

**ZUR BESCHLUSSFASSUNG**

VIERTER PUNKT DER TAGESORDNUNG

Verbesserungen bei den normenbezogenen Tätigkeiten der IAO: Umriss einer zukünftigen strategischen Ausrichtung für Normen und die Umsetzung von normenbezogenen Maßnahmen und Verfahren**Einleitung**

1. Auf seiner 292. Tagung (März 2005) hat der Verwaltungsrat ein Dokument über die wichtigsten Entwicklungen und Ergebnisse im Bereich der normenbezogenen Tätigkeiten seit 1994 geprüft, um eine Evaluierung der erzielten Fortschritte vorzunehmen und die Notwendigkeit und die Art etwaiger neuer Maßnahmen in diesem Bereich zu bestimmen. Das Dokument enthielt abschließend eine Reihe offener Fragen, darunter: Welche Strategie sollte gegenwärtig verfolgt werden, um die Förderung, Ratifizierung und Durchführung eines aktuellen Korpus von rund 70 Übereinkommen und 70 Empfehlungen sicherzustellen? Welche weiteren Maßnahmen sollten getroffen werden, damit die Verfassungsänderung von 1997 tatsächlich in Kraft treten kann? Wie kann die Wirksamkeit des Aufsichtssystems vor dem Hintergrund zunehmender Ratifizierungen, insbesondere der grundlegenden Übereinkommen, weiter gestärkt werden? Wie können die Berichterstattungsverfahren noch wirksamer gestaltet werden? Welche Strategie sollte künftig in bezug auf die Tagesordnung der Konferenz angewandt werden? Welche Form der technischen Zusammenarbeit und welche Unterstützungsstrategie sollten entwickelt werden? Wie wäre in kohärenter und wirksamer Weise vorzugehen, falls bestimmte Übereinkommen für spezielle Förderungsmaßnahmen vorgesehen werden sollten? Welche weiteren Maßnahmen könnte der Ausschuß für Rechtsfragen und internationale Arbeitsnormen im gegenwärtigen Stadium für zweckmäßig halten? ¹
2. Im Anschluß an die Diskussion hat der Verwaltungsrat das Amt gebeten, für die gegenwärtige Tagung ein neues Dokument über die Verbesserungen der normenbezogenen Tätigkeiten zu erstellen, einschließlich der Umriss einer zukünftigen strategischen Ausrichtung für Normen und die Umsetzung von normenbezogenen Maßnahmen und Verfahren. Ferner hat er den Generaldirektor ersucht, mit Vorrang eine Kampagne für die Ratifizierung oder Annahme der Urkunde über die Änderung der Verfassung der IAO von 1997 einzuleiten.

¹ Siehe GB.292/LILS/7, Abs. 40.

Angesichts der Nützlichkeit der Informationen in dem im März vorgelegten Dokument wurde es im übrigen für zweckmäßig gehalten, dieses Dokument im November erneut zu verteilen².

3. Im Verlauf der Diskussionen wurde eine Reihe von Vorschlägen zu den einzelnen vorgeannten Fragen gemacht. Um eine eindeutige und kohärente Strategie für die Zukunft festlegen zu können, wurde das Amt um Informationen über die bisher vor allem in bezug auf die technische Zusammenarbeit und die Förderungstätigkeiten verfolgten Strategien gebeten. Beispiele für solche Tätigkeiten, die im Rahmen der verschiedenen strategischen Ziele in der Zweijahresperiode durchgeführt wurden, werden im Anhang angeführt.

