



## Verwaltungsrat

320. Tagung, Genf, 13.-27. März 2014

GB.320/INS/2

### Institutionelle Sektion

Datum: 12. Februar 2014

Original: Englisch

## ZWEITER PUNKT DER TAGESORDNUNG

# Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz

### Zweck der Vorlage

Umsetzung des Beschlusses des Verwaltungsrats auf seiner 319. Tagung (Oktober 2013), indem Vorschläge zur Auswahl eines weiteren Gegenstandes für die Tagesordnung der der 105. Tagung (2016) der Konferenz vorgelegt und Ratschläge zur Ausarbeitung der Fragen zur allgemeinen Aussprache für die 104. und 105. Tagung (2015 und 2016) der Konferenz erteilt werden. Darüber hinaus enthält die Vorlage zwei spezifische Vorschläge im Zusammenhang mit dem Seearbeitsübereinkommen, 2006, für die 103. Tagung (2014) und dem Übereinkommen (Nr. 85) über Ausweise für Seeleute (Neufassung), 2003, für die 104. (2015) oder 105. Tagung (2016). Hinsichtlich der Tagesordnung zukünftiger Tagungen wird in der Vorlage um Orientierungshilfe zur Evaluierung der Wirkung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, 2008, ersucht, und es wird über bestimmte andere Fragen informiert (siehe Beschlussentwurf in Absatz 32).

**Einschlägiges strategisches Ziel:** Alle vier strategischen Ziele.

**Grundsatzpolitische Konsequenzen:** Ein Beschluss zur Vervollständigung der Tagesordnung der 105. Tagung (2016) der Konferenz hat Konsequenzen für das Programm der Konferenz in diesem Jahr.

**Rechtliche Konsequenzen:** Die üblichen Konsequenzen, die sich aus der Anwendung der Geschäftsordnung der Konferenz und der Geschäftsordnung des Verwaltungsrats ergeben.

**Finanzielle Konsequenzen:** Die üblichen Konsequenzen bei der Aufnahme von Gegenständen in die Tagesordnung der Konferenz und bei Gegenständen, für die vorbereitende Tagungen vorgeschlagen werden.

**Erforderliche Folgemaßnahmen:** Vorbereitungsarbeiten für die Aussprachen der Konferenz, einschließlich der Organisation von vorbereitenden Tagungen, oder Folgemaßnahmen durch die Ausarbeitung von Vorschlägen zur Behandlung durch den Verwaltungsrat auf seiner 322. Tagung (November 2014).

**Verfasser:** Die folgenden Hauptabteilungen des Grundsatzressorts: Internationale Arbeitsnormen, Beschäftigungspolitik, Unternehmen, Sektortätigkeiten, Arbeitsbedingungen und Gleichstellung; die folgende Hauptabteilung des Ressorts für Außendiensttätigkeiten und Partnerschaften: Partnerschaften und Außendienstunterstützung.

**Verwandte Dokumente:** GB.320/LILS/5, GB.320/LILS/6, GB.320/WP/GBC/1, GB.320/POL/3, GB.319/INS/2, GB.319/PV/Draft (Absätze 5-35), GB.317/INS/2(Rev.), GB.317/PV (Absätze 3-39), GB.316/INS/4, GB.316/PV(&Corr.) (Absätze 8-55), GB.317/WP/GBC/1, GB.317/INS/10, GB.319/WP/GBC/1, GB.319/INS/13 (Rev.).

## Einführung

1. Auf seiner 319. Tagung (Oktober 2013):<sup>1</sup>
  - a) wählte der Verwaltungsrat den Gegenstand „Kleine und mittlere Unternehmen und die Schaffung menschenwürdiger und produktiver Arbeitsplätze“ im Hinblick auf eine allgemeine Aussprache für die 104. Tagung (2015) der Konferenz;
  - b) wählte der Verwaltungsrat den Gegenstand „Menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten“ im Hinblick auf eine allgemeine Aussprache für die 105. Tagung (2016) der Konferenz;
  - c) stellte der Verwaltungsrat eine Diskussion über einen weiteren Gegenstand für die 105. Tagung (2016) der Konferenz bis zur 320. Tagung (März 2014) des Verwaltungsrats zurück;
  - d) ersuchte der Verwaltungsrat den Generaldirektor, der 320. Tagung (März 2014) des Verwaltungsrats zur Ausarbeitung der Gegenstände für eine allgemeine Aussprache für die 104. und 105. Tagung (2015 und 2016) der Konferenz Ratschläge zu erteilen;
  - e) ersuchte der Verwaltungsrat den Generaldirektor:
    - i) Kenntnis zu nehmen von den Vorgaben des Verwaltungsrats hinsichtlich der Streichung von Gegenständen in Übersicht A der Vorlage GB.319/INS/2 sowie von den Folgemaßnahmen in Bezug auf die in Übersicht B derselben Vorlage aufgeführten fünf Optionen;
    - ii) die Mitgliedstaaten und Sozialpartner zu ersuchen, weitere Vorschläge für Gegenstände zu machen, die in zukünftige Tagesordnungen der Konferenz aufgenommen werden können; und
    - iii) der 322. Tagung (November 2014) des Verwaltungsrats weiter Bericht zu erstatten.
2. Der Verwaltungsrat ist aufgerufen, die Tagesordnung der 105. Tagung (2013) der Konferenz zu vervollständigen. Informationen zu dieser Frage werden in Abschnitt A dieser Vorlage aufgeführt. Außerdem ist er gehalten, sich mit drei weiteren Fragen zu befassen. Die erste Frage betrifft das Seearbeitsübereinkommen, 2006, und ist für die Tagesordnung der 103. Tagung im Jahr 2014 von Bedeutung. Die zweite Frage im Zusammenhang mit der Tagesordnung für 2015 oder 2016 betrifft das Übereinkommen (Nr. 185) über Ausweise für Seeleute (Neufassung), 2003. Informationen zu diesen Fragen finden sich in Abschnitt B dieser Vorlage. Die dritte Frage bezieht sich auf die Überprüfung der Wirkung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, 2008 (die Erklärung über soziale Gerechtigkeit) durch die Konferenz, was in Abschnitt D untersucht wird.
3. Der Verwaltungsrat ist ferner gehalten, dem Amt eine Orientierungshilfe zur Ausarbeitung der Gegenstände zu geben, die im Hinblick auf allgemeine Aussprachen für die 104. und 105. Tagung (2015 und 2016) der Konferenz ausgewählt werden. Informationen zu dieser Frage finden sich in Abschnitt C dieser Vorlage. Außerdem wird er ersucht, die Informationen zu bestimmten anderen Fragen zur Kenntnis zu nehmen.

<sup>1</sup> GB.319/INS/2; GB.319/PV/Draft, Abs. 5-3.

4. Bei der Ausarbeitung dieser Vorlage hat das Amt die auf der 319. Tagung (Oktober 2013) des Verwaltungsrats zur Tagesordnung der Konferenz und zum Bericht der Arbeitsgruppe über die Funktionsweise des Verwaltungsrats und der Internationalen Arbeitskonferenz abgegebenen Kommentare berücksichtigt.<sup>2</sup>
5. Bevor auf den Inhalt dieser Vorschläge eingegangen wird, sollte kurz daran erinnert werden, dass die Regeln zur Festlegung der Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz in der Verfassung der IAO,<sup>3</sup> der Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz<sup>4</sup> und in der Geschäftsordnung des Verwaltungsrats<sup>5</sup> zu finden sind. Die Tagesordnung der Konferenz setzt sich in der Regel aus zwei Teilen zusammen, namentlich aus ständigen Gegenständen und Ad-hoc-Gegenständen.
6. Gegenwärtig muss der Verwaltungsrat jedes Jahr die folgenden ständigen Gegenstände in die Tagesordnung der Konferenz aufnehmen:
  - Berichte des Präsidenten des Verwaltungsrats und des Generaldirektors;
  - Finanz- und Haushaltsfragen; und
  - Informationen und Berichte über die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen.
7. Außerdem hat sich die Praxis herausgebildet, dass normalerweise drei zusätzlich zu prüfende Ad-hoc-Gegenstände in die Tagesordnung der Konferenz aufgenommen werden, entweder im Hinblick auf eine allgemeine Aussprache und/oder im Hinblick auf eine Normensetzung. Für Normensetzungsgegenstände ist eine zweimalige Beratung zwar weiterhin die Norm, auf Beschluss des Verwaltungsrats ist jedoch auch eine einmalige Beratung möglich.
8. Mit der *Erklärung über soziale Gerechtigkeit und ihre Folgemaßnahmen* wurde ein System wiederkehrender Diskussionen der Konferenz eingeführt, die dazu dienen sollen, die unterschiedlichen Realitäten und Bedürfnisse der Mitglieder der Organisation in Bezug auf jedes der strategischen Ziele der IAO besser zu verstehen und diesen mit allen zur Verfügung stehenden Aktionsmitteln wirksamer gerecht zu werden und ihre Prioritäten und Aktionsprogramme entsprechend anzupassen.<sup>6</sup> Der Verwaltungsrat beschloss ferner, dass die wiederkehrenden Diskussionen in einem Siebenjahreszyklus stattfinden sollen, wobei Beschäftigung, grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und sozialer Schutz im Zyklus zweimal und sozialer Dialog einmal erörtert werden.<sup>7</sup> Auf dieser Grundlage hat der

<sup>2</sup> Seit der 317. Tagung (März 2013) des Verwaltungsrats sind Fragen im Zusammenhang mit dem Verfahren zur Festlegung der Tagesordnung der Konferenz Teil der Diskussionen über die Verbesserung der Funktionsweise der Internationalen Arbeitskonferenz. Siehe GB.319/INS/13(Rev.), GB.320/WP/GBC/1.

<sup>3</sup> Verfassung der IAO, Art. 14(1) und 16(3).

<sup>4</sup> Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz, insbesondere die Art. 7, 7bis, 8 und 12.

<sup>5</sup> Geschäftsordnung des Verwaltungsrats, Abschnitt 5 und Abs. 6.2.

<sup>6</sup> Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, 2008, Teil II(A) i) und Anhang, Folgemaßnahmen zur Erklärung, Teil II(B).

<sup>7</sup> GB.304/PV, Abs. 183 b).

Verwaltungsrat für jede Tagung innerhalb des Siebenjahreszyklus<sup>8</sup> eine wiederkehrende Diskussion als einen Gegenstand in die Tagesordnung der Konferenz gemäß folgender Reihenfolge aufgenommen: Beschäftigung (erste wiederkehrende Diskussion, 2010), sozialer Schutz (Soziale Sicherheit) (erste wiederkehrende Diskussion, 2011), grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (erste wiederkehrende Diskussion, 2012), sozialer Dialog (2013), Beschäftigung (zweite wiederkehrende Diskussion, 2014), sozialer Schutz (Arbeitnehmerschutz) (zweite wiederkehrende Diskussion, 2015), grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (zweite wiederkehrende Diskussion, 2016). Der Verwaltungsrat muss sich rechtzeitig mit dem 2017 beginnenden nächsten Zyklus der wiederkehrenden Diskussionen befassen, wie in Abschnitt D der Vorlage dargelegt.

