



ZWEITER PUNKT DER TAGESORDNUNG

**Vorschläge für die Tagesordnung der
96. Tagung (2007) der Internationalen
Arbeitskonferenz****Inhalt**

	<i>Seite</i>
Einleitung	1
Vorschläge für die Tagesordnung der 96. Tagung (2007) der Konferenz	1
Tagesordnung der 96. Tagung (2007) der Internationalen Arbeitskonferenz – Perspektiven	2
Vorschläge für die Tagesordnung zukünftiger Tagungen der Konferenz	3
Teil I. Vorschläge für die Tagesordnung der 96. Tagung (2007) der Internationalen Arbeitskonferenz	5
Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit	5
1. Kinderarbeit und der Schutz jugendlicher Arbeitnehmer	5
Beschäftigung/sozialer Schutz	9
2. Beschäftigung und sozialer Schutz in alternden Gesellschaften	9
Sozialer Schutz	14
3. Verhütung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	14
Gleichstellung	17
4. Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit	17
Teil II. Vorschläge für die Tagesordnung zukünftiger Konferenzen	21
Sozialer Schutz	21
5. Arbeitszeit	21
6. Folgemaßnahmen zur Entschließung der Konferenz des Jahres 2003 über den Arbeitschutz	23
Sozialer Dialog (spezifische Arbeitnehmerkategorien)	23
7. Ein integrierter Ansatz für Hafendarbeit	23

Einleitung

1. Dieses Dokument wird dem Verwaltungsrat zur Behandlung auf seiner 291. Tagung (November 2004) vorgelegt und enthält Vorschläge für Gegenstände, die in die Tagesordnung der 96. Tagung (2007) der Internationalen Arbeitskonferenz und folgender Konferenzen zur ersten Beratung aufgenommen werden könnten.
2. Entsprechend seiner üblichen Praxis führt der Verwaltungsrat jedes Jahr im November eine erste Beratung über die Gegenstände durch, deren Aufnahme in die Tagesordnung der zweieinhalb Jahre später stattfindenden Internationalen Arbeitskonferenz vorgeschlagen wird. Gemäß den Bestimmungen von Artikel 10, Absatz 1 der Geschäftsordnung des Verwaltungsrats ist es Zweck dieser Beratung, eine kurze Liste von Gegenständen zur genaueren Prüfung im März des folgenden Jahres aufzustellen. Die im ersten Teil dieser Vorlage enthaltenen Vorschläge werden in diesem Kontext zur Behandlung vorgelegt.

Vorschläge für die Tagesordnung der 96. Tagung (2007) der Konferenz

3. Gegenstände, die zwar behandelt, jedoch nicht auf die Tagesordnung der Konferenz in einem bestimmten Jahr gesetzt wurden, werden in der Regel im folgenden Jahr als Vorschlag für die Tagesordnung der Konferenz erneut unterbreitet. Allerdings werden die Gegenstände *Neue Bestimmungen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf* und *Förderung menschenwürdiger Arbeit beim Wiederaufbau der von Konflikten betroffenen Länder* in Anbetracht der Leitlinien, die der Verwaltungsrat auf seiner 286. Tagung (März 2004) formuliert hat, nicht mehr in den Vorschlägen aufgeführt. Der Gegenstand *Menschenwürdige Arbeitsplätze und Produktivität* wurde ebenfalls aus den nachstehend erläuterten Gründen zurückgezogen¹. Es wird im übrigen daran erinnert, daß der Gegenstand *Kinderarbeit und der Schutz von Kindern und Jugendlichen* nicht zur eventuellen Aufnahme in die Tagesordnung der Tagung der Konferenz von 2006² vorgeschlagen worden war, da der Konferenz im gleichen Jahr im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit ein Gesamtbericht über Kinderarbeit vorzulegen ist. Dieser Gegenstand wird erneut in dieser Vorlage aufgeführt.
4. Die dem Verwaltungsrat zur Behandlung unterbreiteten Vorschläge für die 96. Tagung (2007) der Internationalen Arbeitskonferenz enthalten einen Vorschlag zur Normensetzung und drei Vorschläge zur allgemeinen Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes. All diese Vorschläge sind dem Verwaltungsrat bereits in einer mehr oder weniger entwickelten Form unterbreitet worden.
 - Ein Vorschlag zur Normensetzung: **Verhütung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**. Die Forschungsarbeiten zu dieser Frage, die im November des vergangenen Jahres in dem Teil der Vorlage³ aufgeführt war, der sich auf zukünftige Tagungen der Konferenz bezieht, konnten abgeschlossen werden, und der Vorschlag ist gegenwärtig ausreichend entwickelt, um im Hinblick auf eine eventuelle Normen-

¹ Siehe Abs. 8.

² GB.288/2/2, Abs. 4.

³ Ebd., Abs. 58-71.

setzung in die Tagesordnung der Konferenz von 2007 aufgenommen werden zu können.

- Drei Vorschläge für eine allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes: **Kinderarbeit und der Schutz jugendlicher Arbeitnehmer**⁴, **Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit, Beschäftigung und sozialer Schutz in alternden Gesellschaften**. Die ersten beiden Gegenstände wurden geringfügig modifiziert; der dritte hingegen wurde umfassend aktualisiert.

5. Im Rahmen der ersten Aussprache über die Tagesordnung der 96. Tagung (2007) der Konferenz wird der Verwaltungsrat somit gebeten, aus den genannten Gegenständen eine bestimmte Anzahl auszuwählen. Auf der Grundlage der getroffenen Auswahl werden, soweit zweckmäßig, die in Artikel 10 Absatz 2 der Geschäftsordnung des Verwaltungsrats vorgesehenen kurzen Darstellungen der geltenden Gesetzgebung und Praxis für die 292. Tagung (März 2005) des Verwaltungsrats ausgearbeitet, auf der der Verwaltungsrat bestimmen wird, welche Gegenstände zur Vervollständigung der Tagesordnung der 96. Tagung (2007) der Konferenz ausgewählt werden.

Tagesordnung der 96. Tagung (2007) der Internationalen Arbeitskonferenz – Perspektiven

6. Es ist festzuhalten, daß nach den zwei Jahren, in denen der Konferenz eine im Bereich der Normensetzung besonders reichhaltige Tagesordnung vorliegen wird – Aussprachen im Hinblick auf die Annahme eines konsolidierten Seeschiffahrtsübereinkommens (2005)⁵, einer umfassenden Norm (ein Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung) über die Arbeit im Fischereisektor (2005) sowie einer Urkunde, die einen Förderungsrahmen im Bereich des Arbeitsschutzes festlegt (2005-06), und einer Empfehlung betreffend das Arbeitsverhältnis (2006) –, die Vorschläge für die Tagesordnung der Konferenz von 2007 zum jetzigen Zeitpunkt nicht sehr zahlreich sind, insbesondere im Bereich der Normensetzung.
7. Diese Situation ist zum Teil auf die gegenwärtig etwas von der Norm abweichenden Umstände zurückzuführen. Für 2007 ist keine zweite Beratung zur Normensetzung vorgesehen, und die derzeit stattfindenden Vorbereitungsarbeiten für wichtige Urkunden mobilisieren umfangreiche Ressourcen. Daher sind die betroffenen Hauptabteilungen noch nicht in der Lage, gleichzeitig Fortschritte bei anderen Fragen, insbesondere bestimmten vom Verwaltungsrat beschlossenen Neufassungen, zu erzielen⁶. Im übrigen besteht die Mög-

⁴ Der Gegenstand führte zuvor die Bezeichnung „Kinderarbeit und der Schutz von Kindern und Jugendlichen“. Er wurde geringfügig geändert, um etwaige Mißverständnisse hinsichtlich des Ziels der IAO, nämlich die Abschaffung der Kinderarbeit und nicht ein besserer Schutz der Kinder bei der Arbeit, zu vermeiden.

⁵ Der Termin steht noch nicht fest.

⁶ Dies trifft insbesondere auf die Arbeitsschutzurkunden und die sektorspezifischen Tätigkeiten zu. In bezug auf das Übereinkommen (Nr. 153) über die Arbeits- und Ruhezeiten (Straßentransport), 1979, plant das Amt, Forschungsarbeiten zu diesem Gegenstand in sein Arbeitsprogramm für 2006-07 aufzunehmen. Von den 22 Übereinkommen, deren Neufassung der Verwaltungsrat formell im Anschluß an die Arbeiten der Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung von Normen gefordert hat, wurden 13 bereits behandelt: zehn Seeschiffahrtsübereinkommen im Rahmen des Konsolidierungsprozesses der Seearbeitsnormen und drei Übereinkommen im Rahmen der Vorbereitung einer umfassenden Norm (eines Übereinkommens und einer Empfehlung) über die Arbeit im Fischereisektor. Im übrigen würde der Vorschlag betreffend die Kinderarbeit und den Schutz der (Forts.)

lichkeit, daß die Diskussionen über die Folgemaßnahmen zu den Empfehlungen der Weltkommission für die soziale Dimension der Globalisierung neue Perspektiven für die Normensetzung eröffnen. Auf der jetzt stattfindenden Tagung⁷ wird die Arbeitsgruppe für die soziale Dimension der Globalisierung über diese Maßnahmen diskutieren. Das Amt wird gegebenenfalls Schlußfolgerungen aus dieser Aussprache berücksichtigen, die Auswirkungen auf die Ausarbeitung von Vorschlägen für die Tagesordnung der Tagung der Konferenz von 2007 haben können.

8. Aus ähnlichen Gründen ist der Vorschlag für eine allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes über *Menschenwürdige Arbeitsplätze und Produktivität*, der bereits zu einem früheren Zeitpunkt dem Verwaltungsrat unterbreitet wurde, nicht in diese Vorlage aufgenommen worden. Seit 1999, dem Zeitpunkt, an dem dieser Gegenstand zum ersten Male vorgeschlagen wurde, der seither nur geringe Unterstützung erhielt, sind neue Fragen, Anliegen und Prioritäten aufgetaucht. Das Amt beabsichtigt, im Licht der zu planenden Folgemaßnahmen zu den Empfehlungen der Weltkommission sowie der neuen Informationen und Hinweise, die in den kommenden Monaten eingehen, einen besser geeigneten Vorschlag zu unterbreiten und diesbezügliche Konsultationen mit den Mitgliedsgruppen fortzusetzen.

Vorschläge für die Tagesordnung zukünftiger Tagungen der Konferenz

9. Seit 1997 hat der Verwaltungsrat den Rahmen der Diskussionen im November so erweitert, daß er auch eine Prüfung von Gegenständen umfaßt, deren Aufnahme in die Tagesordnung *zukünftiger* Konferenzen erwogen werden könnte. Dies sind Gegenstände, deren Vorbereitung noch nicht soweit gediehen ist, daß sofort eine entsprechende Entscheidung getroffen werden kann, die aber für nach 2007 stattfindende Konferenzen in Betracht gezogen werden können. Solche Vorschläge sind in Teil II dieser Vorlage enthalten und beinhalten folgendes:

- a) einen Vorschlag für eine allgemeine Aussprache über die **Arbeitszeit**;
- b) zwei Vorschläge für die Neufassung von Normen in den Bereichen **Maschinenschutz** bzw. **chemische Stoffe** in Weiterverfolgung der von der Konferenz im Juni 2003⁸ angenommenen Entschließung über den Arbeitsschutz ;
- c) einen Vorschlag für eine allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes im Bereich der **Hafenarbeit**.

10. In bezug auf diese Vorschläge möge der Verwaltungsrat dem Amt unter Berücksichtigung des erforderlichen Mittel- und Zeitaufwands Hinweise geben, welche Prioritäten gesetzt

Jugendlichen im Hinblick auf eine allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes Maßnahmen in bezug auf die Neufassung der drei Übereinkommen über die Nachtarbeit von Kindern und Jugendlichen ermöglichen; der Vorschlag für die Hafenarbeit im Hinblick auf eine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes auf einer späteren Tagung der Konferenz würde Maßnahmen bezüglich der Neufassung des Übereinkommens (Nr. 27) über die Gewichtsbezeichnung an auf Schiffen beförderten Frachtstücken, 1929, ermöglichen.

⁷ GB.291/WP/SDG/1: Folgemaßnahmen zum Bericht der Weltkommission für die soziale Dimension der Globalisierung – Die nächsten Schritte.

