



ZUR BESCHLUSSFASSUNG

ZWEITER PUNKT DER TAGESORDNUNG

**Termin und Tagesordnung der
Internationalen Arbeitskonferenz****a) Tagesordnung der 96. Tagung (2007)
der Internationalen Arbeitskonferenz***Inhalt*

Einleitung	1
Hintergrund	1
Arbeit im Fischereisektor.....	2
Vorschläge für die Tagesordnung der 96. Tagung (2007) der Konferenz.....	3
Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit	3
1. Kinderarbeit und der Schutz jugendlicher Arbeitnehmer (Allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes)	3
Beschäftigung.....	6
2. Förderung von zukunftsbeständigen Unternehmen (Allgemeine Aussprache)	6
3. Fähigkeiten für verbesserte Produktivität, Beschäftigungswachstum und Entwicklung (Allgemeine Aussprache).....	9
Beschäftigung/Sozialer Schutz.....	12
4. Beschäftigung und Sozialer Schutz im neuen demographischen Kontext (Allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes)	12
Gleichstellung	16
5. Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit: erfolgreiche Praktiken zur Bewältigung der Herausforderungen der Förderung der Chancengleichheit in der Beschäftigung (Allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes).....	16

Einleitung

Hintergrund

1. Auf seiner 292. Tagung (März 2005) befaßte sich der Verwaltungsrat mit der Frage von Termin, Ort und Tagesordnung der 96. Tagung (2007) der Internationalen Arbeitskonferenz. Ihm wurde mitgeteilt, daß in Anbetracht der Notwendigkeit, durch sorgfältige Planung Kosteneinsparungen zu erzielen, noch Konsultationen für die Terminplanung dieser Tagung der Konferenz erforderlich seien. Die Konferenz wird voraussichtlich vom 5. bis 21. Juni 2007 stattfinden, ein endgültiger Vorschlag wird dem Verwaltungsrat jedoch zu gegebener Zeit zur Beschlußfassung vorgelegt werden ¹.
2. Der Verwaltungsrat beschloß, daß die 96. Tagung (2007) in Genf abgehalten werden sollte. Bezüglich der Tagesordnung vertrat er die Auffassung, daß insbesondere zur abschließenden Formulierung eines Vorschlags hinsichtlich der Aufgaben der IAO im derzeitigen Kontext der wirtschaftlichen Globalisierung Konsultationen weitergeführt werden sollten. Dementsprechend beschloß er, seinen endgültigen Beschluß zur Tagesordnung der Tagung von 2007 bis November 2005 zurückzustellen.
3. Die Tagesordnung der 96. Tagung (2007) der Konferenz wird die folgenden ständigen Themen umfassen:
 - Berichte des Präsidenten des Verwaltungsrats und des Generaldirektors, einschließlich des Gesamtberichts über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit;
 - Informationen und Berichte über die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen.
4. Entsprechend der üblichen Praxis behandelt die Konferenz in der Regel auf einer Tagung drei Fachgegenstände. Die fünf im März 2005 vorgelegten Vorschläge werden erneut unterbreitet. Soweit erforderlich, sind sie aktualisiert worden. Es handelt sich um die folgenden Vorschläge:
 - a) Kinderarbeit und der Schutz jugendlicher Arbeitnehmer (Allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes);
 - b) Förderung von zukunftsbeständigen Unternehmen (Allgemeine Aussprache);
 - c) Fähigkeiten für verbesserte Produktivität, Beschäftigungswachstum und Entwicklung (Allgemeine Aussprache);
 - d) Beschäftigung und Sozialer Schutz im neuen demographischen Kontext (Allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes). Der Vorschlag wurde u.a. unter Berücksichtigung der Erörterungen der Europäischen Regionaltagung in Budapest aktualisiert;
 - e) Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit: erfolgreiche Praktiken zur Bewältigung der Herausforderungen der Förderung der Chancengleichheit in der

¹ GB.292/2 und GB.292/2 (Add.).

Beschäftigung (Allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes). Der frühere Text wurde unter Berücksichtigung des zehnten Jahrestags der Vierten Weltfrauenkonferenz (Beijing, 1995) formuliert und mußte daher aktualisiert werden. Jetzt wird eine Aussprache vorgeschlagen, in deren Mittelpunkt wirksame Ansätze im diesem Bereich stehen, um Vorgaben für künftige Maßnahmen der IAO auszuarbeiten.

5. Darüber hinaus ist der im März angekündigte zusätzliche Vorschlag, der in einem Addendum zu dieser Vorlage erörtert wird, nach diesbezüglichen Konsultationen abschließend formuliert worden. Er befaßt sich mit der „Stärkung der Fähigkeit der IAO, die Bemühungen ihrer Mitglieder zur Verwirklichung ihrer Ziele im Kontext der Globalisierung zu unterstützen“.

Arbeit im Fischereisektor

6. Wie erinnerlich, hielt die Internationale Arbeitskonferenz auf ihrer 93. Tagung (Juni 2005) eine zweite Aussprache über die Frage „Arbeit im Fischereisektor“ ab. Das Übereinkommen über die Arbeit im Fischereisektor wurde aufgrund mangelnder Beschlußfähigkeit nicht angenommen, während die das Übereinkommen ergänzende Empfehlung angenommen wurde. In Anbetracht des Ergebnisses der Abstimmung nahm die Konferenz den folgenden Antrag an: „Die Internationale Arbeitskonferenz ersucht den Verwaltungsrat, einen Punkt betreffend die Arbeit im Fischereisektor auf der Grundlage des Berichtes des Ausschusses für den Fischereisektor der 93. Tagung auf die Tagesordnung der 96. Tagung der Konferenz 2007 zu setzen“. Der Rechtsberater erklärte in einem der Konferenz vorlegten Gutachten, der Antrag beziehe sich auf dem Bericht des Ausschusses für den Fischereisektor, in dem ein Übereinkommen und eine Empfehlung vorgeschlagen worden sei ². Er stellte fest, daß es bei der Behandlung des Gegenstandes erforderlich sei, die Empfehlung zu überprüfen und vermutlich eine neue Empfehlung anzunehmen, um die angenommene Empfehlung zu ersetzen.

7. Angesichts dieser Umstände wird der Verwaltungsrat

- a) *ersucht, in die Tagesordnung der 96. Tagung (2007) der Internationalen Arbeitskonferenz im Hinblick auf die Annahme eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung einen Punkt über die Arbeit im Fischereisektor aufzunehmen. Die Konferenz sollte den Bericht des Ausschusses für den Fischereisektor der 93. Tagung sowie das Ergebnis künftiger dreigliedriger Konsultationen als Diskussionsgrundlage nutzen;*
- b) *gebeten, die Tagesordnung der 96. Tagung (2007) der Internationalen Arbeitskonferenz durch die Auswahl von zwei der folgenden sechs nachstehend dargestellten Vorschläge zu vervollständigen:*
 - i) *Stärkung der Fähigkeit der IAO, die Bemühungen ihrer Mitglieder zur Verwirklichung ihrer Ziele im Kontext der Globalisierung zu unterstützen* ³;
 - ii) *Kinderarbeit und der Schutz jugendlicher Arbeitnehmer (Allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes);*

² GB.292/2 und GB.292/2 (Add.).

³ Siehe den Vorschlag in GB.294/2/1 (Add.).