## **A. Auswahl eines weiteren Ad-hoc-Gegenstandes für die 105. Tagung (2016) der Konferenz**

### **Vier Vorschläge als Ergebnis der Aussprache des Verwaltungsrats auf seiner 319. Tagung (Oktober 2013)**

9. Es ist daran zu erinnern, dass die folgenden zwei Gegenstände in die Tagesordnung der 105. Tagung (2016) der Konferenz aufgenommen worden sind: ein Gegenstand über menschenwürdige Arbeit in globalen Versorgungsketten im Hinblick auf eine allgemeine Aussprache und ein wiederkehrender Gegenstand zum strategischen Ziel der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.
10. Übersicht A im folgenden Absatz 11 gibt einen Überblick über die vier Vorschläge, die als möglicher dritter Gegenstand in Betracht gezogen werden können und sämtlich vom Verwaltungsrat auf seiner 319. Tagung (Oktober 2013) erörtert wurden.<sup>9</sup> Zwei dieser Vorschläge wurden im Hinblick auf allgemeine Aussprachen und zwei im Hinblick auf eine Normensetzung vorgelegt. In den Anhängen I bis IV dieser Vorlage werden diese Vorschläge erläutert. Die Anhänge wurden überarbeitet, um den auf der 319. Tagung (Oktober 2013) abgegebenen Kommentaren Rechnung zu tragen.<sup>10</sup> Insbesondere enthalten sie zusätzliche Elemente hinsichtlich der erwarteten Ergebnisse und der Vorbereitung der Aussprache der Konferenz.<sup>11</sup>
11. Die Aufmerksamkeit des Verwaltungsrats wird darauf gelenkt, dass es – wie von seinen Mitgliedern regelmäßig betont – erforderlich ist, die Wirksamkeit und Transparenz des Verfahrens zur Festlegung der Tagesordnung zu verbessern. Analog zum Vorgehen auf der 319. Tagung (Oktober 2013) wäre es wichtig, sollte einer der vier Vorschläge in Über-

<sup>8</sup> Gemäß Teil II(B) der Folgemaßnahmen zur Erklärung werden die Modalitäten für die wiederkehrende Diskussion vom Verwaltungsrat beschlossen.

<sup>9</sup> Das Amt hielt es für zweckmäßig, den Vorschlag „Öffentlicher Sektor: Weiterentwicklung des Personals, Laufbahnentwicklung und Beschäftigungsbedingungen (allgemeine Aussprache)“ auf einer späteren Tagung des Verwaltungsrats erneut vorzulegen, damit das Ergebnis des Globalen Dialogforums über Herausforderungen für Kollektivverhandlungen im öffentlichen Dienst (das am 2. und 3. April 2014 stattfinden soll) berücksichtigt werden kann.

<sup>10</sup> Wie bei früheren Diskussionen enthalten diese Anhänge Informationen über den Ursprung der Vorschläge, die in früheren Diskussionen des Verwaltungsrats zum Ausdruck gebrachte Unterstützung und Beziehungen zu anderen vorgeschlagenen Gegenständen, wo dies relevant ist. Siehe z. B. Kommentare von: IMEC, GB.316/PV(&Corr.), Abs. 28.

<sup>11</sup> Siehe Kommentar der Arbeitgebergruppe, GB.319/PV Draft, Abs. 6.

sicht A nicht für die Tagesordnung der 105. Tagung (2016) der Konferenz ausgewählt werden, dass der Verwaltungsrat dem Amt eine Orientierungshilfe bezüglich der Frage gibt, ob an einem dieser Vorschläge für weitere Tagungen der Konferenz festgehalten werden soll. Diese Orientierung kann auch Schritte umfassen, die das Amt ergreifen sollte, um eine weitere Prüfung durch den Verwaltungsrat zu ermöglichen, und zwar im Hinblick auf die Vorlage eines Berichts an den Verwaltungsrat auf seiner 322. Tagung (November 2014).

## Übersicht A.105. Tagung (2016) der Konferenz

Vorschlag	Art	Der Verwaltungsrat wird ersucht,
1. Menschenwürdige Arbeit für Frieden, Sicherheit und Katastrophenresilienz: Neufassung der Empfehlung (Nr. 71) betreffend den Arbeitsmarkt (Übergang vom Krieg zum Frieden), 1944 (Anhang I)	Normensetzung	zur Aufnahme dieses Vorschlags in die Tagesordnung der 104. Tagung (2016) der Konferenz Vorgaben zu machen.
2. Effektive technische Zusammenarbeit der IAO in einem sich wandelnden globalen Kontext (Anhang II)	Allgemeine Aussprache	zur Aufnahme dieses Vorschlags in die Tagesordnung der 104. Tagung (2016) der Konferenz Vorgaben zu machen.
3. Gewalt gegen Frauen und Männer in der Welt der Arbeit (Anhang III)	Normensetzung	zur Aufnahme dieses Vorschlags in die Tagesordnung der 104. Tagung (2016) der Konferenz Vorgaben zu machen.
4. Schaffung einer auf Vielfalt und Teilhabe beruhenden Welt der Arbeit (Anhang IV)	Allgemeine Aussprache	zur Aufnahme dieses Vorschlags in die Tagesordnung der 104. Tagung (2016) der Konferenz Vorgaben zu machen.

## B. Zwei weitere Vorschläge

### 1. Das Seearbeitsübereinkommen, 2006

12. Es ist daran zu erinnern, dass der Verwaltungsrat auf der 318. Tagung (Juni 2013)<sup>12</sup> in Anbetracht des unmittelbar bevorstehenden Inkrafttretens des Seearbeitsübereinkommens, 2006, am 20. August 2013 einen Dreigliedrigen Sonderausschuss nach Artikel XIII des Übereinkommens eingesetzt hat. Dem Dreigliedrigen Sonderausschuss kommen nach dem Übereinkommen verschiedene Rollen zu, darunter die besonders wichtige zentrale Rolle nach Artikel XV beim vereinfachten Verfahren zur Änderung des Codes des Übereinkommens. In der vom Verwaltungsrat im Juni 2013 behandelten Vorlage wurde hinsichtlich der zeitlichen Abfolge im Zusammenhang mit Änderungsvorschlägen Folgendes festgestellt:

... Es ist vorgesehen, dass die erste Sitzung des Dreigliedrigen Sonderausschusses Anfang 2012 an einem vom Verwaltungsrat festzulegenden Datum stattfindet. Daher ist es wichtig, dass die vorgeschlagenen Änderungen sobald wie möglich nach dem Inkrafttreten des Übereinkommens im August 2013 vorgelegt werden; dies würde sicherstellen, dass sie zunächst dem Dreigliedrigen Sonderausschuss zur Behandlung, am Ende des Sechsmonatszeitraums zur Überprüfung und dann, sollten sie angenommen werden, der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 103. Tagung (Juni 2014) vorgelegt werden.<sup>13</sup>

<sup>12</sup> GB.318/INS/7/1.

<sup>13</sup> Ebd., Abs. 6.

13. Auf seiner 319. Tagung (Oktober 2013) behandelte der Verwaltungsrat die vorgenannte Information<sup>14</sup> hinsichtlich des vom Seearbeitsübereinkommen, 2006, zur Annahme und Genehmigung von Änderungen vorgeschriebenen Verfahrens, als er das Datum und die Tagesordnung der ersten Tagung des Dreigliedrigen Sonderausschusses festsetzte. Diese Tagesordnung beinhaltete die Behandlung von zwei Bündeln gemeinsamer Vorschläge für Änderungen (der Vertreter der Seeleute und der Reeder im Ausschuss). Artikel XV verleiht dem Dreigliedrigen Sonderausschuss die Befugnis, Änderungen des Codes des Übereinkommens anzunehmen. Werden die Änderungen angenommen, müssen sie der Konferenz auf „der nächsten Tagung zur Zustimmung vorgelegt“ werden.<sup>15</sup> Dabei ist festzustellen, dass nur eine kurze Sitzung der Konferenz erforderlich wäre, da die Konferenz die Änderungsanträge lediglich annehmen oder an den Ausschuss zur erneuten Prüfung zurückverweisen kann.<sup>16</sup>

## 2. Übereinkommen Nr. 185

14. Es ist daran zu erinnern, dass das Übereinkommen (Nr. 185) über Ausweise für Seeleute (Neufassung), 2003, angenommen wurde, um verstärkt Sicherheitsbedenken im Zusammenhang mit Grenzen nach den Ereignissen vom September 2001 Rechnung zu tragen. Auf der 320. Tagung (März 2014) des Verwaltungsrats wird sich die LILS-Sektion<sup>17</sup> mit der Funktionsweise des Übereinkommens Nr. 185 befassen. Das Übereinkommen bietet Seeleuten ein wichtiges Hilfsmittel, um bei ihren Reisen mit Hilfe eines ausgeklügelten Systems zur Feststellung ihrer Identität, das aktuellen Sicherheitsbedenken Rechnung trägt, an Land gehen zu können. Das Übereinkommen ist jedoch gegenwärtig nicht sehr effektiv, da es auf die ratifizierenden Länder beschränkt ist, darunter nur wenige Hafenstaaten. In der von der LILS-Sektion zu behandelnden Vorlage wird eine neuartige Lösung vorgeschlagen, gemäß der sich nicht ratifizierende Länder durch ein System der internationalen Zusammenarbeit und gestützt auf eine von der Konferenz angenommene Entschließung oder möglicherweise Empfehlung ebenfalls beteiligen können.

## C. Vorbereitungen für die Gegenstände zur allgemeinen Aussprache für die 104. und 105. Tagung (2015 und 2016) der Konferenz

15. Wie in Absatz 1 dargelegt, hat der Verwaltungsrat das Amt ersucht, Informationen über die Vorbereitungsarbeiten für diese Gegenstände vorzulegen. Zur Orientierung legt das Amt nach internen Konsultationen die folgenden Elemente vor.

<sup>14</sup> GB.319/LILS/5, Fußnote 30.

<sup>15</sup> Seearbeitsübereinkommen, 2006, Artikel XV, Abs. 5.

<sup>16</sup> Ebd.

<sup>17</sup> GB.320./LILS/5.

---

**Kleine und mittlere Unternehmen (KMUs) und die Schaffung menschenwürdiger und produktiver Arbeitsplätze (Gegenstand zur allgemeinen Aussprache auf der 104. Tagung (2015) der Konferenz)**

16. Im Rahmen der Entschließung von 2007 über die Förderung nachhaltiger Unternehmen und gestützt auf die langjährigen Erfahrungen des Amtes und Lehren aus der erfolgreichen Umsetzung von Programmen in Bereichen wie unternehmerische Bildung und Ausbildung, Wertkettenentwicklung, ein förderliches Umfeld und Produktivität und Arbeitsbedingungen könnte sich der der Konferenz vorzulegende Bericht mit folgenden Fragen befassen:
- Die Bedürfnisse von KMUs und ihrer Arbeitnehmer sowie die Zwänge, mit denen sie konfrontiert sind;
  - sektorale Unterschiede bei Bedürfnissen und Zwängen (Dienstleistungs-, Industrie- oder Landwirtschaftssektoren);
  - Unterschiede bei Bedürfnissen und Zwängen nach Entwicklungsstand;
  - erfolgreiche internationale Strategien zur Entwicklung von KMUs und der Ansatz der IAO;
  - Ermittlung von Interventionen, die in Bezug auf Arbeitsplatzschaffung und Qualität der geschaffenen Arbeitsplätze besonders erfolgreich sind;
  - Verbesserung eines förderlichen wirtschaftlichen Umfelds, da dessen Mangel ein wichtiges Hindernis für das Wachstum von KMUs darstellt;
  - Verzahnung von KMU-Interventionen mit anderen Politiken wie z. B. Industriepolitiken und Qualifizierungsmaßnahmen; sowie
  - der Beitrag der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zur Schaffung von Partnerschaften in KMUs, insbesondere im Bereich grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit einschließlich von Kollektivverhandlungen.
17. Der Konferenz wird eine Zusammenfassung der neuesten empirischen Befunde zum Beitrag der KMUs zur Beschäftigung und einen Überblick über die in letzter Zeit für KMUs als Grundsatzmaßnahmen gegen die Krise ergriffenen Interventionen im Kontext der gegenwärtigen Beschäftigungskrise vorliegen. Auf dieser Grundlage könnte sie:
- die Relevanz und Wirksamkeit der unterschiedlichen Interventionen der IAO zur Unterstützung von KMUs beurteilen,
  - vorrangige Forschungs- und Wissenslücken bei der Förderung von KMUs durch die IAO definieren,
  - eine Orientierung zu den Hauptbereichen für künftige Interventionen der IAO geben, einschließlich der Konsequenzen für die zukünftige Mittelzuweisung.

