

III

Entschließung über die wiederkehrende Diskussion über sozialen Schutz (Arbeitnehmerschutz) ¹

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die 2015 zu ihrer 104. Tagung zusammengetreten ist,

nach Durchführung einer wiederkehrenden Diskussion über sozialen Schutz (Arbeitnehmerschutz) gemäß der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, um zu prüfen, wie die Organisation durch eine koordinierte Verwendung sämtlicher ihr zur Verfügung stehender Aktionsmittel den Realitäten und Bedürfnissen ihrer Mitglieder wirksamer gerecht werden kann,

1. nimmt die folgenden Schlussfolgerungen an;
2. bittet den Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes, die Schlussfolgerungen gebührend zu berücksichtigen und das Internationale Arbeitsamt bei ihrer Umsetzung anzuleiten; und
3. ersucht den Generaldirektor:
 - a) die Schlussfolgerungen den in Frage kommenden globalen und regionalen internationalen Organisationen zur Kenntnisnahme zu übermitteln;
 - b) zur Erörterung durch den Verwaltungsrat einen Aktionsplan zur Umsetzung der Schlussfolgerungen auszuarbeiten;
 - c) die Schlussfolgerungen bei der Ausarbeitung zukünftiger Programm- und Haushaltsvorschläge und der Förderung sondermittelfinanzierter Tätigkeiten zu berücksichtigen;
 - d) den Verwaltungsrat ständig über die Umsetzung zu informieren.

Schlussfolgerungen zur wiederkehrenden Diskussion über sozialen Schutz (Arbeitnehmerschutz)

I. ARBEITNEHMERSCHUTZ IN EINER ARBEITSWELT IM WANDEL

1. Der Arbeitnehmerschutz ist zentraler Bestandteil des Mandats der IAO. Er unterstützt die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit und trägt zu sozialer Gerechtigkeit und sozialem Frieden bei. Er ist heute von ebenso grundlegender Bedeutung wie zum Zeitpunkt der Gründung der IAO vor fast einem Jahrhundert. Arbeitnehmerschutz und Soziale Sicherheit ergänzen einander, und zusammengenommen bieten sie Arbeitnehmern und ihren Familien den Schutz, dessen sie bedürfen. Die Regelung der Arbeitsbedingungen in Bereichen wie Löhne, Arbeitszeiten, Arbeitsschutz und Mutterschutz ist für einen effektiven und inklusiven Arbeitnehmerschutz von zentraler Bedeutung. Effektive Systeme für sozialen Dialog und Kollektivverhandlungen tragen zu diesem Schutz bei.

2. Bei der Förderung des Arbeitnehmerschutzes wurden in den Mitgliedsstaaten der IAO große Fortschritte erzielt. In vielen Ländern wurden Mindestlohnsysteme eingerichtet oder gestärkt, um Erwerbsarmut und Ungleichheit zu bekämpfen. Maßnahmen wurden ergriffen, um die regelmäßige und vollständige Zahlung fälliger Löhne zu gewährleisten, und Kollektivverhandlungen haben zu Verbesserungen der Reallöhne beigetragen. Im Bereich der Arbeitszeit gab es Fortschritte bei der Beschränkung der wöchentlichen Arbeitszeit, was in vielen Ländern zu einer Verringerung der durchschnittlichen jährlichen Arbeitszeit

¹ Angenommen am 12. Juni 2015.

beitrug. Fortschritte gab es auch beim Arbeitsschutz, da Länder erkannten, dass umfassende Rechtsvorschriften und Arbeitsschutzmanagementsysteme erforderlich sind, insbesondere Prävention, Einhaltung von Vorschriften und Sensibilisierung. Was den Mutterschutz betrifft, so haben viele Länder die Dauer des bezahlten Mutterschaftsurlaubs an die Normen der IAO angepasst und Vaterschaftsurlaub eingeführt. Es gab jedoch auch negative Entwicklungen. Zu viele Arbeitnehmer ziehen keinen Nutzen aus den erzielten Fortschritten, da sie entweder vom Geltungsbereich des Gesetzes ausgenommen sind, das Gesetz in der Praxis nicht angewandt wird oder das Schutzniveau unzureichend ist.

