



ZUR BESCHLUSSFASSUNG

ZWEITER PUNKT DER TAGESORDNUNG

Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz

Tagesordnung der 100. Tagung (2011) und der 101. Tagung (2012) der Konferenz und Vorschläge für den Gegenstand „Beschäftigung und sozialer Schutz im neuen demografischen Kontext“, ursprünglich ein Tagesordnungspunkt der 98. Tagung (2009) der Konferenz

Einleitung

1. Im November 2009 lagen dem Verwaltungsrat folgende Dokumente vor: Die Tagesordnung der 100. Tagung (2011) der Konferenz¹, Vorschläge für die Tagesordnung der 101. Tagung (2012) der Konferenz², und Vorkehrungen zur Behandlung des Gegenstands „Beschäftigung und sozialer Schutz im neuen demografischen Kontext“, der ursprünglich ein Tagesordnungspunkt der 98. Tagung (2009) der Konferenz war³.
2. Der Verwaltungsrat beschloss, die Behandlung der ersten zwei Gegenstände auf März 2010 zu verschieben, und er nahm Kenntnis von der Vorlage zum dritten Gegenstand, in der der Verwaltungsrat unterrichtet wurde, dass zu dieser Frage Konsultationen stattfinden würden und dass im März 2010 ein neues Papier vorgelegt werden würde.
3. In der Regel 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. Er trifft dann im März des folgenden Jahres eine endgültige Entscheidung über die Tagesordnung. Der Verwaltungsrat kann jedoch auch beschließen – wie im Fall der Tagesordnung der 100. Tagung –, die Vervollständigung der Tagesordnung der betreffenden Konferenz auf eine spätere Tagung zu verschieben.

¹ GB.306/2/1.

² GB.306/2/2.

³ GB.306/3/2.

4. Auf der gegenwärtigen Tagung muss der Verwaltungsrat daher einen Beschluss zur Tagesordnung der Konferenz in den Jahren 2011 und 2012 fassen und eine Orientierungshilfe geben, wie mit dem Gegenstand „Beschäftigung und sozialer Schutz im neuen demografischen Kontext“ zu verfahren ist.

Die Tagesordnung der 100. Tagung (2011) der Konferenz

5. Die Tagesordnung der 100. Tagung (2011) der Konferenz wird die folgenden ständigen Gegenstände umfassen:
 - Berichte des Präsidenten des Verwaltungsrats und des Generaldirektors⁴;
 - Programm- und Haushaltsvorschläge für 2012-13 und andere Finanzfragen; und
 - Informationen und Berichte über die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen.
6. Gemäß der 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“.
7. Darüber hinaus beschloss der Verwaltungsrat im März 2009 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 außerdem, die Auswahl des dritten Fachgegenstandes zu verschieben, um dem Amt zu ermöglichen, das Ergebnis der Diskussionen der Konferenz im Jahr 2009 über die Krisenreaktionen der IAO zu berücksichtigen.

Vorschläge

8. Im November 2009 wurden sechs Gegenstände vorgelegt: die fünf verbleibenden Gegenstände der vom Amt im März 2009 vorgelegten Vorschläge – wo nötig aktualisiert, um insbesondere dem gegenwärtigen Kontext der Krise Rechnung zu tragen – und ein neuer Vorschlag zur Normensetzung als Folgemaßnahme zu den Konferenzdiskussionen des Jahres 2009 über die Krisenreaktionen der IAO und den Globalen Beschäftigungspakt. Bei den Diskussionen im November wurde die Auffassung vertreten, der letztgenannte Vorschlag sollte überprüft werden, um sich weniger eng an den Globalen Beschäftigungspakt anzulehnen.

⁴ 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 können).

9. Außerdem wird in Anbetracht des Ergebnisses der auf derselben Tagung im Ausschuss für Beschäftigung und Sozialpolitik stattfindenden Diskussion über die Verknüpfung von Flexibilität und Sicherheit für menschenwürdige Arbeit⁵ vorgeschlagen, den Vorschlag vorerst für eine allgemeine Aussprache über Flexicurity⁶ zurückzuziehen.
10. Dementsprechend handelt es sich bei den fünf Vorschlägen, die erneut vorgelegt werden, um Folgende (siehe Anhang I):
- a) Vorschlag zur Normensetzung (im Anschluss an die Konferenzdiskussionen im Jahr 2009 über die Krisenreaktionen der IAO)⁷;
 - b) Menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten (allgemeine Aussprache);
 - c) Finanzdienstleistungen mit einem sozialen Zweck (allgemeine Aussprache)⁸;
 - 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).
11. ***In Anbetracht dieser Umstände wird der Verwaltungsrat ersucht, die Tagesordnung der 100. Tagung (2011) der Internationalen Arbeitskonferenz durch die Auswahl von einem der folgenden fünf Vorschläge zu vervollständigen:***
- i) Vorschlag zur Normensetzung (im Anschluss an die Konferenzdiskussionen im Jahr 2009 über die Krisenreaktionen der IAO);*
 - ii) Menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten (allgemeine Aussprache);*
 - iii) Finanzdienstleistungen mit einem sozialen Zweck (allgemeine Aussprache)*
 - iv) Unternehmertum von Jugendlichen: Die Wandlung vom Arbeitsuchenden zum Arbeitsbeschaffer (allgemeine Aussprache);*
 - v) Das Recht auf Information und Anhörung im Kontext wirtschaftlicher Umstrukturierung (allgemeine Aussprache).*

⁵ Siehe GB.306/ESP/3/1 und GB.306/12(Rev.).

⁶ Dieser Vorschlag lautete: „Flexicurity als Werkzeug zur Erleichterung der Anpassung an Veränderungen in der globalisierten Wirtschaft“.

⁷ Dieser Vorschlag wurde im Licht der Kommentare auf der Tagung im November 2009 neugefasst.

⁸ Der frühere Titel lautete: „Finanzdienstleistungen mit einer sozialen Agenda: Mikrofinanzierung für menschenwürdige Arbeit“. Der Text wurde neu fokussiert, um generell Finanzsysteme zu behandeln, die den Bedürfnissen von Haushalten und Unternehmen Rechnung tragen und Fragen der sozialen Verantwortung einbeziehen.