## **Menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten (Gegenstand zur allgemeinen Aussprache auf der 105. Tagung (2016) der Konferenz)**

18. Die allgemeine Aussprache und etwaige diesbezügliche Schlussfolgerungen können den Mitgliedsgruppen eine Orientierungshilfe geben, wie sie mit den Chancen und Herausforderungen im Zusammenhang mit globalen Lieferketten (GLKs) umgehen können. Darüber hinaus könnte die Aussprache der IAO helfen, die Bedürfnisse der Mitgliedsgruppen im Bereich der Kapazitätsschaffung besser zu verstehen und mögliche Bereiche für zukünftige Tätigkeiten zu ermitteln, einschließlich weiterer Forschungserfordernisse und der Förderung der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik. Außerdem könnten die Schlussfolgerungen der IAO eine Gelegenheit bieten, Partnerschaften mit nichtstaatlichen Instanzen und wirtschaftlichen Akteuren sowie mit internationalen und regionalen Organisationen mit Mandaten in eng verwandten Bereichen weiterzuentwickeln.<sup>18</sup>
19. Hinsichtlich der Ermittlung von Politiken, Beispielen guter Praxis sowie Programmen und Werkzeugen zur Verwirklichung produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit in GLKs wird vorgeschlagen, dass sich die Diskussion mit folgenden Fragen befasst:
- Grundlegende strukturelle Veränderungen, Trends und Triebkräfte sowie die wirtschaftliche Dimension von GLKs und ihren Verknüpfungen, einschließlich ihres Beitrags zur nationalen und lokalen wirtschaftlichen Entwicklung;
  - die Konsequenzen von GLKs (einschließlich geschlechtsspezifischer Auswirkungen) für die Arbeitsplatzschaffung, Qualifikationsentwicklung, Verteilung der Beschäftigung und Arbeitsbedingungen, einschließlich von Löhnen, Arbeitszeit und Sicherheit und Gesundheit im Beruf;
  - die Auswirkungen von GLKs auf das Wesen des Arbeitsverhältnisses sowie auf Kollektivverhandlungen und sozialen Dialog;
  - Politiken und Beispiele guter Praxis zur Förderung von Rückwärts- und Vorwärtsverflechtungen; die Integration örtlicher KMUs, Genossenschaften und anderer Unternehmen in GLKs; und Übergänge in die Formalität;
  - Strategien für eine beschleunigte Qualifizierung, die Verbesserung organisatorischer Verfahren und die Steigerung von Produktivität und Nachhaltigkeit;
  - die Rolle internationaler Arbeitsnormen und insbesondere der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit;
  - Strategien, die auf vielfältige, komplementäre Ansätze zur Erzielung der Einhaltung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz aufbauen;
  - die besonderen Rollen und Verantwortlichkeiten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf nationaler und internationaler Ebene sowie von Regierungen, einschließlich der Rolle der Regierung bei der Durchsetzung rechtlicher Vorschriften;
  - die Rolle der Organisationen, die auf globaler Ebene Arbeitnehmer und Arbeitgeber repräsentieren, auch nach Sektor, in Anbetracht der Möglichkeiten für einen grenzüberschreitenden sozialen Dialog; und

<sup>18</sup> Im Einklang mit der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit.



- die Rolle multinationaler Unternehmen bei der Förderung menschenwürdiger Arbeit in GLKs.

### **Vom Amt durchzuführende Vorbereitungsarbeiten**

20. Um die beiden skizzierten allgemeinen Aussprachen bestmöglich vorzubereiten, wird das Amt bilanzieren, welche Lernerfahrungen vorhanden sind, wobei insbesondere sichergestellt werden soll, dass das im Amt und in der Organisation insgesamt vorhandene Wissen effektiv genutzt wird.
21. Zu diesem Zweck werden im Amt Arbeitsgruppen eingerichtet, denen Vertreter des Büros für Tätigkeiten für Arbeitnehmer und des Büros für Tätigkeiten für Arbeitgeber sowie sämtlicher Hauptabteilungen des Grundsatzressorts und der Außendienstämter des IAA angehören werden. Die Arbeitsgruppen werden ein Inventar vorhandenen Wissens zu einschlägigen Aspekten sämtlicher Tagesordnungspunkte erstellen, um mögliche Lücken zu ermitteln, die – sofern genug Zeit zur Verfügung steht – durch spezielle Forschungsarbeiten angegangen werden sollen. Um einen lebhaften und interaktiven Austausch sicherzustellen, werden Videokonferenz- und Webinar-Technologien sowie ein Raum für elektronische Zusammenarbeit eingesetzt.
22. Um das unter den Mitgliedsgruppen zu diesen Fragen vorhandene Wissen bestmöglich zu nutzen, werden informelle Konsultationen vorgeschlagen. Im Rahmen dieser informellen Konsultationen könnte die vorgesehene Struktur jedes Berichts kommuniziert und so eine Möglichkeit für Mitgliedsgruppen für Rückmeldungen zum Entwurf der der Konferenz vorzulegenden Diskussionspunkte geschaffen werden.
23. Angesichts der inhaltlichen Verbindungen zwischen den beiden erwogenen Diskussionspunkten für eine allgemeine Aussprache wird das Amt besonders darauf achten, seine Tätigkeiten zu koordinieren. Es wird auch eine Kohärenz mit den beiden Aussprachen der Konferenz auf der 103. (2014) und 104. (2015) Tagung über den Normensetzungsgegenstand bezüglich der Erleichterung der Übergänge von der informellen Wirtschaft zur formellen Wirtschaft gewährleisten. Um dies zu erreichen, werden die Arbeitsgruppen die am Ende jeder vorangehenden Konferenz durchgeführten Vorbereitungsarbeiten evaluieren, um sicherzustellen, dass die einschlägigen Vorgaben und Ergebnisse dargestellt und berücksichtigt werden.

## **D. Leitlinien und Informationen für zukünftige Tagungen der Konferenz**

### **Überprüfung der zur Förderung der Umsetzung und der Wirkung der Erklärung für soziale Gerechtigkeit ergriffenen Maßnahmen**

24. Es ist daran zu erinnern, dass die im Bericht des Generaldirektors an die 102. Tagung (2013) der Konferenz vorgeschlagene Leitungsinitiative eine Überprüfung der Wirkung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit umfasst, einschließlich der Maßnahmen, die für ihre Umsetzung ergriffen worden sind.<sup>19</sup> Im Bericht wurde erklärt, gemäß Teil III(C) der

<sup>19</sup> *Auf dem Weg zum hundertjährigen Bestehen der IAO: Realitäten, Erneuerung und dreigliedriges Engagement*, Bericht des Generaldirektors, Internationale Arbeitskonferenz, 102. Tagung, Genf, 2013 (Bericht I(A), Abs. 155 (1)).

Erklärung über soziale Gerechtigkeit sei die Evaluierung von der Konferenz „zu dem oder den Zeitpunkten, die der Verwaltungsrat für angemessen erachtet und entsprechend noch festzulegenden Modalitäten durchzuführen“ und hinzugefügt: „Es scheint angebracht, eine solche Überprüfung bald in Erwägung zu ziehen“. <sup>20</sup> Teil II B) und Teil III der Folgemaßnahmen enthalten weitere relevante Elemente, z. B. Einzelheiten, wie die Evaluierung im Rahmen eines in die Tagesordnung der Konferenz aufgenommenen Gegenstandes und auf der Grundlage eines vom Amt auszuarbeitenden Berichts stattfinden soll. In den Folgemaßnahmen wird auch erklärt, dass andere interessierte multilaterale Organisationen Gelegenheit erhalten werden, sich an der Evaluierung der Wirkung und an der Diskussion zu beteiligen und dass andere interessierte Gremien auf Einladung des Verwaltungsrats an der Diskussion teilnehmen können. <sup>21</sup> Hier ist daran zu erinnern, dass der Generaldirektor in der gemeinsam mit der Erklärung über soziale Gerechtigkeit angenommenen Konferenzentschließung aufgefordert wurde, dem Verwaltungsrat einen Umsetzungsplan vorzulegen mit einer Reihe dort zu behandelnder Elemente, z. B. Vorschläge zur „Folge und Häufigkeit wiederkehrender Punkte auf der Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz“. <sup>22</sup> Laut der Entschließung beschloss die Konferenz, „dass die gemäß dieser Entschließung unternommenen Schritte einen integralen Bestandteil einer Evaluierung der Konferenz der Wirkung der Erklärung nach Teil III der Folgemaßnahmen zur Erklärung bilden.“ <sup>23</sup>

<sup>20</sup> Ebd., Abs. 84.

<sup>21</sup> Teil III der Folgemaßnahmen der Erklärung lautet wie folgt:

- „A. Die Wirkung der Erklärung, insbesondere das Ausmaß, in dem sie unter den Mitgliedern zur Förderung der Ziele und Zwecke der Organisation durch die integrierte Verfolgung ihrer strategischen Ziele beigetragen hat, wird Gegenstand einer Evaluierung durch die Konferenz, die von Zeit zu Zeit wiederholt werden kann, im Rahmen eines auf ihre Tagesordnung gesetzten Punktes sein.
- B. Das Amt wird einen Bericht an die Konferenz zur Evaluierung der Wirkung der Erklärung ausarbeiten, der Informationen enthalten wird über:
  - i) aufgrund dieser Erklärung getroffene Maßnahmen oder unternommene Schritte, die von den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen durch die Dienste der IAO, insbesondere in den Regionen, und durch jede andere zuverlässige Quelle zur Verfügung gestellt werden können;
  - ii) vom Verwaltungsrat und vom Amt unternommene Schritte zur Weiterverfolgung einschlägiger, die Verwaltungsführung, die Fähigkeit und die Wissensgrundlage betreffender Fragen im Zusammenhang mit der Verfolgung der strategischen Ziele, darunter Programme und Tätigkeiten der IAO und ihre Wirkung; und
  - iii) die mögliche Wirkung der Erklärung in Bezug auf andere interessierte internationale Organisationen.
- C. Interessierte multilaterale Organisationen werden Gelegenheit erhalten, sich an der Evaluierung der Wirkung und an der Diskussion zu beteiligen. Andere interessierte Gremien können sich auf Einladung des Verwaltungsrats an der Diskussion beteiligen.
- D. Die Konferenz wird im Licht ihrer Evaluierung Schlussfolgerungen hinsichtlich der Zweckmäßigkeit weiterer Evaluierungen oder einer anderen geeigneten Vorgehensweise ziehen.

<sup>22</sup> Entschließung über die Stärkung der Fähigkeit der IAO, die Bemühungen ihrer Mitglieder zur Verwirklichung ihrer Ziele im Kontext der Globalisierung zu unterstützen, Internationale Arbeitskonferenz, 97. Tagung, 2008.

<sup>23</sup> Ebd., Abs. 5.

25. Auf seiner 319. Tagung (Oktober 2013) wurde die Aufmerksamkeit des Verwaltungsrats in der Vorlage über die Tagesordnung der Konferenz auf diese Angelegenheit gelenkt.<sup>24</sup> Der erste Siebenjahreszyklus wiederkehrender Diskussionen wird im Jahr 2016 abgeschlossen. Der Verwaltungsrat hat noch keinen Beschluss zum Zyklus wiederkehrender Diskussionen nach 2016 getroffen. Daher wird vorgeschlagen, dass der Verwaltungsrat zur Frage des nächsten Zyklus wiederkehrender Diskussionen und der Überprüfung der Wirkung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit eine baldige Entscheidung in Erwägung zieht.
26. In Anbetracht dieser Umstände wird der Verwaltungsrat ersucht, dem Amt eine Orientierung zum Zeitpunkt und den Modalitäten einer Konferenzaussprache zur Evaluierung der Wirkung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit zu geben.