Maßnahmen seit März 2005

4. Seit März 2005 hat das Amt Maßnahmen getroffen, um eine Kampagne für die Ratifizierung oder Annahme der Urkunde über die Änderung der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation von 1997 einzuleiten. Ein entsprechendes Schreiben wird in Kürze an die Mitgliedstaaten geschickt werden. Diesem Schreiben liegt ein Dokument mit häufig gestellten Fragen und den entsprechenden Antworten bei, um Zweck und Ziel der Verfassungsänderung verständlicher zu machen. Der Erfolg dieser Kampagne würde das Inkrafttreten der Verfassungsänderung sowie die Aufhebung der Übereinkommen ermöglichen, die nach der erzielten Übereinkunft veraltet sind, und die die in der Verfassungsänderung genannten Voraussetzungen erfüllen. Was den Ausschuß für die Durchführung der Normen betrifft, so hat das Amt bei der Behandlung von Unterlassungen bei der Erfüllung der Berichterstattungs- und sonstigen Verpflichtungen eine stärker differenzierte Vorgehensweise gewählt. Deshalb hat NORMES an die Mitgliedstaaten, die ihren Berichterstattungs- und sonstigen normenbezogenen Verpflichtungen nicht nachgekommen sind, gezielte Anschlußschreiben gerichtet. Darin wurden die Mitgliedstaaten aufgefordert, Schwierigkeiten aufzuzeigen, und es wurde ihnen empfohlen, die Möglichkeit der technischen Hilfe zur Überwindung dieser Schwierigkeiten in Erwägung zu ziehen.
5. Es sollte auch darauf hingewiesen werden, daß sich die Empfehlungen des Konferenzausschusses in 19 Einzelfällen auf technische Hilfe und Unterstützung des Amtes bezogen. Was den Bereich der Kommunikation betrifft, so hat die Hauptabteilung Normen im August *Rules of the Game: A brief introduction to International Labour Standards* veröffentlicht, eine einfach zu benutzende Broschüre, die sich an Nicht-Fachleute richtet. Ferner wurde eine neue Website über Normen entwickelt. Ein weiteres Buch der Hauptabteilung Normen und des Büros für Tätigkeiten für Arbeitgeber mit dem Titel *Employer organizations and the supervisory mechanisms of the ILO* wird in Kürze erscheinen. Die Hauptabteilung hat auch eine CD-ROM mit dem nach Ländern, Übereinkommen und Themen gegliederten Bericht 2005 des Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen, den anhängigen Stellungnahmen und dem Bericht des Konferenzausschusses für die Durchführung der Normen auf der Internationalen Arbeitskonferenz 2004 herausgegeben. Eine Neufassung des *Handbook of procedures relating to international labour Conventions and Recommendations* wurde vorbereitet und soll Anfang 2006 veröffentlicht werden. Das Internationale Ausbildungszentrum in Turin arbeitet außerdem an einer Neufassung des *Guide to International Labour Standards* und einer interaktiven Ausbildungs-DVD über Normen.

² Siehe die Dokumente GB.292/LILS/7 und GB.292/10(Rev.), Abschnitt VII.

Eine mögliche Vision und Strategie für die Normen: Weiter vorwärts

6. Eine integrierte und umfassende Strategie für internationale Arbeitsnormen würde den internationalen Arbeitsnormen als Instrument für den sozialen Fortschritt und damit die Entwicklung neue Bedeutung und Stoßkraft verleihen. Der Bericht der Weltkommission für die soziale Dimension der Globalisierung³ hat erneut bekräftigt, daß die internationale Gemeinschaft den Wert internationaler Arbeitsnormen als Mittel zur Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der ganzen Welt anerkennt. Diese Anerkennung unterstützt die konkreten Maßnahmen zur verstärkten Kopplung von Normen einerseits und Wirtschafts- und Sozialentwicklung andererseits mit Hilfe nationaler Bemühungen und internationaler Zusammenarbeit.
7. Internationale Arbeitsnormen tragen u.a. zur Rechtsstaatlichkeit, zu Vorkehrungen für eine gute Regierungsführung, zu funktionsfähigen Arbeitsmärkten, zur Schaffung von Arbeitsplätzen, zur Geschlechtergleichstellung und zum wirksamen Sozialdialog bei. Sie leisten ferner einen Beitrag zur Entwicklung. Wie umfangreich dieser Beitrag ist, hängt jedoch von ihrer Kohärenz, ihrer Relevanz und ihrer Fähigkeit ab, auf Fortschrittshindernisse und -möglichkeiten auf Landesebene zu reagieren. Dies wiederum bedingt eine bessere Koordination zwischen der Förderung von Normen und anderen Prioritäten der Wirtschafts- und Sozialentwicklung auf der internationalen Ebene.
8. Jede Diskussion über einen strategischen Ansatz für die Normen und die Umsetzung normenbezogener Maßnahmen und Verfahren muß die Stärkung des Normen- und Aufsichtssystems der IAO zum obersten Ziel haben. Normen sind die Lebensader und das Fundament der IAO. Sie liefern den alleinverbindlichen Maßstab für den sozialen Fortschritt und die Einhaltung durch die IAO-Mitgliedstaaten. Angesichts dieser Tatsachen wird eine Strategie mit vier miteinander verbundenen Komponenten vorgeschlagen. Die erste Komponente würde auf eine bessere Förderung und Durchführung des bestehenden Korpus aktueller IAO-Normen abzielen, die zweite auf die Stärkung des Aufsichtssystems, die dritte auf die Bedeutung einer größeren Bekanntheit und Präsenz der IAO-Normen, während die vierte technische Hilfe, technische Zusammenarbeit und Kapazitätsentwicklung umfassen würde.

