

I

Entschließung über menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten¹

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die 2016 in Genf zu ihrer 105. Tagung zusammengetreten ist,

nach Durchführung einer allgemeinen Aussprache auf der Grundlage von Bericht IV, *Menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten*,

1. nimmt die folgenden Schlussfolgerungen an; und
2. bittet den Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes:
 - a) sie bei der Planung künftiger Tätigkeiten gebührend zu berücksichtigen; und
 - b) den Generaldirektor zu ersuchen, ihnen bei der Erstellung zukünftiger Programm- und Haushaltsvorschläge Rechnung zu tragen und sie bei der Durchführung von Programm und Haushalt für die Zweijahresperiode 2016-17 soweit wie möglich umzusetzen.

Schlussfolgerungen über menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten

CHANCEN UND HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE VERWIRKLICHUNG VON MENSCHENWÜRDIGER ARBEIT UND INKLUSIVER ENTWICKLUNG, DIE SICH AUS GLOBALEN LIEFERKETTEN ERGEBEN

1. Globale Lieferketten sind komplex, vielfältig und fragmentiert. In den Textil-, Bekleidungs-, Einzelhandels-, Schuhwaren-, Automobil-, Lebensmittel- und Landwirtschafts-, Meeresfrüchte-, Fischerei-, Elektronik-, Bau-, Fremdenverkehrs- und Gastgewerbe-, Gartenbau-, Transport- und anderen Sektoren haben die globalen Lieferketten, unterstützt durch technologische Entwicklungen, zugenommen. Sie haben zum Wirtschaftswachstum, zur Schaffung von Arbeitsplätzen, zur Verringerung von Armut und zum Unternehmertum beigetragen und können einen Beitrag zum Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft leisten. Sie können ein Motor der Entwicklung sein, indem sie den Technologietransfer fördern, neue Produktionsverfahren einführen und zu Tätigkeiten mit höherer Wertschöpfung übergehen, was die Qualifikationsentwicklung, die Produktivität und die Wettbewerbsfähigkeit verbessern würde.

2. Die positiven Auswirkungen globaler Lieferketten auf die Schaffung von Arbeitsplätzen sind in Anbetracht der demographischen Veränderungen infolge des Alterns, des Bevölkerungswachstums und der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen bedeutsam. Überall in der Welt sind Millionen von jungen Frauen und Männern auf der Suche nach Möglichkeiten für einen Einstieg in den Arbeitsmarkt. Die Mitwirkung in globalen Lieferketten erhöht ihre Chancen, in der Welt der formellen Arbeit Fuß zu fassen, sich selbst und ihre Familien gut zu versorgen und im Leben Erfolg zu haben.

3. Gleichzeitig haben Fehler auf allen Ebenen in globalen Lieferketten zu Defiziten an menschenwürdiger Arbeit in Bezug auf die Arbeitsbedingungen in Bereichen wie Arbeitsschutz, Löhne und Arbeitszeit beigetragen, die sich auf das Arbeitsverhältnis und den Schutz, den es bieten kann, auswirken. Solche Fehler haben auch zur Untergrabung von Arbeitnehmerrechten beigetragen, ins-

¹ Angenommen am 10. Juni 2016.

besondere Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Informalität, atypische Formen der Beschäftigung und der Einsatz von Vermittlern sind gang und gäbe. Kinderarbeit und Zwangsarbeit sind vor allem in den unteren Segmenten einiger globaler Lieferketten anzutreffen. Wanderarbeitnehmer und Heimarbeiter sind in vielen globalen Lieferketten zu finden und können mit unterschiedlichen Formen von Diskriminierung konfrontiert sein und haben möglicherweise nur begrenzten oder keinen Rechtsschutz.