⁸ Siehe IAA: *Provisional Record* Nr. 22, Internationale Arbeitskonferenz, 91. Tagung, Genf, 2003, Bericht des Ausschusses für Arbeitsschutz.

und welche weiteren Forschungsarbeiten durchgeführt werden sollten, um den Stand der Vorbereitung dieser Vorschläge voranzutreiben.

11. *Um die Tagesordnung der 96. Tagung (2007) der Internationalen Arbeitskonferenz festzulegen und Gegenstände für die Tagesordnung zukünftiger Konferenzen auszuarbeiten, wird der Verwaltungsrat gebeten,*

- a) die in dieser Vorlage enthaltenen Vorschläge für die Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz zu prüfen;*
- b) die Vorschläge anzugeben, die auf seiner 292. Tagung (März 2005) eingehender geprüft werden sollten, auf der er die Tagesordnung der 96. Tagung (2007) der Internationalen Arbeitskonferenz festlegen wird; und*
- c) die Vorschläge anzugeben, zu denen die Forschungsarbeiten und Konsultationen beschleunigt werden könnten.*

Teil I. Vorschläge für die Tagesordnung der 96. Tagung (2007) der Internationalen Arbeitskonferenz

Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit

1. *Kinderarbeit und der Schutz jugendlicher Arbeitnehmer*

(Allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes)

Zusammenfassung

Im Rückblick auf das Jahrzehnt, das seit der Entschließung der Konferenz von 1996 über die Beseitigung der Kinderarbeit vergangen ist, kann festgestellt werden, daß eine allgemeine Aussprache über die Kinderarbeit auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes aus zwei Gründen von Interesse sein dürfte: Erstens, um die Verbindung zwischen Normen und technischer Zusammenarbeit zu untersuchen, und zweitens, um die Bemühungen der Organisation zur Straffung einer Reihe diesbezüglicher Normen fortzusetzen. Zunächst einmal ist festzuhalten, daß die Kinderarbeit ein Thema für eines der drei operativen Ziele im Rahmen des strategischen Ziels: „Förderung und Verwirklichung von Normen und grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit“ gewesen ist. Dies bedeutet, daß die Bedeutung dieses Themas nicht nur als eines der vier in der Erklärung von 1998 enthaltenen grundlegenden Prinzipien, sondern auch als eine der wichtigsten operativen Tätigkeiten der IAO außer Frage steht. Die Hauptstützen im Bereich der Kinderarbeit sind die grundlegenden Übereinkommen Nr. 138 und 182 und die sie ergänzenden Empfehlungen Nr. 146 und 190. Ausgehend von diesen Urkunden kombiniert das InFocus-Programm Kinderarbeit (IPEC) verschiedene Tätigkeiten von der Normenförderung bis zur technischen Zusammenarbeit. Eine allgemeine Aussprache auf der Konferenz würde diese in die Lage versetzen zu prüfen, wie Normen, Förderungsarbeit und Tätigkeiten der technischen Zusammenarbeit miteinander verbunden und gelenkt werden können, um bei der effektiven Abschaffung der Kinderarbeit Fortschritte zu erreichen, den Schutz von Kindern und Jugendlichen zu stärken und diesbezügliche Richtlinien vorzugeben. Zweitens ist die Kinderarbeit im Gegensatz zu den drei anderen grundsätzlichen Prinzipien ein Gegenstand, zu dem seit der Gründung der IAO zahlreiche IAO-Normen gesetzt und weiterentwickelt worden sind. Auf der Aussprache könnten ferner mögliche Folgemaßnahmen zu den Beschlüssen, die Urkunden über die Nachtarbeit von Kindern und Jugendlichen neu zu fassen, erörtert werden. Aus diesem Grund dürfte nun der Zeitpunkt gekommen sein, eine allgemeine Aussprache vorzuschlagen, um folgendes zu erörtern: (1) erforderliche Maßnahmen – rechtliche sowie programmatische – zur Sicherstellung der effektiven Abschaffung der Kinderarbeit und vorrangig ihrer schlimmsten Formen; und (2) Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Schutz von Kindern und Jugendlichen im allgemeinen, einschließlich einer Aussprache über die bestehenden Urkunden, die die Nachtarbeit Jugendlicher und ärztliche Untersuchungen regeln. Diese beiden Fragen sind eng miteinander verknüpft, denn wenn kein ausreichender Schutz vorhanden ist, kann die Arbeit oder Beschäftigung gefährlich werden und sollte als Kinderarbeit beseitigt werden, selbst wenn das allgemeine Mindestalter erreicht ist. Die Konferenz könnte prüfen, wie eine Förderung der aktuellen Urkunden mit einer systematischeren und besser auf die Mitgliedsländer zugeschnittenen Unterstützung verbunden werden kann, um die Ablösung dieser älteren Urkunden zu erleichtern oder es zu ermöglichen, diese älteren Urkunden gegebenenfalls zu einem späteren Zeitpunkt außer Kraft zu setzen. Die Frage der Nachtarbeit von Kindern und Jugendlichen könnte somit verknüpft werden mit der allgemeineren Frage der gefährlichen Kinderarbeit – ein vorrangiges Thema, das von den beiden grundlegenden Übereinkommen erfaßt wird und in bezug auf das von Mitgliedsgruppen nachdrücklich um Unterstützung und Orientierungshilfe der IAO ersucht wird.

Der Hintergrund

12. Eine der wichtigsten Komponenten des strategischen Ziels der IAO: „Förderung und Verwirklichung von Normen und grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit“ sowie der drei dazugehörigen operativen Ziele ist die Frage der Kinderarbeit, was heißt, daß den Mitgliedstaaten die Bedeutung dieses Themas – nicht nur als eines der vier in der Erklärung von 1998 über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit niedergelegten grundlegenden Prinzipien, sondern auch als operative Tätigkeit der IAO – bewußt ist. Die Hauptstützen der Bemühungen der IAO um die Beseitigung der Kinderarbeit, insbesondere ihrer schlimmsten Formen, sind die beiden aktuellen Übereinkommen (das Übereinkom-

men (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, und das Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999) flankiert von ihren ergänzenden Empfehlungen (der Empfehlung (Nr. 146) betreffend das Mindestalter, 1973, und der Empfehlung (Nr. 190) betreffend die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999). Im Kontext der Folgemaßnahmen zur Erklärung behandelte die Internationale Arbeitskonferenz im Jahr 2002 auch erstmalig einen Gesamtbericht über Kinderarbeit; die Frage wird erneut 2006 behandelt.

13. Es ist allgemein anerkannt, daß Kinderarbeit kein Thema ist, das ausschließlich durch die Umsetzung internationaler Normen in der jeweiligen Gesetzgebung behandelt werden kann. Es erfordert umfassende und integrierte Maßnahmen, damit der Teufelskreis aus Armut, sozialer Ungleichheit und Kinderarbeit durchbrochen werden kann. Aus diesem Grund verfolgt die IAO durch ihr InFocus-Programm Kinderarbeit (IPEC) eine Art „integrierten Ansatz“, bei dem Normen, Förderungsarbeit, Wissenserweiterung und Tätigkeiten der technischen Zusammenarbeit miteinander verbunden werden, wobei die Übereinkommen Nr. 138 und 182 als Schlüsselinstrumente gelten, an denen sich die Maßnahmen zur effektiven Abschaffung der Kinderarbeit orientieren. Insbesondere die zeitgebundenen Programme, die von IPEC gefördert werden, um Ländern bei der Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit innerhalb eines festgelegten Zeitraums zu helfen, legen das Schwergewicht auf die Notwendigkeit, das Verbot durch Politiken und Maßnahmen zu ergänzen mit dem Ziel, die eigentlichen Ursachen der Kinderarbeit anzugehen, beispielsweise durch die Bekämpfung der Armut und die Förderung einer universellen Schulbildung und sozialer Mobilisierung.

Ein breiterer Ansatz

14. Die Entwicklungen in dem Jahrzehnt seit der Annahme der Entschlieung über die Beseitigung der Kinderarbeit durch die Konferenz im Jahr 1996 waren durch eine erfolgreiche normensetzende Tätigkeit geprägt, die sich auf die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit konzentrierten, begleitet von der bemerkenswerten Ausweitung der diesbezüglichen technischen Zusammenarbeit. Nachdem jetzt der Ratifikationsstand des Übereinkommens Nr. 182 in beispiellos kurzer Zeit denjenigen anderer grundlegender Übereinkommen erreicht hat, ist es an der Zeit, eine allgemeine Aussprache mit einem breiteren und umfassenderen Ansatz vorzuschlagen. Eine solche Aussprache könnte sich auf zwei Aspekte im Zusammenhang mit Kindern und Jugendlichen konzentrieren: (1) Sicherstellung der effektiven Abschaffung der Kinderarbeit, nicht beschränkt auf ihre schlimmsten Formen gemäß Übereinkommen Nr. 182, jedoch einschließlich Kinderarbeit, die nach dem Übereinkommen Nr. 138 beseitigt werden muß; und (2) Sicherstellung eines wirksamen Schutzes von Kindern und Jugendlichen im allgemeinen, einschließlich einer Aussprache über die bestehenden Urkunden, die die Nachtarbeit Jugendlicher und ärztliche Untersuchungen regeln.

Beseitigung der Kinderarbeit

15. Das Thema Kinderarbeit wird in zwei aktuellen grundlegenden Übereinkommen behandelt, die – wie aus der Ratifikationswelle ersichtlich ist – auf überwältigende Unterstützung seitens der Mitgliedstaaten stoßen. Somit würde eine Aussprache auf der Konferenz im wesentlichen die Frage behandeln, wie über die Ratifizierung dieser Übereinkommen hinaus Maßnahmen zu fördern und den Mitgliedstaaten Hilfestellungen bei der effektiven Durchführung dieser Übereinkommen zu leisten sind. Eine Dimension, die das Übereinkommen Nr. 182 dem Kampf gegen die Kinderarbeit hinzugefügt hat, ist neben der Festlegung dessen, was als schlimmste Formen angegangen werden muß, der ausdrückliche Hinweis auf die operativen Maßnahmen, die getroffen werden müssen, um ihre schlimmsten Formen zu beseitigen (z.B. Überwachungsmechanismen, Aktionsprogramme, Maßnahmen innerhalb einer bestimmten Frist, internationale Zusammenarbeit). Weitere Anga-

ben enthält die Empfehlung Nr. 190, die viele mögliche Maßnahmen vorschlägt. Eine Konferenzaussprache kann auch die Überlegungen über Maßnahmen vertiefen, die erforderlich sind, um die effektive Abschaffung der Kinderarbeit im allgemeinen sicherzustellen, einschließlich Kinderarbeit, die nicht zu den schlimmsten Formen zählt, aber nach dem Übereinkommen Nr. 138 beseitigt werden muß.

- 16.** In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, daß einige Ersuchen von Mitgliedsgruppen um technische Zusammenarbeit seitens IPEC besonders normenbezogen sind, beispielsweise wenn um Unterstützung und Anleitung bei der innerstaatlichen Bestimmung gefährlicher Arbeit ersucht wird, ein Punkt, der sowohl im Übereinkommen Nr. 138 wie im Übereinkommen Nr. 182 behandelt wird. IPEC hat auf diese Ersuchen in unterschiedlicher Weise reagiert, von der Veröffentlichung benutzerfreundlicher Publikationen zu diesem Thema über die Zusammenstellung von Informationen über vorhandene innerstaatliche Rechtsvorschriften bis zur Vorbereitung von Sachverständigentagungen. Eine Konferenzaussprache würde diese Art der Unterstützung in die normalen Tätigkeiten der IAO einbeziehen mit einer klaren Verbindung zur Förderung der einschlägigen Normen. Allgemeiner kann eine Konferenzaussprache auch zur weiteren Klärung der praktischen Anwendungen der mit Kinderarbeit verbundenen Begriffe einschließlich ihrer schlimmsten Formen beitragen.
- 17.** Es sei daran erinnert, daß es eine Reihe früherer sektoraler Übereinkommen zum Mindestalter gibt, die durch das Übereinkommen Nr. 138 bereits neugefaßt worden sind⁹. Weitere Ratifikationen des Übereinkommens Nr. 138 sollten somit zur Kündigung dieser Übereinkommen führen und zur Straffung dieser Gruppe von Normen beitragen. Eine flexible Regelung ist jedoch in Artikel 10 des Übereinkommens Nr. 138 eingebaut worden, der im einzelnen die Voraussetzungen für die *ipso jure* Kündigung der meisten dieser früheren Übereinkommen festlegt. Infolgedessen führt eine Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 138 nicht immer automatisch zu Kündigungen aller neugefaßten Übereinkommen, die von demselben Land ratifiziert worden sind¹⁰. Diese Situation verwischt das Ausmaß der innerstaatlichen Verpflichtung und verzögert den Austausch von Urkunden durch modernere Normen. Die erforderliche Abhilfe dürfte in einer stärker zielgerichteten Unterstützung der Mitgliedstaaten bestehen. Ziel wäre es, die verbleibenden Verpflichtungen aus den älteren Übereinkommen in Verpflichtungen aus dem Übereinkommen Nr. 138 umzuwandeln und die älteren Übereinkommen gegebenenfalls später kündigen bzw. aufheben zu lassen.