Von der globalen Normensetzung zu ausgewogeneren Fortschritten bei der Durchführung

9. Die erste Komponente dieser Strategie würde die Notwendigkeit in den Vordergrund stellen, das Schwergewicht auf die bessere Durchführung der 73 aktuellen IAO-Übereinkommen, der fünf Protokolle sowie der 76 aktuellen IAO-Empfehlungen unter den insgesamt 185 Übereinkommen, fünf Protokollen und 195 Empfehlungen zu legen. Sie würde vor allem darauf abzielen, wesentliche und ausgewogenere Fortschritte bei der Durchführung von IAO-Normen bis zum Jahr 2019 zu erzielen, wenn die IAO ihren 100. Jahrestag begehen wird. Das Schwergewicht läge dabei auf der Förderung der Ratifizierung und wirksameren Durchführung und Einhaltung der IAO-Normen und auf der Stärkung ihres Einflusses auch dort, wo die betreffenden Übereinkommen noch nicht ratifiziert wurden. Die Förderungskampagnen für die Ratifizierung der grundlegenden Übereinkommen haben bereits reichlich Früchte getragen, so daß die IAO heute einen Rekordstand der Rati-

³ *Eine faire Globalisierung: Chancen für alle schaffen*, 2004.

fizierungen dieser Übereinkommen erreicht hat⁴. Die Ratifizierungskampagne geht zwar weiter, denn es wird die universale Ratifizierung aller dieser Übereinkommen angestrebt, doch wird das Schwergewicht nunmehr ganz eindeutig dahingehend verlagert werden müssen, daß die Länder bei der besseren Einhaltung der in diesen Übereinkommen verankerten Verpflichtungen unterstützt werden. Das bedeutet auch, daß eine ausgewogenere Ratifizierung und Durchführung der aktuellen nicht grundlegenden Übereinkommen, d.h. der technischen Übereinkommen, sichergestellt werden muß, daß also eine Schwergewichtsverlagerung von den vorrangig zu fördernden Übereinkommen⁵ zu den anderen, wie etwa den Arbeitsschutzübereinkommen, stattfinden muß.

- 10.** Ein Element der Strategie zur Sicherung einer ausgewogeneren Förderung wichtiger IAO-Normen wäre die Verbreitung besserer Kenntnisse über die realen Auswirkungen von Normen in allen Mitgliedstaaten, darunter auch der Entwicklungsrealitäten. Das Ziel würde darin bestehen, qualitative sowie quantitative Verbesserungen dieser Auswirkungen innerhalb eines angemessenen Zeitraums zu erreichen, indem eine bessere Umsetzung und, soweit dies möglich ist, die umfassende Ratifizierung aller relevanten IAO-Normen, nicht nur der grundlegenden Übereinkommen, angestrebt wird. Damit dieses Ziel erreicht werden kann, bedarf es einer verstärkten Kohärenz und Wirksamkeit der Normen, auch in bezug auf die Erfüllung von Entwicklungszielen.
- 11.** Die Instrumente zur Erreichung dieses Ziels wären im wesentlichen die technische Zusammenarbeit sowie Vorschläge zu normensetzenden Tätigkeiten, die in erster Linie der Aktualisierung und der Verbesserung der Akzeptanz bestehender Normen gelten sollten. Die Strategie sollte ferner darauf abzielen, einige der Vorschläge umzusetzen, die der 85., 87. und 89. Tagung⁶ der Internationalen Arbeitskonferenz zur Verbesserung normenbezogener Tätigkeiten unterbreitet wurden, und könnte sich an vielen Förderungsideen ausrichten, die das Fundament der Folgemaßnahmen zur Erklärung von 1998 über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit bilden.
- 12.** Um die Kapazität des Amtes in diesem Bereich zu verstärken, muß es über ein breites Spektrum von Instrumenten verfügen, darunter auch empirischen Belegen für die wirtschaftlichen Auswirkungen von Arbeitsnormen. Nach wie vor muß zwar das Hauptanliegen der IAO der Schutz der in internationalen Arbeitsnormen verankerten Rechte sein, doch hängen die Akzeptanz und Wirksamkeit dieser Normen darüber hinaus auch von dem potentiellen Beitrag ab, den sie zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung, einschließlich der Beschäftigung, leisten können. Dies muß daher in der kommenden Zweijahresperi-