4. In vielen Sektoren stellen Frauen einen großen Teil der Beschäftigten in globalen Lieferketten. Ihr Anteil ist überproportional in geringentlohten Tätigkeiten auf den unteren Ebenen der Lieferkette, und allzu oft sind sie Diskriminierung, sexueller Belästigung und anderen Formen von Gewalt am Arbeitsplatz ausgesetzt. Außerdem haben sie oft keinen Zugang zu Sozialschutzmaßnahmen im Allgemeinen und zum Mutterschutz im Besonderen, und ihre beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten sind begrenzt.

5. Ausfuhr-Freizonen (AFZ) sind nicht einheitlich und weisen sehr unterschiedliche Merkmale auf. Defizite an menschenwürdiger Arbeit sind stark ausgeprägt in einer erheblichen Anzahl von AFZ, die mit globalen Lieferketten verbunden sind. Die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und menschenwürdige Arbeit sollten für alle Gebiete gelten, einschließlich AFZ. Da sie Investitionen anziehen und Arbeitsplätze schaffen sollen, sind AFZ oft durch Ausnahmen von Arbeitsgesetzen und Steuern sowie Einschränkungen bei gewerkschaftlichen Aktivitäten und Kollektivverhandlungen gekennzeichnet. Lange Arbeitszeiten, Zwangsüberstunden und Entgeltdiskriminierung sind in AFZ gang und gäbe.

6. Regierungen verfügen möglicherweise über begrenzte Möglichkeiten und Ressourcen für eine wirksame Überwachung und Durchsetzung der Einhaltung von Rechtsvorschriften. Durch die Ausweitung globaler Lieferketten über Grenzen hinweg sind diese Steuerungsdefizite vergrößert worden.

7. Mit ihrem Mandat, ihrer Erfahrung und ihrem Sachwissen in der Welt der Arbeit, ihrem normativen Ansatz zur Entwicklung und ihrer dreigliedrigen Struktur verfügt die IAO über einzigartige Voraussetzungen, um Steuerungsdefizite in globalen Lieferketten anzugehen, damit diese ihr Potential als Entwicklungsleitern voll ausschöpfen können.

MAßNAHMEN, DIE EINGEFÜHRT WORDEN SIND, UM SICHERZUSTELLEN, DASS WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG UND MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT HAND IN HAND GEHEN

8. Vom Amt, von den IAO-Mitgliedsgruppen und von anderen Stakeholdern ist ein breites Spektrum von Politiken, Strategien, Aktionen und Programmen eingeführt worden, um sicherzustellen, dass wirtschaftliche Entwicklung und menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten, einschließlich Achtung der internationalen Arbeitsnormen, Hand in Hand gehen. Diese sind alle auf betrieblicher, nationaler, sektoraler, regionaler und internationaler Ebene konzipiert und umgesetzt worden. Trotz dieses breiten Spektrums von Maßnahmen bestehen Defizite an menschenwürdiger Arbeit und Steuerungsdefizite fort, und diese Herausforderungen müssen angegangen werden.

9. Viele Mitgliedstaaten haben Maßnahmen zur Verringerung der Steuerungsdefizite getroffen, indem sie die nationalen Arbeitsverwaltungs- und Arbeitsaufsichtssysteme gestärkt haben. Viele Mitgliedstaaten sind auch über andere internationale und multilaterale Organisationen und regionale Gruppen, durch die Einbeziehung von arbeitsrechtlichen Vorschriften, einschließlich der Kernarbeitsnormen, in Handelsabkommen und in öffentliche Aufträge sowie über Programme der technischen Zusammenarbeit tätig geworden. Weitere Maßnahmen umfassen Rechtsvorschriften über die Verantwortung entlang der Lieferkette, die bisweilen eine grenzüberschreitende Regulierung von Lieferketten vorsehen. Gleichzeitig sind aber nicht alle Mitgliedstaaten in der Lage gewesen,

die rasche Transformation, die durch ihre Beteiligung an der globalen Wirtschaft herbeigeführt worden ist, wirksam zu bewältigen.