Sonstige Urkunden über Kinder und Jugendliche

- 18.** Im Rahmen ihrer Bemühungen um den Schutz von Kindern und Jugendlichen hat die IAO Normen angenommen, deren Schwergewicht speziell auf der Nacharbeit und den ärztlichen Untersuchungen von Kindern und Jugendlichen liegt. Was die Urkunden über die Nacharbeit angeht, so hat der Verwaltungsrat aufgrund der Tätigkeit der Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung von Normen bereits entschieden, daß die Übereinkommen Nr. 6, 79 und 90 und die Empfehlungen Nr. 14 und 80 neugefaßt werden sollen. Unter anderem ist zu überlegen, ob eine solche Neufassung in eigenständiger Weise oder in einem direkten Zusammenhang mit dem Ziel der effektiven Abschaffung der Kinderarbeit erfolgen sollte. Im Kontext der Tätigkeit der Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung von Normen wurden vom Verwaltungsrat Informationsersuchen zu einer Reihe von Über-

⁹ Siehe Art. 10 des Übereinkommens Nr. 138.

¹⁰ So ist beispielsweise ein Staat, der das Übereinkommen Nr. 59 (das das Mindestalter im Gewerbe auf 15 Jahre festsetzt) ratifiziert hat und später das Übereinkommen Nr. 138 ratifiziert, das ein allgemeines Mindestalter von 14 Jahren angibt, weiterhin an das Übereinkommen Nr. 59 gebunden, es sei, er gibt an, daß das Mindestalter im Gewerbe 15 Jahre beträgt.

einkommen und Empfehlungen über die ärztliche Untersuchung Jugendlicher angenommen¹¹. Eine Erörterung des weiteren Vorgehens in bezug auf diese Urkunden könnte auch im Rahmen eines integrierten Ansatzes stattfinden.

- 19.** Das Übereinkommen Nr. 182 hat dahingehend einen globalen Konsens geschaffen, daß gefährliche Arbeit, die von Mädchen und Jungen unter 18 Jahren verrichtet wird, als eine der schlimmsten Formen der Kinderarbeit vordringlich angegangen werden muß. Damit wird das Mindestalter von 18 Jahren für gefährliche Arbeit gemäß dem Übereinkommen Nr. 138 bekräftigt. Beide Übereinkommen überlassen die Bestimmung dessen, was gefährliche Arbeit¹² ist, innerstaatlichen Entscheidungen, das Übereinkommen Nr. 190 jedoch nennt „Arbeit während der Nacht“ ausdrücklich als eines der Gefahrenkriterien, die bei einer derartigen Bestimmung in Betracht zu ziehen sind. Angesichts der bereits erwähnten starken Nachfrage der Mitgliedsgruppen nach Unterstützung durch die IAO bei der Bestimmung der gefährlichen Arbeit, sollte eine Diskussion über die Normensetzung zu Fragen wie Nacharbeit von Kindern und Jugendlichen in diesem allgemeinen Kontext in bezug auf diese beiden grundlegenden Übereinkommen stattfinden und von allgemeineren Überlegungen hinsichtlich der Möglichkeit internationaler Leithilfe (in Form von Normensetzung oder informellerer Richtlinienansammlungen oder Leitfäden) zu der Frage begleitet sein, was als zu untersagende und zu beseitigende „gefährliche Arbeit“ anzusehen ist, um so die Bemühungen zur Umsetzung der Übereinkommen Nr. 138 und 182 zu ergänzen.
- 20.** Ganz allgemein sind die Bedingungen, unter denen Arbeit verrichtet wird, die entscheidenden Kriterien für die Bestimmung gefährlicher Kinderarbeit, die es zu beseitigen gilt. Man kann daher behaupten, daß, wenn die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit von Personen unter 18 Jahren nicht ausreichend geschützt ist, die Beschäftigung oder Arbeit unter den Begriff der gefährlichen Kinderarbeit fällt, die es zu beseitigen gilt, selbst wenn die Person das allgemeine Mindestalter für die Zulassung zur Arbeit erreicht hat. Aus diesem Blickwinkel sind die internationalen Arbeitsnormen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen wie diejenigen, die die Nacharbeit und die ärztliche Untersuchung Jugendlicher betreffen, untrennbar verbunden mit der Frage der Kinderarbeit, und sie stellen somit eine Gruppe von Normen dar, die als Ganzes im Rahmen eines integrierten Ansatzes erörtert werden sollten. Eine solche Diskussion könnte zu der Bestimmung der Bereiche führen, in denen eine weitere Normensetzung sowie andere Aktionsmittel, darunter Förderung und Unterstützung, erforderlich wären. Darüber hinaus könnten die schlimmsten Formen der Kinderarbeit im Fall von Jugendlichen über dem allgemeinen Mindestalter aufgrund der sich überschneidenden Begriffe „Kind“ (unter 18 Jahren) und „Jugendlicher“, unter denen im allgemeinen die Altersgruppe der 15- bis 24jährigen zu verstehen ist, unter dem Blickwinkel des Defizits an menschenwürdiger Arbeit für Jugendliche betrachtet werden.
- 21.** Vor diesem Hintergrund wird der Verwaltungsrat möglicherweise einen Gegenstand für eine allgemeine Aussprache über Kinderarbeit und den Schutz jugendlicher Arbeitnehmer auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes auf der 96. Tagung (2007) der Internationalen Arbeitskonferenz in Betracht ziehen wollen. Bei einer solchen Aussprache würde es einerseits darum gehen, wie vorgegangen werden sollte, um die effektive Abschaffung der Kinderarbeit allgemein sicherzustellen, wie nicht nur im Übereinkommen Nr. 182, sondern auch im Übereinkommen Nr. 138 vorgesehen ist, und andererseits darum, welche Maßnahmen im Zusammenhang mit der Beschäftigung und Arbeit von Kindern und Jugendlichen getroffen werden können. Dies würde es der Konferenz ermöglichen, die Frage des Schut-

¹¹ Nämlich Übereinkommen Nr. 77, 78 und 124 sowie Empfehlungen Nr. 79 und 125.

¹² Definiert als „Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist“.

zes von Kindern und Jugendlichen aus einem größeren Blickwinkel im Rahmen eines umfassenden Ansatzes zur Beseitigung der Kinderarbeit zu behandeln. So würden auch verschiedene wichtige Fragen berücksichtigt, darunter die Nachtarbeit von Kindern und Jugendlichen und ärztliche Untersuchungen Jugendlicher, die somit mit der Frage der gefährlichen Arbeit verbunden werden könnten, die beim Kampf gegen Kinderarbeit mit Vorrang angegangen werden sollte und in bezug auf die vorhandene Normen gestrafft werden können und möglicherweise weitere internationale Orientierungshilfe gewünscht wird.

Beschäftigung/sozialer Schutz

2. *Beschäftigung und sozialer Schutz in alternden Gesellschaften*

Zusammenfassung

Die wachsende Lebenserwartung gehört zu den wertvollsten Errungenschaften der Menschheit. Paradoxerweise ist in vielen Ländern die höhere Lebenserwartung jedoch nicht einhergegangen mit einem längeren Erwerbsleben, und das durchschnittliche Rentenalter ist stark gesunken. Dies stellt eine Gefahr für die Finanzierbarkeit der öffentlichen Haushalte dar und birgt das Risiko einer sozialen Ausgrenzung älterer Menschen in sich. Viele ältere Menschen, die länger erwerbstätig sein möchten, werden von Arbeitgebern diskriminiert und dazu gezwungen, frühzeitig aus dem Arbeitsmarkt auszusteigen. Bei den Diskussionen über die Auswirkungen der Alterung auf die Finanzierung der Sozialen Sicherheit wird ein Schlüsselement oft außer acht gelassen: Die große Anzahl von Frauen und Männern, die arbeitslos oder wirtschaftlich inaktiv sind oder in der informellen Wirtschaft arbeiten anstelle einer formellen Beschäftigung mit Beiträgen zu Rentensystem. Die Förderung der menschenwürdigen Arbeit ist der beste Weg, um einen sozialen Schutz für alle zu gewährleisten und älteren Altersgruppen eine längere Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Dies ist besonders wichtig für Entwicklungsländer, in denen die Altersarmut immer mehr Besorgnis hervorruft und sich nur wenige ältere Menschen einen Ruhestand leisten können. In diesen Ländern muß nach Mitteln und Wegen gesucht werden, um die Soziale Sicherheit zu erweitern.

Die IAO könnte eine entscheidende Rolle bei der Entwicklung von innovativen Strategien spielen, um diesen Herausforderungen zu begegnen und die wachsende Lebenserwartung zu nutzen, um die Verlängerung des Erwerbslebens in produktiven und menschenwürdigen Beschäftigungsverhältnissen anzuregen. Es wird vorgeschlagen, eine allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes zur Ausarbeitung eines effizienten Aktionsplans durchzuführen, der IAO-Urkunden, Forschungstätigkeiten, die technische Zusammenarbeit und sonstige Aktionsmittel umfaßt, die zur Förderung von Maßnahmen, Strategien und Ansätzen beitragen, um ein aktives, menschenwürdiges und sicheres Altern zu gewährleisten. Der Vorschlag würde sich ausdrücklich mit den Zielen Beschäftigung und sozialer Schutz befassen und somit zum Erreichen der vier strategischen Ziele beitragen.

Derzeitige Tendenzen

22. Die Weltbevölkerung wird zunehmend älter. Die Fruchtbarkeitsraten gehen zurück, und die Menschen leben länger. Bis zum Jahr 2050 dürfte die Zahl der Menschen im Alter von 60 Jahren und darüber von rund 600 Millionen auf 2 Milliarden steigen ¹³.
23. Die Bevölkerungen in Ländern mit niedrigem Einkommen altern schneller als die der Länder mit höherem Einkommen ¹⁴. Es wird davon ausgegangen, daß sich die ältere Bevölke-

¹³ Abteilung Bevölkerungsfragen der Vereinten Nationen, World Population Prospects, The 2002 Revision, <http://esa.un.org>.

¹⁴ Siehe Tabelle 2 „Velocity of ageing“ in „An exclusive society for an ageing population: The employment and social protection challenge“, Beitrag der IAO zur Zweiten Weltversammlung über das Altern, Madrid, 2002.

rung in diesen Ländern in den nächsten 50 Jahren vervierfachen¹⁵ und die Altersabhängigkeit sich verdreifachen wird, was zu dramatischen Konsequenzen führt. Aufgrund eines ungenügenden oder fehlenden sozialen Schutzes sind ältere Menschen zu einer Tätigkeit in informellen Sektor gezwungen, und die Altersarmut ruft immer mehr Besorgnis hervor. Infolge der Auswirkungen von HIV/AIDS sind ältere Personen, insbesondere ältere Frauen, zur Betreuung ihrer Enkelkinder gezwungen. In diesen Ländern ist es von entscheidender Bedeutung, eine produktive und menschenwürdige Beschäftigung zu fördern. Dann könnten Politiken für die Finanzierung des sozialen Schutzes mit mehr Ressourcen entwickelt werden.