⁴ Von den 178 Mitgliedstaaten der IAO haben 144 das Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, 154 das Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, 168 das Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930, 165 das Übereinkommen (Nr. 105) über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957, 141 das Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, 156 das Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, 162 das Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951, und 163 das Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, ratifiziert.

⁵ Bei den vorrangig zu fördernden Übereinkommen handelt es sich um das Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, das Übereinkommen (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969, das Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, und das Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (Internationale Arbeitsnormen), 1976.

⁶ IAA, Berichte des Generaldirektors: Die normensetzende Tätigkeit der IAO im Zeichen der Globalisierung. Internationale Arbeitskonferenz, 85. Tagung, Genf, 1997; Menschenwürdige Arbeit, Internationale Arbeitskonferenz, 87. Tagung, Genf, 1999; Das Defizit an menschenwürdiger Arbeit verringern: Eine globale Herausforderung, Internationale Arbeitskonferenz, 89. Tagung, Genf, 2001.

ode ein wichtiges Forschungsgebiet für das Amt sein, das sich dabei möglicherweise auf ähnliche Forschungen in IAO-Mitgliedstaaten in bezug auf ihre unterschiedlichen nationalen Gegebenheiten stützen kann. Von grundlegender Bedeutung ist, daß internationale Arbeitsnormen in alle Programme und Tätigkeiten der IAO einbezogen werden. Dies gilt notwendigerweise auch für die Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit, die das Hauptinstrument in der Programm- und Haushaltsperiode der IAO 2006-07 sein werden.

13. In bezug auf die Normenpolitik müßte geprüft werden, wie die Ergebnisse der Diskussionen auf der Internationalen Arbeitskonferenz über den integrierten Ansatz, die Seeschiffahrtsurkunden und die Schlußfolgerungen des Überprüfungsprozesses 1995-2002 (der Cartier-Arbeitsgruppe)⁷ herangezogen und umgesetzt werden können. Ferner muß dringend ein neuer Konsens über eine künftige Normenpolitik der IAO entwickelt werden. In diesem Zusammenhang wird es darauf ankommen, Vorbereitungsarbeiten für neue Normen in Erwägung zu ziehen, die Wert und Bedeutung des bestehenden Normenkorpus steigern, wobei Entwicklungserfordernisse und der Beitrag, der durch technische Hilfe und Zusammenarbeit geleistet werden kann, angemessen zu berücksichtigen wären. Zu dieser wichtigen Frage bedarf es weiterer Konsultationen vor der Verwaltungsratsstagung im November 2006.

Ein modernisiertes, integriertes und kohärentes Aufsichtssystem

14. Das Aufsichtssystem der IAO ist das modernste und fortschrittlichste im gesamten VN-System. Es hat sich über die Zeiten bewährt und Ländern geholfen, wesentliche soziale Fortschritte zu erzielen. In bezug auf das Standard-Aufsichtsverfahren, das die Berichterstattung gemäß Artikel 22 der IAO-Verfassung betrifft, ist festzuhalten, das die Gesamtzahl der Ratifikationen zum 18. August 2005 bei 7.335 lag, verglichen mit 5 330 im Jahr 1990, was einer Zunahme um 38 Prozent in 15 Jahren entspricht. Dies bedeutet beträchtliche Herausforderungen sowohl für die Mitgliedstaaten als auch für den Sachverständigenausschuß für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen. Zwar wurde 2003 ein neues Berichterstattungsverfahren eingeführt, das voraussichtlich 2008 überprüft werden dürfte, doch glaubt das Amt, daß bereits jetzt eine erste Überprüfung der Funk-