10. Von einzelnen Unternehmen und branchenweiten sowie Multi-Stakeholder-Gruppen sind private Compliance-Initiativen auf den Weg gebracht worden. Diese haben sich auf eine große Vielfalt von Fragen konzentriert und verschiedene Strategien eingesetzt wie Audits, Austausch von vorbildlichen Praktiken, Beschwerdemechanismen, Peer-Learning, Leitlinien und Kapazitätsaufbau. Unternehmen sind für die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte bei ihren Tätigkeiten verantwortlich, wie in den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN-Leitprinzipien) festgelegt, und die Regierungen sind zur Umsetzung und Durchsetzung der nationalen Rechtsvorschriften verpflichtet. Bemühungen anderer Stakeholder zur Förderung der Einhaltung von Vorschriften am Arbeitsplatz können die Wirksamkeit und Effizienz öffentlicher Steuerungssysteme unterstützen, aber nicht ersetzen.

11. Die Sozialpartner haben einen grenzüberschreitenden sozialen Dialog geführt und internationale Rahmenvereinbarungen, ein Protokoll über Vereinigungsfreiheit und eine verbindliche Vereinbarung ausgehandelt. Sie haben auch branchenweite Verhandlungen, sektorale Normen, Instrumente und Leitlinien entwickelt. Es gibt Spielraum für eine weitere Verbesserung der Effektivität und Wirkung dieser Instrumente, beispielsweise durch außergerichtliche Beschwerdemechanismen, und die Schärfung des Bewusstseins für diese Arbeitsbeziehungsmechanismen.

12. Bei mehreren dieser Initiativen hat die IAO im Rahmen ihres Mandats eine wichtige Rolle gespielt, indem sie Unterstützung, politische Beratung und Tätigkeiten der technischen Zusammenarbeit geboten hat.

GEEIGNETE STEUERUNGSSYSTEME UND -MAßNAHMEN DURCH REGIERUNGEN UND DIE SOZIALPARTNER, UM KOHÄRENZ ZWISCHEN WIRTSCHAFTLICHEN ERGEBNISSEN UND MENSCHENWÜRDIGER ARBEIT IN GLOBALEN LIEFERKETTEN ZU ERREICHEN

13. Die UN-Leitprinzipien fußen auf der Anerkennung: a) der bestehenden Verpflichtungen der Staaten, die Menschenrechte und grundlegenden Freiheiten zu achten, zu schützen und umzusetzen; b) der Rolle von Wirtschaftsunternehmen als spezielle Organe der Gesellschaft, die spezielle Aufgaben wahrnehmen und verpflichtet sind, alle geltenden Gesetze einzuhalten und die Menschenrechte zu achten; und c) der Notwendigkeit, dass den Rechten und Verpflichtungen geeignete und effektive Abhilfemaßnahmen gegenüberstehen, wenn gegen sie verstoßen wird. Die Resolution der Generalversammlung, mit der die UN-Leitprinzipien im Jahr 2011 verabschiedet wurden, unterstrich, dass der Staat zwar verpflichtet ist, Rechtsvorschriften durchzusetzen, Wirtschaftsunternehmen diese aber einhalten müssen. Sie hob hervor, dass die Maximierung der Vorteile der Globalisierung durch schwache nationale Institutionen, Gesetze und Umsetzung beeinträchtigt wird, und dass es weiterer Maßnahmen bedarf, um Steuerungsdefizite auf sektoraler, nationaler, regionaler und internationaler Ebene zu beseitigen. Die Maßnahmen sollten Kapazitätsaufbau für alle Akteure einschließen, um die Herausforderungen im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit in globalen Lieferketten besser bewältigen zu können. Die UN-Leitprinzipien gelten für alle Staaten und alle Wirtschaftsunternehmen, sowohl transnationale als auch andere, ungeachtet ihrer Größe, ihres Standorts, ihrer Eigentumsverhältnisse und ihrer Struktur.