3. Der andauernde Wandel, u.a. verursacht durch Technologie, die Globalisierung, Änderungen der Politik, geschäftlichen Modelle und Verfahren, z. B. Outsourcing, sowie Arbeitsmigrationsströme, hat die Strukturen der Beschäftigung und der Welt der Arbeit tiefgreifend verändert. In einigen Fällen entstanden so neue Chancen für Beschäftigung und Wirtschaftswachstum, die bestehenden Rechtsvorschriften zum Arbeitnehmerschutz wurden aber auch auf die Probe gestellt. Das Wachstum der atypischen Formen der Beschäftigung und der Unterauftragsvergabe hat in Verbindung mit der abnehmenden Reichweite von Kollektivverhandlungen hinsichtlich der Gewährung eines effektiven Arbeitnehmerschutzes für Arbeitnehmer, insbesondere für die am stärksten gefährdeten Gruppen, Herausforderungen geschaffen.

4. Für eine effektive Umsetzung müssen Regelungen die Vielfältigkeit des Arbeitsmarktes berücksichtigen. Kleine und mittlere Unternehmen (KMUs)¹ stehen bei einer effektiven Umsetzung des Arbeitnehmerschutzes vor besonderen Herausforderungen. So ist es möglich, dass einige Firmen unter den Schwellenwerten bestehender Rechtsvorschriften liegen, oder sie sind in der informellen Wirtschaft aktiv, wo die Einhaltung von Rechtsvorschriften schwach ist. Übergänge von der Informalität zur Formalität zu fördern, ist für alle vorteilhaft. Für die Unternehmen, da es ihnen Zugang zu Krediten ermöglicht und rechtlichen Schutz bietet; außerdem schafft es für Unternehmen gleiche Ausgangsbedingungen und lindert so das Problem des unfairen Wettbewerbs. Im Fall der Regierungen und der Gesellschaft insgesamt trägt die Formalisierung dazu bei, die Steuerbemessungsgrundlage zu erweitern und ermöglicht so die Finanzierung von Sozialschutzprogrammen, öffentlichen Arbeitsvermittlungsdiensten, der Arbeitsaufsicht und anderen öffentlichen Gütern und Diensten. Im Fall der Arbeitnehmer ermöglicht die Formalität, dass mehr Menschen von Arbeitnehmerschutz und anderen Leistungen des sozialen Schutzes profitieren können.

5. Im Einklang mit der Agenda für menschenwürdige Arbeit, unter Orientierung an internationalen Arbeitsnormen und unter Berücksichtigung unterschiedlicher innerstaatlicher Umstände sollten alle Arbeitnehmer einen ausreichenden Schutz genießen. Für den Arbeitnehmerschutz maßgebliche Regelungen und Institutionen müssen mit den Transformationsprozessen in der Welt der Arbeit Schritt halten. So sollte insbesondere Initiativen in folgenden Bereichen Priorität eingeräumt werden.

- a) *Ausweitung des Erfassungsbereichs auf alle Arbeitnehmer.* Die Regierungen und die Sozialpartner sollten Lücken im Erfassungsbereich des rechtlichen Schutzes ermitteln und schließen und dabei insbesondere auf Berufe und Sektoren achten, die ausgeschlossen sind, auf atypische Formen der Beschäftigung und auf soziale Gruppen, die am stärksten gefährdet sind. Kollektivverhandlungen können eine wichtige Ergänzung für Rechtsvorschriften sein und außerdem genutzt werden, um ausgeschlossenen Gruppen Schutz zu gewähren.
- b) *Bestimmung des geeigneten Schutzniveaus.* Unzureichende und unangemessene Schutzniveaus können Kosten von Unternehmen auf Arbeitnehmer,

¹ Das Akronym KMUs umfasst Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen. Siehe IAA: *Kleine und mittlere Unternehmen und die Schaffung produktiver Arbeitsplätze* (IAA, Genf, 2015) (ILC.104/IV).

die Gesellschaft und die Regierung verlagern, das Wohlergehen der Arbeitnehmer gefährden und eine effektive Umsetzung unterminieren und die Gefahr mit sich bringen, dass Informalität gefördert wird. Sozialer Dialog und Kollektivverhandlungen können dazu beitragen, ein Gleichgewicht zwischen den legitimen Bedürfnissen sowohl der Arbeitnehmer und denen des Unternehmens herzustellen.