### Mögliche Gegenstände für zukünftige Tagungen der Konferenz

27. Es ist daran zu erinnern, dass der Verwaltungsrat auf seiner 319. Tagung (Oktober 2013) das Amt ersucht hat, die Leitlinien zu den Folgemaßnahmen für die fünf möglichen Gegenstände für zukünftige Tagungen der Konferenz, die vom Amt vorgestellt wurden, zur Kenntnis zu nehmen.<sup>25</sup>
28. In Erwartung eines vollständigen Berichts, der dem Verwaltungsrat auf seiner 322. Tagung (November 2014) vorgelegt wird, wird zu den fünf möglichen Gegenständen, die auf der 319. Tagung (Oktober 2013) vorgestellt wurden, wie folgt informiert:
- *Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten*: Folgemaßnahmen erfolgen in Form von Forschungstätigkeiten im Rahmen des Aktionsplans und der Tätigkeitsmatrix für die Durchführung der Schlussfolgerungen der Konferenz zur wiederkehrenden Diskussion über sozialen Dialog im Licht der Vorgaben des Verwaltungsrats auf seiner 319. Tagung (Oktober 2013).<sup>26</sup>
  - *Übergang der Welt der Arbeit zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft*: Maßnahmen werden im Einklang mit dem Beschluss des Verwaltungsrats auf seiner 319. Tagung (Oktober 2013) zu Folgemaßnahmen zu der Konferenzentschließung über nachhaltige Entwicklung, menschenwürdige Arbeit und grüne Arbeitsplätze getroffen; ein Dokument mit einer evidenzbasierten Analyse liegt der 320. Tagung (März 2014) des Verwaltungsrats vor, damit dieser die Frage einer dreigliedrigen Sachverständigentagung prüfen kann, wie in Absatz 24 der Schlussfolgerungen der Konferenz vorgeschlagen.<sup>27</sup>
  - *Atypische Formen der Beschäftigung*: Das Amt trifft Maßnahmen, um dem Verwaltungsrat einen Vorschlag bezüglich der Veranstaltung einer Sachverständigentagung über atypische Formen der Beschäftigung vorzulegen, unter Berücksichtigung der auf der 319. Tagung (Oktober 2013) des Verwaltungsrats gemachten Kommentare.<sup>28</sup>

<sup>24</sup> GB.319/INS/2, Abs. 4. Die Vorlage über die Folgemaßnahmen zur Diskussion des Berichts des Generaldirektors enthielt einen Querverweis zu dieser Vorlage: GB.319/INS/3/1, Abs. 16.

<sup>25</sup> GB.319/INS/2, Übersicht B.

<sup>26</sup> GB.319/POL/3, Abs. 22, und GB.319/PV/Draft, Abs. 353-394.

<sup>27</sup> GB.320/INS/3/2; GB.319/INS/3/2 und GB.319/PV/Draft, Abs. 47-63.

<sup>28</sup> GB.319/PV/Draft, Abs. 7 (Arbeitnehmer), Abs. 8 (Afrika-Gruppe) und Abs. 15 (Vereinigte Staaten).

- *Langzeitarbeitslosigkeit*: Die Frage wurde in den Bericht aufgenommen, den das Amt für die wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel der Beschäftigung ausgearbeitet hat, die auf der 103. Tagung (2014) der Konferenz stattfinden wird, zur Prüfung durch die Konferenz und zur Orientierung im Hinblick auf weitere Folgemaßnahmen.
  - *Arbeitsmigration*:<sup>29</sup> Dem Verwaltungsrat wird auf seiner 320. Tagung (März 2014) eine Vorlage zu den Folgemaßnahmen zur Dreigliedrigen Fachtagung über Arbeitsmigration vorliegen.<sup>30</sup> Das Ergebnis dieser Diskussion wird möglicherweise eine Orientierung bieten, ob die Durchführung einer allgemeinen Aussprache über Arbeitsmigration auf einer zukünftigen Tagung der Konferenz wünschenswert ist. Vorbehaltlich eines vom Verwaltungsrat zu dieser Frage zu treffenden Beschlusses könnte der 322. Tagung (November 2014) des Verwaltungsrats im Kontext der Tagesordnung der Konferenz ein Vorschlag vorgelegt werden.
- 29.** In Beantwortung einer vom Amt im Juli 2013 versandten Mitteilung gingen von fünf Regierungen Vorschläge zur Tagesordnung der Konferenz ein: Algerien, Kamerun, Norwegen, Oman und Türkei. In einer Reihe von Vorschlägen wurde betont, dass es notwendig sei, den Korpus der Normen zu aktualisieren und zu modernisieren. Im Hinblick auf ihre Aufnahme in die Tagesordnung der Konferenz wurde das Amt ersucht sich zu äußern, welche Normen eine Aktualisierung oder Neufassung erfordern. Die anderen Vorschläge präsentierten weitere von der Konferenz zu erörternde Fragen, die vorwiegend das strategische Ziel der Beschäftigung betrafen sowie insbesondere: Beschäftigungsförderung (Beschäftigung von Frauen und Jugendlichen), Humanressourcenentwicklung, Berufsberatung sowie Ausbildung und Lehrlingsausbildung. Andere Vorschläge betrafen das strategische Ziel des sozialen Schutzes (z. B. die Frage von Flexibilität und menschenwürdiger Arbeit, sozialer Basisschutz, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, Mutterschutz und Schutz von Arbeitnehmern mit Familienpflichten). Es gab keine Hinweise, ob diese Vorschläge im Hinblick auf eine Normensetzung oder eine allgemeine Aussprache vorgelegt wurden.
- 30.** Darüber hinaus machten zwei Arbeitnehmerverbände Vorschläge im Hinblick auf eine Normensetzung. Der Gewerkschaftsbund der Ukraine schlug mit Unterstützung anderer Arbeitnehmerverbände vor, eine mögliche Empfehlung über faire Besteuerung zu erörtern. UNI Global Union schlug vor, dass die IAO das Verfahren für die Entwicklung einer neuen Norm (einer Empfehlung oder eines Übereinkommens) betreffend die Arbeitsbedingungen von Sportlern und Trainern in Gang setzt.
- 31.** Das Amt wird dem Verwaltungsrat auf seiner 322. Tagung (November 2014) über diese Vorschläge und über weitere bis dahin möglicherweise eingegangene Vorschläge berichten.

<sup>29</sup> GB.319/PV/Draft, Abs. 7 (Arbeitnehmer), Abs. 8 (Afrika-Gruppe), und Abs. 18 (China).

<sup>30</sup> GB.320/POL/3.

## Beschlussentwurf

### 32. Im Licht der genannten Umstände

- a) wird der Verwaltungsrat in Bezug auf die Absätze 10 und 11 (Übersicht A) ersucht,
- i) die Tagesordnung der 105. Tagung (2016) der Konferenz durch die Auswahl von einem der folgenden vier vorgeschlagenen Gegenstände zu vervollständigen:
- *Menschenwürdige Arbeit für Frieden, Sicherheit und Katastrophenresilienz: Neufassung der Empfehlung (Nr. 71) betreffend den Arbeitsmarkt (Übergang vom Krieg zum Frieden), 1944 (Normensetzung, zweimalige Beratung);*
  - *Effektive technische Zusammenarbeit der IAO in einem sich wandelnden globalen Kontext (allgemeine Aussprache);*
  - *Gewalt gegen Frauen und Männer in der Welt der Arbeit (Normensetzung, zweimalige Beratung);*
  - *Schaffung einer auf Vielfalt und Teilhabe beruhenden Welt der Arbeit (allgemeinen Aussprache);*
- ii) *eine Orientierungshilfe zu geben hinsichtlich seiner nicht weitergehenden Behandlung vorgeschlagener Gegenstände in den Absätzen 10 und 11 (Übersicht A), die nicht für die Tagesordnung der 105. Tagung (2016) der Konferenz vorgesehen wurden, oder jeglicher weiterer Maßnahmen, die eine weitergehende Prüfung ermöglichen würden;*
- b) wird der Verwaltungsrat in Bezug auf die Absätze 12 und 13 ersucht, provisorisch die Frage der Genehmigung der vorgeschlagenen Änderungen des Codes des Seearbeitsübereinkommens, 2006, in die Tagesordnung der 103. Tagung (Juni 2014) der Konferenz aufzunehmen, vorbehaltlich der Vorlage etwaiger vom Dreigliedrigen Sonderausschuss im April 2014 angenommener Änderungen;
- c) wird der Verwaltungsrat in Bezug auf Absatz 14 ersucht, eine Orientierungshilfe zum Vorschlag für einen Gegenstand über eine Entschließung oder eine Empfehlung zu geben betreffend das Übereinkommen (Nr. 185) über Ausweise für Seeleute (Neufassung), 2003, für die Tagesordnung der Konferenz auf ihrer 104. Tagung (2015) oder ihrer 105. Tagung (2016);
- d) wird der Verwaltungsrat in Bezug auf die Absätze 15 bis 23 ersucht, eine Orientierungshilfe zur Vorbereitung der allgemeinen Aussprachen über den Gegenstand „Kleine und mittlere Unternehmen und die Schaffung menschenwürdiger und produktiver Arbeitsplätze“ für die 104. Tagung (2015) und den Gegenstand „Menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten“ für die 105. Tagung (2016) zu geben;

- e) *wird der Verwaltungsrat in Bezug auf die Absätze 24 bis 26 ersucht, hinsichtlich der Überprüfung der Wirkung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit durch die Konferenz eine Orientierungshilfe zu geben hinsichtlich ihres Zeitpunkts und der diesbezüglich einzurichtenden Modalitäten im Licht von Teil III (C) der Erklärung über soziale Gerechtigkeit und Teil III ihres Anhangs;*
  
- f) *wird der Verwaltungsrat in Bezug auf die Absätze 27 bis 31 ersucht, die in Bezug auf zukünftige Tagungen der Konferenz bereitgestellten Informationen zur Kenntnis zu nehmen.*

## Anhang I

### **Menschenwürdige Arbeit für Frieden, Sicherheit und Katastrophenresilienz: Neufassung der Empfehlung (Nr. 71) betreffend den Arbeitsmarkt (Übergang vom Krieg zum Frieden), 1944 (Nr. 71) (Normensetzung, zweimalige Beratung)**

#### **Art und Kontext des vorgeschlagenen Gegenstands**

1. Die Frage der Neufassung der Empfehlung (Nr. 71) betreffend den Arbeitsmarkt (Übergang vom Krieg zum Frieden), 1944, wurde vom Verwaltungsrat im November 1998 zum ersten Mal erörtert. Anschließend ersuchte die Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung von Normen um Informationen über die Notwendigkeit, diese Empfehlung zu ersetzen.<sup>1</sup> Der Verwaltungsrat prüfte die Möglichkeit der Neufassung der Empfehlung Nr. 71 im November 2002 im Kontext der Tagesordnung der Konferenz.<sup>2</sup> Vor Kurzem hat dieser Vorschlag auf der 316. Tagung (November 2012) des Verwaltungsrats die Unterstützung der Arbeitgebergruppe, der Arbeitnehmergruppe, der Afrika-Gruppe und der Regierung des Vereinigten Königreichs gefunden. Auf der 317. Tagung (März 2013) zählte die Arbeitgebergruppe den Vorschlag zu den „Fragen, die nützlich sein könnten für zukünftige Arbeiten ... auf der Tagesordnung zukünftiger Tagungen“. Der Vorschlag wurde erneut von der Arbeitnehmergruppe und der Afrika-Gruppe sowie von den Regierungen Brasiliens und Japans unterstützt. Auf der 319. Tagung (Oktober 2013) wiederholten die Arbeitnehmergruppe und die Regierung Japans, sie unterstützten den Vorschlag.
2. Die 1944 im speziellen Kontext der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg angenommene Empfehlung Nr. 71 führte den visionären Ansatz einer Wiederherstellung des Friedens durch Beschäftigung ein. Der Kontext und die Ansätze zur Erholung nach einem Konflikt haben sich in den letzten Jahrzehnten erheblich weiterentwickelt. Bedeutende geopolitische Veränderungen haben zu einer Zunahme interner bewaffneter Konflikte geführt, oft ausgelöst durch ethnische oder religiöse Gegensätze.
3. Hinzu kommt, dass Naturkatastrophen – auch im Zusammenhang mit Klimawandel – immer häufiger auftreten, in menschlichen Gemeinschaften destabilisierend wirken und Strukturen der Armut und Ungleichheit weiter verschärfen. Die internationale Gemeinschaft hat beim Umgang mit Krisensituationen große Erfahrungen gesammelt, auch bei der auf die Beschäftigung ausgerichteten Erholung von Naturkatastrophen.
4. Angesichts der Herausforderungen aktueller Konfliktsituationen wird dem Bemühen der Vereinten Nationen und der weiteren Entwicklungsgemeinschaft um den Wiederaufbau von Gesellschaften in der Konfliktfolgezeit durch menschenwürdige Arbeit in der Politik der Vereinten Nationen für die Schaffung von Arbeitsplätzen, Einkommensschaffung und Wiedereingliederung nach Konflikten (die „UN-Politik“) Rechnung getragen.<sup>3</sup> Die UN-Politik war das Ergebnis einiger Jahre gemeinsamer Studien und Arbeiten unter Führung der IAO und des Entwicklungsprogramms der Vereinten Nationen (UNDP), an denen sich eine große Zahl von Gremien der UN sowie andere Sonderorganisationen der UN beteiligten. Im Einklang mit den Grundsätzen der Erklärung über soziale Gerechtigkeit zielt die

<sup>1</sup> GB.274/LILS/WP/PRS/3, II.3. und GB.274/LILS/4(Rev.1).