14. Aufgrund ihres globalen Mandats, ihres Sachwissens und ihrer Erfahrung in der Welt der Arbeit ist die IAO am besten positioniert, um in Zusammenarbeit mit ihren Mitgliedern bei globalen Maßnahmen für menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten eine Führungsrolle zu übernehmen. Die Einrichtung des „Vision Zero Fund“, der 2015 von den G7 in Zusammenarbeit mit der IAO auf den Weg gebracht wurde, um den Arbeitsschutz in Produktionsländern zu fördern, ist ein Beispiel aus der jüngeren Vergangenheit. Zu diesem

Zweck sollte die IAO ihre Fähigkeiten als globales Kompetenzzentrum stärken, um unter Berücksichtigung aller relevanten vorliegenden Erkenntnisse die Entwicklung und Umsetzung von fundierten kohärenten Politiken und Strategien zu erleichtern und die Kapazitäten der Mitgliedsgruppen aufzubauen.

*Rolle für Regierungen, Wirtschaft
und Sozialpartner*

15. Staaten sind verpflichtet, nationale Rechtsvorschriften anzunehmen, umzusetzen und durchzusetzen und sicherzustellen, dass die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und die ratifizierten internationalen Arbeitsübereinkommen alle Arbeitnehmer schützen und auf sie angewendet werden, wobei sonstigen internationalen Arbeitsnormen Rechnung zu tragen ist. Regierungen, Unternehmen und Sozialpartner haben ergänzende, aber unterschiedliche Verantwortlichkeiten bei der Förderung menschenwürdiger Arbeit in globalen Lieferketten. Unternehmen sind für die Achtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte in ihren Lieferketten im Einklang mit den UN-Leitprinzipien und die Einhaltung des nationalen Rechts verantwortlich, wo immer sie geschäftlich tätig sind. Politikkohärenz, Zusammenarbeit und Koordinierung sind auf globaler, regionaler, sektoraler und nationaler Ebene erforderlich.

16. Regierungen sollten:

- a) Die Arbeitsverwaltungs- und Arbeitsaufsichtssysteme stärken, um die volle Einhaltung der Rechtsvorschriften und den Zugang zu geeigneten und wirksamen Abhilfe- und Beschwerdemechanismen sicherzustellen. Die Verantwortung für die Rechtsdurchsetzung liegt bei den Regierungen, wobei zu berücksichtigen ist, dass Arbeitgebern, Arbeitnehmern und ihren Verbänden bei der Förderung und Sicherstellung der Einhaltung von Rechtsvorschriften eine wichtige Rolle zufällt.
- b) Den sozialen Dialog und die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, einschließlich der Vereinigungsfreiheit und des Rechts zu Kollektivverhandlungen für alle Arbeitnehmer, ungeachtet ihres Beschäftigungsstatus, auch in AFZ, aktiv fördern.
- c) Das öffentliche Beschaffungswesen zur Förderung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit nutzen, wobei das Übereinkommen (Nr. 94) über Arbeitsklauseln (öffentliche Verträge), 1949, berücksichtigt werden sollte, da dies bedeutende Auswirkungen auf die Arbeitnehmerrechte und die Arbeitsbedingungen entlang globalen Lieferketten haben kann.
- d) Gegebenenfalls staatliche oder staatlich kontrollierte Unternehmen dazu verpflichten, Verfahren zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten durchzuführen und menschenwürdige Arbeit in allen ihren Tätigkeiten in ihren Lieferketten zu fördern.
- e) Ein förderliches Umfeld schaffen, um Unternehmen dabei zu helfen, ihren Beitrag zu Nachhaltigkeit und menschenwürdiger Arbeit im Rahmen ihrer gesamten Geschäftstätigkeiten zu stärken, um ihnen dabei zu helfen, sektorspezifische Risiken zu ermitteln und in ihren Managementsystemen Verfahren zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten durchzuführen. Regierungen sollten auch klar zu verstehen geben, was sie von Unternehmen in Bezug auf eine verantwortungsvolle Geschäftsführung erwarten, und könnten erwägen, welche weiteren Maßnahmen, einschließlich Regulierung, erforderlich sind, wenn diese Erwartungen nicht erfüllt werden.
- f) Transparenz fördern und durch verschiedene Mittel Unternehmen dazu anhalten und gegebenenfalls dazu verpflichten, über ihre Sorgfaltspflichten in ihren Lieferketten Bericht zu erstatten, um mitzuteilen, wie sie ihre Auswirkungen auf die Menschenrechte angehen.
- g) Die Korruption bekämpfen, auch durch den Schutz von Hinweisgebern (Whistleblower).