- iii) *Förderung von zukunftsbeständigen Unternehmen (Allgemeine Aussprache);*
- iv) *Fähigkeiten für verbesserte Produktivität, Beschäftigungswachstum und Entwicklung (Allgemeine Aussprache);*
- v) *Beschäftigung und Sozialer Schutz im neuen demographischen Kontext (Allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes);*
- vi) *Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit: erfolgreiche Praktiken zur Bewältigung der Herausforderungen der Förderung der Chancengleichheit in der Beschäftigung (Allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes).*

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

Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit

1. *Kinderarbeit und der Schutz jugendlicher Arbeitnehmer (Allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes)*

Zusammenfassung

Das Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, bildet zusammen mit dem Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, eine feste Normengrundlage für Maßnahmen in diesem Bereich, einschließlich der umfassenden und integrierten Maßnahmen des Internationalen Programms für die Beseitigung der Kinderarbeit (IPEC). Angesichts der Erfahrungen der vergangenen sechs Jahre dürfte es an der Zeit sein, daß sich die Internationale Arbeitskonferenz im Rahmen einer allgemeinen Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes mit den folgenden Fragen weiter befaßt. Die Förderung der Ratifizierung der beiden grundlegenden Übereinkommen war zweifellos erfolgreich, und jetzt muß man sich verstärkt darauf konzentrieren, wie diese Urkunden effektiv umgesetzt werden können. Eine solche Aussprache könnte ein breiteres Bewußtsein schaffen und den diesbezüglichen Maßnahmen der IAO, einschließlich der technischen Unterstützung, neue Impulse verleihen. So bedarf es dringend einer nachhaltigen Unterstützung von Bemühungen zur nationalen Bestimmung gefährlicher Arbeit auf der Basis angemessener dreigliedriger Konsultationen. Was die Weiterverfolgung der Schlußfolgerungen der Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung von Normen angeht, so könnte diese Aussprache eine Gelegenheit bieten, den Prozeß der Straffung der Normen über die Nachtarbeit von Kindern und über ärztliche Untersuchungen zu beschleunigen und die Notwendigkeit weiterer internationaler Vorgaben in diesem Bereich zu prüfen. Schließlich könnte diese Aussprache eine nützliche Ergänzung der Aussprache der Internationalen Arbeitskonferenz 2005 über die Jugendbeschäftigung unter dem Blickwinkel des Defizits an menschenwürdiger Arbeit für Jugendliche in der Altersgruppe der 15- bis 18jährigen darstellen.

Der Hintergrund – die Verpflichtung zur Beseitigung der Kinderarbeit

8. Die Beseitigung der Kinderarbeit ist eines der operativen Ziele der IAO und auch eines der vier grundlegenden Prinzipien nach der Erklärung von 1998, erfaßt durch die beiden aktuellen grundlegenden Übereinkommen, das Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, und das Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, und ihre ergänzenden Empfehlungen.

9. Es wird allgemein anerkannt, daß Kinderarbeit kein Thema ist, das ausschließlich durch die Herstellung von Übereinstimmung gesetzlicher Vorschriften mit internationalen Normen und ihrer Durchsetzung behandelt werden kann. Notwendig sind auch umfassende und integrierte Maßnahmen, um die eigentlichen Ursachen anzugehen. Aus diesem Grund verfolgt die IAO durch ihr Internationales Programm zur Beseitigung der Kinderarbeit (IPEC) einen integrierten Ansatz, bei dem Normen, Aufklärungstätigkeiten, politische Förderungsarbeit, Wissenserweiterung und unmittelbare Unterstützung von Ländern miteinander verbunden werden, um ihnen dabei zu helfen, Kinder aus der Arbeit herauszuholen und Alternativen zu bieten. Beispielhaft für diesen Ansatz sind die zeitgebundenen Programme mit den Schwerpunkten Untersuchung und Analyse der spezifischen Formen der Kinderarbeit, um die es geht, grundsatzpolitische Entwicklung und Integration der Kinderarbeit in die Hauptentwicklungspolitiken und -programme in den Bereichen Bildung und Armutslinderung, unmittelbare Maßnahmen zugunsten der Kinder und ihrer Familien, Informationsverbreitung und kontinuierliche Aufklärungstätigkeiten auf allen Ebenen. Die Beseitigung der Kinderarbeit erfordert daher umfassende Bündnisse auf der Landesebene, aber auch innerhalb der IAO zwischen den Abteilungen, die über einschlägige Erfahrungen im Hinblick auf einen solchen integrierten Ansatz verfügen.

Gefährliche Arbeit

10. Da Schätzungen zufolge 170 Millionen Kinder mit gefährlicher Arbeit beschäftigt sind, ist dies einer der kritischen Bereiche für Maßnahmen sowohl seitens nationaler Akteure als auch seitens des Amtes. Das Übereinkommen Nr. 182 hat einen globalen Konsens dahingehend geschaffen, daß gefährliche Arbeit, die von Mädchen und Jungen unter 18 Jahren verrichtet wird, vordringlich als eine der schlimmsten Formen der Kinderarbeit angegangen werden muß. Dies war kein neues Erfordernis, sondern eine Bestätigung des Mindestalters von 18 Jahren für gefährliche Arbeit gemäß dem Übereinkommen Nr. 138. Beide Übereinkommen überlassen die Bestimmung dessen, was gefährliche Arbeit ist, zwar innerstaatlichen Entscheidungen, beide schreiben jedoch eindeutig vor, daß einer solchen innerstaatlichen Bestimmung gefährlicher Arbeit dreigliedrige Beratungen vorausgehen müssen. Da die Fragen kompliziert sind, besteht starke Nachfrage der Mitgliedsgruppen nach technischer Unterstützung der IAO bei der Anwendung der beiden Übereinkommen, und es bietet sich die Gelegenheit, die herausragende Rolle der Sozialpartner im Rahmen innerstaatlicher Maßnahmen gegen die Kinderarbeit zu verstärken⁴.

Weiterverfolgung der Schlußfolgerungen der Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung von Normen

11. Im Rahmen ihrer Bemühungen um den Schutz von Kindern und jugendlichen Arbeitnehmern hat die IAO auch Normen angenommen, deren Schwergewicht speziell auf der Nachtarbeit und der ärztlichen Untersuchung von Kindern und jugendlichen Arbeitnehmern liegt. Aufgrund der Tätigkeit der Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung von Normen beschloß der Verwaltungsrat, daß die Normen über die Nachtarbeit von Kindern und Jugendlichen (Übereinkommen Nr. 6, 79 und 90 und Empfehlungen Nr. 14 und 80) neugefaßt werden sollten. Was die Urkunden über die ärztliche Untersuchung angeht (Übereinkommen Nr. 77, 78 und 124 und Empfehlungen Nr. 79 und 125), so enthielt der Beschluß eine Aufforderung, die Ratifizierung der Übereinkommen in Betracht zu ziehen oder die Empfehlungen umzusetzen, sowie eine Bitte um Informationen über die Hindernisse, die ihrer Ratifizierung oder Umsetzung im Wege stehen, und ihren möglichen Neufassungsbedarf, einschließlich ihrer Konsolidierung. Nach der Empfehlung Nr. 190, Absatz 3, gehört „Arbeit während der Nacht“ zu den Elementen, die bei der Bestimmung gefährlicher Arbeit zu berücksichtigen sind. Im Geist der Straffung der Normen sollten

⁴ Im Juli 2005 fand in Phuket, Thailand, ein dreigliedriges subregionales Fachseminar statt.

eine solche Neufassung und solche Informationen in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Ziel der effektiven Abschaffung der Kinderarbeit in Erwägung gezogen werden. Die etwaige Notwendigkeit weiterer internationaler Orientierungshilfe – ob in Form künftiger Normensetzung oder informellerer Richtlinienensammlungen oder Leitfäden – sollte unter Berücksichtigung aller Aktionsmittel in dem betreffenden Bereich ermittelt werden.

- 12.** Ein weiteres Element der Normenstraffung betrifft eine Anzahl früherer sektoraler Übereinkommen zum Mindestalter, die durch das Übereinkommen Nr. 138 bereits neugefaßt worden sind⁵. Aufgrund der in das Übereinkommen Nr. 138 eingebauten Flexibilität (detaillierte Voraussetzungen für die *ipso-jure*-Kündigung früherer Übereinkommen) führt eine Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 138 nicht immer automatisch zu Kündigungen aller neugefaßten Übereinkommen, die von demselben Land ratifiziert worden sind⁶. Diese Situation verwischt das Ausmaß der innerstaatlichen Verpflichtung und verzögert die Straffung der Normen. Die erforderliche Abhilfe dürfte in einer gezielteren Unterstützung der Mitgliedstaaten bestehen, um die verbleibenden Verpflichtungen in Verpflichtungen nach dem Übereinkommen Nr. 138 umzuwandeln und die älteren Übereinkommen später kündigen zu lassen. Diese Aussprache würde eine stärkere Sensibilisierung bewirken und dazu beitragen, die von verschiedenen Ländern in dieser Hinsicht benötigte Art von Unterstützung zu ermitteln.