Ort und Tagesordnung der 101. Tagung (2012) der Konferenz

Ort

12. Es wird vorgeschlagen, die 101. Tagung (2012) der Konferenz in Genf abzuhalten.

Tagesordnung

13. Die Tagesordnung der 100. Tagung (2012) der Konferenz wird die folgenden ständigen Gegenstände umfassen:
- Berichte des Präsidenten des Verwaltungsrats und des Generaldirektors⁹;
 - Programm und Haushalt und sonstige Finanzfragen;
 - Informationen und Berichte über die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen.
14. Im März 2009 beschloss der Verwaltungsrat, dass die Dauer des Zyklus der wiederkehrenden Diskussionen im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über Soziale Gerechtigkeit sieben Jahre betragen würde. Die erste wiederkehrende Diskussion wird sich 2010 mit dem strategischen Ziel der Beschäftigung und die zweite 2011 mit dem strategischen Ziel des sozialen Schutzes (Soziale Sicherheit) befassen. Diese zwei strategischen Ziele sowie die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit werden im Siebenjahreszyklus zweimal erörtert (im Fall des sozialen Schutzes wird sich die zweite Diskussion mit dem Arbeitnehmerschutz befassen), und die Frage des sozialen Dialogs wird einmal erörtert werden. Das strategische Ziel wird jedes Jahr im Licht der anderen strategischen Ziele und im Kontext der übergreifenden Fragen der Gleichstellung der Geschlechter und der Nichtdiskriminierung behandelt werden. Es wird vorgeschlagen, grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit als strategisches Ziel der dritten wiederkehrenden Diskussion zu behandeln. Was den Rahmen der Diskussion betrifft, so werden in Absatz 5 des Vorschlags drei Optionen beschrieben (siehe Anhang II).
15. Fragen, die für die Tagesordnung einer bestimmten Tagung der Konferenz in Betracht gezogen, jedoch nicht ausgewählt worden sind, werden in der Regel erneut für die Tagesordnung des folgenden Jahres vorgeschlagen, sofern der Verwaltungsrat keine andere Entscheidung trifft. Daher umfassen die für die Tagesordnung der 101. Tagung vorgeschlagenen Gegenstände die Fragen, die nicht in die Tagesordnung der 100. Tagung der Konferenz aufgenommen werden (enthalten in Anhang I).
16. Wie bereits dargelegt, befasst sich die Konferenz jedes Jahr mit drei Fachgegenständen. In der gegenwärtigen Situation gibt es abhängig von der Auswahl des Verwaltungsrats des dritten Gegenstands, der die Tagesordnung der 100. Tagung (2011) der Konferenz vervollständigt, zwei Möglichkeiten. Die erste Möglichkeit wäre, dass der Verwaltungsrat für 2011 den Vorschlag zur Normensetzung mit einem Verfahren der zweifachen Beratung auswählt. Die zweite Möglichkeit wäre, dass der Verwaltungsrat den Vorschlag zur Nor-

⁹ Einschließlich des Gesamtberichts über Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen 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 können).

mensetzung nach dem Verfahren der einfachen Beratung oder einen anderen Vorschlag für eine allgemeine Aussprache auswählt. Im ersten Fall muss der Verwaltungsrat zusätzlich zur Diskussion des wiederkehrenden Gegenstands einen Gegenstand zur Vervollständigung der Tagesordnung der 101. Tagung der Konferenz (2012) auswählen. Im zweiten Fall muss der Verwaltungsrat neben der Diskussion des wiederkehrenden Gegenstands zwei zusätzliche Gegenstände auswählen.

17. Vor diesem Hintergrund wird der Verwaltungsrat ersucht:

- a) *in die Tagesordnung der 101. Tagung (2012) der Konferenz die Diskussion des wiederkehrenden Gegenstands zum strategischen Ziel der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit aufzunehmen und die Option für den Rahmen der Diskussion festzulegen; und*
- b) *diese Tagesordnung durch die Auswahl von einem oder zwei der nicht auf die Tagesordnung der 100. Tagung der Konferenz (2011) gesetzten Gegenstände zu vervollständigen, abhängig von der Auswahl des Verwaltungsrats für die Tagesordnung der 100. Tagung der Konferenz (2011), wie in Absatz 16 beschrieben.*

Vorschläge für die Tagesordnung zukünftiger Tagungen der Konferenz

18. Seit 1997 hat der Verwaltungsrat den Rahmen der Diskussionen auf seiner Tagung im November so erweitert, dass er auch eine Prüfung von Gegenständen umfasst, deren Aufnahme in die Tagesordnung zukünftiger Konferenzen erwogen werden kann. Im November 2008 ersuchte der Verwaltungsrat darum, zu zwei der in diesem Zusammenhang vorgeschlagenen Fragen weitere Forschungsarbeiten durchzuführen:
- a) **Ausfuhr-Freizonen:** Möglichkeit einer allgemeinen Aussprache; und
 - b) **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).
19. Diese Vorschläge wurden aktualisiert und den im November 2009 unterbreiteten Vorschlägen hinzugefügt. Da der Verwaltungsrat nicht in der Lage war, sie zu erörtern, werden sie auf dieser Tagung erneut vorgelegt (siehe Anhang III). Der Verwaltungsrat wird dem Amt möglicherweise Hinweise zur Weiterentwicklung des Standes ihrer Vorbereitung geben und bestimmen wollen, welche anderen Fragen das Amt weiter ausarbeiten soll.
20. ***Der Verwaltungsrat wird gebeten, für zukünftige Konferenzen unter den in Anhang III enthaltenen Vorschlägen die Gegenstände anzugeben, zu denen Forschungsarbeiten und Konsultationen beschleunigt werden können, sowie jeden anderen zu entwickelnden Gegenstand anzugeben.***

Vorschläge für den ursprünglich in die Tagesordnung der 98. Tagung (2009) aufgenommenen Gegenstand „Beschäftigung und sozialer Schutz im neuen geographischen Kontext“