<sup>2</sup> GB.285/2.

<sup>3</sup> Vereinte Nationen, Genf, 2009.

UN-Politik darauf ab, die Auswirkungen, Kohärenz und Effizienz nachhaltiger Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit auszuweiten und zu maximieren.

- Die Empfehlung Nr. 71 ist gegenwärtig die einzige internationale Arbeitsnorm, die Leitlinien enthält und Mechanismen nennt, die erforderlich sind, um Gesellschaften nach Konflikten durch Beschäftigung wiederaufzubauen. Eine überarbeitete Urkunde, die sich stärker am aktuellen Kontext mehrdimensionaler Konflikte und Naturkatastrophen und deren Wechselbeziehungen mit Umweltschäden orientiert und grundlegende Elemente der menschenwürdigen Arbeit einbezieht, würde die UN-Politik stärken und Bemühungen um Friedenskonsolidierung in grundlegender Weise unterstützen.

### ***Bedürfnisse und Realitäten der Mitgliedsgruppen im Licht der strategischen Ziele der IAO***

- In Anbetracht ihrer einzigartigen dreigliedrigen Struktur und Erfahrungen verfügt die IAO über einen klaren komparativen Vorteil bei der Förderung von menschenwürdiger Arbeit in Postkonfliktsituationen, und bei Wiederaufbau- und Entwicklungsbemühungen in Postkrisensituationen kommt ihr eine entscheidende Rolle zu.
- Beschäftigung und die Schaffung von Einkommen sind in Postkonfliktsituationen für kurzfristige Stabilität, sozioökonomische Wiedereingliederung und die Verwirklichung von nachhaltigem Frieden von grundlegender Bedeutung. Verschiedene Gipfeltreffen und Institutionen haben immer wieder auf die Bedeutung der menschenwürdigen Arbeit und darauf hingewiesen, dass ihre Wirkungen durch die in der UN-Politik genannten konkreten Maßnahmen verstärkt werden müssen. Aus den von der IAO und anderen Partnern in den letzten zwei Jahrzehnten entwickelten und umgesetzten Programmen lassen sich wichtige Lehren für effektive Maßnahmen ziehen. Eine aktualisierte und erweiterte Empfehlung würde die den Mitgliedsgruppen von der IAO gewährte Unterstützung für Krisenreaktionsmaßnahmen durch verstärkte Vorsorge, die Linderung potentieller Auswirkungen in Hochrisikoländern und eine bessere Widerstandsfähigkeit für Krisen auf Grundlage der menschenwürdigen Arbeit stärken.

### ***Mehrwert einer Normensetzungsmaßnahme***

- Die Empfehlung Nr. 71 – einschließlich der elf darin enthaltenen Grundsätze – bietet im heutigen Kontext keinen progressiven und kohärenten Ansatz für Krisenmanagement, sondern schlägt vielmehr Lösungen für einzelne isolierte Probleme vor, ohne zu unterscheiden zwischen solchen, die dringendes Handeln erfordern und solchen, die im Rahmen von langfristigen Maßnahmen gelöst werden müssen. Im Gegensatz dazu verfolgt die UN-Politik einen anderen Ansatz: Ihr erster Leitsatz, „sei kohärent und umfassend“, fordert das Vermeiden von „isolierten und fragmentierten Reaktionen“ und betont die Notwendigkeit facettenreicher und vernetzter Interventionen. Die UN-Politik stützt sich auf drei Programmierungs-„Gleise“, von denen jedes über ein spezifisches Ziel verfügt und auf spezifische Herausforderungen ausgerichtet ist. Die Intensität der Gleise ist zwar unterschiedlich, sie sollten jedoch gleichzeitig umgesetzt werden.<sup>4</sup>
- Die IAO kann diese Leitlinien der UN weiterentwickeln und Mehrwert schaffen, indem sie aktualisierte dreigliedrige Leitlinien und ein entsprechendes Engagement bereitstellt unter Betonung der Rolle der Organisation und ihrer dreigliedrigen Mitgliedsgruppen bei der

<sup>4</sup> Das erste dieser Gleise konzentriert sich auf die Notwendigkeit einer dringenden Reaktion zur Befriedigung von Grundbedürfnissen und die Betreuung bestimmter besonders schutzbedürftiger Gruppen, während das zweite Gleis stärker auf die Erholung der örtlichen Wirtschaft und das dritte auf die innerstaatliche Schaffung eines wirtschaftlichen und rechtlichen Rahmens ausgerichtet ist, der dauerhaften und nachhaltigen Frieden fördert.



---

Konzeption und Umsetzung von Beschäftigungspolitiken und -programmen als Teil von Friedenskonsolidierung, Sicherheit und Katastrophenresilienz.

### ***Erwartetes Ergebnis***

10. Eine neugefasste Norm zum Thema „menschwürdige Arbeit für Frieden, Sicherheit und Katastrophenresilienz“ würde die Wirksamkeit der Organisation im Bereich der Friedenskonsolidierung und Katastrophenresilienz stärken und Ländern, die mit den komplexen Schwierigkeiten aktueller Notsituationen und Konflikten konfrontiert sind, einen aktuellen universellen normativen Rahmen bieten. Die Neufassung der Empfehlung Nr. 71 würde der IAO einen normativen Bezugspunkt bieten und ihre Führungsrolle bei der Planung und Umsetzung von beschäftigungszentrierten Programmen für Friedenskonsolidierung in schwierigen Umständen stärken: eine einzigartige Gelegenheit, das IAO-Mandat zur Förderung sozialer Gerechtigkeit und zur Verwirklichung von Weltfrieden umzusetzen.
11. Die neugefasste Norm wäre für Länder, die mit Konflikten und wiederholt auftretenden Naturkatastrophen konfrontiert sind, eine wichtige Unterstützung und Orientierungshilfe, z. B. durch die Ausarbeitung von Aktionsplänen, die das neugefasste Instrument ebenso vorsehen könnte wie die Unterstützung der Entwicklung und Umsetzung von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit (DWCPs). Der Aktionsplan würde die Rolle der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen bei der Friedenskonsolidierung und dem Wiederaufbau nach Katastrophen durch gezielte sozioökonomische Programme und Politiken umfassend berücksichtigen und politische Entscheidungsträger dabei unterstützen, mit dem grundlegenden Beitrag der Sozialpartner der IAO einen klaren Fahrplan für Frieden, soziale Gerechtigkeit und Stabilität zu entwerfen.

### ***Vorbereitung der Konferenzaussprache***

12. Zu diesem Thema stehen bereits umfangreiche Forschungsarbeiten und Unterlagen zur Verfügung. Die UN-Politik und die dazugehörigen Leitlinien bilden einen integralen Bestandteil dieses Wissens. Im Übrigen wird gegenwärtig eine Bilanzierung der Tätigkeiten der IAO einschließlich von Programmen und Projekten der technischen Zusammenarbeit in instabilen Staaten durchgeführt, so dass eine umfassende Analyse der Erfahrungen der IAO als Beitrag zum Prozess der Neufassung der Empfehlung bereitstehen würde. Der Vorbereitungsprozess würde auch dreigliedrige Konsultationen umfassen, die vorbehaltlich der Bewilligung solcher Konsultationen vorher durchgeführt werden könnten. Im Übrigen würden vor und während der Internationalen Arbeitskonferenz Konsultationen mit den Vereinten Nationen vorgesehen.

## Anhang II

### **Effektive technische Zusammenarbeit der IAO in einem sich wandelnden globalen Kontext**<sup>1</sup> (allgemeine Aussprache)

#### ***Art und Kontext des vorgeschlagenen Gegenstands***

1. Im Verlauf der dreigliedrigen Konsultationen im September 2012 über die Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz schlug die Arbeitgebergruppe eine allgemeine Aussprache über technische Zusammenarbeit vor. Der Vorschlag fand die Unterstützung der Afrika-Gruppe und der Gruppe der Industrieländer mit Marktwirtschaft (IMEC), während die Arbeitnehmergruppe erklärte, der Gegenstand solle stattdessen im Verwaltungsrat erörtert werden. Auf der 319. Tagung (Oktober 2013) des Verwaltungsrats wurde der vorgeschlagene Gegenstand zur technischen Zusammenarbeit unterstützt von der Arbeitgebergruppe sowie von den Regierungen Chinas, Frankreichs und Japans; die Regierungen Kanadas, Italiens, der nordischen Länder, der Niederlande und der Schweiz äußerten ebenfalls prinzipielle Unterstützung<sup>2</sup> und die meisten Mitgliedsgruppen sprachen sich für eine Aussprache im Jahr 2016 aus. Die Arbeitnehmergruppe erklärte, sie würde eine allgemeine Aussprache über technische Zusammenarbeit nicht unterstützen.<sup>3</sup> Eine Diskussion über die zukünftige Strategie der technischen Zusammenarbeit der IAO ist auf der 322. Tagung (November 2014) des Verwaltungsrats vorgesehen. Diese Diskussion könnte als eine Vorbereitung für die vorgeschlagene allgemeine Aussprache gesehen werden.
2. Die technische Zusammenarbeit ist ein wichtiges Aktionsmittel der IAO, auf das über 40 Prozent der ihr zur Verfügung stehenden Gesamtmittel entfallen. Sie versetzt das Amt in die Lage, die Kapazität der Mitgliedsgruppen zu stärken, die Verwirklichung der strategischen Ziele und operativen Ergebnisse der IAO zu unterstützen, die acht Schwerpunktbereiche operativ umzusetzen und die Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit (DWCPs) zu verwirklichen. Der Vorschlag steht somit in einem wichtigen Zusammenhang mit allen anderen für zukünftige Tagungen der Konferenz vorgeschlagenen Gegenständen. Die technische Zusammenarbeit ist ein zentrales Element der Aktionsprogramme der meisten Organisationen der Vereinten Nationen, und bei vielen rechtfertigt sie ihre Existenz.