- c) *Gewährleistung der Einhaltung von Vorschriften.* Die Nichteinhaltung von Rechtsvorschriften und Gesamtarbeitsverträgen unterminiert einen effektiven Arbeitnehmerschutz, und sie hat nachteilige Auswirkungen auf Arbeitnehmer, gesetzestreue Unternehmen und Gemeinschaften und Wirtschaften insgesamt. Regierungen tragen die Hauptverantwortung für die Durchsetzung von Rechtsvorschriften, doch auch Arbeitgebern, Arbeitnehmern und ihren Verbänden kommt eine Rolle dabei zu, die Einhaltung von Rechtsvorschriften zu fördern und zu gewährleisten.

6. Im Interesse von Arbeitnehmern, nachhaltigen Unternehmen und Gesellschaften allgemein müssen allen Arbeitnehmern, ohne Unterscheidung, menschenwürdige Arbeitsbedingungen und ein geeigneter Schutz gewährt werden. Eine wie in Artikel 1 des Übereinkommens (Nr. 111) über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958, definierte Diskriminierung bestimmter Gruppen, z. B. von Wanderarbeitnehmern, Jugendlichen und weiblichen Arbeitnehmern, bringt die Gefahr mit sich, dass die Arbeitsbedingungen aller Arbeitnehmer unter Druck geraten, und sie kann zu einem unfairen Wettbewerb zwischen Unternehmen führen und so wirtschaftlichen Fortschritt und soziale Gerechtigkeit unterminieren.

II. DER WEG ZU EINEM INKLUSIVEN UND EFFEKTIVEN ARBEITNEHMERSCHUTZ

7. Bei der Verbesserung der Politiken im Bereich des Arbeitnehmerschutzes können sich die Mitgliedsgruppen der IAO orientieren an den bewährten Verfahren der Mitglieder der IAO, den Schlussfolgerungen der Sachverständigentagung über atypische Formen der Beschäftigung¹ und der Dreigliedrigen Sachverständigentagung über Arbeitszeitregelungen² sowie an der Allgemeinen Erhebung über Mindestlohnsysteme³ und dem Ergebnis der Diskussion dieses Themas durch die Konferenz auf ihrer 103. Tagung⁴. Lohnpolitik, Arbeitszeit, Arbeitsschutz und Mutterschutz sind komplementäre und zusammenhängende Elemente einer Strategie für menschenwürdige Arbeit und nachhaltige Entwicklung, gestützt auf die Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung. Eine Stärkung des Arbeitnehmerschutzes in einem Bereich hat positive Auswirkungen auf die anderen Dimensionen und führt zu sich gegenseitig stärkenden Ergebnissen. In allen vier Bereichen des Arbeitnehmerschutzes sollte die Gleichstellungsdimension gestärkt werden.

¹ Schlussfolgerungen der Sachverständigentagung über atypische Formen der Beschäftigung (Genf, 16.-19. Febr. 2015) (GB.323/POL/3).

² Schlussfolgerungen der Dreigliedrigen Sachverständigentagung über Arbeitszeitregelungen (17.-21. Okt. 2011) (GB.313/POL/1).

³ IAA: *Minimum wage systems: General Survey of the reports on the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), and the Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135)*, Bericht des Ausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen, Internationale Arbeitskonferenz, 103. Tagung, 2014.

⁴ IAA: *Outcome of the discussion by the Committee on the Application of Standards of the General Survey concerning minimum wage systems*, Internationale Arbeitskonferenz, 103. Tagung, 2014, *Record of Proceedings* No. 13, Part One, Abs. 165-166.