21. Die während der Tagung des Verwaltungsrats im November 2009 durchgeführten informellen Konsultationen bestätigten, dass unter Mitgliedsgruppen weiterhin Interesse an einer Erörterung dieser Frage besteht, die ursprünglich für die Tagung der Konferenz im Jahr 2009 vorgesehen und anschließend suspendiert worden war, um eine Erörterung der globalen Finanzkrise durch den Plenarausschuss zu ermöglichen.
22. In Anbetracht des großen Interesses an diesem Thema wurde der vom Amt für die Konferenzaussprache erstellte Bericht überprüft und für eine Veröffentlichung im März oder April 2010 unter dem Titel *Beschäftigung und sozialer Schutz im neuen demographischen Kontext* neu formatiert. Daran könnte sich eine aktive Strategie von Disseminations- und Kapazitätsaufbauinitiativen mit Mitgliedsgruppen anschließen, auch im Internationalen Ausbildungszentrum der IAO (Turiner Zentrum).
23. Was die Modalitäten und Terminfestsetzung einer möglichen Diskussion betrifft, so könnten die folgenden Alternativen erwogen werden:
 - Aufnahme dieses Themas in die Diskussionen des wiederkehrenden Gegenstandes über Beschäftigung (2010) und sozialen Schutz (Soziale Sicherheit, 2011). Da die Ausarbeitung des Berichts zum wiederkehrenden Gegenstand der Beschäftigung abgeschlossen ist und in Anbetracht der Bandbreite der Fragen, die vom diesbezüglichen Konferenzausschuss 2010 behandelt werden, ist dieser jedoch möglicherweise nicht in der Lage, die demographische Dimension in angemessener und ausführlicher Weise zu behandeln. Auch erscheint es in Anbetracht des integrierten Wesens der grundsatzpolitischen Fragen im Bereich der Beschäftigung und des sozialen Schutzes widersinnig und künstlich, diese Fragen auf separaten Tagungen zu erörtern.
 - Behandlung dieses Diskussionsgegenstandes auf einer zukünftigen Tagung der Konferenz. In Anbetracht der Diskussionen des wiederkehrenden Gegenstands über Beschäftigung und sozialen Schutz in den Jahren 2010 und 2011 könnte diese Frage 2012 behandelt werden.
 - Veranstaltung einer Sachverständigentagung anstelle einer Konferenzaussprache. Aus terminlichen Gründen und aufgrund der Kapazität der beiden zuständigen Sektoren im Amt könnte eine solche Tagung nicht vor Oktober 2010 durchgeführt werden.
24. *In Anbetracht dieser Umstände wird der Verwaltungsrat ersucht, dem Amt eine Orientierungshilfe zu den unterschiedlichen Optionen für eine mögliche Aussprache über den Gegenstand „Beschäftigung und sozialer Schutz im neuen demographischen Kontext“ zu geben.*

Genf, 18. Februar 2010

Zur *Beschlussfassung*: Absatz 11;
Absatz 12;
Absatz 17;
Absatz 20;
Absatz 24.

Anhang I

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

1. Vorschlag zur Normensetzung (im Anschluss an die Konferenzdiskussionen im Jahr 2009 über die Krisenreaktionen der IAO)

Zusammenfassung

Im November 2009 schlug der Verwaltungsrat vor, als Folgemaßnahme zu den Diskussionen der Konferenz im Jahr 2009 über die Krisenreaktionen der IAO und den Globalen Beschäftigungspakt einen neuen Normensetzungsgegenstand auszuarbeiten. Die Diskussion im Verwaltungsrat zeigte, dass es zwar Fragen hinsichtlich der direkten Verbindung mit dem Globalen Beschäftigungspakt gab, dass jedoch auch ein großes Interesse daran bestand, einen Normensetzungsgegenstand auf die Tagesordnung der Konferenz zu setzen, der die Form einer Empfehlung annehmen könnte, um für Regierungen und die internationale Gemeinschaft Leitlinien zur Schaffung eines grundsatzpolitischen Rahmens bereitzustellen, der einen Schutz vor größeren wirtschaftlichen und finanziellen Krisen und ihren sozialen Folgen bieten könnte.

Bei der Behandlung dieses Gegenstandes ist die Tatsache gebührend zu berücksichtigen, dass diese Fragen auch auf der nächsten Tagung der Konferenz im Juni 2010, im Konferenzausschuss für die Durchführung der Normen bei seiner Überprüfung der Allgemeinen Erhebung über die Beschäftigung des Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen und im Ausschuss für den wiederkehrenden Gegenstand zur Frage der Beschäftigung erörtert werden wird. Der letztgenannte Ausschuss wird u.a. die Prioritäten im Hinblick auf die Tätigkeit der IAO mit Hilfe aller Aktionsmittel, einschließlich der Normensetzung, untersuchen.

Ohne den Konferenzdiskussionen und ihren Ergebnissen vorgreifen zu wollen, kann davon ausgegangen werden, dass eine Stärkung der Aufsichtsmechanismen für Überprüfungen der Beschäftigungspolitik vom Ausschuss für den wiederkehrenden Gegenstand in angemessener Weise Rechnung getragen wird. Dazu kann u.a. die Behandlung von Fragen gehören wie die Notwendigkeit und Möglichkeit einer Überprüfung oder Aktualisierung der Empfehlungen, die das Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, ergänzen. Eine andere Alternative könnte eine eigenständige Empfehlung sein, die als Leitlinie für einen verstärkten Überprüfungsmechanismus dienen könnte, möglicherweise einschließlich von Peer-Reviews, wie in der Erklärung über soziale Gerechtigkeit vorgesehen.

1. Auf der Tagung des Verwaltungsrats im November 2009 wurde ein Vorschlag zur Normensetzung als Folgemaßnahme zum Globalen Beschäftigungspakt unterbreitet¹. Dort wurden die Gründe erläutert, die für eine mögliche neue Urkunde sprechen, deren Ziel darin bestehen würde, Regierungen und den Sozialpartnern bei ihrer Gestaltung und Umsetzung von Grundsatzpolitik zur Bewältigung tiefgreifender wirtschaftlicher globaler Krisen eine Orientierungshilfe zu geben. Die Diskussionen auf der Tagung des Verwaltungsrats zeigten, dass es zwar Fragen hinsichtlich der direkten Verbindung mit dem Globalen Beschäftigungspakt gab, dass jedoch auch Interesse daran bestand, einen Normensetzungsgegenstand auf die Tagesordnung der Konferenz zu setzen, der die Form einer Empfehlung annehmen könnte, um für Regierungen und die internationale Gemeinschaft Leitlinien zur Einrichtung eines grundsatzpolitischen Rahmens bereitzustellen, der einen Schutz vor größeren wirtschaftlichen und finanziellen Krisen und ihren sozialen Folgen bieten könnte.
2. Es wurde vorgeschlagen, eine mögliche 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

¹ GB.306/2/1, Anhang.

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.