#### ***Bedürfnisse und Realitäten der Mitgliedsgruppen im Licht der strategischen Ziele der IAO***

3. Die Mitgliedsgruppen haben oft betont, wie wichtig die technische Zusammenarbeit für die Entwicklung von Kapazität und die Verwirklichung der Ziele der IAO ist. Die vorgeschlagene allgemeine Aussprache würde das Amt in die Lage versetzen, ihr bestehendes und zukünftiges Programm der technischen Zusammenarbeit in größere Übereinstimmung zu bringen mit den Anforderungen und Realitäten der dreigliedrigen Mitgliedschaft und der

<sup>1</sup> Im ursprünglichen Vorschlag war die Rede von einem „sich wandelnden globalen Wirtschafts- und Beschäftigungskontext“. Das Amt schlägt vor, lediglich auf einen „sich wandelnden globalen Kontext“ zu verweisen, um noch andere Elemente zu berücksichtigen, z. B. die Diskussion über die Wirksamkeit von Hilfe und den Rahmen nach 2015.

<sup>2</sup> Von diesen Ländern wurde erklärt, die allgemeine Aussprache zur technischen Zusammenarbeit sollte nach der Überprüfung der Außendiensttätigkeiten der IAO stattfinden. Dies wäre der Fall, würde der Gegenstand auf die Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz von 2016 gesetzt.

<sup>3</sup> GB.319/PV/Draft, Abs.7.

erneuten Fokussierung auf die Wirksamkeit von Entwicklung, wie dies von den Entwicklungsländern und Entwicklungspartnern betont wird.

### **Mehrwert einer Prüfung durch die Konferenz**

4. Die letzte allgemeine Aussprache über „Die Rolle der IAO in der technischen Zusammenarbeit“ fand auf der 95. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (2006) statt. Seinerzeit verabschiedete die Konferenz eine EntschlieÙung, in der gefordert wurde, die Frage nach fünf Jahren erneut zu überprüfen. Diese Überprüfung hat noch nicht stattgefunden.
5. Die allgemeine Aussprache würde das Programm der IAO für technische Zusammenarbeit in einem sich wandelnden internen und externen Kontext situieren und eine Orientierung bieten für eine deutliche Erhöhung der Reichweite, des Umfangs und der Wirksamkeit dieses Programms und seine Anpassung an die Fokussierung auf die Schwerpunktbereiche.
6. Im Verlauf des Jahres 2013 wird das Amt im Rahmen der Reformagenda des Generaldirektors interne Überprüfungen der Außendiensttätigkeiten und technischen Zusammenarbeit vornehmen, was direkte Auswirkungen auf die vorgeschlagene allgemeine Aussprache haben wird. Darüber hinaus werden die Diskussionen im Verwaltungsrat 2014 und 2015 über den nächsten Strategischen grundsatzpolitischen Rahmen der IAO (2016-21) die hochrangigen Prioritäten für das Programm der IAO für technische Zusammenarbeit festlegen und eine Orientierung zur Vorbereitung der vorgeschlagenen allgemeinen Aussprache über technische Zusammenarbeit bieten.
7. Hauptsächlich vier externe Faktoren machen deutlich, wie wichtig die vorgeschlagene allgemeine Aussprache ist und dass sie zum richtigen Zeitpunkt kommt:
  - Im Dezember 2012 verabschiedete die Generalversammlung der Vereinten Nationen EntschlieÙungen über die vierteljährliche umfassende Grundsatzüberprüfung (QCPR), in denen für den Zeitraum 2013-16 grundsatzpolitische Leitlinien für das Entwicklungssystem der UN festgelegt werden. Den Sonderorganisationen wird nachdrücklich „nahegelegt“, diese Leitlinien bei ihren eigenen operativen Programmen zu berücksichtigen, um die systemweite Kohärenz der UN zu stärken.
  - Es wird damit gerechnet, dass die Generalversammlung der Vereinten Nationen im September 2015 die „Ziele für nachhaltige Entwicklung“ (SDGs) annimmt, die als Nachfolger der gegenwärtigen Millenniums-Entwicklungsziele (MDGs) in den nächsten Jahren den Rahmen für das Programm der technischen Zusammenarbeit der IAO bilden werden. Eine allgemeine Aussprache über technische Zusammenarbeit käme daher im Juni 2016 genau zum richtigen Zeitpunkt.
  - Die in Busan, Republik Korea, im Dezember 2011 auf den Weg gebrachte Partnerschaft für eine effektive Entwicklungszusammenarbeit, der die IAO durch ihre Mitgliedschaft in der Gruppe der Vereinten Nationen für Entwicklungsfragen angehört, legt die Parameter für eine transparente, rechenschaftspflichtige, sichtbare, ergebnisorientierte und effektive Entwicklungspartnerschaft fest.
  - Das Umfeld der Entwicklungszusammenarbeit hat sich im Hinblick auf Zusammensetzung und Komplexität rasch verändert: Die öffentliche Entwicklungshilfe verzeichnete in den letzten Jahren wegen der haushaltspolitischen Zwänge in traditionellen Geberländern allgemein einen Rückgang, während ehemalige Empfängerländer zu Gebern geworden sind und der private Sektor, insbesondere Stiftungen, eine immer wichtigere Rolle in der Entwicklungszusammenarbeit übernimmt; auch die Zivilgesellschaft und örtliche Behörden sind zu Akteuren in diesem Bereich geworden. Diesem Trend wird auch im Bericht der Hochrangigen Gruppe Rechnung getragen, da er eine neue globale Partnerschaft unter Einbeziehung dieser Akteure fordert und betont,

dass Wirtschaften für Beschäftigung und inklusives Wachstum umgebaut werden müssen.<sup>4</sup>

8. Eine allgemeine Aussprache auf der Konferenz würde der IAO eine Orientierungshilfe bieten zu ihrer Rolle und Position im Rahmen der neuen globalen Partnerschaft innerhalb des zukünftigen internationalen Entwicklungsrahmens, der in den Zielen für eine nachhaltige Entwicklung nach 2015 definiert wird.

### **Erwartetes Ergebnis**

9. Die allgemeine Aussprache würde im Licht der genannten internen und externen Veränderungen und unter Berücksichtigung der erwarteten Diskussionen im Verwaltungsrat im November 2014 (siehe oben) zu einer Überprüfung und Neufassung der vom Verwaltungsrat im November 2009 angenommenen Strategie der IAO für technische Zusammenarbeit<sup>5</sup> führen. Sie würde Indikatoren ermitteln und für das Amt Ziele setzen im Hinblick auf Ressourcenmobilisierung, materielle und finanzielle Umsetzung, Diversifizierung der Entwicklungspartnerschaft, Anpassung an die von den Mitgliedsgruppen durch den Strategischen grundsatzpolitischen Rahmen, Programm und Haushalt und die DWCPs festgelegten Prioritäten, Berichterstattung und Visibilität sowie Wirksamkeit der Entwicklungszusammenarbeit. Die Strategie würde auch durch einen zeitgebundenen Aktionsplan ergänzt, um die Reichweite, den Umfang und die Wirksamkeit des Programms der technischen Zusammenarbeit zu verbessern.

### **Vorbereitung der Konferenzaussprache**

10. Der Konferenzbericht sollte sich auf die Reformüberprüfungen und auf eine Kundenzufriedenheitserhebung stützen, die es den Nutznießern, Mitgliedsgruppen, Gebern, Partnern und an der Umsetzung beteiligten Dienststellen und externen Büros der IAO ermöglichen würde, ihre Auffassungen zur Relevanz und Wirksamkeit des Programms der technischen Zusammenarbeit der IAO zum Ausdruck bringen. Er wird sich auf eine Reihe von Diskussionen des Verwaltungsrats stützen, z. B. über regionale Perspektiven der technischen Zusammenarbeit in Afrika (315. Tagung des VR), Asien (318.), Amerika (319.) und Europa (320.), über Süd-Süd- und Dreieckszusammenarbeit (315., 316.), über öffentlich-private Partnerschaften (316., 320.) und über die zukünftige Strategie der technischen Zusammenarbeit der IAO (321.). Darüber hinaus wird der der Konferenz vorzulegende Bericht die Schlussfolgerungen der 18. Amerikanischen Regionaltagung (Oktober 2014) sowie der 13. Afrikanischen Regionaltagung (2015) berücksichtigen. Der Bericht selbst wird von den regulären Mitarbeitern des IAA erstellt und wird keine zusätzlichen Ressourcen erfordern.

<sup>4</sup> *A new global partnership: Eradicate poverty and transform economies through sustainable development.* Bericht der Hochrangigen Gruppe namenhafter Persönlichkeiten für die Entwicklungsagenda nach 2015, Mai 2013.

<sup>5</sup> GB.306/TC/1.

## Anhang III

### Gewalt gegen Frauen und Männer in der Welt der Arbeit (Normensetzung, zweimalige Beratung)

#### **Art und Kontext des vorgeschlagenen Gegenstands**

1. Dieser Vorschlag ist eine Folgemaßnahme zur Konferenzentschließung von 2009 über die Gleichstellung der Geschlechter als Kernstück der menschenwürdigen Arbeit. Er wurde auf der 316., 317. und 319. Tagung des Verwaltungsrats behandelt. Auf der 316. Tagung (November 2012) erklärte die Arbeitnehmergruppe nachdrücklich ihre Unterstützung. Die Afrika-Gruppe und die Regierungen Indiens und Italiens unterstützten den Vorschlag ebenfalls, während IMEC und die Regierungen des Vereinigten Königreichs und Kanadas eine allgemeine Aussprache befürworteten. Die Arbeitgebergruppe stellte sich zwar nicht hinter den Vorschlag, erklärte jedoch, dass die Frage der Gewalt in der Welt der Arbeit aus einer breiteren Perspektive angegangen werden sollte. Auf der 317. Tagung (März 2013) fand ein abgeänderter Vorschlag der Arbeitnehmergruppe Unterstützung, wonach die Fragen geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung behandelt werden sollten; die Regierungen Indiens und Italiens erklärten erneut ihre Unterstützung und die Regierungen Kanadas und Mexikos sprachen sich ebenfalls für den abgeänderten Vorschlag aus. Auch die Regierung Australiens befürwortete die Aufnahme des Vorschlags in die Tagesordnung der 103. Tagung (2014) der Konferenz. Auf der 319. Tagung (Oktober 2013) wurde der abgeänderte Vorschlag von der Arbeitnehmergruppe sowie den Regierungen Kanadas, Indiens und Italiens unterstützt. Die nordischen Länder und die Regierungen der Niederlande und der Schweiz erklärten, dies sei eine wichtige Frage, die aus einer breiteren Perspektive angegangen werden müsse. Die Regierung der Vereinigten Staaten erklärte, sie unterstütze den Vorschlag, sofern er andere Komponenten wie Gewalt oder Drohungen gegen jeden Partner in arbeitsrelevanten Aktivitäten einbeziehe.
2. Der geschlechtsspezifischen Gewalt wird zunehmend internationale Aufmerksamkeit geschenkt, und die vereinbarten Schlussfolgerungen der 57. Tagung (2013) der Kommission für die Rechtsstellung der Frau über die Beseitigung und Verhütung aller Formen von Gewalt gegen Frauen und Mädchen enthalten spezielle Verweise auf die Welt der Arbeit. Auf einer Sondersitzung der Kommission gelobten die Leiter von elf UN-Fonds, -Programmen und -Sonderorganisationen – darunter auch die IAO – zusammenzuarbeiten, um der Geißel der Gewalt gegen Frauen und Mädchen ein Ende zu setzen, und sie erwähnten dabei ausdrücklich die Beseitigung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. 2013 wurde auch im UNAIDS-Bericht mit dem Titel *AIDS by the Numbers* kategorisch erklärt, dass die geschlechtsspezifische Gewalt das Risiko einer HIV-Infektion erhöhe. Die Politische Erklärung der UN-Generalversammlung zu HIV und Aids von 2011 enthält ein Ziel und eine Zielvorgabe zur Beseitigung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten, von geschlechtsspezifischem Missbrauch und geschlechtsspezifischer Gewalt sowie Null-Toleranz für geschlechtsspezifische Gewalt. Darüber hinaus wurde in dem Bericht der WHO von 2013 über globale und regionale Schätzungen der Gewalt gegen Frauen festgestellt, dass 35 Prozent aller Frauen weltweit Opfer von physischer und/oder sexueller Gewalt des Lebenspartners oder einer anderen Person geworden sind. Die Beseitigung von geschlechtsspezifischer Ungleichheit beim Zugang zu einer formalen Lohnarbeit wird als ein Weg angesehen, um dieses Problem anzugehen. UN Women bemüht sich um ein eigenständiges Ziel zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter, der Frauenrechte und der Stärkung der Eigenständigkeit von Frauen im Entwicklungsrahmen nach 2015, und dieses Ziel umfasst auch eine Komponente zu Freiheit von Gewalt. All diese Punkte sollen auf der Tagung der Offenen Arbeitsgruppe im Februar 2014 erörtert werden.
3. Die IAO kann diese Bemühungen kontextuell anreichern, indem sie ihre Bedeutung innerhalb ihres einzigartigen Mandats innerhalb der Welt der Arbeit artikuliert. Gegenwärtig