24. In den Industrieländern ging die höhere Lebenserwartung jedoch nicht mit einem längeren Erwerbsleben einher. Ältere Arbeitnehmer werden diskriminiert und sind oft gezwungen, vorzeitig aus dem Arbeitsmarkt auszusteigen oder auf gering qualifizierte Arbeitsplätze auszuweichen, wo ihre Fähigkeiten nicht voll genutzt werden. Länder stehen vor ernststen Problemen, was die finanzielle Tragfähigkeit der Sozialschutzsysteme betrifft. Es dürfte zwar Gründe geben, die Erwerbsquoten anzuheben, es gibt aber Hindernisse, die eine Umkehr nicht ohne weiteres zulassen. Die Beschäftigungsförderung ist nach wie vor das vorrangige Anliegen.

Die Antwort der IAO

25. Die Antwort der IAO umfaßt in erster Linie Forschungsarbeiten, Fördertätigkeiten und die Mitwirkung an internationalen Bemühungen sowie Normensetzung. Technische Zusammenarbeit, die sich mit der Frage der älteren Arbeitnehmer befaßt, ist praktisch nicht vorhanden.

Forschungsarbeiten und internationale Zusammenarbeit

26. Seit Anfang der neunziger Jahre hat die IAO Arbeiten zur Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer durchgeführt. Der Weltarbeitsbericht von 1995 und die Weltbeschäftigungsberichte von 1998 und 2001 sowie ein Papier über Arbeitsmärkte und die Frage des Alterns für eine G8-Konferenz zu diesem Thema (Tokio, September 1999) beschäftigten sich mit der Frage der Ausbildung für ältere Arbeitnehmer. Die IAO veranstaltete mit den Regierungen Deutschlands und Japans eine Konferenz auf hoher Ebene über sozialen Dialog und das Altern in den EU-Beitrittsländern (Budapest, November 2002)¹⁶. Sie beteiligte sich auch an der G8-Tagung auf höherer Ebene über Beschäftigung (Paris, Mai 2003).
27. Die IAO hat sich aktiv an den Vorbereitungen für die Zweite Weltversammlung über das Altern (IIWAA) (Madrid, April 2002) sowie an der Versammlung selbst beteiligt¹⁷. Die Versammlung verabschiedete den Internationalen Aktionsplan und die Politische Erklärung von Madrid über das Altern. Die IAO nahm ferner an der Ministerkonferenz über das

¹⁵ www.un.org/ageing/coverage/pr/socm3.htm; siehe auch Tabelle 2 „Velocity of ageing“, a.a.O.

¹⁶ Die IAO legte ein Dokument vor, das auf einer an Arbeitsmarktinstitutionen auf nationaler und lokaler Ebene und verschiedene Unternehmen in den Beitrittsländern der EU, der Russischen Föderation und der Ukraine gerichteten Erhebung beruht: *Employment promotion policies for older workers in the EU accession countries, the Russian Federation and Ukraine*, von M. Fortuny, A. Nesporova und N. Popova, Employment Paper Nr. 50, IAA, Genf, 2003.

¹⁷ Die IAO legte einen Bericht mit dem Titel „An inclusive society for an ageing population: Employment and social protection issues“, GB.283/ESP/5 (März 2002) vor.

Altern (Berlin, September 2002)¹⁸ teil und beteiligt sich aktiv an den Folgemaßnahmen zu diesen Konferenzen¹⁹.

- 28.** Die Frage des Alterns wird auch auf der Tagesordnung der kommenden Siebten Europäischen Regionaltagung der IAO (Budapest, Februar 2005) stehen. Gegenwärtig wird ein Bericht erstellt, der sich im wesentlichen mit den verschiedenen Umwälzungen befaßt, vor denen Frauen und Männer in Europa in den kommenden Jahren stehen, darunter auch der Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand. Des weiteren werden Fragen im Zusammenhang mit der Beschäftigungs- und Rentenreform analysiert.

Arbeitsnormen und ältere Arbeitnehmer

- 29.** Die einschlägigen Übereinkommen über grundlegende Arbeitnehmerrechte gelten für alle Arbeitnehmer ungeachtet ihres Alters. Ältere Arbeitnehmer als eine Gruppe mit spezifischen Bedürfnissen werden ausdrücklich in einer Reihe von Empfehlungen genannt²⁰. Die einzige Urkunde, die sich speziell auf ältere Arbeitnehmer bezieht, ist die Empfehlung (Nr. 162) betreffend ältere Arbeitnehmer, 1980. Diese Urkunde ist kürzlich vom Verwaltungsrat erörtert worden²¹, und es wurde beschlossen, am Status quo festzuhalten.
- 30.** Im Bereich der Sozialen Sicherheit gehören zu den wichtigsten Urkunden Teil V des Übereinkommens (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, sowie das Übereinkommen (Nr. 128) und die Empfehlung (Nr. 131) über Leistungen bei Invalidität und Alter und an Hinterbliebene. Diese Urkunden wurden unter Berücksichtigung der durchgeführten Konsultationen und der allgemeinen Aussprache über die Soziale Sicherheit auf der 89. Tagung (2001) der Internationalen Arbeitskonferenz geprüft und als aktuell befunden. Der Verwaltungsrat ersuchte das Amt, im Zusammenhang mit diesen Urkunden technische Unterstützung zu gewähren, einschließlich der Verbreitung von Informationen²².
- 31.** Das Übereinkommen (Nr. 142) über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975, ist aktuell. Die begleitende Empfehlung (Nr. 150) wurde hingegen neugefaßt und durch die auf der 92. Tagung (Juni 2004) der Internationalen Arbeitskonferenz angenommene Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004, ersetzt.
- 32.** Im Bereich der Chancengleichheit zählt das Alter nicht zu den Gründen, aus denen eine Diskriminierung gemäß Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, verboten ist. In 35 Ländern zählt das Alter jedoch zu den verbotenen Diskriminierungsgründen.

¹⁸ Die Konferenz verabschiedete die Regionale Implementierungsstrategie zum Internationalen Aktionsplan von Madrid über das Altern und die Berliner Ministererklärung: www.unece.org/ead/pau/age/conf2002frame.htm.

¹⁹ Tagung der Sachverständigengruppe über Prüfungs- und Bewertungsmodalitäten des Internationalen Aktionsplans von Madrid, Malta, Nov. 2003; Tagung der Sachverständigengruppe über Indikatoren des Alterns, Madrid, Apr. 2004.

²⁰ Empfehlung (Nr. 115) betreffend Arbeiterwohnungen, 1961; Empfehlung (Nr. 169) betreffend die Beschäftigungspolitik (ergänzende Bestimmungen), 1984; Empfehlung (Nr. 189) betreffend die Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen, 1998, und Empfehlung (Nr. 192) betreffend den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft, 2001, Abs. 4.3.

²¹ Im Kontext der Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung von Normen, siehe GB.279/LILS/WP/PSR/4, S. 21 und GB.279/LILS/3.

²² Siehe GB.282/LILS/WP/PRS/3 und GB.283/LILS/5(Rev.).

Vorgeschlagene Aktionsrichtungen

- 33.** Unter dem Gesichtspunkt einer übergreifenden Politik dürfte die Förderung der Vollbeschäftigung das beste Mittel sein, um sicherzustellen, daß Menschen ein sicheres Ruhestandseinkommen haben, wenn sie aus dem aktiven Erwerbsleben ausscheiden. Die Verlängerung des Arbeitslebens ist ein wichtiges Mittel zu mehr Beschäftigung. Dies erfordert jedoch flankierende Maßnahmen, z.B. im Bereich der Qualifizierung. Eine wesentliche Bedeutung kommt der Umsetzung von Politiken zur Ausbildung älterer Arbeitnehmer im Rahmen des lebenslangen Lernens zu. Beispielsweise wird gegenwärtig in Bulgarien²³ gemeinsam mit staatlichen Stellen, Gewerkschaften, Arbeitgebern und Verbänden älterer Menschen eine Politik des lebenslangen Lernens geplant und durchgeführt.
- 34.** Maßnahmen zur Bekämpfung von Altersdiskriminierung und Vorurteilen unter besonderer Berücksichtigung älterer Frauen sind der Schlüssel zur Förderung ihrer Beschäftigung, und in dieser Beziehung kommt Arbeitgeberinitiativen eine besondere Bedeutung zu. Ein gutes Beispiel ist das vom Vereinigten Königreich ins Leben gerufene Arbeitgeberforum²⁴ über die Frage des Alterns, das Arbeitgebern Informationen und Dienstleistungen bietet mit dem Ziel, Vorurteile und Diskriminierung zu beseitigen.
- 35.** Der Ermittlung von Arbeitsmarktmaßnahmen für ältere Arbeitnehmer sollte weiter Aufmerksamkeit geschenkt werden, darunter einem gleitenden und flexiblen Übergang in den Ruhestand und der Berufsberatung, beides sehr effiziente Mittel. In Estland wurde für 2002-05 ein nationales Programm für ältere Menschen gebilligt. Ziel des Programms ist es, ältere Arbeitnehmer zu aktivieren und ihren Übergang von der Arbeit in den Ruhestand zu erleichtern. Das Programm fördert die Beschäftigung von Menschen im Vorruhestandsalter, schafft die Voraussetzungen für einen reibungslosen Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand und fördert die Arbeit mit einer verringerten Arbeitsbelastung im Ruhestandsalter.
- 36.** Was die *Soziale Sicherheit* anbelangt, so stehen wir in den kommenden Jahren vor drei großen Herausforderungen. Erstens, wie können die Systeme der Sozialen Sicherheit solide und nachhaltig finanziert werden? Zweitens, wie kann die Rolle der Sozialen Sicherheit als Produktivfaktor bei der Förderung der Beschäftigung, der Erleichterung des Strukturwandels und der Förderung von Wirtschaftswachstum weiter gestärkt werden? Dazu gehört die Frage, wie der Übergang von der Arbeit in den Ruhestand durch Maßnahmen erleichtert werden kann, die nicht einen zu frühen Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt fördern. Drittens, wie kann der Deckungsumfang der Sozialen Sicherheit auf die Bevölkerungsgruppen in alternden Gesellschaften ausgeweitet werden, die am anfälligsten sind, insbesondere in der informellen Wirtschaft? Zwar stehen alle Länder vor diesen Herausforderungen, sie haben jedoch unterschiedliche Prioritäten und verfolgen unterschiedliche Strategien zur ihrer Bewältigung. Länder mit hohem Einkommensniveau legen den Schwerpunkt darauf, die Tragfähigkeit der Sozialschutzsysteme zu gewährleisten und eine Verlängerung des Erwerbslebens zu fördern; Länder mit niedrigem Einkommensniveau hingegen sehen sich der großen Herausforderung gegenüber, einer wachsenden Anzahl bedürftiger älterer Menschen ein Einkommen zu sichern²⁵.
- 37.** Die Beispiele einiger Länder zeigen, daß eine grundlegende Einkommenssicherheit für die ältere Bevölkerung auch in Ländern mit niedrigem Einkommensniveau finanziell tragbar

²³ Nationaler Bericht über die Probleme älterer Menschen in Bulgarien, Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik, Sofia, 2002.

²⁴ www.efa-agediversity.org.uk

²⁵ Siehe *World Labour Report 2000*, IAA, Genf, Kap. 2 und 6.

ist und daß ein besserer Lebensunterhalt der Älteren auch jüngeren Generationen zugute kommt. Seit Mitte der siebziger Jahre gibt es in Mauritius²⁶ ein duales universelles Sozialversicherungssystem. Die universelle Rente steht allen Bürgern ab 60 Jahren vorbehaltlich der Erfüllung von Wohnsitzbedingungen zu. Trotz eines relativ niedrigen Leistungsniveaus trägt die universelle Rente zum Abbau der Armut in der Bevölkerung bei.

