöglichen in Bezug auf:

- die Nützlichkeit dieses grundsatzpolitischen Werkzeugs zur Linderung sozialer Härten und Förderung von Gesundungsmaßnahmen in Krisenzeiten;
- die bei Unternehmensumstrukturierungen zu lösenden Probleme;
- wie gute Arbeitsbeziehungen dabei helfen, dass die Ergebnisse von Umstrukturierungen zu einem Ausgleich zwischen dem Bedarf an Flexibilität und Sicherheit führen;
- jüngste Veränderungen in Recht und Praxis auf nationaler und transnationaler Ebene, wo die Information und Anhörung im Zusammenhang mit solchen Fragen vorgesehen ist; und
- eine Beurteilung der Konsequenzen für die Arbeit der IAO in den einzelnen Bereichen.

## Hintergrund

43. Der Druck auf Unternehmen, in Anbetracht von nationalen und internationalen Entwicklungen umzustrukturieren, nimmt immer mehr zu. Verantwortlich dafür sind Umstände wie Veränderungen in der Situation von Sektoren, auch des öffentlichen Sektors, in nationalen Wirtschaften, die Zunahme neuer Formen der Produktionsorganisation, einschließlich der raschen Ausweitung globaler Versorgungsketten, nach dem Ende der Ära der

„Massenproduktion“ und die Auswirkungen der Globalisierung in Verbindung mit der Finanzkrise. Im letzten Fall sind viele Unternehmen einem wesentlich stärkeren Wettbewerb ausgesetzt. Dies zwingt die Unternehmen dazu, Arbeitsplätze anzupassen, um mit der Effizienz und Qualität der Marktführer Schritt zu halten oder, in vielen Fällen, zu schließen<sup>8</sup>. Doch gleich aus welchen Gründen, Umstrukturierungen können soziale Kosten unterschiedlicher Art mit sich bringen, darunter Arbeitsplatzverluste, höhere Arbeitslosigkeit, Ungleichheiten in der Behandlung der Arbeitnehmer, weniger Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitsstreitigkeiten und soziale Konflikte.

44. Es gibt viele Beispiele für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern bei der Bewältigung struktureller und anderer durch die gegenwärtige Krise hervorgerufener Veränderungen durch das volle Ausschöpfen des Potentials ihrer Unternehmen<sup>9</sup>. Diese Bemühungen, Unternehmen durch eine auf Konsultationen und Ausgleich des Bedarfs an „Flexibilität“ und „Sicherheit“ ausgerichtete Vorgehensweise anpassungsfähiger zu machen, sollten Erwähnung finden. Ohne in Frage zu stellen, dass Arbeitgeber auf effektive und effiziente Weise umstrukturieren müssen, kann ein solcher Ansatz die Wettbewerbsfähigkeit ihrer Unternehmen verbessern, wenn sie sich bei der Durchführung vorgeschlagener Änderungen um das Verständnis und die Unterstützung der Beschäftigten bemühen. Dank eines solchen Vorgehens kommen Arbeitnehmer und ihre Vertreter weiterhin in den Genuss anständiger Löhne und Arbeitsbedingungen, und durch Beiträge zu den vorgeschlagenen Änderungen haben sie Gelegenheit, für die Beschäftigten die bestmöglichen Ergebnisse zu erzielen. Hier zeichnet sich ein Wandel in den traditionellen Arbeitsbeziehungen ab. Die Verhandlungsstrukturen ändern sich, wie auch der Inhalt der Verhandlungen und das Verhalten der beteiligten Akteure. Auf allen Ebenen werden von den Sozialpartnern Verhandlungen über einen vielfältigen Interessenausgleich geführt, die oft dazu führen, dass man sich auf ein „Kompensations“-Paket einigt, das Punkte umfassen kann wie Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitszeitregelungen, Löhne, Möglichkeiten für lebenslanges Lernen und/oder neue Methoden der Arbeitsorganisation.
45. Gegenwärtig erfolgt die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter im Wesentlichen nach zwei Verfahren: Erstens können zwischen den Sozialpartnern selbst auf verschiedenen Ebenen durch Verhandlungen informelle Regeln festgelegt werden. Zweitens können rechtliche Rahmen entwickelt werden, die Unterrichtung und Anhörung verlangen, wenn es sich um größere „Ereignisse“ handelt, von denen Arbeitnehmer betroffen sind, z. B. angedrohte oder tatsächliche Entlassungen, Unternehmenstransfers, Standortverlagerungen und andere Formen struktureller Veränderungen mit Folgen für das Unternehmen. In vielen Ländern folgen die Rechtsvorschriften oft einem reaktiven Ansatz (d. h. sie befassen sich mit den unvorhergesehenen wirtschaftlichen und sozialen Folgen von Entwicklungen). In der Regel berücksichtigen sie nicht in ausreichendem Maße die Notwendigkeit eines fortgesetzten sozialen Dialogs auf Unternehmensebene und die Auswirkungen von Beschlüssen auf Wirtschaft und Beschäftigung.
46. Eine zunehmende Globalisierung der Kapital-, Produkt- und Arbeitsmärkte bedeutet, dass Unternehmen und ihre Belegschaften betreffende Entscheidungen in vielen Fällen von transnationalen Gremien getroffen werden. Unterrichtung und Anhörungen sind auf dieser Ebene aber noch nicht sehr stark entwickelt, wenngleich es Ansätze in dieser Richtung seitens einiger multinationaler Unternehmen und regionaler Integrationsgruppen gibt, und