Defizit an menschenwürdiger Arbeit für Jugendliche

- 13.** Darüber hinaus könnten gefährliche Arbeit und die anderen schlimmsten Formen der Kinderarbeit im Fall von Jugendlichen über dem allgemeinen Mindestalter aufgrund der sich überschneidenden Begriffe „Kind“ (unter 18 Jahren) und „Jugendlicher“, worunter im allgemeinen die Altersgruppe der 15- bis 24jährigen verstanden wird, unter dem Blickwinkel des Defizits an menschenwürdiger Arbeit für Jugendliche im Alter zwischen 15 und 18 Jahren betrachtet werden.

Schlußfolgerung

- 14.** 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. Eine Konferenzaussprache könnte zur Schärfung des Bewußtseins beitragen und neue Impulse für Maßnahmen über die Ratifizierung der grundlegenden Übereinkommen und die Unterstützung der Mitgliedsgruppen bei ihrer wirksamen Umsetzung hinaus liefern. Sie würde auch auf eine Straffung der Normen gemäß den Schlußfolgerungen der Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung von Normen abzielen und zur Ermittlung eines etwaigen Bedarfs an künftigen internationalen Vorgaben insbesondere in bezug auf gefährliche Arbeit beitragen. Schließlich könnte eine solche Aussprache die Aussprache über die Jugendbeschäftigung, die auf der kommenden Tagung der Konferenz stattfinden wird, ergänzen.

⁵ Siehe Art. 10 des Übereinkommens Nr. 138.

⁶ 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 hat, das ein allgemeines Mindestalter von 14 Jahren vorsieht, weiterhin an das Übereinkommen Nr. 59 gebunden, es sei denn, er gibt an, daß das Mindestalter im Gewerbe 15 Jahre beträgt.

Beschäftigung

2. **Förderung von zukunftsbeständigen Unternehmen** (Allgemeine Aussprache)

Zusammenfassung

Die gegenwärtige internationale Debatte zeugt von der wachsenden Anerkennung der zentralen Rolle, die dem privaten Sektor in allen seinen Formen bei der Bewältigung der großen Entwicklungs Herausforderungen, einschließlich der Schaffung von Beschäftigung, zukommt. Die vorgeschlagene Aussprache wird eine Bestandsaufnahme dieser Entwicklungen und Erfahrungen aus der IAO-Perspektive der menschenwürdigen Arbeit vornehmen, wobei das Schwergewicht insbesondere darauf liegen wird, wie der Beitrag der Unternehmen zu einem produktiven und gerechten Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum gestärkt werden kann.

Hintergrund

15. Der größte Teil der Beschäftigung wird von Unternehmen geschaffen und getragen. Angesichts der globalen Tendenz zur Verkleinerung des öffentlichen Sektors dürfte diese Tendenz anhalten und sich sogar noch verstärken, so daß die Rolle des privaten Sektors bei der Schaffung von Arbeitsplätzen noch weiter zunehmen wird.
16. Menschenwürdige Arbeit kann nur dann für Unternehmer und Arbeitnehmer gleichermaßen auf Dauer geschaffen werden, wenn die Unternehmen auf einer nachhaltigen wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Basis tätig sind. Daher sind die Zukunftsbeständigkeit und das Wachstum der Unternehmen und die Beschäftigung, die sie schaffen, ein zentrales Anliegen, um den Herausforderungen der Arbeitslosigkeit und der Unterbeschäftigung, insbesondere in Ländern mit weit verbreiteter Armut, begegnen zu können.
17. Zukunftsbeständige Unternehmen und infolgedessen nachhaltige Beschäftigung entwickeln sich im Kontext zunehmend globalisierter Produktions- und Vertriebssysteme. Selbst einheimische Unternehmen, einschließlich kleiner Unternehmen, werden zu Gliedern häufig grenzüberschreitender Wertschöpfungsketten. Sie sind zunehmend dem internationalen Wettbewerb ausgesetzt und werden von der Umstrukturierung der globalen Produktionssysteme sehr stark betroffen.
18. Die internationale Debatte über Entwicklungsstrategien spiegelt die zunehmende Anerkennung der entscheidenden Rolle des privaten Sektors in allen seinen verschiedenen Formen wider:
 - Die Kommission des UNDP für den privaten Sektor und Entwicklung (2004) erstellte einen Bericht mit dem Titel: Das Potential des Unternehmertums freisetzen und die Tätigkeit der Unternehmen den Armen zugute kommen lassen. In den Folgemaßnahmen zu dem Bericht ist das große Wirtschaftspotential des „Fußes der Pyramide“ betont worden, d.h. die Umwandlung verbesserter Dienste für die Armen in tragfähige geschäftliche Möglichkeiten.
 - Der Globale Pakt hat mittlerweile mehr als 2000 Unternehmen für seine Agenda zur Förderung grundlegender Menschen- und Arbeitsrechte und einer nachhaltigen Entwicklung gewinnen können.
 - Die Tätigkeit der Weltbank wie der PRSP-Prozeß und die globale vergleichende Untersuchung über unternehmerisches Handeln konzentrieren sich mehr und mehr auf die Rolle des privaten Sektors und Strategien zur Überwindung von Hindernissen für das Wachstum des privaten Sektors.

- Der private Sektor wird in der Neuen Partnerschaft für die Entwicklung Afrikas (NEPAD) als ein Schlüsselement angesehen, während die OECD die Förderung des Unternehmertums und der Gründung von Betrieben als eine wesentliche Triebkraft des Wachstums in einer globalen Wirtschaft ansieht. Ähnliche Strategien liegen der Mittlerer Osten und Nordafrika (MENA)-OECD-Initiative für Regierungsführung und Investitionen im Dienste der Entwicklung zugrunde.
 - Viele bilaterale Geber (SIDA, CIDA, DFID) verfolgen ähnliche Ansätze bei einer Suche nach Strategien mit dem Ziel, „die Märkte zugunsten der Armen arbeiten zu lassen“, und mobilisieren den privaten Sektor bei den Bemühungen um die Erreichung der Millenniumsentwicklungsziele.
 - Die Weltkommission für die soziale Dimension der Globalisierung (2004) stellte die Bedeutung der lokalen Wirtschaftsentwicklung und des Unternehmertums für eine faire Globalisierung heraus.
 - Die Empfehlung (Nr. 189) betreffend die Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen, 1998, und die Empfehlung (Nr. 193) betreffend die Förderung der Genossenschaften, 2002, unterstreichen den Zusammenhang zwischen geeigneten Politiken und Programmen zur Förderung von kleinen, mittleren und genossenschaftlichen Unternehmen und der Schaffung von qualitativ guten Arbeitsplätzen.
 - Die allgemeine Aussprache über die informelle Wirtschaft auf der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2002 befaßte sich mit Maßnahmen zur Aufwertung von Betrieben der informellen Wirtschaft, damit sie in den Hauptstrom der Wirtschaft eingegliedert werden und einen wirksameren Beitrag zur sozioökonomischen Entwicklung leisten können.
 - Das Unternehmertum nimmt einen herausragenden Platz in der Globalen Beschäftigungsagenda der IAO ein, deren fünfter Kernpunkt die Förderung menschenwürdiger Beschäftigung durch Unternehmertum betrifft.
- 19.** Bei allen vorstehenden Ausführungen geht es im Kern darum, wie der Beitrag der Unternehmen zu einem produktiven und gerechten Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum gestärkt werden kann.