Lohnpolitik

8. Effektive Lohnfestsetzungsinstitutionen helfen sicherzustellen, dass alle einen gerechten und angemessenen Anteil an den Früchten des Fortschritts erhalten. Mindestlöhne werden von Regierungen und den Sozialpartnern genutzt, um Lohnempfänger vor übermäßig niedrigen Löhnen zu schützen, und als Element einer Politik zur Überwindung von Armut. Dieser Schutz macht nur Sinn, wenn die Mindestlöhne auf einer Höhe festgesetzt werden, die es ermöglicht, die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familien zu decken, und gleichzeitig im Einklang mit dem Übereinkommen (Nr. 131) über die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970, Artikel 3 a) und b) wirtschaftliche Umstände berücksichtigt werden. Sie sollten allen Arbeitnehmern in einem Beschäftigungsverhältnis, insbesondere Frauen, Jugendlichen und Wanderarbeitnehmern, unabhängig von ihren vertraglichen Regelungen, einen adäquaten Schutz gewähren. Gut funktionierende Lohnfestsetzungsinstitutionen sollten auch zunehmende Ungleichheit angehen, z. B. zwischen Männern und Frauen, indem sie das Recht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit fördern.

9. Die direkte Mitwirkung der Vertreter der Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer an der Tätigkeit von Mindestlohnfestsetzungsgremien ist unerlässlich, um die Höhe des Mindestlohns im Einklang mit der Situation in jedem Land festzulegen, unter Berücksichtigung von sozialen und wirtschaftlichen Faktoren. Mindestlohnsätze sollten in regelmäßigen Abständen angepasst werden, um Änderungen der Lebenshaltungskosten und anderer wirtschaftlicher Bedingungen Rechnung zu tragen. Dieser Mechanismus wurde in vielen Ländern eingesetzt, um Lohnniveaus schrittweise anzupassen.

10. Kollektivverhandlungen bieten einen Mechanismus für die koordinierte Lohnfestsetzung. Gesamtarbeitsverträge über Löhne können genutzt werden, um Mindestnormen festzulegen und Löhne über einem bestehenden Basiswert zu fixieren. Eine im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis erfolgende Ausweitung von Kollektivverhandlungen auf alle Unternehmen kann genutzt werden, um einen fairen Wettbewerb zu gewährleisten, da so gleiche Ausgangsbedingungen geschaffen werden und die Erfassung auf alle Arbeitnehmer ausgedehnt wird. Kollektivverhandlungen und sozialer Dialog sind auch ein wichtiges Instrument, um Arbeitnehmern zu ermöglichen, dass sie am Unternehmenserfolg beteiligt werden und einen fairen Anteil an Vorteilen wirtschaftlicher Tätigkeiten und höherer Produktivität erhalten.

11. Ein effektiver Arbeitnehmerschutz erfordert auch, dass alle Arbeitnehmer ihre Löhne regelmäßig erhalten, vollständig und ohne ungesetzliche Abzüge. Zu Maßnahmen, um dies zu erreichen, zählen die Dokumentation der Lohnzahlungen durch Arbeitgeber und wirksame Rechtsmittel für Arbeitnehmer, um nicht gezahlte Löhne einzufordern. Arbeitsaufsichtsbeamten und Arbeitnehmerverbänden kommt eine wichtige Rolle dabei zu, die Einhaltung von Mindestlohnregelungen, Kollektivvereinbarungen und Arbeitsverträgen zu fördern und zu überwachen. Zwangsmaßnahmen sind unverzichtbar, um wettbewerbsfeindliche Praktiken zu verhindern, die schädliche Auswirkungen auf verantwortungsbewusste Unternehmen, Arbeitnehmer und die Gesellschaft insgesamt haben.

Arbeitszeit

12. Die Regelung der Arbeitszeit, einschließlich der Festlegung einer täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit, für alle Arbeitnehmer unabhängig von der Art des Beschäftigungsverhältnisses, ist ein in der Verfassung der IAO niedergelegter Grundsatz, der noch immer ein wichtiges Ziel darstellt. Die Verringerung langer Arbeitszeiten kann die Arbeitnehmergeundheit, die Sicherheit am Arbeitsplatz, die Vereinbarkeit des Arbeits- und Privatlebens und letztlich die nachhaltige Unternehmensproduktivität verbessern. In diesem Zusammenhang sind Regelungsmaßnahmen unverzichtbar. Arbeitszeitregelungen und Kürzungen langer Arbeitszeiten können auch durch Kollektivverhandlungen auf allen Ebenen und durch betriebliche Initiativen weiterentwickelt werden.