⁷ Diese Schlußfolgerungen umfassen auch Beschlüsse zur Neufassung von 22 Übereinkommen, die auf verschiedenen Ebenen geprüft werden. Im Sektor *Seeschifffahrt* erfolgt die Neufassung von zehn Seeschiffahrtsübereinkommen im Rahmen der Konsolidierung der insgesamt 68 Urkunden. In bezug auf den *Arbeitsschutz* legte die 2003 angenommene Globale Strategie die Richtlinien und Prioritäten für die Neufassung von vier Übereinkommen und sechs Empfehlungen fest. Zu den Urkunden über gefährliche Stoffe wird eine dreigliedrige Sachverständigentagung über chemische Stoffe im Februar 2007 weitere einschlägige Richtlinien liefern, und was den Maschinenschutz betrifft, so werden zur Zeit Daten erhoben und geprüft, um als ersten Schritt eine Richtlinienammlung auszuarbeiten. Im *Fischereisektor* wird an einem Übereinkommen und einer Empfehlung gearbeitet, die drei Übereinkommen neufassen sollen. Die abschließende Prüfung dieser Urkunden sollte durch die Konferenz im Jahr 2007 erfolgen. Die Frage der Neufassung von drei Übereinkommen über *Nachtarbeit von Kindern und Jugendlichen* gehört zu den Gegenständen, die für die vorgeschlagene allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes in Bezug auf Kinderarbeit und den Schutz junger Arbeitnehmer auf der Konferenztagung 2007 vorgesehen sind. Was *Häfen* betrifft, so könnte die Neufassung eines Übereinkommens im Rahmen einer vorgeschlagenen integrierten Vorgehensweise in Bezug auf die Hafenarbeit geprüft werden. Von den Urkunden über die *Arbeitszeit* soll das Übereinkommen (Nr. 153) über die Arbeits- und Ruhezeiten (Straßentransport), 1979, zu einem späteren Zeitpunkt geprüft werden. Ferner wurde eine möglicherweise notwendige Neufassung der Übereinkommen Nr. 1 und 30 im Rahmen der Diskussion über die Allgemeine Erhebung über Arbeitszeit im Jahr 2005 geprüft. Auf seiner gegenwärtigen Tagung hat der Ausschuß für Rechtsfragen und internationale Arbeitsnormen ferner den Vorschlag einer Sachverständigentagung, mit der Möglichkeit einer anschließenden allgemeinen Aussprache, zu prüfen, die sich weiter mit der Frage der Arbeitszeit befassen soll (GB.294/LILS/7/1).

tionsweise des gegenwärtig praktizierten Systems möglich sein könnte. Einige der hierzu bereits unterbreiteten Vorschläge betreffen die Notwendigkeit eines vereinfachten Berichtserstattungssystems und der Aufrechterhaltung eines Gleichgewichts zwischen der Feststellung gravierender Normenverletzungen und der Schaffung von Anreizen für die Ratifizierung und Einhaltung sowie die Berücksichtigung von Lösungen, die im Zusammenhang mit anderen internationalen Verträgen gefunden wurden⁸.

15. Die Grundlage für den Konferenzausschuß für die Durchführung der Normen bildet Artikel 23, Absatz 1 der IAO-Verfassung. In letzter Zeit hat es eine Reihe von Bemerkungen und Stellungnahmen zu seiner Arbeitsweise gegeben. Es dürfte deshalb notwendig sein, Konsultationen fortzusetzen, wie die Arbeits- und Funktionsweise dieses wichtigen Organs gestärkt werden kann. Das Amt schlägt vor, einschlägige Konsultationen durchzuführen, damit zumindest einige erwünschte Verbesserungen identifiziert und möglichst bereits bei der nächsten Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz angewandt werden können.