- h) Die Aufnahme der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit in Handelsabkommen in Erwägung ziehen, in Anbetracht dessen, dass die Verletzung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit nicht als legitimer komparativer Vorteil geltend gemacht oder sonst wie genutzt werden darf und dass Arbeitsnormen nicht für protektionistische Handelsziele eingesetzt werden sollten.
- i) Klar die Erwartung zum Ausdruck bringen, dass alle Wirtschaftsunternehmen mit Sitz in ihrem Hoheitsgebiet und/oder in ihrem Zuständigkeitsbereich in allen ihren Tätigkeiten die Menschenrechte und die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit für alle Arbeitnehmer einhalten, einschließlich Wanderarbeitnehmern, Heimarbeitern, Arbeitnehmern in atypischen Formen der Beschäftigung und Arbeitnehmern in AFZ.
- j) Maßnahmen durchführen, um die Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer, auch in globalen Lieferketten, in den Bereichen Löhne, Arbeitszeit und Arbeitsschutz zu verbessern, und sicherstellen, dass atypische Formen der Beschäftigung den legitimen Bedürfnissen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber gerecht werden und nicht dazu dienen, Arbeitnehmerrechte und menschenwürdige Arbeit zu untergraben. Solche Maßnahmen sollten mit zunehmender Produktivität Hand in Hand gehen.
- k) Gezielte Maßnahmen für kleine und mittlere Unternehmen (KMUs), einschließlich Genossenschaften und sonstiger sozialwirtschaftlicher Einheiten, vorsehen, um ihre Produktivität zu steigern und menschenwürdige Arbeit zu fördern, einschließlich Möglichkeiten zur Formalisierung, zur Weiterentwicklung, zur Aufwertung und zum Aufstieg in höhere Segmente der Lieferketten, im Einklang mit den Schlussfolgerungen von 2007 über die Förderung nachhaltiger Unternehmen und den Schlussfolgerungen von 2015 zu kleinen und mittleren Unternehmen und der Schaffung von menschenwürdigen und produktiven Arbeitsplätzen.
- l) Um Zwangs- oder Pflichtarbeit zu beseitigen, Arbeitgebern und Unternehmen Leitlinien und Unterstützung im Hinblick auf wirksame Maßnahmen bieten, um die Risiken von Zwangs- oder Pflichtarbeit bei ihren Tätigkeiten oder bei Produkten, Dienstleistungen oder Tätigkeiten mit denen sie möglicherweise unmittelbar verbunden sind, zu ermitteln, zu verhindern, abzuschwächen und Rechenschaft darüber abzulegen, wie sie damit umgehen, im Einklang mit dem Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930, dem Übereinkommen (Nr. 105) über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957, und dem Protokoll von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930.
- m) Maßnahmen zur Erleichterung des Übergangs von der informellen zur formellen Wirtschaft im Einklang mit der Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, durchführen, um so die Steuerbasis für die Regierungen, den fairen Wettbewerb zwischen Unternehmen und menschenwürdige Arbeitsmöglichkeiten für Arbeitnehmer zu erweitern.
- n) Über regionale Organisationen zusammenarbeiten, um Gesetze und Praktiken zu harmonisieren und/oder die Politikkohärenz zwischen Ländern zu verbessern, um für menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten zu sorgen.