13. Flexible Arbeitszeitvorkehrungen können für beide Seiten von Vorteil sein, wenn sie den legitimen Bedürfnissen von Unternehmen und Arbeitnehmern Rechnung tragen. Ein Beispiel ist die produktive und frei gewählte Teilzeitarbeit im Einklang mit dem Übereinkommen (Nr. 175) über die Teilzeitarbeit, 1994. Politiken sollten konzipiert werden, um sicherzustellen, dass dem Grundsatz der Gleichbehandlung für Teilzeitarbeitnehmer gegenüber vergleichbaren Vollzeit-arbeitskräften im Hinblick auf den Arbeitnehmerschutz im Einklang mit diesem Übereinkommen uneingeschränkt Geltung verschafft wird. Politiken, Kollektivverhandlungen, sozialer Dialog und betriebliche Initiativen können genutzt werden, um Teilzeitarbeitnehmern zu ermöglichen, dass sie über eine ausreichend lange Arbeitszeit verfügen und so ihre Bedürfnisse decken können.

14. Neben der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden kann sich auch die Art und Weise, wie die Arbeitszeit arrangiert wird, auf das Wohlergehen der Arbeitnehmer und die Leistungsfähigkeit von Unternehmen auswirken. So können beispielsweise stark schwankende und unvorhersehbare Arbeitspläne Auswirkungen auf die Vereinbarkeit des Arbeits- und Privatlebens, die Einkommenssicherheit und die Gesundheit, insbesondere die mentale Gesundheit haben. Maßnahmen wie eine Vorabbenachrichtigung über Arbeitsschichten und eine entlohnte Garantiemindestarbeitszeit können dazu beitragen, den Bedürfnissen einzelner Arbeitnehmer Rechnung zu tragen, während den Anforderungen der Unternehmen nach Flexibilität entsprochen wird. Kollektivverhandlungen können ein wichtiges Werkzeug für die Annahme dieser Maßnahmen sein.

Arbeitsschutz

15. Arbeitsbedingte Todesfälle, Verletzungen und Erkrankungen, von denen die große Mehrheit verhindert werden kann, haben verheerende Auswirkungen auf Arbeitnehmer, ihre Familien und die Gesellschaft. Sie wirken sich auch auf die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen aus, verursachen Kosten für Haushalte und Regierungen und behindern wirtschaftliches Wachstum. Die Notwendigkeit, die im Zusammenhang mit neuen Arbeitsmethoden und der sich wandelnden Welt der Arbeit neu entstehenden Risiken anzugehen, z. B. das Auftreten chemischer und anderer Stoffe, psychosoziale Gefahren und Gewalt bei der Arbeit, ist als ein dringendes Anliegen anerkannt worden, das konkrete Maßnahmen und ein dreigliedriges Engagement erfordert. Strategien, die darauf abzielen, menschenwürdige Arbeit für alle Arbeitnehmer zu gewährleisten, einschließlich einer zielgerichteteren Schwerpunktsetzung auf die Beseitigung von Stigma und Diskriminierung von Personen, die mit HIV und Aids leben und davon sowie von anderen Pandemien betroffen sind, haben an Bedeutung gewonnen.

16. Die wichtigsten Arbeitsschutzübereinkommen gelten für alle Arbeitnehmer in allen Sektoren, und sie legen das Schwergewicht nachdrücklich auf eine präventive Arbeitsschutzkultur. In der Praxis bieten viele innerstaatliche Rechtsvorschriften jedoch nur einen partiellen Schutz. Und selbst dort, wo ein umfassender Erfassungsbereich existiert, ist die Einhaltung von Rechtsvorschriften weiterhin eine Herausforderung. Nur allzu oft werden Präventionsstrategien zur Antizipierung, Identifizierung, Evaluierung und Kontrolle von bestehenden und neuen Gefahren in der Praxis weder in Erwägung gezogen, noch umgesetzt oder nachhaltig unterstützt. Dies gilt ganz besonders für geschlechtsspezifische Risiken und für KMUs