3. Bei der Erläuterung der Gründe für diesen Vorschlag wurde auf zahlreiche Zusammenhänge mit Beschäftigungs-, Sozial- und Gleichstellungsproblemen, Beschäftigungspolitiken und auf Lehren hingewiesen, die sich aus der derzeitigen globalen Krise ziehen lassen. Bei der Behandlung dieses Gegenstandes ist natürlich die Tatsache gebührend zu berücksichtigen, dass diese Fragen auch auf der nächsten Tagung der Konferenz im Juni 2010 erörtert werden: Im Konferenzausschuss für die Durchführung der Normen bei seiner Überprüfung der Allgemeinen Erhebung von Urkunden zur Frage der Beschäftigung im Licht der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung und insbesondere im Ausschuss für das strategische Ziel der Beschäftigung, wenn dieser den Bericht zum wiederkehrenden Gegenstand zur Frage der Beschäftigung erörtert, der u.a. die Prioritäten im Hinblick auf die Tätigkeit der IAO mit Hilfe aller Aktionsmittel, einschließlich der Normensetzung, untersuchen wird.
4. Ohne den Konferenzdiskussionen und ihren Ergebnissen vorgreifen zu wollen, kann davon ausgegangen werden, dass einer Stärkung der Aufsichtsmechanismen für Überprüfungen der Beschäftigungspolitik, insbesondere für die effektive Durchführung des Übereinkommens Nr. 122 und anderer verwandter Urkunden, vom Ausschuss für den wiederkehrenden Gegenstand in angemessener Weise Rechnung getragen wird. Die Frage der Verfügbarkeit relevanter und aktueller beschäftigungspolitischer Richtlinien zur Unterstützung der erweiterten Überprüfungsmechanismen wären integraler Bestandteil dieser Diskussion.
5. Zur Behandlung dieses Ziels kann u.a. die Prüfung von Fragen gehören wie die Notwendigkeit und Möglichkeit einer Überprüfung oder Aktualisierung der Empfehlungen (Nr. 122 und 169) über die Beschäftigungspolitik, die ausführlichere Leitlinien zur Beschäftigungspolitik enthalten. Angenommen in den Jahren 1964 und 1984 erfordern diese Empfehlungen jedoch möglicherweise eine umfangreiche Aktualisierung, um den Herausforderungen im Bereich der menschenwürdigen Arbeit Rechnung zu tragen, vor denen Regierungen und die Sozialpartner in sehr unterschiedlichen nationalen und internationalen Kontexten bei den Bemühungen zur Verwirklichung einer fairen Globalisierung stehen. Eine andere Alternative könnte eine eigenständige Empfehlung sein, die als Leitlinie für einen verstärkten Überprüfungsmechanismus dienen könnte, möglicherweise einschließlich von Peer-Reviews, wie in der Erklärung über soziale Gerechtigkeit vorgesehen.
6. Mit Grundsätzen, die sich aus den grundsatzpolitischen Diskussionen der Konferenz ergeben, würde dies den Mitgliedsgruppen helfen, Fragen wie grundsatzpolitische Koordination und Kohärenz auf nationaler und internationaler Ebene zu behandeln und vorbildliche Praktiken auszutauschen, die bei der Analyse beschäftigungspolitischer Maßnahmen ganz deutlich geworden sind.

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).

7. 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 Bindeglieder zur Weltwirtschaft. Dies hat zur Ausweitung der Absatzmärkte dieser Länder für Dienstleistungen, das verarbeitende Gewerbe und landwirtschaftliche Produkte sowie ihrer Produktionskapazitäten geführt.
8. 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.
9. Die zunehmende Öffnung der Märkte und ausländische Direktinvestitionen zusammen mit dem technologischen Wandel auch im Transport- und Kommunikationswesen haben sich 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.
10. 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.
11. 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 und Zugang zur

Infrastruktur. 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.

12. 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.
13. 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.
14. 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.
15. 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.
16. Insbesondere Arbeitnehmerverbände 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.

- 17.** 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.
- 18.** 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 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 Versorgungsketten fördern?

Angestrebte Ergebnisse

19. 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

20. 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.
21. 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

22. 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

23. 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

24. Die Diskussionspunkte tragen der Grundsatzerklärung der IAO in diesem Tätigkeitsbereich² 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;

² GB.294/11(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. Unternehmertum von Jugendlichen: Die Wandlung vom Arbeitsuchenden zum Arbeitsbeschaffer (allgemeine Aussprache);

Zusammenfassung

Die Herausforderung, den Zugang von jungen Menschen zu Chancen auf eine menschenwürdige 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.

25. Es gibt heute über eine Milliarde junger Menschen im Alter von 15 bis 24 Jahren³ 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 werden⁴. 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

³ Die Definition der Jugendlichen ist von Land zu Land unterschiedlich. Die Standarddefinition der Vereinten Nationen umfasst die Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen.

⁴ IAA: *Facts on youth employment*, Genf, Juni 2006.

Jugendlichen nur geringe Fortschritte erzielt wurden und dass junge Menschen noch immer überproportional unter einem Mangel an Chancen auf einen menschenwürdigen Arbeitsplatz leiden⁵. 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.

26. 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.
27. 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 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.
28. 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.
29. 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,

⁵ IAA: *Global employment trends*, Genf, Jan. 2009.

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.

- 30.** 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.
- 31.** 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.
- 32.** 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.
- 33.** 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?

34. 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

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

Zusammenfassung

Die Globalisierung und die sich rasch verändernden Märkte haben Unternehmen veranlasst, zahlreiche Strategien zu verfolgen, 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 neben anderen Optionen zur Aufrechterhaltung ihrer Position auf einem bestimmten Markt in Betracht zu ziehen. Die Aufnahme dieses Punktes in die Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz würde vielmehr den Mitgliedsgruppen Gelegenheit geben, über die Bedeutung des sozialen Dialogs als 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 Gesundheitsmaßnahmen in Krisenzeiten;
- die bei Unternehmensumstrukturierungen zu lösenden Probleme;
- wie gute Arbeitsbeziehungen helfen können, 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 internationaler Ebene, gemäß denen im Zusammenhang mit solchen Fragen Information und Anhörung vorgesehen werden; und
- eine Beurteilung der Konsequenzen für die Arbeit der IAO.

Hintergrund

35. 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. Viele Unternehmen sind einem wesentlich stärkeren Wettbewerb als früher ausgesetzt. Dies zwingt die Unternehmen dazu, Arbeitsplätze anzupassen, um mit der Effizienz und Qualität der Marktführer Schritt zu halten oder, in vielen Fällen, zu schließen⁶. 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.

⁶ IAA: *Sich wandelnde Strukturen in der Welt der Arbeit*, Bericht des Generaldirektors, Bericht I(C), Internationale Arbeitskonferenz, 95. Tagung, Genf, 2006.