Entwicklung und Umsetzung einer wirksamen Kommunikationsstrategie in bezug auf internationale Arbeitsnormen

16. Wie die IAO Normeninformationen erstellt und übermittelt, ist von grundlegender Bedeutung, um die Bekanntheit und Präsenz internationaler Arbeitsnormen zu gewährleisten. Um diesen Aspekt zu stärken, schlägt das Amt vor, eine Reihe von Instrumenten zu ermitteln und zu entwickeln, die es ihm ermöglichen würden, neben den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen eine möglichst breite Öffentlichkeit zu erreichen. Diese Zielgruppe sollte systematischer Parlamentarier, Richter, Rechtsfakultäten und andere Bildungsanstalten umfassen. Ferner wäre es notwendig, die betreffenden Instrumente für die verschiedenen Zielgruppen in geeigneten Paketen zusammenzufassen, um ein besseres Verständnis der Normen zu ermöglichen. Das Amt würde ferner darauf hinarbeiten, ein breites Spektrum von Informationsmaterial leichter verfügbar und zugänglich zu machen, das zur Zeit von den Aufsichtsverfahren geliefert wird, darunter Arbeitsgesetze, arbeitsgerichtliche Entscheidungen, Statistiken und andere einschlägige Daten über die Anwendung internationaler Arbeitsnormen. Schließlich könnte die Entwicklung von Informationsinstrumenten auch wesentlich dazu beitragen, die mit der Berichterstattung verbundenen administrativen Belastungen zu vermindern und die Stellungnahmen und Bemerkungen der Aufsichtsorgane auf die Durchführung der Normen zu konzentrieren.

Normen mit der technischen Zusammenarbeit und Hilfe kombinieren

17. Wenn die IAO ihren Einfluß auf die Sozialpolitik in der Welt verstärken soll, kann sie sich dabei auf internationale Arbeitsnormen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen stützen, sie muß aber auch die Durchführung dieser Normen durch technische Zusammenarbeit und Hilfe stärken. Diese Zusammenarbeit ist nicht nur wichtig, um Ländern bei der Ratifizierung von IAO-Übereinkommen zu helfen, sondern sie kann ihnen auch dabei helfen, mögliche Schwierigkeiten bei der Durchführung ratifizierter Übereinkommen zu überwinden und die Durchführung und Umsetzung internationaler Arbeitsnormen in ihren Ländern zu verbessern sowie eine umfassendere Kultur der Einhaltung von Arbeitsnormen zu fördern.
18. Damit Normen Entwicklungsziele fördern, bedarf es eines wirksamen Programms der Beratung, Unterstützung und Kapazitätsentwicklung. Es ist nötig, Normen und Informatio-

⁸ Siehe Dokument GB.292/10(Ref.), Abschnitt VII.

nen, die das Aufsichtssystem liefert, stärker in die technische Hilfe und Zusammenarbeit einzubeziehen und umgekehrt. Ein solches Programm würde deshalb nicht nur darauf abzielen, Länder in bezug auf die Umsetzung der in den Übereinkommen und Empfehlungen verankerten Normen zu unterstützen. Dies wäre auch darauf ausgerichtet, Ländern zu helfen, die die Übereinkommen nicht ratifiziert oder die betreffenden Empfehlungen nicht umgesetzt haben, und sie in die Lage zu versetzen, eine Ratifizierung vorzunehmen. Eine planmäßige schrittweise Vorgehensweise würde mit der Ermittlung nationaler Prioritäten und der Verankerung eines möglichst großen Teils des wesentlichen Inhalts der betreffenden Normen im innerstaatlichen Recht beginnen und über ihre vollständige Umsetzung zur Ratifizierung des jeweiligen Übereinkommens führen.