<sup>8</sup> IAA: *Sich wandelnde Strukturen in der Welt der Arbeit*, Bericht des Generaldirektors, Bericht I (C), Internationale Arbeitskonferenz, 95. Tagung, Genf, 2006.

<sup>9</sup> L. Rychly: *Social dialogue in times of crises: Finding better solutions*, IAA, Genf, DIALOGUE Working Paper No. 1, 2009.

zwar insbesondere in Europa, wo die Verabschiedung der Betriebsratsrichtlinie<sup>10</sup> im Jahr 1994 dazu geführt hat, dass sich in europaweiten Unternehmen ein breites Spektrum von Praktiken der Konsultation und des Informationsaustauschs herausgebildet hat. Aber sogar unter diesen Bedingungen ist das Hauptziel, nämlich, den Arbeitnehmern ein echtes Mitspracherecht in betrieblichen Entscheidungsprozessen zu geben, nur in der Minderheit der Fälle erreicht worden. Hinzu kommt, dass viele der diesbezüglichen Verfahren der europäischen Betriebsräte nach wie vor in erster Linie auf die Bereitstellung von Informationen ausgerichtet sind, und die Mindestinformationsanforderung bezieht sich oft auf die frühere und nicht die zukünftige Situation eines Unternehmens<sup>11</sup>. Vor diesem Hintergrund und im Hinblick auf die Stärkung der Rolle der europäischen Betriebsräte nahm die Europäische Kommission am 2. Juli 2008 einen Rechtsetzungsvorschlag zur Verbesserung der Rolle Europäischer Betriebsräte bei der Informierung und Anhörung von Arbeitnehmern, insbesondere bei einer erheblichen Änderung der Firmenstruktur, an. Der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten hatte im letzten November 17 Änderungsanträge zum Entwurf vorgelegt; der Rat und das Europäische Parlament kamen am 4. Dezember zu einer Einigung<sup>12</sup>. Europäische Betriebsräte gibt es derzeit in 820 Großunternehmen in der EU, in denen etwa 14,5 Millionen Arbeitnehmer beschäftigt werden<sup>13</sup>.