17. Im Einklang mit der Autonomie der Sozialpartner sollten die Sozialpartner gemeinsam menschenwürdige Arbeit und die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit für alle Arbeitnehmer, auch in globalen Lieferketten, durch sektorale Initiativen, Gesamtarbeitsverträge, einen grenzüberschreitenden sozialen Dialog und internationale Rahmenvereinbarungen, soweit angebracht, fördern. Besondere Beachtung sollte dem Recht auf Vereinigungsfreiheit und zu Kollektivverhandlungen geschenkt werden, insbesondere für verletzte Gruppen von Arbeitnehmern in globalen Lieferketten.

18. Im Einklang mit den UN-Leitprinzipien sollten Wirtschaftsunternehmen Menschenrechts-Sorgfaltsprüfungen durchführen, um ihre nachteiligen Auswirkungen auf die Menschenrechte zu ermitteln, zu verhindern und abzu-

schwächen und Rechenschaft darüber abzulegen, wie sie damit umgehen. Um Rechenschaft darüber abzulegen, wie sie ihre Auswirkungen auf die Menschenrechte angehen, sollten Wirtschaftsunternehmen auch bereit sein, dies nach außen zu kommunizieren. Wirtschaftsunternehmen sollten im Einklang mit den UN-Leitprinzipien betriebliche Beschwerdemechanismen für die Arbeitnehmer einrichten, auf die sich ihre Tätigkeiten auswirken.

19. Arbeitgeberverbände sollten praktische Leitlinien für die Einbeziehung von Sorgfaltsprüfungen in betriebliche Managementsysteme und den Aufbau von entsprechender Kapazität bieten. Besondere Beachtung sollte KMUs geschenkt werden, die Unterstützung benötigen, um ihren Verantwortlichkeiten gerecht zu werden.

20. Arbeitnehmerverbände sollten Informationen und Unterstützung für Arbeitnehmer bieten, insbesondere in Bezug auf Arbeitnehmerrechte und Verbesserungen der Arbeitsbedingungen. Arbeitnehmerverbände sollten auch durchsetzbare Vereinbarungen mit multinationalen Unternehmen aushandeln und Arbeitnehmervertreter in die Überwachung ihrer Umsetzung einbinden.

21. Regierungen und Sozialpartner sollten auch Multi-Stakeholder-Initiativen zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit in globalen Lieferketten anregen, die die Wirksamkeit und Effizienz von öffentlichen Steuerungssystemen unterstützen, aber nicht ersetzen können.

Maßnahmen der IAO

22. Auf der Grundlage der Erklärung der IAO von Philadelphia (1944), der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihrer Folgemaßnahmen (1998), der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (2008), der Dreigliedrigen Grundsatzklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNU-Erklärung) und aller einschlägigen internationalen Arbeitsnormen, darunter die grundlegenden Übereinkommen, einschließlich des Übereinkommens (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, des Übereinkommens (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, des Protokolls von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930, des Übereinkommens (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, des Übereinkommens (Nr. 188) über die Arbeit in der Fischerei, 2007, des Seearbeitsübereinkommens, 2006, des Übereinkommens (Nr. 88) über die Arbeitsmarktverwaltung, 1948, des Übereinkommens (Nr. 131) über die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970, des Übereinkommens (Nr. 171) über Heimarbeit, 1996, des Übereinkommens (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000, der Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, der Empfehlung (Nr. 198) betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006, des Übereinkommens (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997, des Übereinkommens (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, des Übereinkommens (Nr. 94) über Arbeitsklauseln (öffentliche Verträge), 1949, des Übereinkommens (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976, der von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 100. Tagung (2011) angenommenen Schlussfolgerungen über Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht, der von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 104. Tagung (2015) angenommenen Schlussfolgerungen zu kleinen und mittleren Unternehmen und der Schaffung menschenwürdiger und produktiver Arbeitsplätze sowie der von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 96. Tagung (2007) angenommenen Schlussfolgerungen über die Förderung nachhaltiger Unternehmen, der vor Kurzem auf den Weg gebrachten Initiative zur Zukunft der Arbeit und der Aufnahme von menschenwürdiger Arbeit in die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung, sollte die IAO ein Aktionsprogramm entwickeln, um menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten durch einen umfassenden und koordinierten Rahmen anzugehen. Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit und der globale Beschäftigungspakt können als nationale Politikrahmen verwendet werden, um Defizite und Lücken in globalen Lieferketten anzugehen. Zur Umset-

zung eines Zeitrahmens und dynamischen Aktionsprogramms sollten diese Bemühungen von einem ranghohen Ansprechpartner geleitet werden.