17. Strategien und dreigliedrige Verpflichtungen in Bezug auf Prävention und Arbeitsschutz sind unverzichtbar. Die Regierungen sind dafür verantwortlich, Arbeitsschutzgesetze zu erlassen und durchzusetzen, auch durch Arbeitsverwaltungs- und -aufsichtssysteme. Die Regierungen sollten auch in Absprache mit den Sozialpartnern nationale Arbeitsschutzpolitiken, -systeme und -programme festlegen und den betreffenden Parteien fachliche Beratung gewähren. Letztlich sind die Arbeitgeber für den Arbeitsschutz ihrer Mitarbeiter verantwortlich. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, sollten Arbeitgeber in Absprache mit Arbeitnehmern und ihren Vertretern Arbeitsschutzpolitiken und -management-

systeme entwickeln. Arbeitnehmer und ihre Vertreter sind auch dafür verantwortlich, zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz beizutragen; die Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern trägt dazu bei, Arbeitsschutzregelungen einzuhalten, Unfallquoten zu senken und arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme zu verringern. Für die Konzeption und Vereinbarung effektiver Präventions- und Interventionsstrategien ist es erforderlich, Statistiken über berufsbedingte Todesfälle, Verletzungen und Erkrankungen zu sammeln und zu analysieren und diesbezügliche Entwicklungen zu überwachen

Mutterschutz

18. Der Mutterschutz ist unerlässlich für den Schutz der Gesundheit und Sicherheit von Mutter und Kind, für die Gleichstellung der Geschlechter und für eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen, und er trägt dazu bei, den der Wirtschaft zur Verfügung stehenden Talentpool zu erweitern. Alle Frauen im gebärfähigen Alter, auch solche in atypischen Beschäftigungsformen, sollten ohne Diskriminierung einen Schutz erhalten, wie im Übereinkommen (Nr. 183) über Mutterschutz, 2000, vorgesehen. Eine Finanzierung von Mutterschaftsleistungen aus dem allgemeinen Steueraufkommen oder durch die Soziale Sicherheit anstelle einer Belastung des Arbeitgebers kann Hemmnisse, die der Einstellung von Frauen entgegenstehen, verringern. Um die Deckungslücke zu schließen, müssen praktikable Strategien, einschließlich der Anpassung von Arbeitsplätzen und Verfahren, für die schrittweise Ausweitung des Mutterschutzes auf alle Frauen konzipiert und umgesetzt werden.

19. Der Mutterschutz ist in Verbindung mit dem Vaterschafts- oder Elternurlaub Teil eines breiteren Bündels von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit des Arbeits- und Familienlebens für männliche und weibliche Arbeitnehmer. Die Bandbreite reicht von öffentlichen Politiken über Kollektivverhandlungen bis zu betrieblichen Initiativen. Das Übereinkommen (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1961, bietet diesbezüglich eine Orientierungshilfe.

III. ERMITTLUNG VON PRIORITÄTEN FÜR MAßNAHMEN DER IAO AUF DEM WEG ZU EINEM INKLUSIVEREN UND EFFEKTIVEREN ARBEITNEHMERSCHUTZ

20. Ein inklusiverer und effektiverer Arbeitnehmerschutz erfordert den Einsatz sämtlicher dem Amt und den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen der IAO zur Verfügung stehender Mittel. Handlungsprioritäten umfassen Folgendes:

- a) *Ratifizierung und effektive Umsetzung internationaler Arbeitsnormen zum Arbeitnehmerschutz.* Förderung der Ratifizierung und Durchführung der grundlegenden Übereinkommen sowie der einschlägigen internationalen Arbeitsnormen über Löhne, Arbeitszeiten, Arbeitsschutz, Mutterschutz und andere Bereiche des Arbeitnehmerschutzes. Durchführung einer Analyse, ob in internationalen Arbeitsnormen oder -instrumenten Lücken bestehen und sie so der Realität der heutigen Welt der Arbeit nicht hinreichend Rechnung tragen, z. B. – jedoch nicht beschränkt darauf – durch die Anwendung des Normenüberprüfungsmechanismus. Gewährung von Unterstützung für Mitgliedsgruppen der IAO bei der praktischen Umsetzung internationaler Arbeitsnormen, eingedenk besonderer nationaler Umstände.
- b) *Wissensaufbau.* Fortgesetzte Bemühungen um eine verbesserte Datensammlung, insbesondere durch die Neufassung der internationalen Klassifizierung der Stellung im Erwerbsleben (ICSE-93), um das sich wandelnde Wesen der Beschäftigungsverhältnisse besser zu erfassen. Verstärkte Analysen und Forschungsarbeiten zu den vier wichtigsten grundsatzpolitischen Bereichen und ihren Wechselbeziehungen. Untersuchung der Beziehungen der vier wichtigsten grundsatzpolitischen Bereiche zu Beschäftigungsquali-