47. Doch weder die auftretenden Probleme noch die in solchen Fällen in Bezug auf Anhörung und Information angewandten Vorgehensweisen sind typisch europäische Phänomene. Von den 71 Ländern, die im *Termination of employment digest* des IAA aufgeführt sind, geben 45 an, dass bei kollektiven Freisetzungen in bestimmtem Umfang Anhörungen mit Arbeitnehmervertretern stattfinden. So sieht beispielsweise das südafrikanische Gesetz über Arbeitsbeziehungen vor, dass ein „sinnvolles gemeinsames Verfahren zum Finden eines Konsens“ mit Arbeitnehmern und ihren Vertretern stattfindet, wenn der Arbeitgeber Entlassungen aufgrund betrieblicher Anforderungen oder Veränderungen der Beschäftigungsbedingungen vorschlägt. Dieses Verfahren erlaubt es Arbeitnehmervertretern und der Betriebsführung, sich auf Maßnahmen zur Vermeidung, Minimierung, zeitlichen Verschiebung oder anderweitigen Minderung der nachteiligen Auswirkungen von Entlassungen zu einigen. Außerdem sieht es einen Zugang zu Informationen über die Gründe und Notwendigkeit derartiger Maßnahmen vor. In Botswana haben sich die Sozialpartner auf einen Kodex für gute Praxis bei der Beendigung der Beschäftigung (Gesetz über Arbeitsstreitigkeiten) verständigt, der zwar noch nicht Rechtskraft hat, jedoch ähnliche Konsultationen bei jeder vorgeschlagenen Unternehmensumstrukturierung vorsieht, die voraussichtlich zu Freisetzungen führen wird.
48. In den letzten Jahren schließlich sind die Weltmärkte rasch gewachsen, ohne dass parallel dazu die wirtschaftlichen und sozialen Institutionen aufgebaut wurden, die für eine reibungslose und ausgewogene Funktionsweise erforderlich sind<sup>14</sup>, eine Situation, die auf der Ebene der Nationen wie auf der einzelner Unternehmen besteht. Der Mangel an solchen Institutionen und Verfahren für den Dialog zwischen Regierungen und/oder zwischen

<sup>10</sup> Deutlich wird dies in der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Europarats vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft.

<sup>11</sup> A. Weiler: *Europäische Betriebsräte in der Praxis*, Europäische Stiftung für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen, Luxemburg, 2004.

<sup>12</sup> Der konsolidierte Text der abgeänderten Fassung der Richtlinie ist auffindbar unter: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&refer>.

<sup>13</sup> Der vollständige Text des Vorschlags für eine Richtlinie findet sich auf der Webseite der Europäischen Kommission: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=458&langId=en>.

<sup>14</sup> IAA: *Eine faire Globalisierung: Chancen für alle schaffen*, Bericht der Weltkommission für die soziale Dimension der Globalisierung (Genf, 2004).

Arbeitgebern und Arbeitnehmern und ihren Vertreterorganisationen bzw. deren Schwäche erschweren es, zu wichtigen Fragen, die innerhalb der Landesgrenzen oder grenzüberschreitend operierende Unternehmen betreffen, zu einem Konsens zu gelangen. Wie in einem kürzlich veröffentlichten Bericht über den sozialen Dialog festgestellt, hat die gegenwärtige Krise viele Regierungen veranlasst, verstärkt an die Sozialpartner zu appellieren, Verhandlungen zu führen oder sich an gemeinsamen Konsultationen zu beteiligen. Dies trifft sogar auf Länder mit weniger gesprächsorientierten Regierungen zu, nicht nur in Europa, sondern auch in Asien oder Lateinamerika<sup>15</sup>.

## Die Antwort der IAO

### Normensetzende Tätigkeit der IAO

49. Dem Anliegen der IAO, dass die im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer zu sie betreffenden Fragen angehört werden und über diese zu unterrichten sind, und ihrem allgemeineren Anliegen, eine kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung und Belegschaft im Bereich der betrieblichen Entwicklung zu fördern, wurde in der im Jahr 1944 verabschiedeten Erklärung von Philadelphia klar und deutlich Ausdruck verliehen. In der Erklärung wird die Organisation dazu aufgefordert, Programme mit dem Ziel zu entwickeln, die „tatsächliche Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen, Zusammenwirken von Betriebsleitung und Arbeitskräften zur ständigen Steigerung der Produktivität...“ (Absatz 3 e)) zu fördern.
50. Diese Bestandteil der Verfassung gewordene Verpflichtung findet in verschiedenen später angenommenen Urkunden ihren Niederschlag, so z. B. in der Empfehlung (Nr. 94) betreffend Zusammenarbeit im Bereich des Betriebs, 1952, in der Empfehlung (Nr. 113) betreffend die Beratung in einzelnen Wirtschaftszweigen und im gesamtstaatlichen Rahmen, 1960, und in der Empfehlung (Nr. 129) betreffend Kommunikationen im Betrieb, 1967. Die Empfehlung Nr. 129 enthält detaillierte Leitlinien, wie ein Klima des gegenseitigen Verständnisses und Vertrauens im Betrieb geschaffen werden kann und legt fest, dass Informationen verbreitet werden und Beratungen zwischen den beteiligten Parteien stattfinden sollten, bevor die Betriebsleitung Entscheidungen über Fragen von größerem Interesse trifft (Absatz 2). Die Empfehlung sieht vor, dass der Belegschaft eine ganze Reihe von Informationen von der Betriebsleitung zu übermitteln sind, so sollte sie u.a. Auskunft erteilen über die „allgemeine Lage des Betriebs und Aussichten oder Pläne für seine künftige Entwicklung“ und Beschlüsse erläutern, die einen unmittelbaren oder mittelbaren Einfluss auf die Lage der Belegschaft haben können. (Absatz 15 (2)). In Absatz 6 (2) f) der Empfehlung (Nr. 143) betreffend Arbeitnehmervertreter, 1971, wird ausdrücklich auf die Anerkennung eines Vorrangs der Arbeitnehmervertreter hinsichtlich ihrer Weiterbeschäftigung im Fall einer Personalverminderung hingewiesen. In diesen Empfehlungen wird betont, dass die Prozesse der Unterrichtung und Beratung und die Institution Kollektivverhandlungen nebeneinander bestehen und einander ergänzen sollten. Eine Reihe anderer IAO-Urkunden<sup>16</sup> enthalten ähnliche Bestimmungen, die sich zum Teil auf spezielle Situationen beziehen.