- 38.** Schließlich sei darauf hingewiesen, daß die Bereitstellung einer adäquaten Arbeitsumgebung für ältere Arbeitnehmer besondere Aufmerksamkeit erfordert, darunter die Beseitigung von Arbeitsbedingungen, die die Arbeitsfähigkeit vermindern.
- 39.** Um die Mitgliedsgruppen in die Lage zu versetzen, eine Strategie unter Einbeziehung aller Aktionsmittel der IAO zu entwickeln, wird vorgeschlagen, eine allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes abzuhalten.
- Um umfassende und aktuelle Informationen über die Arbeitsmarktlage älterer Arbeitnehmer und Politiken zu erhalten, die deren bessere Beschäftigung behindern oder fördern, plant die IAO im Rahmen der Vorbereitungsarbeiten für die Aussprache eine Erhebung in allen Weltregionen durchzuführen.
 - Ein mögliches Ergebnis der Konferenz könnte ein nationaler Aktionsplan sein, einschließlich von Beratungsdiensten und technischer Zusammenarbeit, Forschungs- und Analysearbeiten mit Schwerpunkt Beratungstätigkeit und Bekanntmachung guter Beispiele, der Förderung einschlägiger IAO-Arbeitsnormen sowie anderer Aktionsmittel, die zur Förderung von Maßnahmen zur Gewährleistung eines menschenwürdigen und sicheren Alters beitragen würden. Die Konferenz wird vielleicht prüfen wollen, wie die Globale Beschäftigungsagenda auf diese Fragen eingeht.

Schlußfolgerung

- 40.** Der Vorschlag läßt erkennen, daß eine produktive und menschenwürdige Beschäftigung das wirksamste Mittel ist, um den Sozialschutz aufrechtzuerhalten und auszuweiten. Die Verlängerung des Arbeitslebens setzt ergänzende Maßnahmen, wie Förderung der Arbeitsrechte älterer Arbeitnehmer, z.B. durch die Bekämpfung der Altersdiskriminierung, voraus. Dem sozialen Dialog kommt eine entscheidende Rolle bei der Planung und Durchführung von Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer zu. Diese Maßnahmen stehen somit im Zusammenhang zu allen vier strategischen Zielen. Die vier Säulen der Agenda für menschenwürdige Arbeit bedeuten für ältere Arbeitnehmer, daß sie eine Chance haben, weiterhin in Würde, Freiheit, Gleichheit und Sicherheit eine aktive Rolle in Wirtschaft und Gesellschaft zu übernehmen.
- 41.** Es wäre jetzt an der Zeit, daß sich die Konferenz mit den genannten Fragen befaßt. Eine solche Aussprache sollte als Plattform für künftige Tätigkeiten der IAO dienen.
- Da fünf Jahre seit der Zweiten Weltversammlung über das Altern vergangen sein werden, würde dies eine Gelegenheit bieten, die erzielten Fortschritte und künftige grundsatzpolitische Aktionsrichtungen zu erörtern.
 - Dies stünde im übrigen im Einklang mit der von der Generalversammlung angenommenen Resolution über Folgemaßnahmen zur Zweiten Weltversammlung über das

²⁶ *World Labour Report 2000*, Genf.

Altern²⁷, in der „die Organisationen und die Organe des Systems der Vereinten Nationen gebeten werden, i) die Frage des Alterns gegebenenfalls in die Maßnahmen aufzunehmen, die sie zur Verwirklichung der international vereinbarten Entwicklungsziele, einschließlich der in der Millenniums-Erklärung der Vereinten Nationen enthaltenen Ziele, durchführen, insbesondere das Ziel der Beseitigung der Armut, und ii) die Frage des Alterns auch unter der Gleichstellungsperspektive in ihre Arbeitsprogramme aufzunehmen“.

42. Die Abhaltung einer Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes würde es den Mitgliedsgruppen ermöglichen, sich einen globalen Überblick über alle Aktionsmittel der IAO zu verschaffen und eine in sich geschlossene Strategie zu entwickeln.

Sozialer Schutz

3. *Verhütung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz*

(Normensetzung)

Zusammenfassung

Es wird zunehmend deutlich, daß es sich bei der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz um ein ernstes Problem handelt, das Auswirkungen auf das Wohlergehen auf Arbeitnehmer hat, sich nachteilig auf die Produktivität auswirkt und ein Hindernis für die Erzielung von Gleichstellung der Geschlechter darstellt. In den letzten Jahren haben Länder in allen Regionen der Welt Rechtsvorschriften angenommen, in denen die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ausdrücklich untersagt wird; Arbeitgeber haben Politiken und Programme eingeführt, und Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und nichtstaatliche Organisationen haben eine Reihe von Initiativen in die Wege geleitet. Der Sachverständigenausschuß der IAO für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hat sexuelle Belästigung als eine Form der geschlechtlichen Diskriminierung nach dem Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, bezeichnet, und das Amt hat diesbezügliche Forschungsarbeiten durchgeführt und eine Reihe von Tagungen veranstaltet, auf denen dieses Thema angegangen wurde. In Anbetracht dieser Fortschritte auf internationaler und nationaler Ebene und im Einklang mit den vorgesehenen operativen Ergebnissen in bezug auf die Verbesserung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und der Verbesserung des Arbeitsschutzes im formellen und informellen Sektor dürfte es nun an der Zeit sein, internationale Normen zu diesem Thema zu entwickeln.

Das Problem

43. Es wird zunehmend deutlich, daß es sich bei der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz um ein ernstes Problem handelt, das insbesondere für weibliche Arbeitnehmer von Bedeutung ist und ein Hindernis für die Erzielung von Gleichstellung darstellt. Ebenso wie andere Formen der Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz steht dieses Problem zunehmend im Mittelpunkt der internationalen Aufmerksamkeit, was auf die Erkenntnis zurückzuführen ist, daß diese Verhaltensweisen weit verbreitet sind und die Grenzen von Ländern, Branchen, Berufen und Geschlechtern überschreiten. Diese Erkenntnis geht einher mit der Sorge über die menschlichen Kosten für die betroffenen Arbeitnehmer und ihre Familien und der Kosten in bezug auf die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und den sozialen Zusammenhalt. Einer der Gründe für die wachsende Anerkennung des Problems der sexuellen Belästigung liegt insbesondere darin, daß Frauen jetzt in allen Ländern einen immer

²⁷ Von der Generalversammlung verabschiedete Entschließung [*über den Bericht des Dritten Ausschusses (A/58/498)*] 58/134. Folgemaßnahmen zur Zweiten Weltversammlung über das Altern, 26. Jan. 2004.

größeren Anteil der Erwerbsbevölkerung stellen. Neueren nationalen Studien zufolge erklärten 90 Prozent der befragten Frauen, sexuell am Arbeitsplatz belästigt worden zu sein, und in einigen Regionen wird auch von Männern berichtet, daß sie sexueller Belästigung ausgesetzt waren²⁸.

44. Mit zahlreichen Maßnahmen wird versucht, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhüten. So haben beispielsweise eine wachsende Anzahl von Ländern in allen Regionen der Welt auf nationaler Ebene Rechtsvorschriften angenommen, in denen diese Form der Mißhandlung am Arbeitsplatz ausdrücklich untersagt wird²⁹. Neben diesen Tendenzen ist festzustellen, daß es in einer Reihe von Ländern, in denen die sexuelle Belästigung in der Gesetzgebung nicht ausdrücklich thematisiert wurde, durch eine Interpretation der Gleichstellungs-, Diskriminierungs- und Arbeitsgesetze abgedeckt wird³⁰. In vielen Fällen ist die Gesetzgebung neueren Datums. In über der Hälfte der Länder, die zum ersten Mal die Gesetzgebung angenommen haben, die sich ausdrücklich mit der sexuellen Belästigung befaßt, geschah dies nach 1995³¹.
45. Die Anzahl der Arbeitgeber, die Regelungen zur sexuellen Belästigung eingeführt haben, hat ebenfalls im letzten Jahrzehnt zugenommen; zwar liegen mehr Informationen aus Industrieländern vor, es gibt jedoch auch Beispiele aus Entwicklungsländern. In diesem Zeitraum hat sich allgemein die Auffassung durchgesetzt, daß Maßnahmen am Arbeitsplatz eine primäre Präventivrolle zukommt. Zusätzlich wurden von Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und nichtstaatlichen Organisationen bei Abwesenheit bzw. zur Stärkung innerstaatlicher Rechtsvorschriften eine Reihe weiterer Werkzeuge eingesetzt. Dazu gehören Richtlinienensammlungen, Verhaltensregeln, Ausbildungsinitiativen und Kampagnen zur Schaffung von Problembewußtsein.
46. Auf internationaler Ebene hat trotz des wachsenden Konsens über die Notwendigkeit, dieses Problem anzugehen, bisher keine internationale Organisation explizit Normen zur sexuellen Belästigung angenommen³². Das Fehlen einer expliziten Berücksichtigung in internationalen Verträgen bedeutet jedoch nicht, daß die sexuelle Belästigung auf internationaler Ebene nicht behandelt wird. Der IAO-Sachverständigenausschuß für die Durch-

²⁸ Di Martino, Hoel und Cooper: *Preventing violence and harassment in the workplace* (Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2003).

²⁹ Nach einer unvollständigen Liste handelt es sich um Argentinien, Australien, Bahamas, Bangladesch, Belgien, Belize, Costa Rica, Deutschland, Dominikanische Republik, Fidschi, Finnland, Frankreich, Guyana, Honduras, Irland, Island, Israel, Japan, Republik Korea, Lesotho, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Mauritius, Namibia, Neuseeland, Niederlande, Norwegen, Österreich, Panama, Paraguay, Philippinen, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Schweiz, Slowakei, Spanien, Sri Lanka, Südafrika, Vereinigte Republik Tansania, Thailand, Uruguay und Venezuela. Im Zuge weiterer Forschungsarbeiten dürften weitere Länder bekannt werden, die solche Maßnahmen ergriffen haben.

³⁰ Zum Beispiel Griechenland, Indien, Vereinigte Staaten, Vereinigtes Königreich.

³¹ 1995: Costa Rica, Finnland, Paraguay, Philippinen, Schweiz, Sri Lanka; 1996: Belize; 1997: Guyana, Japan, Uruguay; 1998: Irland, Israel, Litauen, Mauritius, Portugal, Südafrika, Vereinigte Republik Tansania, Thailand; 1999: Fidschi, Japan, Venezuela; 2000: Island, Luxemburg; 2001: Dänemark; 2002: Norwegen, Rumänien; 2003: Kroatien, Malta, Polen, Slowakei; 2004: Lettland, Tschechische Republik, Zypern.

³² Es gibt nur eine Ausnahme, nämlich ein einziges internationales Übereinkommen, das ausdrücklich sexuelle Belästigungen untersagt – das IAO-Übereinkommen (Nr. 169) über eingeborene und in Stämmen lebende Völker, 1989. Artikel 20 untersagt ausdrücklich die sexuelle Belästigung eingeborener und in Stämmen lebender Frauen und Männer.

führung der Übereinkommen und Empfehlungen hat sexuelle Belästigung als eine Form der geschlechtlichen Diskriminierung nach dem Übereinkommen Nr. 111 bezeichnet. Im letzten Jahrzehnt waren einige Tagungen der IAO ausschließlich dieser Frage gewidmet, und auf zahlreichen Veranstaltungen gehörte sie zu den erörterten Themen. Die wichtigste derartige Tagung in der IAO war die Dreigliedrige Regionaltagung der IAO und Japans über Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in Asien und im Pazifik, Penang (Malaysia), 2. bis 4. Oktober 2001.

Fortschritte bei Forschungs- und Vorbereitungsarbeiten

47. Die IAO hat Forschungsarbeiten über die Dynamik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz und Methoden zu ihrer Beseitigung durchgeführt. Die Ausgabe 1992 der Reihe *Conditions of Work Digest* gibt einen Überblick über rechtliche Maßnahmen und betriebliche Politiken zur sexuellen Belästigung in 23 Industrieländern, die von internationalen Organisationen ergriffenen Maßnahmen und die von Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und nichtstaatlichen Organisationen empfohlenen Politiken. Vor kurzem, 1999, erschien eine mit Anmerkungen versehene Bibliographie, die einen umfassenden Überblick über die Fachliteratur in diesem Bereich gibt. Ein neuer Bericht mit einer Analyse der Entwicklungen in Gesetzgebung und Praxis im Bereich der sexuellen Belästigung in der asiatischen Region wurde ausgearbeitet³³. In einer Reihe weiterer IAO-Veröffentlichungen wurde die sexuelle Belästigung separat oder als Teil umfassenderer Diskussionen untersucht³⁴. Im Rahmen der Vorbereitungen für das Regionale Dreigliedrige Seminar über Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in Asien und im Pazifik gab die IAO eine Reihe regionaler Studien in Auftrag, in denen ein Überblick über die innerstaatlichen Entwicklungen in diesem Bereich gegeben wird³⁵.