tät und Leistungsfähigkeit von Unternehmen und ihrer diesbezüglichen Auswirkungen. Ausweitung von Veröffentlichungen über Arbeitnehmerschutz und Fortführung der Flaggschiff-Veröffentlichung *Global Wage Report* als einer maßgeblichen Informationsquelle über Lohn Tendenzen und grundsatzpolitische Antworten auf nationaler und globaler Ebene. Durchführung von Forschungsarbeiten über innovative und inklusive Ansätze bei Kollektivverhandlungen.

- c) *Technische Zusammenarbeit.* Beratung zu nationalen grundsatzpolitischen Rahmen, die den Arbeitnehmerschutz auf eine inklusive Art und Weise behandeln. Verstärkung der Schwerpunktsetzung auf die Gleichstellungsdimension bei zukünftigen Interventionen. Gewährung technischer Hilfe bei der Konzeption effektiver Institutionen des Arbeitnehmerschutzes und bei Maßnahmen zur Ausweitung des Schutzes auf Gruppen, die gegenwärtig ausgeschlossen sind. Stärkung von Arbeitsaufsichtsämtern durch die Ausbildung von Inspektoren, die Entwicklung von Richtlinien und klaren Inspektionsmethodologien und die strategische Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien zur Stärkung der Wirksamkeit der Arbeitsaufsicht. Entwicklung von Methoden zur Unterstützung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bei der Reaktion auf Veränderungen der Arbeitsorganisation und bei Arbeitsbedingungen, die psychologische Risiken, Stress und mentale Gesundheitsprobleme im Zusammenhang mit Arbeit verursachen. Bereitstellung von Leitlinien zur Verbesserung des Zugangs von Arbeitnehmern und ihren Familien zu effektiven Rechtsbehelfsmechanismen, insbesondere durch Gerichte und alternative Mechanismen der Streitbeilegung, insbesondere in Fällen berufsbedingter Todesfälle, Verletzungen und Erkrankungen.
- d) *Kapazitätsschaffung.* Verstärkte Bemühungen, die Kapazität der Mitgliedsgruppen, insbesondere die der Verbände der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, in Bezug auf Fragen des Arbeitnehmerschutzes zu stärken. Sensibilisierung für Arbeitnehmerschutz, insbesondere für die sich aus internationalen Arbeitsnormen ergebenden Rechte und Verpflichtungen. Stärkung nationaler Kapazität zur Aneignung und Nutzung von Arbeitsschutzwissen und -informationen, um effektive Präventionspolitiken, -strategien, -systeme und -programme zu entwickeln.
- e) *Überwachung und Wirkungsevaluierung.* Überwachung und Fortschrittsbeurteilung in den vier wichtigsten Politikbereichen, einschließlich der Einhaltung von Rechtsvorschriften, und Unterbreitung von Vorschlägen für geeignete Maßnahmen gestützt auf die Ergebnisse dieser Beurteilungen. Durchführung einer strikten Folgenabschätzung von Politiken für Arbeitnehmerschutz und Evaluierung ihrer Auswirkungen auf das Wohl der Arbeitnehmer, auf die Erwerbsbeteiligung, insbesondere von Frauen, auf die Leistungsfähigkeit und das Wachstum von Unternehmen und auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit. Prüfung der Entwicklung von Indikatoren quantitativer und qualitativer Art zur Überwachung von Tendenzen bei der Umsetzung nationaler Arbeitsschutzpolitiken und -interventionen am Arbeitsplatz.
- f) *Austausch bewährter Verfahren.* In den genannten Bereichen Erleichterung des Austausches bewährter Verfahren unter Mitgliedstaaten und zwischen Sozialpartnern.