Einige Diskussionsthemen

- 20.** In einem IAO-Kontext können Unternehmen als der Ort angesehen werden, wo Arbeitgeber und Arbeitnehmer das Potential besitzen, menschenwürdige Arbeit zu verwirklichen. Mit Hilfe einer Reihe von Schlüsselfragen könnten die Umstände erkundet werden, die für diese Unternehmung am günstigsten sind:
- Welches sind die wichtigsten Rahmenbedingungen für eine effektive und nachhaltige Schaffung menschenwürdiger Arbeit in großem Umfang durch die Unternehmen?
 - Wie kann die regulatorische Belastung der Unternehmen und damit der Arbeitsplatzschaffung in einer Weise verringert werden, durch die die Achtung der Arbeitnehmerrechte nicht beeinträchtigt wird?
 - Wie kann die Einhaltung von Richtlinien und Vorschriften verbessert und gleichzeitig ein Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit, zum Wachstum und zur Zukunftsbeständigkeit der Unternehmen geleistet werden?

- Mit Hilfe welcher Kredit- und Finanzdienste können die Gründung und das Wachstum von Unternehmen und die Schaffung qualitativ guter Arbeitsplätze am besten unterstützt werden?
- Wie lassen sich die Effektivität des Managements, die Produktivität und die Wettbewerbsfähigkeit durch verbesserte Arbeitsnormen steigern? Wie können die internationalen Arbeitsnormen am besten als Produktivfaktor genutzt werden?
- Was kann getan werden, um die besonderen Zwänge abzubauen, durch die oft die Fähigkeit von weiblichen Unternehmern eingeschränkt wird, dauerhafte menschenwürdige Arbeitsplätze zu schaffen?
- Welche Politiken, Programme, Fähigkeiten und Kompetenzen werden für eine kontinuierliche Verbesserung der Produktivität auf der Ebene der Unternehmen und Sektoren und auf nationaler Ebene benötigt? Wie können außerdem der Nutzen und die Gewinne aus Produktivitätszuwächsen gerecht verteilt werden und am wirksamsten zur Schaffung von menschenwürdiger Arbeit beitragen?
- Welche Maßnahmen können getroffen werden, um sicherzustellen, daß die Umstrukturierung von Unternehmen und Sektoren unter dem Druck eines verstärkten globalen Wettbewerbs in einer Weise durchgeführt wird, durch die wirtschaftliche und soziale Störungen auf ein Mindestmaß beschränkt werden?
- Wie kann ein solcher Prozeß durch den sozialen Dialog auf nationaler, sektoraler und Unternehmensebene am besten unterstützt werden? Was kann getan werden, um die Beteiligung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, insbesondere im kleingewerblichen Sektor, an diesem Prozeß zu verstärken?
- Wie kann die IAO zu einem wirksameren Fürsprecher für die Werte der IAO in der globalen Debatte über „die Freisetzung des Beschäftigungspotentials des privaten Sektors“ werden, in der oft relativ eindimensionale Deregulierungsmaßnahmen als Mittel zum Abbau der regulatorischen Belastung der Unternehmen gefordert werden?
- Welches sind die wirksamsten Strategien zur Förderung des Unternehmertums und der Beschäftigungsfähigkeit, auch unter besonderen Gruppen wie Jugendliche und Migranten?
- Welche wichtige Rolle spielen die Sozialpartner in allen diesen Prozessen?

Angestrebte Ergebnisse

- 21.** Mit der allgemeinen Aussprache auf der Internationalen Arbeitskonferenz würden folgende Ergebnisse angestrebt:
- eine Bestandsaufnahme der internationalen Debatte über die Rolle des privaten Sektors und zukunftsbeständiger Unternehmen in der gesamten sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung und Beurteilung der Bedeutung und Folgen dieser Tendenz für die Umsetzung der Agenda der IAO für menschenwürdige Arbeit;
 - ein Beitrag der IAO, in dessen Mittelpunkt die Agenda für menschenwürdige Arbeit steht, zu der zur Zeit von der Weltbank, der OECD und anderen angeführten globalen Debatte über die Rolle des privaten Sektors in der gesamten sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung;

- Empfehlungen für Arbeiten der IAO zur Verbesserung in sich geschlossener Politiken und Strategien, die menschenwürdige Arbeit durch die Entwicklung zukunftsbeständiger Unternehmen fördern.

3. **Fähigkeiten für verbesserte Produktivität, Beschäftigungswachstum und Entwicklung** (Allgemeine Aussprache)

Zusammenfassung

Der Entwicklung von Fähigkeiten kommt bei der Verbesserung der Produktivität und der Förderung des Beschäftigungswachstums und der Entwicklung eine entscheidende Rolle zu. Viele Länder haben erhebliche Investitionen in Bildung und Ausbildung getätigt, diese Investitionen haben aber nicht immer die beabsichtigten Nutzeffekte erbracht. Am erfolgreichsten waren diejenigen Länder, die gezielte Investitionen in die Entwicklung von Fähigkeiten mit Investitionen in Sachkapital und Industrien verbunden haben. Ein bedeutendes Merkmal der Erfahrungen dieser Länder besteht darin, daß es ihnen gelungen ist, nicht nur hohe Wirtschaftswachstumsraten zu erzielen, sondern gleichzeitig auch die Armut erheblich zu reduzieren. Diese Fragen wurden zunächst im Rahmen der allgemeinen Aussprache über die Ausbildung und Entwicklung der Humanressourcen im Jahr 2000 und dann in den Jahren 2003 und 2004 erörtert, was zur neuen Empfehlung (Nr. 185) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004, führte. Diese Aussprache würde auf den genannten früheren Arbeiten sowie auf der allgemeinen Aussprache über die Jugendbeschäftigung im Jahr 2005 aufbauen. Sie könnte den Regierungen und den Sozialpartnern Gelegenheit bieten, die praktischen Maßnahmen, einschließlich Methodologien, Strategien und Werkzeuge zu erörtern, die erforderlich sind, um die Entwicklung von Fähigkeiten mit anderen Maßnahmen der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung zu verbinden, um Produktivitätsverbesserungen, Beschäftigungswachstum und Entwicklung zu erleichtern.

Hintergrund

22. Was die Auswirkungen der Entwicklung von Fähigkeiten auf Produktivität und Beschäftigung angeht, so werden die Ziele oder Zwecke von Bildung und Ausbildung in den von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 88. Tagung (2000) angenommenen *Schlußfolgerungen* wie folgt dargelegt:

„Bildung und Ausbildung ... dienen einem doppelten Zweck: Die Fähigkeiten und Kenntnisse zu entwickeln, die Länder, Unternehmen und einzelne in die Lage versetzen, die neuen Chancen zu nutzen und die Beschäftigungsfähigkeit, Produktivität und Kapazität zur Erzielung eines Einkommens von vielen Gruppen der Bevölkerung zu verbessern, die von der Globalisierung und den Veränderungen der Gesellschaft insgesamt in nachteiliger Weise betroffen sind. Bildung und Ausbildung sind notwendig für das Wachstum der Wirtschaft und der Beschäftigung und die soziale Entwicklung. Außerdem tragen sie zu persönlichem Wachstum bei und bilden die Voraussetzung dafür, daß Bürger gut informiert sind. Bildung und Ausbildung sind ein Mittel, um Menschen Handlungsfähigkeit zu verleihen, die Arbeitsqualität und Arbeitsorganisation zu verbessern, die Produktivität der Bürger anzuheben, die Arbeitnehmereinkommen zu steigern, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu verbessern und die Beschäftigungssicherheit und soziale Gerechtigkeit und Integration zu fördern. Bildung und Ausbildung sind daher zentrale Elemente der menschenwürdigen Arbeit“⁷.