Vorgeschlagene Lösung

48. Das Regionale Dreigliedrige Seminar machte deutlich, wie unterschiedlich die Auffassungen in der Region Asien und Pazifik hinsichtlich der Frage sind, ob eine Normensetzung wünschenswert ist. Der Vorschlag des Amtes, eine Sachverständigentagung über sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz durchzuführen, wurde vom Verwaltungsrat auf seiner 289. Tagung (März 2004) behandelt, aber nicht endgültig ausgewählt³⁶. Es ist offensichtlich, daß es zwischen den Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und unter den Mitgliedstaaten nach wie vor große Meinungsunterschiede hinsichtlich der Zweckmäßigkeit und Art etwaiger Normen für diesen Bereich gibt; allerdings zeigen die

³³ IAA: Als Diskussionsgrundlage vorgelegter Fachbericht, *Action against sexual harassment at work in Asia and the Pacific* (Genf/Bangkok, 2001).

³⁴ Siehe beispielsweise D. Chappell und V. Di Martin: *Violence at Work* (Zweite Ausgabe), (Genf, Internationale Arbeitsorganisation, 2000); D. McCann: *Sexual harassment at work: a review of preventive measures* (Genf: IAA, erscheint demnächst); K.A. Rogers und D. Chappell: *Preventing and responding to violence at work* (Genf: Internationale Arbeitsorganisation, 2003); A. Reinhart: *Sexual harassment: Addressing sexual harassment in the workplace – A management information booklet* (Genf, IAA, 1999); N. Kapur: *Sexual harassment at the workplace – A guide to sexual harassment law in India* in A. Kapur, (Hrsg.): *Women workers' rights in India: Issues and strategies – A defence guide* (Neu Dehli, IAA, 1999), S. 119, und L. Wirth: *Sexual harassment at work* in E. Date-bah (Hrsg.): *Promoting gender equality at work – Turning vision into reality*, Zed Books Ltd, London und New York, 1997.

³⁵ Ostasiatisches multidisziplinäres Beratungsteam der IAO und Bereichsamt Bangkok: *Technical report for discussion at the ILO/Japan Regional Tripartite Seminar on Action against Sexual harassment at work in Asia and the Pacific* (Bangkok, IAA, 2001).

³⁶ GB.289/PFA/8.

enormen Fortschritte, die Länder aller Regionen im letzten Jahrzehnt bei der Behandlung dieses dringenden Problems erzielt haben, was sowohl an der Annahme von Gesetzen, Vorschriften und Politiken als auch an den auf Unternehmensebene ergriffenen Maßnahmen erkennbar ist, wie wichtig die Bereitstellung eines internationalen normativen Rahmens ist. Eine internationale Norm zu dieser Frage dürfte dazu beitragen, die technischen Normen der IAO über Arbeitsbedingungen und Beschäftigung wiederzubeleben und somit weitere Fortschritte auf dem Weg zu dem vorgeschlagenen operativen Ergebnis, die Verbesserung des Arbeitsschutzes, in Verbindung mit dem strategischen Ziel Sozialschutz im formellen und informellen Sektor zu erzielen. So würden natürlich auch Fortschritte in bezug auf das Ziel, die Durchführung grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu verbessern, erreicht. Eine solche Norm würde dazu beitragen, Orientierungshilfen und Hinweise auf vorbildliche Praktiken zu geben, und zudem eine internationale Überwachungstätigkeit und bedarfsgerechtere Unterstützung seitens des Amtes ermöglichen. Sollte eine solche Norm von einer internationalen Organisation angenommen werden, so ist es wichtig, daß die IAO dabei eine Führungsrolle übernimmt, um so zu gewährleisten, daß etwaige angenommene internationale Normen auf einer dreigliedrigen Aussprache beruhen.

Gleichstellung

4. Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit

Zusammenfassung

Ein Gegenstand über die Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit auf der Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2007 würde eine gute Gelegenheit bieten, eine umfassende aktuelle Prüfung der Fortschritte im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit und der IAO-Maßnahmen unter dem Aspekt der sozialen Dimension der Globalisierung und des Wandels der Arbeitsmärkte vorzunehmen. Diese Prüfung würde insbesondere im Licht der Aktionsplattform von Beijing (1995), der in der Erklärung von Kopenhagen aus dem Jahr 1995 enthaltenen Verpflichtungen des Sozialgipfels, der Annahme einer Strategie zur generellen Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte durch den ECOSOC im Jahr 1997 und der Millenniumsentwicklungsziele, des Berichts der Weltkommission für die soziale Dimension der Globalisierung und der Entschließung der internationalen Arbeitskonferenz von 2004 über die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, die Entgeltgerechtigkeit und den Mutterschutz stattfinden.

Vor diesem Hintergrund könnten die Mitgliedsgruppen Orientierungshilfe zu den folgenden Fragen geben:

- Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der Praxis;
- Integration der Aktionsmittel der IAO zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in die Agenda für menschenwürdige Arbeit;
- Stärkung der generellen Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte in den strategischen Zielen der IAO;
- Stärkung der Bemühungen des Amtes und der Mitgliedsgruppen und deren Auswirkung auf die Beseitigung der geschlechtsspezifischen Diskriminierung.

Es wäre an der Zeit, eine derartige Prüfung vorzunehmen, die sinnvoll wäre und die IAO in die Lage versetzen würde, einen strategischen Kurs für ihre künftigen Tätigkeiten einzuschlagen.

Einleitung

49. Auf der 71. Tagung (1985) der Internationalen Arbeitskonferenz wurde im Rahmen einer allgemeinen Aussprache die Frage der Chancengleichheit und Gleichbehandlung für Frauen und Männer in der Beschäftigung geprüft. Dies war die letzte umfassende IAO-Überprüfung der Fortschritte im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit und der IAO-Maßnahmen.

- 50.** Seit dieser Zeit haben sich auf dem globalen Arbeitsmarkt enorme Veränderungen vollzogen, wobei die bei der Gleichstellung der Geschlechter erzielten Fortschritte recht ungleichmäßig ausfielen. Es entstanden verschiedene Formen geschlechtsspezifischer Ungleichheit und im Zuge der raschen Expansion der Weltwirtschaft neue Herausforderungen. Hierzu zählen: Zunahme von Arbeitslosigkeit und Armut³⁷, Feminisierung der internationalen Wanderungsströme, Menschenhandel zum Zweck der Prostitution und Zwangsarbeit³⁸, und die Entstehung der geschlechtsspezifischen digitalen Kluft im Zuge der Umgestaltung der Welt der Arbeit durch die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien³⁹.
- 51.** Die geschlechtsbedingte Diskriminierung stellt einen Verstoß gegen die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, die Menschenrechte und die soziale Gerechtigkeit dar. Sie bremst das Wirtschaftswachstum und die optimale Funktionsweise von Unternehmen und Arbeitsmärkten. Dies ist von der internationalen Gemeinschaft (beispielsweise in den Millenniumsentwicklungszielen, im Konsens von Monterrey und im Johannesburger Durchführungsplan) anerkannt worden. Die IAO hat zweifellos einen Beitrag zum Erreichen dieser vereinbarten Ziele zu erbringen.
- 52.** Jetzt ist es Zeit für die IAO, eine Bestandsaufnahme der globalen Entwicklung vorzunehmen, um ihre Politik auf den neuesten Stand zu bringen und vorrangige Bereiche für ihre Tätigkeiten zur Förderung von Gleichstellungszielen festzulegen.

Hintergrund: Fortschritte, Herausforderungen und Lücken

- 53.** Seit der Vierten Weltfrauenkonferenz in Beijing im Jahr 1995 haben die Vereinten Nationen die größere wirtschaftliche Eigenständigkeit der Frauen dank ihrer verstärkten Beteiligung am Arbeitsmarkt zur Kenntnis genommen. Die Vereinten Nationen haben allerdings anerkannt, daß große Hindernisse der Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz entgegenstehen⁴⁰.
- 54.** Die Globalisierung hat die mißliche Lage der arbeitenden Armen in der informellen Wirtschaft sichtbar gemacht. Ein Hauptanliegen ist die Behandlung geschlechtsspezifischer Probleme im Kontext der HIV/AIDS-Epidemie. Sexuelle Belästigung und Menschenhandel zum Zweck der Prostitution sind zunehmend Gegenstand von Gesetzgebung und Kampagnen. Da nach wie vor keine angemessene Vertretung von Frauen und ihren Interessen in der Wirtschaft sowie in politischen Instanzen und Arbeitsinstitutionen vorhanden ist, sind echte Fortschritte bei der Realisierung von Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit schwer zu erzielen. Eine große Herausforderung ist nach wie vor die Frage, wie Arbeits- und Familienpflichten und bezahlte und unbezahlte Arbeit miteinander

³⁷ Von den weltweit 550 Millionen arbeitenden Armen – oder Menschen, die nicht in der Lage sind, für sich selbst oder ihre Familie ein Einkommen von mehr als einem US-\$ am Tag zu erzielen – sind 330 Millionen bzw. 60 Prozent Frauen. IAA, *Global Employment Trends for Women*, 2004.

³⁸ Schätzungen der Anzahl der jedes Jahr (oft durch Zwang oder Entführung) in den Sexhandel und die Arbeitsversklavung verkauften Frauen und Kinder fallen sehr unterschiedlich aus und reichen von 700.000 bis zwei Millionen. IOM, 2004. Würde der Menschenhandel auf innerstaatlicher Ebene ebenfalls berücksichtigt, würde die Gesamtzahl wesentlich ansteigen, möglicherweise auf vier Millionen Personen jährlich. UNFPR, 2004.

³⁹ IAA: *World Employment Report 2001*, S. 319.

⁴⁰ Vereinte Nationen, von der Generalversammlung angenommene Resolution: „Weitere Maßnahmen und Initiativen zur Umsetzung der Erklärung und Aktionsplattform von Beijing“. Dreiundzwanzigste Sondertagung der Generalversammlung, 2000, A/RES/S-23/3, Abs. 20.

vereinbart werden können. Angemessenen Mutterschutzsystemen kommt bei der Verhütung einer Diskriminierung von Frauen und der aktiven Förderung der Gleichstellung der Geschlechter eine entscheidende Rolle zu. Die Beseitigung der beruflichen Segregation und des geschlechtsspezifischen Lohngefälles sind entscheidende Faktoren zur Erzielung der Entgeltgerechtigkeit. Ein neuer und sehr wichtiger Weg zur Förderung der Gleichstellung besteht darin, Männer und Jugendliche anzuregen, bei der Änderung der Beziehungen zwischen den Geschlechtern eine positive Rolle zu spielen.

- 55.** Einige Zahlen aus vorhandenen IAA-Statistiken verdeutlichen die nach wie vor vorhandene Ungleichheit zwischen den Geschlechtern: Nur 54 Prozent der Frauen im erwerbstätigen Alter sind erwerbstätig gegenüber mehr als 80 Prozent der Männer. Rund die Hälfte der Erwerbstätigen der Welt finden sich in geschlechtsstereotypen Berufen. Frauen verdienen nach wie vor 20 bis 30 Prozent weniger als Männer. Nahezu zwei Drittel aller Teilzeitarbeitnehmer sind Frauen. In der Kategorie der unbezahlt mithelfenden Familienangehörigen dominieren Frauen⁴¹. Aus Daten geht hervor, daß die städtische informelle Wirtschaft für Frauen eine größere Beschäftigungsquelle ist als für Männer⁴². Jungen Frauen fällt es sehr schwer, in Zeiten eines konjunkturellen Abschwungs in das Erwerbsleben einzutreten und ihren Arbeitsplatz zu behalten⁴³. Frauen wenden weniger Zeit für bezahlte Arbeit, aber wesentlich mehr Zeit für unbezahlte Arbeit auf als Männer.