23. Im Rahmen des Aktionsprogramms sollte die IAO:

- a) Die Ratifizierung und Durchführung der für menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten relevanten IAO-Normen fördern.
- b) Den Kapazitätsaufbau stärken und den Mitgliedstaaten technische Unterstützung im Bereich der Arbeitsverwaltungs- und Aufsichtssysteme bieten. Durch diese Maßnahmen sollte auch sichergestellt werden, dass Arbeitnehmer Zugang zu Rechtsbehelfen haben, einschließlich in AFZ. Die IAO sollte die Bemühungen von Regierungen um die Verbesserung der Rechtsstaatlichkeit und die Erleichterung des Übergangs von der informellen zur formellen Wirtschaft weiter unterstützen, indem sie unabhängige und wirksame Justizsysteme errichten, die Durchführung und Durchsetzung des innerstaatlichen Rechts verbessern und die Fähigkeit aller Unternehmen zur Einhaltung des innerstaatlichen Rechts aufbauen.
- c) Einen wirksamen innerstaatlichen und grenzüberschreitenden sozialen Dialog unter Achtung der Autonomie der Sozialpartner fördern. Wenn Sozialpartner die Aushandlung internationaler Rahmenvereinbarungen beschließen, könnte die IAO den Prozess auf gemeinsamen Wunsch unterstützen und erleichtern und bei dem Folgeprozess behilflich sein, gegebenenfalls einschließlich Überwachung, Vermittlung und Streitbeilegung. Außerdem könnte die IAO Untersuchungen über Effektivität und Auswirkung eines grenzüberschreitenden sozialen Dialogs durchführen.
- d) Die Wirkung und Skalierbarkeit von Programmen für Entwicklungszusammenarbeit bewerten und sie gegebenenfalls anpassen und verstärken, wie beispielsweise Bessere Arbeit und Erhalt von wettbewerbsfähigen und verantwortlichen Unternehmen (SCORE), und sektorale und andere Ansätze zur Bewältigung von Herausforderungen im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit in globalen Lieferketten entwickeln.
- e) Eine Führungsrolle übernehmen und die Sammlungskraft und den einzigartigen Mehrwert der IAO nutzen, um Politikkohärenz unter allen multilateralen Initiativen und Prozessen im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit in globalen Lieferketten voranzutreiben. Sie sollte in Partnerschaft mit internationalen Organisationen und Foren wie den UN-Organisationen, der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), der G7 und der G20 und den internationalen Handels- und Finanzinstitutionen agieren und internationale Rahmen wie die UN-Leitprinzipien sowie andere Bezugsinstrumente wie die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen berücksichtigen. Die IAO sollte, unter Berücksichtigung der Aufgabe und der geographischen Reichweite der nationalen Kontaktstellen der OECD (NKS), auf Wunsch für die NKS Sachwissen zu Sozial- und Arbeitsnormen bereitstellen. Im Rahmen des Überprüfungsprozesses der MNU-Erklärung sollte sie die Einrichtung von Mechanismen für die Behandlung von Streitigkeiten in Erwägung ziehen.
- f) Ihre Fähigkeit stärken, Unternehmen Leitlinien zur Anwendung von Arbeitsnormen in ihren Lieferketten zu bieten und Informationen über landesspezifische Gegebenheiten und Rechtsvorschriften zur Verfügung zu stellen, auch über die Durchführung von Sorgfaltsprüfungen in Bezug auf Arbeitnehmerrechte in Übereinstimmung mit bereits bestehenden internationalen Rahmen. Viele dieser Rahmen helfen Unternehmen bei der Förderung von menschenwürdiger Arbeit. Sie sollten besser bekannt gemacht und auf kohärente Weise gefördert werden.
- g) Die Annahme eines Aktionsplans zur Förderung menschenwürdiger Arbeit und des Schutzes der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit für Arbeitnehmer in AFZ in Erwägung ziehen, der sich anschließt an die aktuelle Diskussion sowie an frühere Diskussionen in der IAO zu diesem Thema, wie die Dreigliedrige Tagung von Ländern, die Ausfuhr-Freizonen betreiben (Genf, 1998) und die Diskussionen des Verwaltungsrats auf