36. Es gibt viele Beispiele für eine erfolgreiche Zusammenarbeit der Sozialpartner bei der Bewältigung struktureller und anderer durch die gegenwärtige Krise hervorgerufener Veränderungen durch das volle Ausschöpfen ihres Potentials ihrer Unternehmen⁷. 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 Paket einigt, das Punkte umfassen kann wie Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitszeitregelungen, Löhne, Möglichkeiten für lebenslanges Lernen und/oder neue Methoden der Arbeitsorganisation.
37. 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. Außerdem können rechtliche Rahmen entwickelt werden, die Unterrichtung und Anhörung verlangen, z. B. bei angedrohten oder tatsächlichen Entlassungen, Unternehmenstransfers, Standortverlagerungen und andere Formen struktureller Veränderungen mit Folgen für das Unternehmen. In vielen Ländern folgen die Rechtsvorschriften oft einem reaktiven Ansatz anstelle der Anerkennung der Notwendigkeit eines fortgesetzten sozialen Dialogs auf Unternehmensebene und der ausreichenden Berücksichtigung von Auswirkungen von Beschlüssen auf Wirtschaft und Beschäftigung.
38. Eine zunehmende Globalisierung der Kapital-, Produkt- und Arbeitsmärkte bedeutet, dass Unternehmen und ihre Belegschaften betreffende Entscheidungen in vielen Fällen von multinationalen Unternehmen 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 zwar insbesondere in Europa, wo die Verabschiedung der Betriebsratsrichtlinie im Jahr 1994 dazu geführt hat, dass sich in europaweiten Unternehmen ein breites Spektrum von Praktiken der Konsultation und des Informationsaustauschs herausgebildet hat⁸. Aber sogar unter diesen Bedingungen ist das Hauptziel, nämlich, den Arbeitnehmern ein echtes Mitspracherecht in betrieblichen Entscheidungsprozessen zu geben, nur in einigen Fällen 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 Unternehmens⁹. Vor diesem Hintergrund und im Hinblick auf die Stärkung der Rolle der europäischen Betriebsräte nahm die Europäische

⁷ L. Rychly: *Social dialogue in times of crises: Finding better solutions*, IAA, Genf, DIALOGUE Working Paper No. 1, 2009.

⁸ 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.

⁹ A. Weiler: *Europäische Betriebsräte in der Praxis*, Europäische Stiftung für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen, Luxemburg, 2004.

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, an¹⁰. Europäische Betriebsräte gibt es derzeit in 820 Unternehmen in der Europäischen Union, in denen etwa 14,5 Millionen Arbeitnehmer beschäftigt werden¹¹.

- 39.** 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.
- 40.** 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 sind¹², 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 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 Lateinamerika¹³.

Die Antwort der IAO

Normensetzende Tätigkeit der IAO

- 41.** 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

¹⁰ Der konsolidierte Text der abgeänderten Fassung der Richtlinie ist auffindbar unter: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&refer>

¹¹ Der vollständige Text des Vorschlags für eine Richtlinie findet sich auf der Webseite der Europäischen Kommission: <http://www.ex.europ.eu/social/BlobServlet?docId=458&langId=en>

¹² IAA: *Eine faire Globalisierung: Chancen für alle schaffen*, Bericht der Weltkommission für die soziale Dimension der Globalisierung (Genf, 2004).

¹³ L. Rychly: a.a.O.

Erklärung von Philadelphia klar und deutlich Ausdruck verliehen, indem die Organisation dazu aufgefordert wurde, 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.

42. 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. Ähnliche Bestimmungen, die sich zum Teil auf speziellere Situationen beziehen, sind in einer Reihe anderer IAO-Urkunden enthalten¹⁴.

Technische Zusammenarbeit der IAO

43. Die IAO bietet im Rahmen der Tätigkeiten und Projekte im Bereich Sozialdialog und verwandten Bereichen wie Arbeitsgesetzgebung, Beschäftigung, Arbeitsbedingungen usw., 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.
44. 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.

¹⁴ 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).

*Aussprache der Internationalen Arbeitskonferenz
und Ergebnisse*

- 45.** 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.
- 46.** Im Rahmen einer allgemeinen Aussprache könnte auch die möglicherweise notwendige Neufassung und Aktualisierung der bereits vorhandenen internationalen Arbeitsnormen zur innerbetrieblichen Unterrichtung, Anhörung und Zusammenarbeit erwogen werden.

Anhang II

Vorschlag für eine wiederkehrende Diskussion im Jahr 2012 über das strategische Ziel der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit

1. Seit 2000 wurde der Konferenz ein jährlicher Gesamtbericht zu einer der vier Kategorien grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit vorgelegt (Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen, Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit, effektive Abschaffung der Kinderarbeit und Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf).
2. Der Zyklus begann im Jahr 2000 mit einem Gesamtbericht über die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen. Der letzte der Konferenz 2009 vorgelegte Gesamtbericht befasste sich mit Zwangsarbeit. 2010 ist der Kinderarbeit gewidmet. Für 2011 ist ein Gesamtbericht über Diskriminierung vorgesehen. So wird bis 2012 jedes Thema in einem Zyklus von vier Jahren dreimal erörtert worden sein. Im Einklang mit der Intention der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (Erklärung von 1998) hat die Aussprache über jeden Gesamtbericht zu Aktionsplänen geführt, die vom Verwaltungsrat auf seinen Tagungen im November angenommen wurden. Somit existieren bereits zu jeder Kategorie der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit vier Pläne, die regelmäßig aktualisiert worden sind. Ferner ist darauf hinzuweisen, dass Programm und Haushalt ein Ergebnis für jede der vier Kategorien enthalten, bei dem diese Aktionspläne berücksichtigt werden.
3. Im Jahr 2010 wird die Konferenz einen Gegenstand zur Überprüfung der Folgemaßnahmen zur Erklärung von 1998 erörtern. Diese Überprüfung fällt mit der Einführung der wiederkehrenden Diskussionen auf der Konferenz zusammen. Sie wird sich auch mit den Methoden zur Überprüfung der unterschiedlichen Elemente der Folgemaßnahmen einschließlich der Verfahren im Zusammenhang mit dem Gesamtbericht befassen, um sie mit den Berichten für wiederkehrende Diskussionen abzustimmen.
4. Das System der wiederkehrenden Diskussionen durch die Konferenz wurde im Rahmen der Folgemaßnahmen zu der 2008 angenommenen Erklärung über soziale Gerechtigkeit eingeführt¹⁵. Im März 2009 beschloss der Verwaltungsrat, dass die Dauer des Zyklus zur Diskussion wiederkehrender Gegenstände zu allen strategischen Zielen sieben Jahre betragen würde. Die erste wiederkehrende Diskussion wird sich 2010 mit dem strategischen Ziel der Beschäftigung befassen, und die zweite 2011 mit dem strategischen Ziel des sozialen Schutzes (Soziale Sicherheit). Es wird vorgeschlagen, für 2012 eine wiederkehrende Diskussion über grundlegende Prinzipien und Rechte vorzusehen. Im Verlauf eines Zyklus von sieben Jahren würde das strategische Ziel der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zweimal diskutiert werden.