Bisherige IAO-Maßnahmen

- 56.** Im Jahr 1985 nahm die Konferenz eine EntschlieÙung über die Chancengleichheit und Gleichbehandlung für Männer und Frauen in der Beschäftigung an. 1991 nahm die Konferenz eine EntschlieÙung über Maßnahmen der IAO für weibliche Arbeitnehmer an. Seit 1985 standen eine Reihe normensetzender und sonstiger Maßnahmen auf der Tagesordnung der Konferenz, die für die Gleichstellung der Geschlechter und die Beschäftigung der Frauen besonders relevant waren. Hierzu zählen die Annahme des Übereinkommens (Nr. 171) über Nachtarbeit, 1990⁴⁴, des Übereinkommens (Nr. 175) über die Teilzeitarbeit, 1994⁴⁵, des Übereinkommens (Nr. 177) über Heimarbeit, 1996⁴⁶, und des Übereinkommens (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000⁴⁷. Der 89. Tagung der Internationalen

⁴¹ Der Anteil der mithelfenden Familienangehörigen unter den wirtschaftlich aktiven Frauen beträgt 77 Prozent in Bangladesch, 54 Prozent in Pakistan, 44 Prozent in Indonesien und Thailand, 65 Prozent in Äthiopien und 54 Prozent in Uganda.

⁴² In Indien und Indonesien entfallen 9 von 10 außerhalb der Landwirtschaft Tätigen auf die informelle Wirtschaft, während in Benin, Mali und Tschad mehr als 95 Prozent der weiblichen nichtlandwirtschaftlichen Arbeitskräfte in der informellen Wirtschaft tätig sind. Dennoch wird selbst hier die geschlechtsspezifische Benachteiligung vermutlich zu gering veranschlagt, da Frauen mit größerer Wahrscheinlichkeit in Tätigkeiten der informellen Wirtschaft zu finden sind, die nicht sichtbar sind oder nicht ausreichend erfaßt werden. IAA, *Woman and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, 2002.

⁴³ Die Arbeitslosigkeit liegt unter Frauen generell höher als unter Männern. Es gibt regionale Schwankungen, da Frauen in allen Regionen eine wesentlich höhere Arbeitslosigkeit aufweisen mit Ausnahmen von Ostasien und Afrika südlich der Sahara, wo die Arbeitslosigkeit der Männer im Jahr 2003 höher lag als die der Frauen. IAA, *Global Employment Trends for Women*, 2004.

⁴⁴ Neun Ratifikationen.

⁴⁵ Zehn Ratifikationen.

⁴⁶ Vier Ratifikationen.

⁴⁷ Zehn Ratifikationen.

Arbeitskonferenz im Jahr 2001⁴⁸ wurde eine Allgemeine Erhebung über die Nachtarbeit von Frauen in der Industrie vorgelegt. Eine weitere wichtige früher angenommene Urkunde ist das Übereinkommen (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981⁴⁹.

- 57.** Eine Schwierigkeit besteht darin, Wege zu finden, um die Ratifikation und Durchführung einiger dieser Übereinkommen zu fördern. Die Annahme der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen, in der auch das Prinzip der Beseitigung der Diskriminierung enthalten ist, hat neue Impulse ausgelöst. Insbesondere werden gegenwärtig Bemühungen unternommen, um die vier wichtigsten Übereinkommen (Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951, Übereinkommen (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, und Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000) als integrierte Reihe von Bereichen, die für das Erzielen der Gleichstellung der Geschlechter in der Praxis auf nationaler Ebene unverzichtbar sind, zu fördern. In diesem Kontext gehen zu den vier Übereinkommen nach wie vor neue Ratifikationen ein, und der Gesamtbericht von 2003 über Diskriminierung mit dem Titel *Gleichheit bei der Arbeit – Ein Gebot der Stunde* wurde sehr positiv aufgenommen. Die Weltkommission für die soziale Dimension der Globalisierung erklärte in ihrem Bericht, daß die sozialen Kosten der Globalisierung in unverhältnismäßig hohem Maß Frauen aufgebürdet werden.
- 58.** Im Lauf der Jahre wurde eine Reihe dreigliedriger Tagungen zu Fragen der Gleichstellung der Geschlechter abgehalten. Im Rahmen von Projekten der technischen Zusammenarbeit wurde auch auf die Frage der Gleichstellung in verschiedenen Bereichen eingegangen. Praktische Werkzeuge haben sich bei Aufklärungs- und Ausbildungsarbeiten als sehr nützlich erwiesen. Das Programm Gleichstellung, Armut und Beschäftigung hat zum Ziel, die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen zur vollen Integration beschäftigungs- und geschlechtsspezifischer Aspekte in die Ausarbeitung und Durchführung von Landesprogrammen für die menschenwürdige Arbeit und nationaler Strategien zur Verringerung von Armut zu stärken. Das Programm für die Entwicklung des weiblichen Unternehmertums und die Gleichstellung der Geschlechter (WEDGE) leistet einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der Praxis durch die Entwicklung nationaler Politiken und Programme technischer Zusammenarbeit für weibliche Unternehmer und ihre Familien.
- 59.** Durch diese Aktionen hat die IAO zunehmend Schwerpunkte im Bereich der Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen mit einer stärkeren Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte in IAO-Programmen gesetzt und die Kapazität des Amtes und der Mitgliedsgruppen gestärkt, geschlechtsspezifische Aspekte in ihre Tätigkeiten zu integrieren.
- 60.** Im ersten nach strategischen Gesichtspunkten aufgestellten Programm und Haushalt der IAO für 2000-01 und im Strategischen Grundsatzpolitischen Rahmen wurde die Gleichstellung der Geschlechter als übergreifendes Anliegen in allen Tätigkeiten der IAO dargestellt. Im März 2002 wurde dem Verwaltungsrat der Aktionsplan des Amtes zur Gleichstellung der Geschlechter und zur generellen Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte unterbreitet. Das Amt führte amtsweit ein erstes Gleichstellungsaudit der Programme durch, um festzustellen, in welchem Umfang institutionelle Mechanismen einge-

⁴⁸ IAA: *Night Work of Women in Industry*, Bericht III (Teil 1B), Internationale Arbeitskonferenz, 89. Tagung, Genf, 2001.

⁴⁹ 36 Ratifikationen.

richtet wurden und funktionsfähig sind. Dem Verwaltungsrat wurde im März 2003 ein Bericht vorgelegt. Programm und Haushalt für die Zweijahresperiode 2004-05 enthalten nun ein spezifisches operatives Ziel zur Gleichstellung der Geschlechter, und mit IAO-Mitgliedsgruppen werden erstmalig Gleichstellungsaudits durchgeführt. Im März 2005 wird der Verwaltungsrat einen Evaluierungsbericht über die Gleichstellung der Geschlechter und die technische Zusammenarbeit in der IAO behandeln.

- 61.** Auf der 92. Tagung (Juni 2004) der Internationalen Arbeitskonferenz wurde eine Entschließung über die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, die Entgeltgerechtigkeit und den Mutterschutz angenommen. In der Entschließung wird daran erinnert, daß Nichtdiskriminierung sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf grundlegende Prinzipien der sozialen Gerechtigkeit sind. Sie sind Instrumente einer auf soziale Einbindung abzielenden Gesellschaft, zur Erweiterung der Rechte und Möglichkeiten von Frauen und zum Wirtschaftswachstum für alle.

Künftige Entwicklung der IAO-Politik

- 62.** In Anbetracht dieser Ausführungen könnte eine Aussprache auf der Konferenz die Möglichkeit bieten zu prüfen, in welchem Maß einschlägige IAO-Normen in die zahlreichen IAO-Aktionsmittel einfließen, wobei Lücken und Hindernisse ermittelt und gute diesbezügliche Praktiken hervorgehoben werden sollten. Eine Bewertung der Wissensbasis der IAO könnte zeigen, wie die Datenerhebung verbessert werden kann. Es könnten gute betriebliche Praktiken ermittelt werden, die positive Verbindungen zwischen Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter und Produktivität und Effizienz aufzeigen. Auf diese Weise könnten auch Einblicke in die Förder- und Sensibilisierungstätigkeiten der IAO und die Durchführung der technischen Zusammenarbeit im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter gewonnen werden.
- 63.** Ein Punkt auf der Tagesordnung der Konferenz im Jahr 2007 würde eine gute Gelegenheit bieten, eine Analyse und Bestandsaufnahme der Konsequenzen von Arbeitsmarkt- und globalen wirtschaftlichen Tendenzen für die Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit durchzuführen. Die Ermittlung vorrangiger Gleichstellungsfragen und eine Diskussion über neue Arbeitsbereiche, z.B. die Care-Ökonomie, HIV/AIDS, der Lebenszyklus-Ansatz, Arbeits- und Familienfragen und die sich wandelnde Rolle von Männern auf dem Arbeitsmarkt könnten zur Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik der IAO beitragen. Auf diese Weise würde die zentrale Rolle der Gleichstellung der Geschlechter für die Verwirklichung der Agenda für menschenwürdige Arbeit anerkannt, und die wichtigsten Strategien würden deutlich, mit denen die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der Praxis beschleunigt werden kann.

Teil II. Vorschläge für die Tagesordnung zukünftiger Konferenzen

Sozialer Schutz

5. *Arbeitszeit*

Die Aussprache der Internationalen Arbeitskonferenz über die Arbeitszeit

- 64.** In Anbetracht der bedeutenden Entwicklungen im Bereich der Arbeitszeit seit Annahme der internationalen Normen zu dieser Frage und insbesondere des Übereinkommens (Nr. 1)

über die Arbeitszeit (Gewerbe), 1919, sowie des Übereinkommens (Nr. 30) über die Arbeitszeit (Handel und Büros), 1930, dürfte es nach Auffassung des Amts jetzt an der Zeit sein, auf der Internationalen Arbeitskonferenz die Frage der Arbeitszeit zu behandeln. Aus diesem Grund wird das Amt einen Vorschlag für eine Aussprache über Entwicklungen im Bereich der Arbeitszeit auf der Internationalen Arbeitskonferenz ausarbeiten, die bereits auf deren 97. Tagung (Juni 2008) stattfinden könnte.

65. Ausrichtung, Schwerpunktsetzung und Form einer derartigen Aussprache werden jedoch von den Leitlinien abhängen, die der Konferenzausschuß für die Durchführung der Normen im Kontext seiner Aussprache über die Allgemeine Erhebung über die Übereinkommen Nr. 1 und 30⁵⁰ auf der 93. Tagung (Juni 2005) der Konferenz formulieren wird.

Forschungsarbeiten und sonstige Tätigkeiten

66. Gemäß dem Beschluß des Verwaltungsrats, dem zufolge weitere Forschungsarbeiten zum Thema Arbeitszeit im Hinblick auf die Ausarbeitung von Vorschlägen für zukünftige Tagungen der Internationalen Arbeitskonferenz durchgeführt werden sollten, hat das Amt ein umfangreiches Programm für Forschungsarbeiten und die Sammlung von Informationen über Entwicklungen im Bereich der Arbeitszeit sowie, auf Ersuchen von IAO-Mitgliedsgruppen, Tätigkeiten der technischen Zusammenarbeit in Form von forschungsorientierten Seminaren und Arbeitstagen in die Wege geleitet. Das Programm umfaßt die folgenden Hauptkomponenten: Einen Bericht über die Arbeitszeit in Industrieländern, in dem Entwicklungen im Bereich der Arbeitszeit in den Industrieländern untersucht werden, wobei das Schwergewicht auf die Beziehung zwischen den Bedürfnissen und Präferenzen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern und Wegen zu ihrer Berücksichtigung in Arbeitszeitpolitiken gelegt wird⁵¹; eine Online-Rechtsdatenbank über Arbeitszeit mit Rechtsvorschriften über die Arbeitszeit in IAO-Mitgliedsstaaten; eine Serie von Länderstudien über die jüngsten statistischen und grundsatzpolitischen Tendenzen im Bereich der Arbeitszeit und der Arbeitsorganisation in Entwicklungs- und Transformationsländern, die die Grundlage für einen Bericht legen wird, der eine vergleichende Analyse der Arbeitszeit in aller Welt enthält.