### Technische Zusammenarbeit der IAO

51. Die IAO bietet im Rahmen der Tätigkeiten und Projekte im Bereich Sozialdialog und verwandten Bereichen wie Arbeitsgesetzgebung, Beschäftigung, Arbeitsbedingungen usw.,

<sup>15</sup> L. Rychly: *a.a.O.*

<sup>16</sup> Beispielsweise das Übereinkommen (Nr. 158) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, und das Übereinkommen (Nr. 163) über die soziale Betreuung der Seeleute, 1987. Siehe auch die Dreigliedrige Grundsatzklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (z. B. Art. 57).

fachliche Beratung und Hilfestellung in Fragen der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter. Im Bereich der Reform des Arbeitsrechts unterstützt die IAO die Mitgliedsgruppen bei der Konzeption von arbeitsrechtlichen Vorschriften, darunter auch solche, die sich mit den Auswirkungen der wirtschaftlichen Umstrukturierung befassen.

52. So hat das Amt beispielsweise in der Karibischen Gemeinschaft (CARICOM) die Ausarbeitung vereinheitlichender Standardvorschriften bezüglich der Beendigung der Beschäftigung fachlich unterstützt. Im Einklang mit einschlägigen internationalen Arbeitsnormen sehen diese Standardvorschriften Verfahren für Unterrichtung und Anhörung bei einer wirtschaftlichen Umstrukturierung vor, die möglicherweise zu Freisetzungen führt. Die IAO unterstützt CARICOM und ihre Mitgliedstaaten weiterhin mit dem Ziel, die Anpassung an die Standardvorschriften zu fördern.

### *Aussprache der Internationalen Arbeitskonferenz und Ergebnisse*

53. Eine Konferenzaussprache über diesen Gegenstand könnte sich u.a. auf folgende Bereiche erstrecken:
- jüngste wirtschaftliche und soziale Entwicklungen von maßgeblichem Einfluss auf die Wettbewerbsfähigkeit, Arbeitsplatzsicherheit, Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationsanforderungen, Arbeitsorganisation und den Standort von Unternehmen;
  - jüngste Entwicklungen im Bereich innerbetrieblicher Arbeitsbeziehungen, darunter neue Formen der Konsensbildung durch Information und Konsultation, die sich als nützlich zur Linderung der Auswirkungen der Krise erwiesen haben;
  - verwandte Entwicklungen im Bereich des sozialen Dialogs auf nationaler und transnationaler Ebene;
  - Veränderungen in nationalen und transnationalen rechtlichen Rahmen und anderen institutionellen Vorkehrungen und Vereinbarungen für Unterrichtung und Anhörung;
  - die Konsequenzen für die Tätigkeiten der IAO, mit besonderem Schwerpunkt auf technischer Beratung und Zusammenarbeit.
54. Im Rahmen einer allgemeinen Aussprache könnte auch die möglicherweise notwendige Neufassung und Aktualisierung der bereits vorhandenen IAO-Normen zur innerbetrieblichen Unterrichtung, Anhörung und Zusammenarbeit erwogen werden.