Inhalt und Art des Berichts über die wiederkehrende Diskussion

5. Bei den informellen Konsultationen, die zu den Folgemaßnahmen der Erklärung über soziale Gerechtigkeit einschließlich des Zyklus der wiederkehrenden Diskussionen stattgefunden haben, wurden drei Möglichkeiten genannt, was die Kategorien von Prinzipien und Rechten betrifft, die bei den wiederkehrenden Diskussionen über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit behandelt werden sollten:

¹⁵ Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, 2008, Anhang, II(B).

- a) die Behandlung aller vier Kategorien grundlegender Prinzipien und Rechte im Bericht der wiederkehrenden Diskussion;
 - b) die Behandlung von Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen im Bericht für die Konferenz 2012 und anschließend die Behandlung der drei verbleibenden Kategorien, d.h. Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Nichtdiskriminierung im nächsten Bericht über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit; oder
 - c) die Behandlung von zwei der Kategorien (Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen sowie Nichtdiskriminierung) im Bericht 2012 und die Behandlung der verbleibenden zwei Kategorien (Kinderarbeit und Zwangsarbeit) im nächsten Bericht im selben Zyklus.
6. Die letzten beiden Optionen würden eine eingehendere und ausführlichere Diskussion der behandelten Themen ermöglichen. Bei der ersten Option wäre es möglich, alle vier Kategorien alle vier Jahre zu erörtern. Nach den anderen Optionen würde jede Kategorie von Rechten alle sieben Jahre erörtert. Der Zusammenhang zwischen grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit und der Notwendigkeit eines kohärenten Plans zur Verbindung von Tätigkeiten ist ein weiteres Argument, das für die erste Option spricht. Ein kohärenter Plan, der die vier Kategorien der grundlegenden Prinzipien und Rechte gleichzeitig erfasst, kann Maßnahmen zu allen vier Komponenten auf eine Weise synchronisieren und integrieren, dass sie sich gegenseitig ergänzen.
 7. Was die Art des Berichts betrifft, so ist wichtig festzustellen, dass es zum Zweck der Gesamtberichte gehört, ein dynamisches Bild der Situation hinsichtlich der Förderung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu zeichnen, die Wirksamkeit des diesbezüglichen Handelns der IAO zu beurteilen und einen Aktionsplan für die Zukunft auszuarbeiten. Zwar wird die Konferenz im Juni 2010 die Funktionsweise der Folgemaßnahmen zur Erklärung von 1998 überprüfen, es ist jedoch nicht wahrscheinlich, dass ihr grundlegender Zweck geändert werden wird. Die Ziele der Folgemaßnahmen überschneiden sich mit dem Zweck der wiederkehrenden Diskussionen, denn sie sollen der Organisation dazu dienen, i) die unterschiedlichen Realitäten und Bedürfnisse ihrer Mitglieder in Bezug auf jedes der strategischen Ziele besser zu verstehen, diesen mit allen ihr zur Verfügung stehenden Aktionsmitteln wirksamer gerecht zu werden (einschließlich normenbezogener Maßnahmen, technischer Zusammenarbeit und der Fach- und Forschungskapazität des Amtes) und ihre Prioritäten und Aktionsprogramme entsprechend anzupassen; und ii) die Ergebnisse der Tätigkeiten der IAO zu bewerten, damit diese bei Programm-, Haushalts- und anderen Leitungsentscheidungen als Informationsgrundlage dienen¹⁶.
 8. Der wiederkehrende Bericht wird ein dynamisches und globales Bild der Entwicklungen und der Situation in den verschiedenen Regionen hinsichtlich der Achtung, Verwirklichung und Förderung der erfassten Rechte und Grundsätze zeichnen müssen. Er muss eine Darstellung der jüngsten globalen Tendenzen bei der Durchführung und Förderung dieser Rechte und Grundsätze enthalten. Die Diskussion des wiederkehrenden Gegenstands kann die Allgemeinen Erhebungen nach Artikel 19 als wichtige Informationsquelle nutzen.
 9. Der Bericht sollte die Politik und Tätigkeiten der IAO in der vorangegangenen Periode und deren Erfolge bzw. Misserfolge bei der Förderung der betreffenden Rechte und Grundsätze erörtern. Dies sollte die Tätigkeiten der IAO transparenter machen und der Konferenz eine Möglichkeit geben, Mittel zur Verbesserung der Wirkungsweise der Tätigkeit der IAO zu erörtern. Der Bericht würde die Elemente eines Aktionsplans der IAO aufführen, mit denen die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit durch verschiedene Instrumente wie Forschungsarbeiten, technische Unterstützung und technische Zusammenarbeit und Partnerschaften mit anderen öffentlichen und privaten Akteuren gefördert werden kön-

¹⁶ Erklärung über soziale Gerechtigkeit, Anhang, Abschn. II (B) i).

nen. Ein praktisches Ergebnis wäre die Annahme und Überprüfung eines integrierten Aktionsplans für die IAO für die kommenden Jahre durch die Konferenz.