23. Die *Schlußfolgerungen* stellen Bildung und Ausbildung in den breitestmöglichen Rahmen. Natürlich kann Ausbildung keine Arbeitsplätze schaffen, sie kann einzelnen aber dabei helfen, Arbeitsplätze zu erlangen und zu behalten, ihre Mobilität im Arbeitsmarkt zu verbessern und ihre Arbeitsproduktivität, ihre Arbeitsleistung und ihr Arbeitseinkommen zu steigern. Sie kann auch auf nichtwirtschaftliche Ergebnisse zielen: beispielsweise Verringerung kriminellen Verhaltens und des Drogengebrauchs, ein erwünschtes Ergebnis vieler Jugendbeschäftigungsprogramme. Ausgehend von diesen Voraussetzungen ist es wichtig

⁷ IAA: *Schlußfolgerungen über die Ausbildung und Entwicklung der Humanressourcen*, Internationale Arbeitskonferenz, 88. Tagung, Genf, 2000.

festzustellen, unter *welchen Bedingungen* die Ziele erreicht werden können und erreicht worden sind, wobei Beispiele auf der Ebene von Einzelpersonen/Bevölkerungsgruppen, Unternehmen und ganzer Volkswirtschaften heranzuziehen sind. Die erforderlichen Bedingungen können beispielsweise folgendes umfassen: ein günstiges makroökonomisches Umfeld, durch das ein nachhaltiges Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum sichergestellt wird; ein Umfeld und Anreize, durch die Unternehmen und Einzelpersonen dazu ermutigt werden, in Bildung und Ausbildung zu investieren; und unterstützende Wissenschafts-, Technologie-, Industrie-, Sozial- und sonstige Politiken.

Fähigkeiten, Beschäftigungsfähigkeit und Produktivität

24. Wenn man die Auswirkungen von Fähigkeiten auf Produktivität und Beschäftigungsfähigkeit untersucht, muß man sich das allgemeine makroökonomische Bild der Länder und der Hauptsektoren innerhalb der Länder ansehen, die massiv in Bildung und Ausbildung als Bestandteil ihrer Strategien zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung investiert und daraus Nutzen in Form eines beispielhaften Beschäftigungs-, Einkommens- und Produktivitätswachstums gezogen haben. Dies sind Länder wie Irland, Finnland, Republik Korea, Singapur und Mauritius. Sie haben gezielte Investitionen in Bildung und Ausbildung mit Investitionen in Sachkapital und Industrien verbunden. Singapur beispielsweise hat Bildungs- und Ausbildungsinvestitionen eng mit seiner Handels- und Industriepolitik verknüpft und konnte dadurch seine nationale Humanressourcenpolitik so gestalten, daß für jede aufeinanderfolgende Entwicklungsstufe das Bildungsangebot und die Fähigkeiten zur Verfügung standen, die benötigt wurden. Erste Anzeichen deuten darauf hin, daß Investitionen in Bildung und Ausbildung mit dem Produktivitäts-, Beschäftigungs- und Wirtschaftswachstum korrelieren. Ein wesentliches Merkmal der Erfahrungen dieser Länder besteht darin, daß es ihnen gelungen ist, nicht nur hohe Wirtschafts- und Beschäftigungszuwachsraten zu erzielen, sondern auch die Armut dadurch erheblich zu verringern, daß breiten Bevölkerungsschichten Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten geboten wurden. Die Verringerung der Armut war ein bedeutender Nebeneffekt der Beschäftigungs- und Produktivitätssteigerungen. Der Nachweis eines entsprechenden Kausalzusammenhangs, daß also die Investitionen in Bildung und Ausbildung für dieses Wachstum *verantwortlich* waren, dürfte jedoch nicht so leicht zu führen sein.
25. Einige Erkenntnisse lassen sich unter Umständen auch gewinnen, wenn man auf Sektorebene das Verhältnis zwischen Investitionen in Bildung und Ausbildung und Produktivitäts- und Beschäftigungswachstum in diesem und verwandten Sektoren untersucht. Das augenfälligste Beispiel dürfte der IKT-Sektor liefern. Als Beispiele könnten Costa Rica, Israel und Finnland dienen.
26. *Erstens* könnte sich die Aussprache mit den Auswirkungen von Bildung und Ausbildung auf die Produktivität und Leistungsfähigkeit von Unternehmen befassen. Die meisten Ausbildungsmaßnahmen werden von Unternehmen weltweit durchgeführt, um ihre Produktivität, ihre Leistungsfähigkeit und ihre Rentabilität zu verbessern, vielen Unternehmen geht es dabei aber auch darum, die allgemeine Beschäftigungsfähigkeit ihrer Arbeitnehmer über die unmittelbaren Bedürfnisse des Unternehmens hinaus zu verbessern. Die Arbeiten der IAO und u.a. die Erkenntnisse der IAA-Veröffentlichung über das Lernen am Arbeitsplatz⁸ und ihre Fallstudien in Afrika und Asien über Lernen und Ausbildung in KMUs könnten nützliches Hintergrundmaterial liefern. Diese Arbeiten zeigen, daß Lernen und Ausbildung, wenn sie durch andere betriebliche Maßnahmen und Arbeitspraktiken *ergänzt* wurden, zu einer Verbesserung der individuellen und betrieblichen Produktivität und Leistungsfähigkeit beigetragen haben. Zur Unterstützung dieser Aussprache könnten andere verfügbare Informationen herangezogen werden, z.B. Untersuchungen über die

⁸ Ashton, D.N.; Sung, J. 2002. *Supporting workplace learning for high performance working* (Genf, IAA).

Auswirkungen der Ausbildung auf die Unternehmenspraxis, einschließlich der Produktivität, aber auch Untersuchungen, durch die Produktivitätseffekte indirekt gemessen werden. Dazu gehören Fallstudien über Berufsausbildung, Erhebungen über die Ausbildungskosten von Arbeitgebern und statistische Vergleiche vergleichbarer Betriebe und Sektoren⁹.

27. *Zweitens* könnte die Aussprache die These überprüfen, daß Investitionen in verwertbare Kenntnisse und Fähigkeiten die Arbeitsmarktleistung der *einzelnen Menschen* verbessern. Diese Leistung kann anhand verschiedener Indikatoren gemessen werden wie: Beschäftigungsraten, Stabilität der Beschäftigung usw. nach der Ausbildung. Die Aussprache sollte sich unbedingt mit Beispielen dafür beschäftigen, wie Bildung und Ausbildung zu höheren Einkommen geführt haben. Hat die Ausbildung zu mehr *menschenwürdiger* Arbeit geführt, indem sie beispielsweise die Arbeitszufriedenheit gesteigert hat? Wichtig wäre auch eine Untersuchung der kontextabhängigen Faktoren (Art und Qualität der Ausbildung, nachfragebestimmte Ausbildung, expandierende Arbeitsmärkte, Änderungen der Arbeitsorganisation usw.), die positive Ergebnisse bewirken, da es etliche Programme geben kann, insbesondere einige Arbeitsmarktprogramme, die nur geringe Auswirkungen auf die Arbeitsmarktleistung (und die Produktivität) der Teilnehmer gehabt haben. Die Aussprache könnte auch Lehren aus ihrem (relativen) Versagen ziehen.

Schlußfolgerung

28. Der Vorschlag spiegelt die entscheidende Rolle wider, die der Entwicklung von Fähigkeiten bei der Verbesserung der Produktivität und bei der Förderung des Beschäftigungswachstums und der Entwicklung zukommt. Der Weltbeschäftigungsbericht 2004-05 über Beschäftigung, Produktivität und Armutsverringerung¹⁰ und die Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004, betonen den Zusammenhang zwischen Fähigkeiten, Produktivität, Beschäftigungswachstum und Entwicklung. Eine allgemeine Aussprache würde auf den auf den früheren Tagungen ermittelten Elementen sowie auf der allgemeinen Aussprache des Jahres 2005 über die Jugendbeschäftigung aufbauen. Sie könnte den Regierungen und den Sozialpartnern Gelegenheit bieten, die praktischen Maßnahmen, einschließlich Methodologien, Strategien und Werkzeuge zu erörtern, die erfolgreich angewendet worden sind.

⁹ Grubb, W.N.; Ryan, P. 1999. *The roles of evaluation for vocational education and training: Plain talk in the field of dreams* (Genf, IAA).

¹⁰ Wie in dem Bericht erklärt wird, beruhte der Grund, weshalb die drei Fragen zusammen behandelt worden sind, „auf der einfachen Beobachtung, daß ein erheblicher Teil der Armen in der Welt bereits erwerbstätig ist: Ursache ihrer Armut ist nicht das Fehlen einer Erwerbstätigkeit, sondern der weniger produktive Charakter ihrer Tätigkeit“ (Weshalb das Schwergewicht auf der Produktivität liegt, S. 1).