seiner 286. Tagung (März 2003) über Beschäftigung und Sozialpolitik in Bezug auf Ausfuhr-Freizonen.

- h) Eine proaktive Rolle bei der Generierung und Verfügbarmachung von zuverlässigen Daten zu menschenwürdiger Arbeit in globalen Lieferketten übernehmen in Zusammenarbeit mit allen einschlägigen Organisationen und Foren, um Synergien im Bereich der Statistik und der Forschung zu schaffen. Außerdem sollte sie auf nationaler Ebene Kapazität aufbauen, um die Bemühungen der Mitgliedsgruppen zur Generierung ihrer Daten zu unterstützen.
- i) Weitere Untersuchungen und Analysen durchführen, um besser zu verstehen, wie Lieferketten in der Praxis funktionieren, wie sie sich von Branche zu Branche unterscheiden und welche Auswirkungen sie auf menschenwürdige Arbeit und grundlegende Rechte haben. Sie sollte auch eine Bewertung der vielen Strategien und Programme, sowohl der organisationsinternen Programme als auch der Programme externer Akteure, durchführen, die menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten fördern. Die IAO könnte ein Kompendium mit bewährten Praktiken in globalen Lieferketten zusammenstellen und zu einem Wissenszentrum für die Anleitung und Beratung von Stakeholdern innerhalb und außerhalb der Organisation und für den Kapazitätsaufbau der Mitgliedsgruppen werden.

24. Die MNU-Erklärung ist der von allen dreigliedrigen Mitgliedsgruppen unterstützte IAO-Rahmen, der darauf abzielt, die positiven Auswirkungen von multinationalen Unternehmen zu maximieren und mögliche negative Auswirkungen zu beseitigen. Sie legt die diesbezüglichen Aufgaben und Verantwortlichkeiten von Regierungen (Heimat- und Gastländer), multinationalen Unternehmen und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden fest und führt diese Akteure zusammen, um Herausforderungen im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit zu bewältigen und Möglichkeiten für inklusives Wachstum zu ermitteln. Der Überprüfungsprozess des Wortlauts und des Auslegungsverfahrens der MNU-Erklärung, der vom Verwaltungsrat beschlossen worden ist, sollte den Ergebnissen dieser Aussprache der Internationalen Arbeitskonferenz Rechnung tragen.

25. Es gibt Befürchtungen, dass die derzeitigen Normen der IAO möglicherweise nicht geeignet sind, um menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten zu verwirklichen. Daher sollte die IAO diese Frage überprüfen und sobald wie angebracht auf Beschluss des Verwaltungsrats eine dreigliedrige Fachtagung oder eine Sachverständigentagung einberufen mit der Aufgabe:

- a) die Fehler, die zu Defiziten an menschenwürdiger Arbeit in globalen Lieferketten führen, zu bewerten;
- b) die hervorstechendsten Herausforderungen im Zusammenhang mit der Steuerung zu ermitteln, die mit der Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit in globalen Lieferketten verbunden sind;
- c) zu prüfen, welche Leitlinien, Programme, Maßnahmen, Initiativen oder Normen erforderlich sind, um menschenwürdige Arbeit zu fördern und/oder die Verringerung von Defiziten an menschenwürdiger Arbeit in globalen Lieferketten zu erleichtern.