behandelt die IAO die Frage auf allgemeine Weise durch die Überwachung bestehender Gleichstellungsnormen, insbesondere des Übereinkommens (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958. Darüber hinaus verlangt die Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV/Aids, 2010, Maßnahmen zur Verhinderung und zum Verbot von Gewalt und Belästigung an der Arbeitsstätte. Artikel 20(3) des Übereinkommens (Nr. 169) über eingeborene und in Stämmen lebende Völker, 1989, verlangt Schutz vor sexueller Belästigung, und Artikel 5 des Übereinkommens (Nr. 189) über Hausangestellte, 2011, befasst sich mit geschlechtsspezifischer Gewalt. Gewalt und sexuelle Belästigung bei der Arbeit werden somit in bestimmten Normen der IAO behandelt, es gibt jedoch nach wie vor Lücken, insbesondere wenn Gewalt in einem allgemeineren Sinn angegangen werden soll.

### ***Bedürfnisse und Realitäten der Mitgliedsgruppen im Licht der strategischen Ziele der IAO***

4. Gewalt gegen Frauen und Männer bei der Arbeit ist ein globales Problem. Es steht im Zusammenhang mit Veränderungen in der Arbeitsorganisation, der Arbeitsintensität, der Volatilität von Löhnen und Arbeitsplätzen und den Auswirkungen der Wirtschaftskrise, da hohe Arbeitslosigkeit und Arbeitsplatzverluste unter Männern zu vermehrter Gewalt im häuslichen Bereich führen, was auch Auswirkungen auf die Arbeitsstätte hat. Sexuelle Belästigung, Missbrauch (physischer, verbaler, seelischer oder psychologischer Art), Mobbing, Beschimpfungen, arbeitsbedingter Stress und andere Formen der Gewalt betreffen alle Berufe und Sektoren und weibliche Arbeitskräfte ebenso wie männliche. Gewalt in der Welt der Arbeit ist eine Menschenrechtsfrage sowie ein gesundheits-, bildungs- und rechtspolitisches sowie sozioökonomisches Problem. Es gibt auch starke wirtschaftliche Argumente, die für die Beseitigung von Gewalt gegen Frauen und Männer sprechen, da auf Seiten der Unternehmen Kosten für Absentismus, höhere Fluktuation, eine geringere Arbeitsleistung und Produktivität sowie ein negatives öffentliches Image anfallen. Für Arbeitnehmer kann die Gewalt zu mehr Stress, Motivationsverlust, einer höheren Anfälligkeit für HIV-Infektionen, zu höheren Unfallziffern und zu Behinderungen oder sogar zum Tod führen. Die Zweite Weltfrauenkonferenz (Dakar, November 2013) des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) hat zu dieser Frage Schlussfolgerungen und Empfehlungen angenommen.<sup>1</sup>
5. Dieser Vorschlag steht im Zusammenhang mit anderen Vorschlägen, die dem Verwaltungsrat gegenwärtig im Zusammenhang mit der Tagesordnung der Konferenz vorliegen: Schaffung einer auf Vielfalt und Teilhabe beruhenden Welt der Arbeit und Menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten.

### ***Mehrwert der Normensetzung***

6. Die IAO befasst sich mit der Frage der Gewalt bei der Arbeit bereits durch die Überwachung ihrer Gleichstellungsnormen sowie der Normen zu Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Vereinigungsfreiheit, Arbeitsaufsicht, indigene Völker und Wanderarbeitnehmer. So hat beispielsweise der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen in seinem Bericht im Jahr 2013 16 Bemerkungen zu sexueller Belästigung in Beschäftigung und Beruf gemacht und in dem Gesamtbericht *Ending child labour in domestic work and protecting workers from abusive working conditions* (2013) wurde ebenfalls auf die Häufigkeit und das Spektrum der Gewalt gegen Hausangestellte im Kindesalter hingewiesen. In letzter Zeit haben Tagungen die Frage im weiteren Kontext der Ausbeutung von Arbeitskräften behandelt, z. B. die Dreigliedrige Sachverständigentagung über Zwangsarbeit und Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeits-

<sup>1</sup> Annahme vorgesehen auf der 8. Tagung des IGB-Ausschusses für Frauenfragen im März 2014.

kraft<sup>2</sup>; somit besteht eine Verbindung zur Normensetzung im Jahr 2014 im Kontext des Übereinkommens Nr. 29.

7. Neue Instrumente der IAO, die sich mit sämtlichen Formen von Gewalt am Arbeitsplatz befassen, würden den bestehenden Rahmen internationaler und regionaler Menschenrechtsnormen zu Gewalt gegen Frauen allgemein stärken. Angesichts der gegenwärtig unterschiedlichen Ansätze muss das Problem im Rahmen eines stärker gegliederten Ansatzes angegangen werden, der die vier strategischen Ziele einbezieht. Die Instrumente würden sich nicht nur mit Diskriminierung befassen, sondern auch mit sozioökonomischen und rechtlichen Fragen, dem Zugang zur Justiz, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie Bildung, und sie würden eine starke Grundlage für einen umfassenden Ansatz zur Bekämpfung von Gewalt bei der Arbeit bieten, der die vier Säulen der menschenwürdigen Arbeit einbezieht und grundsatzpolitische Beratung, konkrete Leitlinien und die Bedeutung der Erhebung und besseren Analyse von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten aus verschiedenen Quellen umfasst. So könnten die Normen den Bedürfnissen Rechnung tragen, die auf der 18. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker (Oktober 2013) ermittelt worden sind.<sup>3</sup> Sie würden mit Hilfe vorhandener Instrumente auf gute Praxis verweisen, z. B. mit dem generischen Better-Work-Factory-Toolkit, das auch sexuelle Belästigung behandelt, und dem gemeinsam 2005 erstellten Ausbildungshandbuch mit dem Titel *Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector*. Dies würde auf dem Fachwissen der IAO bei der Unterstützung potentiell verletzlicher Gruppen aufbauen, darunter Frauen und Männer, die Opfer mehrerer Formen von Diskriminierung sein können, z. B. Wanderarbeitnehmer, Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft, Hausangestellte und Menschen, die einem höheren Risiko einer HIV-Infektion ausgesetzt sind.

### **Erwartetes Ergebnis**

8. Ein Übereinkommen und eine Empfehlung über Gewalt gegen Frauen und Männer in der Welt der Arbeit würde für das Handeln von Regierungen und Arbeitnehmern, Arbeitgebern und ihren Verbänden eine solide Grundlage schaffen zur Verhütung und Beseitigung von Gewalt am Arbeitsplatz. Die Instrumente würden die Elemente für eine nationale Politik zur Gewalt bei der Arbeit bereitstellen, einschließlich von klaren Definitionen, Ratschlägen zu Rollen, Verantwortlichkeiten und Rechenschaftspflichten der dreigliedrigen Partner und der Bedeutung verlässlicher Datensätze, und sie würden die Notwendigkeit eines umfassenden Vorgehens und einer Politikkohärenz über Fragen der Arbeit und der Beschäftigung hinaus betonen. Vorsehen sind auch Leitlinien für sozialen Dialog und wohldurchdachte Kollektivvereinbarungen, Humanressourcenpolitiken, Gewerkschaftspolitiken sowie Programme für Unterstützung am Arbeitsplatz. Dies würde andere internationale Versuche stärken, allgemein formulierte globale Texte zu entwerfen, in denen die duale Rolle der Welt der Arbeit (Prävention und Abhilfe) geklärt wird.

### **Vorbereitung der Konferenzaussprache**

9. Die Vorbereitungen würden in Abstimmung mit den Arbeiten zu Schwerpunktbereichen gemäß Programm und Haushalt für 2014-15 durchgeführt, z. B. der Schutz von Arbeitneh-

<sup>2</sup> IAA: *Report for discussion at the Tripartite Meeting of Experts concerning the possible adoption of an ILO instrument to supplement the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)*, TMELE/2013/7 (Genf, 11.-15. Feb. 2013).

<sup>3</sup> In Papieren des IAA (Room Document 7) wurde auf die Schwierigkeit der Definition von arbeitsbezogener Gewalt hingewiesen, die einen Vergleich von Daten erschwert. Dies führt zu Problemen bei der adäquaten Darstellung arbeitsbezogener Gewalt in nationalen und internationalen Statistiken. In einer vorgeschlagenen Definition wird ausdrücklich verwiesen auf eine Gewalthandlung, die physischer, psychologischer oder sexueller Art ist und im Zusammenhang mit Fällen von Gewalt oder Machtausübung steht.

mern vor nichthinnehmbaren Formen von Arbeit, die Formalisierung der informellen Wirtschaft, Arbeitsplätze und Qualifikationen für Jugendliche, menschenwürdige Arbeit in der ländlichen Wirtschaft und Stärkung der Einhaltung von betrieblichen Vorschriften durch Arbeitsaufsicht sowie die Jahrhundertinitiative der IAO zu Frauen bei der Arbeit<sup>4</sup> und die Bekämpfung von Ungleichheit und Diskriminierung. Die Arbeiten würden sich auf Forschungs- und Fördertätigkeiten auf der Grundlage von Datensammlungen, Forschungsunterlagen und Kampagnen stützen, in denen die effektivsten Präventionsstrategien und erfolgreichsten Reaktionen hervorgehoben werden, um eine holistische Vorgehensweise zur Prävention und Bekämpfung von Gewalt bei der Arbeit zu entwickeln. Ein wichtiger Bestandteil der Vorbereitungsarbeiten vor der Konferenz wären regionale Workshops in Afrika, Asien und Amerika sowie Konsultationen mit dem UN-System und anderen internationalen Organisationen.

<sup>4</sup> IAA: *Auf dem Weg zum hundertjährigen Bestehen der IAO: Realitäten, Erneuerung und dreigliedriges Engagement*, Bericht I(A) des Generaldirektors, Internationale Arbeitskonferenz, 102. Tagung, Genf, 2013.