Beschäftigung/Sozialer Schutz

4. **Beschäftigung und Sozialer Schutz im neuen demographischen Kontext** (Allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes)

Zusammenfassung

Der demographische Kontext des 21. Jahrhunderts wird vor allem von der Alterung der Bevölkerung geprägt. In vielen Ländern ist 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 anstatt eine formelle Beschäftigung mit Beiträgen zu Rentensystemen zu haben. 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 Verlängerung des Erwerbslebens in produktiven und menschenwürdigen Beschäftigungsverhältnissen zu erleichtern. 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

- 29.** Die Weltbevölkerung wird zunehmend älter. Die Fruchtbarkeitsraten gehen zurück, und die Menschen leben länger, nicht nur in den entwickelten Ländern, sondern auch in den meisten Entwicklungsländern. Bis zum Jahr 2050 dürfte die Zahl der Menschen im Alter von 60 Jahren und darüber von rund 600 Millionen auf 2 Milliarden steigen ¹¹.
- 30.** Die Bevölkerungen in Ländern mit niedrigem Einkommen altern schneller als die der Länder mit höherem Einkommen ¹². Es wird davon ausgegangen, daß sich die ältere Bevölkerung in diesen Ländern in den nächsten 50 Jahren vervierfachen ¹³ und die Altersabhängigkeit sich verdreifachen wird. Aufgrund eines ungenügenden oder fehlenden sozialen Schutzes sind ältere Menschen zu einer Tätigkeit im informellen Sektor gezwungen, und die Altersarmut ruft immer mehr Besorgnis hervor. Gleichzeitig sind ältere Menschen, insbesondere ältere Frauen, infolge der Auswirkungen von HIV/AIDS zur Betreuung ihrer Enkelkinder gezwungen. In diesen Ländern ist es daher von entscheidender Bedeutung,

¹¹ Abteilung Bevölkerungsfragen der Vereinten Nationen, World Population Prospects, The 2002 Revision, <http://esa.un.org>.

¹² 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.

¹³ www.un.org/ageing/coverage/pr/socm3.htm; siehe auch Tabelle 2 „Velocity of ageing“, a.a.O.

eine produktive und menschenwürdige Beschäftigung zu fördern; dann könnten für den sozialen Schutz mehr Ressourcen eingesetzt werden.

- 31.** 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 auszuschneiden oder auf gering qualifizierte Arbeitsplätze auszuweichen, wo ihre Fähigkeiten nicht voll genutzt werden. Gleichzeitig stehen Länder vor ernststen Problemen, was die finanzielle Tragfähigkeit der Sozialschutzsysteme betrifft. Es dürfte zwar gute Gründe geben, die Erwerbsquoten anzuheben, es gibt aber offensichtliche Hindernisse, die einer Umkehr der Politik und Praxis entgegenstehen. Die Beschäftigungsförderung ist nach wie vor das vorrangige Anliegen.

Die Antwort der IAO

- 32.** 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

- 33.** 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 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).
- 34.** Die IAO hat sich aktiv an den Vorbereitungen für die Zweite Weltversammlung über das Altern (Madrid, April 2002) sowie an der Versammlung selbst beteiligt¹⁴. Die Versammlung verabschiedete den Internationalen Aktionsplan und die Politische Erklärung von Madrid über das Altern. Die IAO nahm ferner an der Ministerkonferenz über das Altern (Berlin, September 2002)¹⁵ teil und beteiligt sich aktiv an den Folgemaßnahmen zu diesen Konferenzen¹⁶.
- 35.** Die Frage des Alterns stand auch auf der Tagesordnung der Siebten Europäischen Regionaltagung der IAO (Budapest, Februar 2005). Der Bericht für die Tagung enthält auch ein Kapitel über das Altern, den Arbeitsmarkt, und die Rentenreform¹⁷.

¹⁴ 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.

¹⁵ 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.

¹⁶ 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.

¹⁷ Siehe Bericht und Schlußfolgerungen der 7. Europäischen Regionaltagung (Budapest, 14.-18. Febr. 2005). GB.292/5, Genf, März 2005.

Arbeitsnormen und ältere Arbeitnehmer

- 36.** 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 genannt¹⁸. 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 worden¹⁹, und es wurde beschlossen, am Status quo festzuhalten.
- 37.** 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, 1967. 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 Informationen²⁰.
- 38.** 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.
- 39.** 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.

Vorgeschlagene Aktionsrichtungen

- 40.** Unter dem Gesichtspunkt einer übergreifenden Politik dürfte die Förderung der Beschäftigung das beste Mittel sein, um sicherzustellen, daß Menschen ein sicheres Ruhestandseinkommen haben, wenn sie aus dem aktiven Erwerbsleben ausscheiden. Der Ermittlung von Arbeitsmarktpolitiken für ältere Arbeitnehmer, einschließlich eines graduellen und flexiblen Übergangs in den Ruhestand, sollte Beachtung geschenkt werden. Flankierende Maßnahmen, z.B. im Bereich der Qualifizierung innerhalb eines Rahmens des lebenslangen Lernens, sind ein wichtiger Punkt. Maßnahmen zur Bekämpfung von Altersdiskriminierung und Vorurteilen unter besonderer Berücksichtigung älterer Frauen sind ebenfalls von entscheidender Bedeutung, und in dieser Beziehung kommt Arbeitgeberinitiativen eine besondere Rolle zu.
- 41.** Im Bereich der Sozialen Sicherheit stehen Länder mit hohem Einkommensniveau vor der Herausforderung, die Tragfähigkeit der sozialen Schutzsysteme zu gewährleisten. Für Länder mit niedrigem Einkommensniveau besteht die Herausforderung vor allem darin, den sozialen Schutz auf die am stärksten benachteiligten Gruppen, insbesondere in der infor-

¹⁸ 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.

¹⁹ 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.

²⁰ Siehe GB.282/LILS/WP/PRS/3 und GB.283/LILS/5(Rev.).

mellen Wirtschaft, auszuweiten, und einer wachsenden Anzahl bedürftiger älterer Frauen und Männer ein Einkommen zu sichern²¹. Besondere Aufmerksamkeit sollte dem Zugang von Frauen zur Sozialen Sicherheit gewidmet werden. Zwar stehen alle Länder vor der Herausforderung des demographischen Wandels, sie haben jedoch unterschiedliche Prioritäten und verfolgen unterschiedliche Strategien zu ihrer Bewältigung, um die Rolle der Sozialen Sicherheit als Produktivfaktor bei der Förderung der Beschäftigung, der Erleichterung des Strukturwandels und der Förderung von Wirtschaftswachstum zu stärken²².

42. Die Beispiele einiger Länder zeigen, daß eine grundlegende Einkommenssicherheit für die ältere Bevölkerung auch in Ländern mit niedrigem Einkommensniveau finanziell tragbar ist und daß ein besserer Lebensunterhalt der Älteren auch jüngeren Generationen zugute kommt, insbesondere in Ländern, die von HIV/AIDS betroffen sind.
43. Schließlich sei darauf hingewiesen, daß die Bereitstellung einer adäquaten Arbeitsumgebung für ältere Arbeitnehmer besondere Aufmerksamkeit erfordert, darunter die Beseitigung von Arbeitsbedingungen, die unsicher oder ungesund sind oder ihre Arbeitsfähigkeit in anderer Weise vermindern.
44. Um die Mitgliedsgruppen bei der Ausarbeitung geeigneter und effektiver Strategien zu unterstützen, wird daher vorgeschlagen, eine allgemeine Aussprache abzuhalten, die sich mit der Entwicklung eines umfassenden und integrierten Ansatzes befaßt, der die dargestellten Tätigkeiten und Erwägungen berücksichtigt.
45. Zur Vorbereitung der Aussprache beabsichtigt die IAO die Durchführung einer Erhebung in allen Regionen der Welt, um umfassende und aktuelle Informationen über die Arbeitsmarktlage älterer Arbeitnehmer und Politiken zu erhalten, die deren bessere Beschäftigung behindern oder fördern. So wird eine solide Wissensgrundlage entstehen, die dazu dienen kann, Beispiele für vorbildliche Praktiken in allen Ländern zu verbreiten.
46. Ein mögliches Ergebnis der Konferenz könnte ein Aktionsplan sein, einschließlich von Beratungsdiensten und technischer Zusammenarbeit, Forschungs- und Analysearbeiten mit Schwerpunkt 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 die Beschäftigungsfragen eingeht.