21. In Anbetracht der sich in der Welt der Arbeit vollziehenden Transformationen ist folgenden Punkten besondere Aufmerksamkeit zu schenken:

- a) *Arbeitszeit und Vereinbarkeit des Arbeits- und Privatlebens.* Unter Berücksichtigung gegenwärtiger Herausforderungen und im Hinblick auf die Zukunft der Arbeit Bereitstellung von Leitlinien für integrierte und innovative Ansätze, um den Bedürfnissen von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern mit Familienpflichten Rechnung zu tragen hinsichtlich des Gleichgewichts zwischen Arbeit, Familie und Privatleben, unter uneingeschränkter Anwendung der einschlägigen Übereinkommen der IAO. Hinsichtlich der Erstellung von Empfehlungen für weitere Arbeiten der IAO und ihrer Mitgliedsgruppen in diesem Bereich wird der Verwaltungsrat möglicherweise erwägen wollen, im Rahmen der vorhandenen Ressourcen eine dreigliedrige Sachverständigentagung zu den verschiedenen Entwicklungen und Herausforderungen und ihren Auswirkungen auf die Organisation und Einteilung der Arbeitszeit zu veranstalten, unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer.
- b) *Ausweitung des Arbeitnehmerschutzes auf KMUs.* Stärkung der Zusammenarbeit mit den Mitgliedsgruppen zur Unterstützung einer effektiven Erfassung von KMUs durch Arbeitnehmerschutz und die Einhaltung von Rechtsvorschriften in der formalen und informellen Wirtschaft, um sicherzustellen, dass die den Arbeitnehmerschutz betreffenden Rechtsvorschriften in angemessener Weise alle Unternehmen und Arbeitnehmer erfassen.
- c) *Effektiver Schutz von Arbeitnehmern in atypischen Beschäftigungsverhältnissen.* Durchführung einer Analyse, ob in internationalen Arbeitsnormen oder Instrumenten Lücken bestehen und sie so der Realität der heutigen Welt der Arbeit nicht ausreichend Rechnung tragen, und Ermittlung von Hemmnissen für die Ratifizierung von Normen. Bekämpfung potentieller Defizite der menschenwürdigen Arbeit in den privaten und öffentlichen Sektoren, wie es in den Schlussfolgerungen der Sachverständigentagung über atypische Beschäftigungsformen gefordert wird. Evaluierung der Notwendigkeit zusätzlicher internationaler Arbeitsnormen möglicherweise durch Sachverständigentagungen, die der Verwaltungsrat möglicherweise im Rahmen bestehender Ressourcen beschließen wird, und u.a. die Anwendung des Normenüberprüfungsmechanismus, um die Frage von Zeitverträgen, einschließlich befristeter Verträge, und die Diskriminierung aufgrund des Beschäftigungsstatus anzugehen.
- d) *Förderliches Umfeld für Arbeitnehmerschutz.* Prüfung und Bekämpfung möglicher Barrieren für die Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in Gesetzgebung und Praxis, um die Fähigkeit von Arbeitnehmern in atypischen Beschäftigungsverhältnissen zu stärken, ihre Rechte auszuüben, einschließlich der Möglichkeit, mit dem oder den betreffenden Arbeitgebern Verhandlungen zu führen. Ermittlung bewährter Verfahren und ordnungspolitischer und anderer Initiativen, um dazu beizutragen, Lücken bei der Vertretung zu schließen, und Nutzung des Wissens bei der Stärkung der Kapazität von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden. Förderung des Austausches bewährter Verfahren und innovativer Ansätze und das Angebot an die Regierungen und die Sozialpartner, Beratung, Ausbildung und fachliche Unterstützung zu gewähren, um diese Barrieren anzugehen.
- e) *Öffentliche Beschaffungspolitik.* Förderung des Arbeitnehmerschutzes durch verantwortungsbewusste öffentliche Auftragsvergabeverfahren und durch die Unterstützung der Ratifizierung und effektiven Umsetzung des Übereinkommens (Nr. 94) über Arbeitsklauseln (öffentliche Verträge), 1949.

- f) *Globale Lieferketten.* In der anstehenden Aussprache der 105. Internationalen Arbeitskonferenz 2016 über globale Lieferketten sollte der Arbeitnehmerschutz angemessene Berücksichtigung finden.