Anhang III

Vorschläge für die Tagesordnung zukünftiger Tagungen der Konferenz

1. *Ausfuhr-Freizonen*

1. Weltweit haben verschiedene Länder Ausfuhr-Freizonen eingerichtet, um so durch ausländische Direktinvestitionen Wirtschaftswachstum zu stimulieren. Das IAA hat Ausfuhr-Freizonen definiert als „Industriezonen mit besonderen Anreizen für ausländische Investoren, in denen importiertes Material in gewissem Umfang einer Bearbeitung unterzogen wird, bevor es (wieder) exportiert wird“¹. Ausfuhr-Freizonen nehmen in verschiedenen Ländern unterschiedliche Namen und Formen an (z. B. Freihandelszonen, spezielle Wirtschaftszonen, industrielle Entwicklungszonen, Freilager, Freihäfen und Maquiladoras). Die Anzahl der Ausfuhr-Freizonen nimmt weltweit weiter zu, und bei einigen von ihnen gibt es nach wie vor Fragen und Probleme in Bezug auf die Achtung von Arbeitnehmerrechten, die Anwendung von arbeitsrechtlichen Vorschriften, die Schaffung von Arbeitsplätzen, die Arbeitsbedingungen und die Frage, inwieweit sie für die Binnenwirtschaft und Verbesserung sozialer Zustände der betreffenden Länder nützlich sind.
2. Die IAO verfolgt die Entwicklungen in Ausfuhr-Freizonen seit über 20 Jahren. Auf einigen aufeinanderfolgenden Tagungen hat der Verwaltungsrat das Amt angewiesen, die Frage der Ausfuhr-Freizonen weiter zu untersuchen. Programm und Haushalt für 2006-07 enthielt eine InFocus-Initiative zu Ausfuhr-Freizonen, in deren Rahmen eine Reihe von Aktivitäten durchgeführt wurde². Im März 2008 erörterte der Verwaltungsrat ein Papier über die jüngsten Trends und grundsatzpolitischen Entwicklungen in Ausfuhr-Freizonen³ und ersuchte das Amt, die Frage weiter zu untersuchen und mehr detaillierte Informationen und statistische Daten vorzulegen. Außerdem ersuchte er um einen Fortschrittsbericht, welcher dieser Tagung des Verwaltungsrates vorgelegt werden sollte.
3. 2008 und 2009 entwickelte das Amt eine Reihe von Forschungstätigkeiten, um quantitative und qualitative Informationen über Arbeitsbeziehungspraktiken in Ausfuhr-Freizonen (insbesondere in den Bereichen Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, Arbeitsaufsicht und sozialer Dialog) zu sammeln, wobei insbesondere auf die Schlussfolgerungen der Dreigliedrigen Tagung von Ländern mit Ausfuhr-Freizonen (1998) Bezug genommen wurde⁴. Im Wesentlichen wurden drei Arten von Forschungstätigkeiten entwickelt:
 - a) *Statistische Daten über Ausfuhr-Freizonen*: Die Entwicklung von Ausfuhr-Freizonen ist ein sehr dynamischer Prozess, der sich im Kontext der Globalisierung vollzieht. Das Auslaufen des Multifaser-Abkommens, die Handelsliberalisierung im Rahmen der Vereinbarungen der Welthandelsorganisationen und bilaterale und multilaterale Handels- und Investitionsvereinbarungen haben die Ausweitung von Ausfuhr-Freizonen in den letzten Jahren erleichtert. Die gegenwärtige Krise hat den Betrieb dieser Zonen jedoch stark belastet, vor allem in wichtigen Empfängerländern von ausländischen Direktinvestitionen wie China und Mexiko. Durch diese Tendenzen wird die

¹ Siehe www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/themes/epz/epzs.htm

² Darüber wurde berichtet in GB.303/3/2 (Anhang II: S. 4).

³ Siehe GB.301/ESP/5 und GB.301/13(Rev.).

⁴ IAA, *Note on the proceedings*, Dreigliedrige Tagung von Ländern mit Ausfuhr-Freizonen (Genf, 28. Sept.-2. Okt. 1998), TMEPZ/1998/5.

Sammlung genauer und aktueller statistischer Daten schwieriger. Das Amt prüft die Möglichkeit, in einer Auswahl von fünf bis zehn Mitgliedstaaten mit einem hohen Anteil von Arbeitnehmern in Ausfuhr-Freizonen eine Piloterhebung in die Wege zu leiten. Der Zweck dieser Forschungsarbeiten besteht darin, das Verhältnis zwischen Ausfuhr-Freizonen und nationalen Wirtschaften zu untersuchen und Daten zu erheben u.a. über: Beschäftigungstendenzen und -niveaus unter besonderer Berücksichtigung der Arbeit von Frauen und nach Sektor, Arbeitsbedingungen, einschließlich der Arbeitszeit, Arbeitsschutz für Männer und Frauen und Wanderarbeitnehmer. Diese Projektkonzeption steht vor zwei zusätzlichen Schwierigkeiten: aus statistischer Sicht gibt es keine gemeinsame Definition von Ausfuhr-Freizonen, und daher besteht bei dem Versuch, fundierte, verlässliche und vergleichbare Daten zu entwickeln, stets die Gefahr einer Verzerrung, und nationale Statistikämter und Arbeitsministerien erheben nur selten Informationen und Daten über Ausfuhr-Freizonen. Solche Daten werden in der Regel von Ministerien für Finanzen oder wirtschaftlicher Entwicklung gesammelt, die nicht zu den traditionellen Partnern der IAO zählen.

- b) *Länderstudien über Ausfuhr-Freizonen*: Um eine stärkere Wissensgrundlage über Ausfuhr-Freizonen aufzubauen, wurden Forschungspapiere bei Sachverständigen in Auftrag gegeben, die gebeten wurden, folgendes zu untersuchen: i) den rechtlichen, institutionellen und wirtschaftlichen Kontext, innerhalb dessen Modelle von Ausfuhr-Freizonen in ausgewählten Ländern operieren; ii) die Beziehungen zwischen Ausfuhr-Freizonen und der weiteren Wirtschaft sowie ihr Beitrag zu wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungszielen; iii) sozialer Schutz für Arbeitnehmer in Ausfuhr-Freizonen im Vergleich mit dem Rest der Wirtschaft; iv) die Situation des sozialen Dialogs; v) arbeitsrechtliche Vorschriften; und vi) eine vergleichende Evaluierung der Leistungen vergleichbarer Unternehmen innerhalb und außerhalb von Ausfuhr-Freizonen im Hinblick auf Kosten/Vorteile und die diesbezüglichen Auswirkungen von Ausfuhr-Freizonen auf die nationale Wirtschaft. Bisher hat sich das Projekt hauptsächlich mit Honduras, Nicaragua und Südafrika befasst. Eine vierte Studie über China befindet sich in der Entwicklungsphase. Auf Grundlage der genannten Studien wird ein zusammenfassender Bericht erstellt, der veröffentlicht werden soll.
- c) *Bewährte Praktiken im Bereich der Arbeitsaufsicht in Ausfuhr-Freizonen*: Studien wurden in Auftrag gegeben, um einen Überblick über bewährte Arbeitsaufsichtspraktiken in Ausfuhr-Freizonen ausgewählter Länder zu erhalten, namentlich Bangladesch, Costa Rica, Honduras, Indonesien, Kenia, Madagaskar, Mauritius und Sri Lanka. Der Schwerpunkt dieser Studien liegt auf Tätigkeiten, die i) geeignete Bedingungen schaffen, die den effektiven Vollzug von Rechtsvorschriften über Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmerschutz in Ausfuhr-Freizonen fördern können; ii) Arbeitgebern und Arbeitnehmern fachliche Informationen und Ratschläge zu den effektivsten Mitteln zur Einhaltung derartiger Rechtsvorschriften geben; und iii) einschlägige Stellen über Probleme bei der Umsetzung von Rechtsvorschriften unterrichten und über Praktiken berichten, die von bestehenden Rechtsvorschriften nicht ausdrücklich erfasst werden. Auf Grundlage dieser Studien werden ein Band mit Richtlinien zu bewährten Arbeitspraktiken in Ausfuhr-Freizonen und eine Reihe von Arbeitspapieren veröffentlicht werden.
- d) *Freiwillige Unternehmensinitiativen in Ausfuhr-Freizonen*: Es sind Forschungsarbeiten im Gang, um den tatsächlichen oder möglichen Beitrag von Initiativen für die soziale Verantwortung von Unternehmen (CSR) bei der Förderung von sozioökonomischen Arbeitnehmerrechten in Südafrika zu untersuchen. Die Studie untersucht, ob die von Unternehmen, multinationale Unternehmen und ihren Zulieferbetrieben in industriellen Entwicklungszonen entwickelten Praktiken etwaige Lücken im staatlichen Regelungsnetzwerk füllen. Diese Forschungsarbeiten werden 2010 abgeschlossen werden.