Schlußfolgerung

47. Eine produktive und menschenwürdige Beschäftigung ist das wirksamste Mittel, um den Sozialschutz aufrechtzuerhalten und auszuweiten. Dies 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. Alle diese Maßnahmen stehen somit im Zusammenhang mit den vier strategischen Zielen der IAO. 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.
48. Es wäre jetzt an der Zeit, daß sich die Konferenz mit den genannten Fragen befaßt. Eine solche Aussprache könnte als Plattform für künftige Tätigkeiten der IAO dienen.

²¹ *World Labour Report* 2000, IAA, Genf, Kap. 2 und 6.

²² Siehe GB.294/ESP/4

- Da fünf Jahre seit der Zweiten Weltversammlung über das Altern vergangen sein werden, würde dies eine Gelegenheit bieten, die erzielten Fortschritte und künftige grund-satzpolitische Aktionsrichtungen zu erörtern.
- Dies stünde im übrigen im Einklang mit der von der Generalversammlung angenom-menen Resolution über Folgemaßnahmen zur Zweiten Weltversammlung über das Altern²³, in der „die Organisationen und die Organe des Systems der Vereinten Natio-nen gebeten werden, i) die Frage des Alterns gegebenenfalls in die Maßnahmen auf-zunehmen, die sie zur Verwirklichung der international vereinbarten Entwick-lungs-ziele, einschließlich der in der Millenniums-Erklärung der Vereinten Nationen enthal-tenen Ziele, durchführen, insbesondere das Ziel der Beseitigung der Armut, und ii) die Frage des Alterns auch unter der Gleichstellungsperspektive in ihre Arbeitsprogramme aufzunehmen“.

49. Die Abhaltung einer Aussprache auf der Grundlage eines umfassenden und integrierten Ansatzes würde es den Mitgliedsgruppen ermöglichen, sich einen globalen Überblick über das Fachwissen und die Aktionsmittel der IAO zu verschaffen und gleichzeitig die Ent-wicklung einer konkreten und in sich geschlossenen Strategie erleichtern.

Gleichstellung

5. ***Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit: erfolgreiche Praktiken zur Bewältigung der Herausforderungen der Förderung der Chancengleichheit in der Beschäftigung*** (Allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes)

Zusammenfassung

Ein Gegenstand über die Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit: erfolgreiche Praktiken bei der Bewältigung der Herausforderungen der Förderung der Chancengleichheit in der Beschäftigung auf der Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2007 würde eine gute Gelegenheit bieten, eine umfassende aktuelle Prüfung wirksamer Ansätze der Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Regierungen im Bereich der Förderung der Chancengleichheit in der Beschäftigung und der Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit und der IAO-Maßnahmen unter dem Aspekt des Wandels der Arbeitsmärkte und sich verändernder Strukturen in der Welt der Arbeit vorzunehmen.

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

- Initiativen, die sie zur Förderung der Chancengleichheit in der Beschäftigung und der Gleichstellung der Geschlechter in der Praxis ergriffen haben;
- Integration der Aktionsmittel der IAO zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in die Agenda für menschenwürdige Arbeit;
- Stärkung der Bemühungen des Amtes und der Mitgliedsgruppen und deren Auswirkung auf die Beseiti-gung der geschlechtsspezifischen Diskriminierung;
- ein oder mehrere Aktionspläne zur Unterstützung der Bemühungen der Mitgliedsgruppen, sich mit der Chancengleichheit in der Beschäftigung und der Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit zu befassen.

Eine solche Prüfung wäre aktuell und relevant und würde die IAO in die Lage versetzen, im Hinblick auf ihre künftigen Tätigkeiten einen strategischen Kurs einzuschlagen.

²³ Von der Generalversammlung verabschiedete EntschlieÙung [über den Bericht des Dritten Aus-schusses (A/58/498)] 58/134. Folgemaßnahmen zur Zweiten Weltversammlung über das Altern, 26. Jan. 2004.

Einleitung

- 50.** 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 erörtert. Dies war die letzte umfassende IAO-Überprüfung der Fortschritte im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit und der IAO-Maßnahmen. Auf ihrer 91. Tagung (2003) behandelte die Internationale Arbeitskonferenz den Gesamtbericht im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit mit dem Titel: *Gleichheit bei der Arbeit – ein Gebot der Stunde*.
- 51.** Seit 1985 haben sich auf dem globalen Arbeitsmarkt enorme Veränderungen vollzogen, wobei die bei der Gleichstellung der Geschlechter erzielten Fortschritte recht ungleichmäßig ausfielen. Wenngleich der Anteil der erwerbstätigen Frauen ständig wächst und viele Frauen so die Möglichkeit haben, ihr Potential auf dem Arbeitsmarkt zu verwirklichen und wirtschaftliche Unabhängigkeit zu erlangen, gibt es noch immer viele Herausforderungen, z.B. eine höhere Arbeitslosenquote und ein höheres Armutsniveau der Frauen ²⁴.
- 52.** Die geschlechtsbedingte Diskriminierung ist unvereinbar mit den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit, den Menschenrechten und der sozialen Gerechtigkeit. Sie schwächt das Wirtschaftswachstum und die optimale Funktionsweise von Unternehmen und Arbeitsmärkten. Dies wurde von der internationalen Gemeinschaft (z.B. in den Millenniumsentwicklungszielen, in der Erklärung von Beijing + 10, im Konsens von Monterrey und im Johannesburger Durchführungsplan) wiederholt anerkannt. Die IAO hat zweifellos einen Beitrag zu erbringen, damit die auf diesen Konferenzen vereinbarten internationalen Verpflichtungen erfüllt werden.
- 53.** Jetzt ist es für die IAO an der Zeit, eine Bestandsaufnahme der globalen Entwicklung bei der Bewältigung der Herausforderungen, die Chancengleichheit in der Beschäftigung und die Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit zu fördern, vorzunehmen. Dies könnte dazu führen, daß die IAO ihre Politik und ihre Kenntnisse auf den neuesten Stand bringt, und dazu beitragen, vorrangige Bereiche für ihre Tätigkeiten zur Förderung von Gleichstellungszielen festzulegen.

Hintergrund: Fortschritte, Herausforderungen und Lücken

- 54.** Seit der Vierten Weltfrauenkonferenz in Beijing im Jahr 1995 haben die Vereinten Nationen den Fortschritt zur Kenntnis genommen, der bei der Stellung der Frau in der Welt im letzten Jahrzehnt erzielt worden ist – bessere Bildung der Mädchen, stärkere politische Partizipation, Reformen zur Beseitigung diskriminierender Gesetze und größere wirtschaftliche Eigenständigkeit der Frauen dank ihrer verstärkten Beteiligung am Arbeitsmarkt. Die Vereinten Nationen haben auch anerkannt, daß die Förderung der wirtschaftlichen Eigenständigkeit der Frau und Nichtdiskriminierungsmaßnahmen notwendige Elemente der Förderung eines nachhaltigen Wirtschaftswachstums und einer nachhaltigen Entwicklung sind. Die Vereinten Nationen haben allerdings auch festgestellt, daß der Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz große Hindernisse entgegenstehen. Die von der Kommission für die Rechtsstellung der Frau auf ihrer 49. Tagung ²⁵

²⁴ 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-Dollar am Tag zu erzielen – sind 330 Millionen bzw. 60 Prozent Frauen. IAA, *Global Employment Trends for Women*, 2004.