## Anhang IV

### Schaffung einer auf Vielfalt und Teilhabe beruhenden Welt der Arbeit (allgemeine Aussprache)

#### **Art und Kontext des vorgeschlagenen Gegenstands**

1. Dieser Vorschlag geht auf eine Anregung der Arbeitgebergruppe bei den informellen dreigliedrigen Konsultationen über die Tagesordnung der Konferenz (September 2012) zurück, die auf der 316. Tagung (November 2012) des Verwaltungsrats erneut vorgebracht wurde. Auf dieser Tagung unterstützte die Afrika-Gruppe den Vorschlag für die Tagesordnung der Konferenz im Jahr 2015; die Regierung des Vereinigten Königreichs sah seinen potentiellen Nutzen und die Regierung Kanadas sprach sich dafür aus, die Frage weiter zu prüfen. Auf der 317. Tagung (März 2013) des Verwaltungsrats bezeichnete die Arbeitgebergruppe den Vorschlag als eine der „Fragen, die nützlich sein könnte für zukünftige Arbeiten ... auf der Tagesordnung zukünftiger Tagungen“; die Regierungen Brasiliens und Kanadas befürworteten eine weitere Prüfung des Vorschlags ebenso wie die Afrika-Gruppe, und die Regierung Chinas unterstützte den Vorschlag ebenfalls. Im Verlauf der Erörterung des Berichts des Präsidenten des Verwaltungsrats an die Internationale Arbeitskonferenz für das Jahr 2012-13 riefen etwa 30 Delegierte dazu auf, Fragen im Zusammenhang mit Geschlechtergleichstellung, eingeborenen Völkern und/oder Menschen mit Behinderungen zu behandeln. Auf der 319. Tagung (Oktober 2013) des Verwaltungsrats befürworteten die Afrika-Gruppe und die Regierung Kubas den Vorschlag, während die nordischen Länder und die Regierungen der Niederlande und der Schweiz seinen potenziellen Nutzen sahen. Die Arbeitnehmergruppe erklärte, sie würde eine allgemeine Aussprache über die Schaffung einer auf Vielfalt und Teilhabe beruhenden Welt der Arbeit nicht unterstützen. Für den Vorschlag relevante Normen der IAO betreffen Fragen wie Lohngleichheit, Chancengleichheit und Gleichbehandlung, Mutterschutz, Arbeitnehmer mit Familienpflichten, Menschen mit Behinderungen, eingeborene und in Stämmen lebende Völker, Alter und mit HIV lebende Menschen. Einschlägige Forschungsarbeiten, Leitlinien und Ergebnisse von Tätigkeiten der technischen Unterstützung und Zusammenarbeit der IAO werden ebenso Berücksichtigung finden<sup>1</sup> wie einschlägige Maßnahmen internationaler Organisationen.<sup>2</sup>
2. Dieser Vorschlag weist Verbindungen zu anderen Vorschlägen auf, die vom Verwaltungsrat im Zusammenhang mit der Tagesordnung der Konferenz geprüft werden: Gewalt gegen Frauen und Männer in der Welt der Arbeit, und Effektive technische Zusammenarbeit der IAO in einem sich wandelnden globalen Kontext.

<sup>1</sup> Forschungsarbeiten und Studien sind z. B.: *Managing Diversity in the Workplace; Age Discrimination and Older Workers; Technical cooperation and the HIV epidemic – Strengthening capacity to respond; Multiple Discrimination in the World of Work*; Fallstudien über die Durchführung von Übereinkommen über Mutterschutz und über Arbeitnehmer mit Familienpflichten sowie gemeinsame Berichte mit Gremien der UN, wie z. B. *International Migration, Racism, Discrimination and Xenophobia*. Die technische Hilfe umfasst Folgendes: Entwicklung geschlechtsneutraler Stellenbewertungen, das Indonesien-Projekt über Frauen in Führungspositionen, das Projekt im südlichen Afrika für Befähigung zu wirtschaftlicher Eigenständigkeit, um HIV-Anfälligkeit in Transportkorridoren zu verringern, und das Projekt im Libanon über den Schutz der Rechte migrantischer Hausangestellter. Ein Beispiel für öffentlich-private Partnerschaften der IAO ist das globale IAO-Netzwerk Wirtschaft und Behinderung, das sich um die Integration von Behinderten an der Arbeitsstätte bemüht.

<sup>2</sup> Grundsätze zur Stärkung der Frauen, eine Initiative von UN-Women und des Globalen Pakts der UN, sowie interessenübergreifende Partnerschaften, die im Rahmen des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen gefördert werden.

## **Bedürfnisse und Realitäten der Mitgliedsgruppen im Licht der strategischen Ziele der IAO**

3. Zahlreiche Diskriminierungsprobleme wurden durch die globale Wirtschaftskrise verschärft, da sie die Ungleichheiten, mit denen die verletzlichsten Gruppen konfrontiert sind, verstärkt hat, z. B. höhere Arbeitslosigkeit, geringere Entlohnung und Leistungen sowie Kürzungen im Bereich der sozialen Infrastruktur, z. B. bei der Betreuung von Kindern und Älteren. Daten zeigen, dass Jugendliche, Jungen und Mädchen, rassische Minderheiten, Wanderarbeitnehmer, mit HIV/Aids lebende oder davon betroffene Arbeitnehmer, ältere Arbeitnehmer, Menschen mit Behinderungen sowie Frauen zu den am stärksten betroffenen Gruppen gehören. Überall in der Welt sind Spannungen sichtbar aufgrund von Ausgrenzung und Diskriminierung, auch unter Erwerbstätigen.
4. Unbestreitbare rechtliche und wirtschaftliche Gründe sprechen für Diversität und eine inklusive Gestaltung von Arbeitsstätten. Die Bedürfnisse der Mitgliedsgruppen betreffen Trends wie alternde Bevölkerungen, zunehmende Migration, Multikulturismus und der verstärkte Wettbewerb auf globalen Märkten. Maßnahmen für Vielfalt und Teilhabe erweitern den Ressourcenpool für Arbeitgeber, und Chancengleichheit und Gleichbehandlung führen zu einer Stärkung von Unternehmen und Gemeinschaften. Die Diversität an Arbeitsstätten – z. B. in Bezug auf Geschlecht, Behinderung, ethnische Zugehörigkeit und nationale und religiöse Dimensionen – bietet großes Potential zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze und die Ausweitung der Beschäftigung auf Gruppen, die oft ausgegrenzt sind, während für Arbeitgeber und ihre Kunden erhebliche operative Vorteile anfallen. Integrative Arbeitsmärkte tragen dazu bei, dass Arbeitskräftepotential maximal auszuschöpfen, die Erwerbsquoten zu erhöhen, für mehr Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu sorgen und die Qualität der Arbeitsplätze zu verbessern, auch durch Ausbildung und Qualifizierung. Eine integrative Erwerbsbevölkerung trägt auch dazu bei, neuen Herausforderungen zu begegnen, z. B. einer schrumpfenden Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und der Tragfähigkeit sozialer Sicherungssysteme.<sup>3</sup>
5. Was für den Vorschlag relevante Daten betrifft, so stehen zu Gleichstellungsnormen Schätzungen zur Verfügung oder sie werden erstellt. Spezifische Bedürfnisse umfassen die Schaffung von Kapazität für die Sammlung und Analyse von Daten, gesetzgeberische und grundsatzpolitische Reformen, die institutionelle Neubeurteilung nationaler Anti-Diskriminierungs- und Gleichstellungsmechanismen sowie Bewusstseins- und Kapazitätsschaffung in Bezug auf Vielfalt und Teilhabe.

### **Mehrwert einer Prüfung durch die Konferenz**

6. Eine allgemeine Aussprache würde Gelegenheit bieten, sich mit aktuellen Erkenntnissen und diesbezüglichen Diskussionen vertraut zu machen und zu Schlussfolgerungen für einen umfassenden Rahmen zur Behandlung dieser Fragen zu gelangen. Außerdem würde sie konkrete Orientierungspunkte und die nächsten Schritte benennen, die auf Seiten des Amtes, der Mitgliedsgruppen und innerhalb des multilateralen Systems nötig sind, um das Potential von Vielfalt und Teilhabe zu nutzen. Der Vorschlag, zu dem das Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber und das Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer konsultiert worden sind, würde Mitgliedsgruppen Beispiele innovativer guter Praxis zur Förderung von Vielfalt und Teilhabe und dem Amt Instruktionen für multidisziplinäre Arbeiten bieten, die in die technische Unterstützung einfließen können. Besonders relevant sind diese Fragen für die Schwerpunktbereiche in Programm und Haushalt 2014-15. Im Einklang mit der Erklärung über soziale Gerechtigkeit wurden die Fragen mit der übergreifenden Thematik der Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung in Übereinstimmung gebracht.

<sup>3</sup> *Rahmenvereinbarung über integrative Arbeitsmärkte*, Business Europe, Europäischer Gewerkschaftsbund, Europäische Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe, und Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft, Brüssel, 25. März 2010.

## **Erwartetes Ergebnis**

7. Die möglichen Schlussfolgerungen einer Aussprache der Internationalen Arbeitskonferenz könnten gestützt auf in letzter Zeit geführte Gespräche, aktuelle Forschungsarbeiten und gute Praxis eine zeitgerechte und nützliche Orientierungshilfe bieten. Die Schlussfolgerungen würden einen umfassenden Rahmen bieten, um Fragen im Zusammenhang mit Vielfalt und Teilhabe anzugehen, z. B. Abbau von Diskriminierung, während gleichzeitig Gleichstellung gefördert wird. Die Schlussfolgerungen würden klare Leitlinien zu praktischen Maßnahmen enthalten, die von Regierungen und den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie vom Amt ergriffen werden könnten, um eine auf Vielfalt und Teilhabe ausgerichtete Erwerbsbevölkerung zu schaffen und zu stärken.
8. Zu den Arbeitsergebnissen würde als Teil einer Kommunikations- und Verbreitungsstrategie ein mit Analysen verbundener Datenaustausch gehören. Ein solcher Wissensaustausch würde mit Hilfe von Regierungen und Sozialpartnern erfolgen. Bei den letztgenannten Punkten könnten auch Rundschreiben dazugehören, die regelmäßig Artikel über Vielfalt und Teilhabe enthalten, z. B. die der Internationalen Arbeitgeber-Organisation und verschiedene Kommunikationskanäle des IGB. Es würden Tendenzen, Herausforderungen und Chancen bei der Schaffung einer vielfältigen und auf Teilhabe ausgerichteten Erwerbsbevölkerung ermittelt, darunter die, die sich aus Regionaltagungen wie der 18. Amerikanischen Regionaltagung im Jahr 2014 und der 13. Afrikanischen Regionaltagung im Jahr 2015 ergeben.

## **Vorbereitung der Konferenzaussprache**

9. Das Amt hat bereits umfangreiche Forschungsarbeiten zur Durchführung seiner Gleichstellungsnormen durchgeführt, und es verfügt über eine umfangreiche Datenbank über innerstaatliche Rechtsvorschriften und Politiken zu Nichtdiskriminierung und Gleichstellung. Die Schlussfolgerungen von 2009 zur Gleichstellung der Geschlechter als Kernstück der menschenwürdigen Arbeit bieten der Diskussion einen festen Bezugspunkt. Die Entschließung und Schlussfolgerungen der Konferenz von 2013 über Beschäftigung und sozialen Schutz im neuen demographischen Kontext bieten eine Grundlage, um die Frage der Alterung in einem Kontext der Diversität zu behandeln. Es sind Forschungsarbeiten über zahlreiche Diskriminierungsgründe im Gang. Für Arbeitgeber werden Ausbildungsunterlagen entwickelt und regionale Workshops zur Gleichstellung der Geschlechter und Diversität durchgeführt, und das globale IAO-Netzwerk Wirtschaft und Behinderung befasst sich mit multinationalen Unternehmen und Arbeitgeberverbänden und der Frage der Integration von Behinderung am Arbeitsplatz. Den Mitgliedsgruppen der IAO und anderen wird vom Internationalen Ausbildungszentrum ein Lehrgang über Diversität, Teilhabe und Nichtdiskriminierung in der Welt der Arbeit angeboten, und ein Leitfaden zu ethnischer Vielfalt wurde ausgearbeitet. Fragen im Zusammenhang mit dem Aufbau einer auf Vielfalt und Teilhabe beruhenden Welt der Arbeit sollten in Programmtätigkeiten und Arbeitsseminare mit Mitgliedsgruppen einfließen. Angesichts der geringen Zahl evidenzbasierter Studien zu dieser Frage, insbesondere auch von Datensätzen, wären eine umfassende Durchsicht der Literatur und zusätzliche Forschungsarbeiten über die Auswirkungen und Vorteile von Vielfalt und Teilhabe an der Arbeitsstätte und die diesbezügliche Rolle der Arbeitsbeziehungen erforderlich.