4. Darüber hinaus entwickelte das Amt 2008 die folgenden Tätigkeiten der technischen Zusammenarbeit: Das APRODEF-Projekt in Madagaskar zur Stärkung von Produktivität in Ausfuhr-Freizonen durch menschenwürdige Arbeit sowie einen Ausbildungslehrgang für die Mitarbeiter von Arbeitsbehörden, Arbeitsaufsichtsbeamte und Mitarbeiter der für Ausfuhr-Freizonen zuständigen Behörde in Sri Lanka. 2009 entwickelte das Amt ein von der Schwedischen Agentur für internationale Entwicklungszusammenarbeit finanziertes Zweijahresprojekt für Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen. Ziel des Projektes ist die Erstellung eines globalen Werkzeugs zur Förderung des Vereinigungsrechts in Ausfuhrfreizonen, indem ein Rahmen zur Beurteilung von Lücken und Chancen für Maßnahmen in Bezug auf Gesetzgebung und Praxis bereitgestellt wird.

2. Neue Tendenzen bei der Verhütung und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten

5. 1992 behandelte der Verwaltungsrat einen Vorschlag für einen möglichen Tagesordnungspunkt der Internationalen Arbeitskonferenz über die Streitbeilegung. Anschließend war diese Frage Gegenstand von Beratungen auf einer Reihe von Tagungen des Verwaltungsrats, einschließlich eines ausführlichen Berichts auf der 261. Tagung, zum letzten Mal im März 1999. Seinerzeit wurde der Gegenstand für eine allgemeine Aussprache vorgeschlagen; der Vorschlag wurde jedoch nicht akzeptiert.
6. Die sich aus der Globalisierung ergebenden wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungen wurden ausführlich dokumentiert. Zwar haben diese Phänomene in einer Reihe von Ländern zu wirtschaftlichem Wachstum geführt, die ungleiche Verteilung der sich daraus ergebenden Vorteile und die Geschwindigkeit, in der sich Veränderungen vollzogen haben bzw. vollziehen, führen jedoch zu stärkeren sozialen Spannungen. Der gegenwärtige wirtschaftliche Abschwung hat diese Spannungen verschärft. Die internationale Organisation der Fertigungsprozesse manifestierte sich auch in Arbeitsstreitigkeiten mit verschiedenen Akteuren in unterschiedlichen nationalen Jurisdiktionen.
7. Arbeitsstreitigkeiten sind als natürlicher Vorgang im Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis anerkannt. Ihre Verhütung – soweit es möglich ist – und effiziente und effektive Beilegung ist ein Schlüsselmerkmal guter Arbeitsbeziehungen. Daher wäre es nützlich, eine Bilanz zu ziehen und eine Diskussion über neue Entwicklungen im Bereich von Streitverhütungs- und Beilegungssystemen durchzuführen.
8. Als ein Tagesordnungspunkt der Konferenz könnte sich eine allgemeine Aussprache mit den zahlreichen vorhandenen internationalen Arbeitsnormen sowie mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis befassen⁵. Aus dieser Diskussion würden sich für das Amt sowie für die Mitgliedsgruppen Empfehlungen für Folgemaßnahmen ergeben, und die Mitgliedsgruppen hätten Gelegenheit, die Möglichkeit der Aktualisierung und Konsolidierung verschiedener diesbezüglicher Empfehlungen der IAO zu erörtern, wie in den Schlussfolgerungen der Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung der Normen dargestellt.

⁵ Empfehlung (Nr. 92) betreffend das freiwillige Einigungs- und Schiedsverfahren, 1951, Empfehlung (Nr. 130) betreffend die Behandlung von Beschwerden, 1967, Empfehlung (Nr. 94) betreffend Zusammenarbeit im Bereich des Betriebs, 1952, Empfehlung (Nr. 129) betreffend Kommunikationen im Betrieb, 1967, Übereinkommen (Nr. 154) über Kollektivverhandlungen, 1981, Empfehlung (Nr. 163) betreffend Kollektivverhandlungen, 1981, Übereinkommen (Nr. 151) über Arbeitsbeziehungen (öffentlicher Dienst), 1978, und Empfehlung (Nr. 159) betreffend Arbeitsbeziehungen (öffentlicher Dienst), 1978.

9. Im Rahmen einer allgemeinen Aussprache könnten u.a. folgende Fragen erörtert werden:
- die allgemeinen Tendenzen und Entwicklungen im Bereich der Streitverhütung und -beilegung;
 - unterschiedliche Ansätze zu individuellen und kollektiven Streitigkeiten und zu rechte- und interessenbasierten Streitigkeiten;
 - die Rolle von Schlichtungs-, Schiedsgerichts- und Mittlerdiensten sowie von Arbeitsgerichten;
 - Mittel zur Stärkung der traditionellen Methoden der Streitbeilegung und Integration neuer Ansätze, Werkzeuge und Verfahren unter Verweis auf wesentliche Merkmale (d.h. rechtlicher Rahmen, Institutionen, Mechanismen und Verfahren) erfolgreicher Systeme;
 - innovative Mechanismen zur Verhütung und Beilegung von Streitigkeiten, an denen eine Reihe von Akteuren aus unterschiedlichen Ländern beteiligt sind;
 - die Rolle(n) der Sozialpartner;
 - Aussichten für weitere Forschungsarbeiten, Beratungsdienste und technische Zusammenarbeit.
10. Sollte der Verwaltungsrat beschließen, auf einer zukünftigen Tagung der Konferenz eine allgemeine Aussprache durchzuführen, wird er möglicherweise das Amt ersuchen wollen, ein Forschungsprogramm für eine Bestandsaufnahme der bestehenden Situation im Hinblick auf Gesetzgebung, Institutionen und Praxis in diesem Bereich in die Wege zu leiten.