²⁵ Kommission der Vereinten Nationen für die Rechtsstellung der Frau, Erklärung und Bericht der 49. Tagung, Febr.-März 2005.

verabschiedete Erklärung, in der u.a. die Erklärung und Aktionsplattform von Beijing bekräftigt wurden, fordert Mitgliedstaaten auf, die Diskriminierung von Frauen auf Arbeitsmärkten, bei Beschäftigungspraktiken und am Arbeitsplatz zu beseitigen.

55. Ein Hauptanliegen ist die Behandlung geschlechtsspezifischer Probleme im Kontext der HIV/Aids-Epidemie. Da Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft sowie in politischen Instanzen und Arbeitsinstitutionen noch immer unterrepräsentiert sind, sind echte Fortschritte bei der 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 vereinbart werden können. Angemessenen Mutterschutzsystemen kommt bei der Verhütung der Diskriminierung der Frau 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 von Entgeltgerechtigkeit. Ein neuer und sehr wichtiger Weg zur Förderung der Gleichstellung besteht darin, Männer und Jugendliche zu unterstützen, bei der Änderung der Beziehungen zwischen den Geschlechtern eine positive Rolle zu spielen.
56. Einige Zahlen aus vorhandenen IAA-Statistiken verdeutlichen die nach wie vor vorhandene Ungleichheit der Geschlechter: Im Verhältnis zu ihrem Anteil an der Erwerbsbevölkerung suchen mehr Frauen als Männer in fast allen Weltregionen erfolglos nach Arbeit, was im Jahr 2003 zu einer Gesamtarbeitslosigkeit der Frauen von 6,4 Prozent gegenüber 6,1 Prozent für Männer führte²⁶. Rund die Hälfte der Erwerbstätigen der Welt sind in geschlechtsstereotypen Berufen tätig. Frauen verdienen nach wie vor 20 bis 30 Prozent weniger als Männer. Fast zwei Drittel aller Teilzeitarbeitnehmer sind Frauen. Jungen Frauen fällt es sehr schwer, in Zeiten eines konjunkturellen Abschwungs in das Erwerbsleben einzutreten und ihren Arbeitsplatz zu behalten. Frauen sind eher arbeitslos oder unterbeschäftigt²⁷.

Bisherige IAO-Maßnahmen

57. Im Jahr 1985 nahm die Konferenz eine *Entschlieung über die Chancengleichheit und Gleichbehandlung für Männer und Frauen in der Beschäftigung* an. 1991 nahm die Konferenz eine *Entschlieung über Maßnahmen der IAO für weibliche Arbeitnehmer* an. Im Juni 2004 nahm die Konferenz eine *Entschlieung über die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, die Entgeltgerechtigkeit und den Mutterschutz* an. In der Entschlieung 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.
58. 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 zwei der wichtigsten Übereinkommen über die Gleichstellung, das Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, und das Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951, zu fördern. In dem Gesamtbericht von 2003 über Diskriminierung mit dem Titel *Gleichheit bei*

²⁶ *Global employment trends for women*, 2004.

²⁷ 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 Ausnahme 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.

der Arbeit – Ein Gebot der Stunde wurden die Fortschritte und ein Aktionsplan beschrieben.

- 59.** Im strategischen 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 2000 wurde dem Verwaltungsrat der Aktionsplan des Amtes zur Gleichstellung der Geschlechter und zur generellen Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte unterbreitet. Dem Verwaltungsrat wurde im März 2003 ein Bericht über die ersten amtsweiten Gleichstellungsaudits der Programme vorgelegt, in denen festgestellt wurde, im welchen Umfang institutionelle Mechanismen eingerichtet wurden und funktionsfähig sind. In den Jahren 2004 und 2005 wurden zum ersten Mal Gleichstellungsaudits mit IAO-Mitgliedsgruppen durchgeführt. Programm und Haushalt für die Zweijahresperiode 2004-05 enthalten ein spezifisches operatives Ziel zur Gleichstellung der Geschlechter, und im Programm und Haushalt für 2006-07 wird die Gleichstellung der Geschlechter als Leitstrategie festgelegt. Schließlich forderte der Verwaltungsrat im März 2005 den Generaldirektor auf, bestimmte Maßnahmen zur Einbeziehung von Gleichstellungsaspekten in Projekte und Programme der technischen Zusammenarbeit und in Tätigkeiten mit Gebern zu ergreifen um sicherzustellen, daß in Vereinbarungen vorgesehen wird, die Einbeziehung von Gleichstellungsanliegen zu garantieren und zu unterstützen und die Fähigkeit von Mitgliedsgruppen zur Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit zu verbessern.
- 60.** Durch diese Maßnahmen 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.

Zentrale Elemente einer Konferenzaussprache

- 61.** Auf Grundlage der vorstehenden Erwägungen würde ein Gegenstand auf der Tagesordnung der Konferenz von 2007 Mitgliedsgruppen das Aufzeigen und die Erörterung wirksamer Ansätze ermöglichen, die sie ergriffen haben, um die Chancengleichheit in der Beschäftigung und die Gleichstellung der Geschlechter auf allen Stufen des Beschäftigungsverhältnisses anzugehen. Dies würde folgendes umfassen: Zugang zu Berufsberatungs-, Berufsbildungs-, und Arbeitsvermittlungsdiensten; Anwerbung und Eintritt in den Arbeitsmarkt; Zugang zur Ausbildung; berufliche Aufstiegschancen und Beförderung, Sicherung des Arbeitsplatzes; Lohnzahlung; Arbeitsbedingungen, soziale Sicherheit und Ruhestand. Die Aussprache über sich wandelnde Strukturen in der Welt der Arbeit, das Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben und Arbeits- und Familienfragen, die Unterstützung weiblicher Unternehmer und die sich wandelnde Rolle von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt könnte einen Beitrag zur Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik und der Aktionspläne der IAO leisten.
- 62.** Die dreigliedrige Aussprache auf der Konferenz könnte die Möglichkeit bieten, Beispiele für gute betriebliche Praktiken der Unternehmer, Arbeitnehmer und Regierungen herauszustellen und so die positiven 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.** Gute Praktiken in den folgenden Bereichen könnten für Diskussionszwecke nach Priorität geordnet werden, um zu zeigen, was in der Arbeitsstätte und den wichtigsten Arbeitsmarktinstitutionen gut funktioniert und welche Erfahrungen andere daraus ziehen können:

- a) Berufsbildung und Qualifizierung;
 - b) Jugendbeschäftigung;
 - c) Arbeit und Familie und Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben.
- 64.** Schließlich könnte die Aussprache auch die zentrale Rolle der Gleichstellung der Geschlechter für die Verwirklichung der Agenda für menschenwürdige Arbeit anerkennen und die integrierten Ansätze und Strategien deutlich machen, mit denen die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der Praxis beschleunigt werden kann.

Künftige Maßnahmen der IAO

- 65.** Bei der Diskussion könnte aufgezeigt werden, in welchen Bereichen das Amt die Mitgliedsgruppen bei der Bewältigung dieser Herausforderungen unterstützen könnte. Diese Unterstützung könnte aus einer institutionellen Perspektive die Form intensivierter Bemühungen zum Aufbau der Kapazität der Mitgliedsgruppen im Bereich Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte und/oder aus einer technischen Perspektive die Form eines besseren Zugangs zu Berufsbildung sowie die Entwicklung wirksamer Gleichstellungspolitiken in der Beschäftigung usw. annehmen. Ein weiteres Ergebnis der Aussprache könnte eine Vereinbarung über die Ausarbeitung eines Leitfadens über gute Praktiken sein. In Erwägung gezogen werden könnte ferner ein termingebundener Aktionsplan für die Organisation mit Angabe klarer Ziele, Ergebnisse, Indikatoren und Verifizierungsmittel, der sich auf die Folgemaßnahmen zur Entschließung der Internationalen Arbeitskonferenz von 2004 stützt. Ein Schwerpunkt der Unterstützung wäre die Unterstützung der Mitgliedsgruppen bei ihren Bemühungen, sich mit der Chancengleichheit in der Beschäftigung und der Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit zu befassen.

Genf, 26. September 2005

Zur Beschlußfassung: Absatz 7.