67. Diese Forschungsprojekte befassen sich mit einer Reihe gemeinsamer grundlegender Themen, die sich aus dem Ziel, menschenwürdige Arbeitsbedingungen im Bereich der Arbeitszeit zu gewährleisten, ergeben. Beispielsweise wird untersucht, wie Arbeitszeit und Arbeitszeitregelungen geplant werden, um die Sicherheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten und ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden zu fördern⁵². Berücksichtigt werden ferner geschlechtsspezifische Unterschiede bei Arbeitszeitregelungen, wobei die Auswirkungen dieser Unterschiede im Hinblick auf das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter analysiert werden und geprüft wird, welche Arbeitszeitformen für den Arbeitsmarkt und die gesellschaftliche Stellung von Frauen von Vorteil sind. Andere Forschungsarbeiten konzentrieren sich auf die Auswirkungen vorhandener Arbeitszeitregelungen auf die Art und Weise, wie Arbeitnehmer ihre Berufstätigkeit mit ihrem Familienleben und außerberuflichen Verantwortungen und Interessen vereinbaren können, wobei untersucht wird, wie das Gleichgewicht zwischen Arbeit und Familienleben so gefördert werden kann, daß die Gleichstellung der Geschlechter nicht in Frage gestellt wird. Schließlich strebt das Forschungsprogramm des Amtes an, Arbeitszeitregelungen zu ermitteln, die menschenwürdige Arbeitsbedingungen fördern und Produktivität steigern, z.B. durch flexible Formen

⁵⁰ GB.286/13/2, Anhang 2.

⁵¹ J. Messenger (Hrsg.), *Finding the Balance: Working Time and Workers' Needs and Preferences in Industrialized Countries* (London: Routledge, erscheint 2004).

⁵² A. Spurgeon: *Working time: Its impact on safety and health* (IAO und OSHIRI, 2003).

der Arbeitsorganisation und die wirtschaftlichen Vorteile der Einführung von Maßnahmen, die die Erzielung eines Gleichgewichts zwischen Arbeit und Privatleben unterstützen.

68. Ergänzt durch auf Ersuchen von Mitgliedsgruppen durchgeführte Tätigkeiten der technischen Zusammenarbeit werden diese Forschungsergebnisse wichtige Informationen liefern für die Bestimmung des Status der Übereinkommen Nr. 1 und 30 sowie für die Orientierung und den Inhalt der vorgeschlagenen künftigen Aussprache über Entwicklungen im Bereich der Arbeitszeit auf der Internationalen Arbeitskonferenz.

6. Folgemaßnahmen zur Entschließung der Konferenz des Jahres 2003 über den Arbeitsschutz

69. Aufgrund der allgemeinen Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes, die im Juni 2003 stattfand, hat die Konferenz eine globale Strategie für Maßnahmen in diesem Bereich entworfen, z.B. die Festlegung von Prioritäten in bezug auf die Neufassung vorhandener diesbezüglicher Urkunden und die Ausarbeitung neuer Urkunden⁵³. Der Verwaltungsrat hat die Frage der Ausarbeitung einer neuen Urkunde zur Schaffung eines Förderrahmens für den Arbeitsschutz, die als erste Priorität angesehen wurde, auf die Tagesordnung der 93. Tagung (2005) der Internationalen Arbeitskonferenz gesetzt.
70. Zu den sonstigen von der Konferenz festgelegten Prioritäten für die Normensetzung zählen die Neufassung des Übereinkommens (Nr. 119) und der dazugehörigen Empfehlung (Nr. 118), der Empfehlung (Nr. 4) betreffend den Schutz der Frauen und der Jugendlichen gegen Bleivergiftung, 1919, der Empfehlung (Nr. 6) betreffend den weißen Phosphor, 1919, des Übereinkommens (Nr. 13) über Bleiweiß (Anstrich), 1921, des Übereinkommens (Nr. 136) und der Empfehlung (Nr. 144) über Benzol, 1971. Auf dieser Grundlage und anhand weiterer Forschungsergebnisse wird das Amt Vorschläge für eine Normensetzung zur Behandlung im Kontext der Agenda zukünftiger Konferenzen ausarbeiten und dem Verwaltungsrat vorlegen.

Sozialer Dialog (spezifische Arbeitnehmerkategorien)

7. Ein integrierter Ansatz für Hafendarbeit

71. Es sei daran erinnert, daß der Verwaltungsrat auf seiner 288. Tagung (November 2003) diesen Vorschlag für eine weitere Behandlung im Kontext der Tagesordnung zukünftiger Konferenzen ausgewählt hat.

Weitere Forschungsarbeiten seit November 2003

72. Aufgrund der bereits für den Hafensektor eingeleiteten wichtigen Tätigkeiten gab es nur begrenzt Fortschritte bei weiteren Forschungsarbeiten im Zusammenhang mit einer allgemeinen Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes über Hafendarbeit. Hierzu zählten die Dreigliedrige Sachverständigentagung über Sicherheit und Arbeitsschutz in Häfen, die vom 8. bis 17. Dezember 2003 in Genf stattfand. Auf dieser Tagung wurden zwei Richtlinienensammlungen angenommen: Eine über den Arbeitsschutz in Häfen und eine zweite über Sicherheit in Häfen. Auf seiner 289. Tagung (März 2004) nahm der Verwaltungsrat Kenntnis vom Bericht der Dreigliedrigen Sachverständigentagung und den angenommenen Richtlinienensammlungen und erteilte dem Generaldirektor die Genehmi-

⁵³ Siehe IAA: *Provisional Record Nr. 22*, Internationale Arbeitskonferenz, 91. Tagung, Genf, 2003, Bericht des Ausschusses für den Arbeitsschutz.

gung zur Veröffentlichung. Der Verwaltungsrat beschloß ferner, den Generaldirektor anzuweisen, bei der Ausarbeitung von Vorschlägen für künftige Tätigkeiten des Amtes den von der Dreigliedrigen Sachverständigentagung in der EntschlieÙung⁵⁴ zum Ausdruck gebrachten Ersuchen bezüglich der Förderung und Durchführung dieser beiden Richtlinien-sammlungen Rechnung zu tragen. In diesem Zusammenhang hat das Amt der rechtzeitigen Veröffentlichung, Förderung und Ausarbeitung zweckmäßiger Folgemaßnahmen, darunter der Ausarbeitung von Ausbildungsmodulen für die effektive Durchführung dieser Richtli-niensammlungen, Priorität eingeräumt.

73. Gleichzeitig sind im Verlauf erster Untersuchungen über aktuelle Fragen und Hauptpro-blembereiche im Hafensektor die folgenden, in der früheren Amtvorlage⁵⁵ nicht behandel-ten Fragen ermittelt worden, die nach Auffassung des Amtes in einer allgemeinen Ausspra-che auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes über Hafendarbeit berücksichtigt werden sollten:

- a) **Liberalisierung von Hafendarbeit und Frachturnschlagmethoden.** Gegenwärtig haben Liberalisierungs- und Privatisierungsprozesse in vielen Ländern der Welt nach wie vor entscheidenden Einfluß auf Entwicklungen in der Hafenindustrie vieler Län-der. Diese Entwicklungen haben bereits jetzt bzw. werden tiefgreifende Auswirkun-gen auf Hafendarbeiter haben, da neue Frachturnschlagtechniken eingeführt und neue diesbezügliche Methoden eingeführt oder vorgeschlagen werden. Dadurch werden Fragen im Zusammenhang mit der IAO-Agenda für menschenwürdige Arbeit berührt, insbesondere in bezug auf akzeptable Mindestarbeits- und Beschäftigungsbedingun-gen und den sozialen Dialog. Das Amt führt gegenwärtig ergänzende Forschungsar-beiten durch, einschließlich der Ausarbeitung eines Handbuchs über den sozialen Dialog in Häfen.
- b) **Ausbildung.** Bei der Ausbildung des Hafendarpersonals gibt es von Land zu Land und sogar von Hafen zu Hafen große Unterschiede in bezug auf Qualität, Thematik und Umfang. Zugleich sind viele Ausbildungszentren für die Hafendarbeit im Zuge der Hafenprivatisierungsprogramme geschlossen worden. In einigen Fällen gibt es jedoch neue Ausbildungsinitiativen privater Hafendarbetreiber. Die Auffassung herrscht vor, daß die Ausbildung im Hafensektor nicht das erforderliche Maß an Einheitlichkeit aufweist und vielfach unzureichend oder sogar inexistent ist. Das vor kurzem aktuali-sierte Entwicklungsprogramm der IAO für Hafendarbeiter (PDP) (verbesserte Fassung 2004 des Handbuchs für Hauptausbilder) wird weiter überarbeitet. Es hat sich als außerordentlich erfolgreich beim Füllen der Ausbildungslücke erwiesen. Allerdings trifft dies nur auf die Häfen oder anderen Organisationen zu, die freiwillig die PDP-Lizenz (gegenwärtig 64 Lizenznehmer in 40 Ländern) erworben haben. Aus diesem Grund könnte durch eine Untersuchung der Situation festgestellt werden, ob eine neue internationale Urkunde sinnvoll wäre, die Orientierungshilfen in bezug auf Min-destausbildungsnormen für Hafendarbeiter enthält.
- c) **Erhebung für eine aktualisierte Schätzung der Zahl der Hafendarbeiter weltweit.** Voraussetzung für eine sinnvolle allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes über Hafendarbeit auf der Internationalen Arbeitskonferenz ist, daß eine aktualisierte Schätzung der Zahl der Hafendarbeiter weltweit zur Verfügung steht. Die derzeit angenommene Zahl von ca. fünf Millionen Hafendarbeitern, von denen etwa 2,5 Millionen Frachturnschlagsarbeiten durchführen, beruht nicht auf einer konkreten Studie oder Erhebung. Darüber hinaus haben die wichtigen technolo-

⁵⁴ GB.289/14, Abs. 33-37.

⁵⁵ GB.288/2/2.

gischen Neuerungen und Strukturanpassungen, die sich in der Hafenindustrie vollziehen bzw. vollziehen werden, Auswirkungen auf die Zusammensetzung und Zahl der Hafentarbeiter. Statistiken/Informationen über das Gleichgewicht der Geschlechter und über Wanderarbeitnehmer sowie sonstige wichtige Tendenzen in bezug auf die Hafentarbeiter würden ferner einen wichtigen Beitrag zur vorgeschlagenen allgemeinen Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes über Hafentarbeit leisten. Aus diesem Grund ist das Amt der Auffassung, daß eine professionell geplante und durchgeführte Erhebung zur fundierten aktualisierten Schätzung der derzeitigen Zusammensetzung und Zahl der Hafentarbeiter durchgeführt werden sollte, die – soweit es praktisch möglich ist – auch die Erfassung anderer nützlicher Informationen beinhalten könnte. Die diesbezüglichen Ergebnisse dürften einen wichtigen Beitrag zur Erstellung des Hintergrundberichts für die allgemeine Aussprache leisten.

Aktualisierter Vorschlag

74. Die derzeitigen Verpflichtungen des Amtes und die geplanten hafenrelevanten IAO-Tätigkeiten würden alle Mittel in Anspruch nehmen, die das Amt gegenwärtig zur Verfügung stellen könnte. Alle laufenden und geplanten Tätigkeiten stehen direkt oder indirekt mit der Förderung und Durchführung der beiden genannten Richtlinienansammlungen im Zusammenhang, den jüngsten hafenbezogenen Produkten der IAO. Die beiden Richtlinienansammlungen werden allgemein als wesentlich und außerordentlich nützlich für die Hafenindustrie angesehen und wurden von den IAO-Mitgliedsgruppen sehr positiv aufgenommen. Angesichts der positiven Resonanz und des Enthusiasmus, die derzeit in den Reihen der IAO-Mitgliedsgruppen in bezug auf diese beiden Richtlinienansammlungen vorhanden sind, dürfte es zum jetzigen Zeitpunkt sinnvoller sein, die begrenzten IAO-Mittel für den Hafensektor (die mit der Zivilluftfahrt und dem Straßen- und Schienentransport geteilt werden müssen) auf Tätigkeiten zur Förderung und Durchführung dieser beiden Richtlinienansammlungen zu konzentrieren, was praktischere, greifbarere und nützlichere Ergebnisse bringen würde. Auch ist das Amt der Auffassung, daß eine umfassende Förderung dieser beiden Richtlinienansammlungen unmittelbar nach ihrer Veröffentlichung die wirkungsvollste Strategie ist. In der Zwischenzeit würde das Amt die genannten Forschungstätigkeiten zur Erleichterung einer allgemeinen Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes über Hafentarbeit fortführen.
75. Angesichts der vorstehenden Ausführungen ist das Amt der Auffassung, daß dieser Gegenstand zu einem späteren Zeitpunkt behandelt werden sollte.

Genf, 6. Oktober 2004

Zur Beschlußfassung: Absatz 11.