19. Das Amt würde mit Ländern, die weder die Übereinkommen ratifiziert noch die Empfehlungen umgesetzt haben, die folgenden Aspekte erörtern: a) die geltende einschlägige Gesetzgebung und Praxis; b) ihre im Augenblick bestehenden Möglichkeiten für die Umsetzung der Normen; c) Arbeitsrechtsberatung und Reform, soweit erforderlich; d) Festlegung der nächsten Schritte zur Durchführung und Ratifizierung durch die Festlegung von Grundsatzmaßnahmen, einschließlich eines Zeitplans; und e) Vorkehrungen für die Ratifizierung. Wenn mehrere Länder eine ähnliche Beratung erhalten, wäre es möglich, Mittel und Wege zu finden, eine solche Beratung einem größeren Kreis zugänglich zu machen.
20. Es wäre ferner äußerst wichtig, die Beziehungen und die technische Zusammenarbeit mit anderen internationalen Stellen zu verstärken, damit internationale Arbeitsnormen zu einem wirksamen Element der Entwicklung auf nationaler und internationaler Ebene werden.
21. Auch Ausbildung und Kapazitätsentwicklung sind wichtige Mittel zur Förderung internationaler Arbeitsnormen. Erforderlich sind sie nicht nur für die nationalen dreigliedrigen Mitgliedsgruppen, sondern auch für alle, die mit der Überwachung und Anwendung nationaler Arbeitsgesetze befaßt sind, namentlich Arbeitsaufsichtsbeamte und Richter. Die Arbeit, die das Turiner Zentrum gemeinsam mit der Hauptabteilung Normen leistet, muß aktiv fortgesetzt werden. Sie sollte sich auch auf die Ausbildung von Richtern und Parlamentariern in allen Regionen erstrecken.
22. Bei der Anwendung einer integrierten und umfassenden Strategie, wie sie vorstehend angeregt wird, könnten die folgenden Maßnahmen getroffen werden, um die Wirkung und Bekanntheit internationaler Arbeitsnormen zu verstärken:
 - a) Förderung anderer aktueller IAO-Normen zusätzlich zu den grundlegenden IAO-Übereinkommen. Die bereits für das Übereinkommen Nr. 144 eingeleitete Förderungskampagne könnte auf die vorrangig zu fördernden Übereinkommen Nr. 81, 129 und 122 ausgedehnt werden;
 - b) Prüfung, welche geltenden Normen zweckmäßigerweise konsolidiert und gestrafft werden könnten;
 - c) Konsultationen, um den Boden für neue Normen zu bereiten, die den bestehenden Normenkörper aufwerten;
 - d) Konsultationen, um sowohl die Arbeit von Ländern im Zusammenhang mit der Berichterstattung nach Artikel 22 der Verfassung als auch die Tätigkeit der Aufsichtsorgane der IAO zu straffen und damit ein wirksames und leistungsfähiges internationales Aufsichtssystem zu erhalten;
 - e) Entwicklung und Durchführung eines wirksamen Programms der Beratung, Unterstützung und Kapazitätsentwicklung;

- f) Anwendung einer wirksamen Kommunikationsstrategie in bezug auf internationale Arbeitsnormen;
- g) Stärkung der Beziehungen und der technischen Zusammenarbeit mit anderen internationalen Stellen, damit Normen zu einem wirksamen Element der Entwicklungsstrategie auf nationaler und internationaler Ebene werden;
- h) Entwicklung der Zusammenarbeit zwischen dem Amt und anderen Partnern zur Durchführung der Strategie.

23. Der Ausschuß für Rechtsfragen und Internationale Arbeitsnormen möge

- a) die in dieser Vorlage enthaltenen Ausführungen, insbesondere die Vorschläge in Absatz 21, zur Kenntnis nehmen;*
- b) dem Amt Orientierungshilfe in bezug auf die Vorlage eines weiteren Dokuments über die Fragen, die er selbst bestimmen möge, an eine künftige Tagung des Verwaltungsrats geben;*
- c) das Amt ersuchen, mit den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen Konsultationen über diese Fragen durchzuführen; und*
- d) dem Verwaltungsrat entsprechende Empfehlungen in bezug auf die vorstehenden Ausführungen unterbreiten.*

Genf, 24. Oktober 2005

Zur Beschlußfassung: Absatz 22.

Anhang

Informationen über normenbezogene Tätigkeiten der technischen Zusammenarbeit und Hilfe

1. Die folgenden Informationen sind nicht erschöpfend, sondern sollen nur Beispiele für die verschiedenen Formen der im Rahmen der vier strategischen Ziele und der Leitstrategie Geschlechtergleichstellung in der laufenden Zweijahresperiode durchgeführten normenbezogenen Tätigkeiten der technischen Zusammenarbeit und Hilfe anführen.

Normen und grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit

Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit

2. Die bedeutendsten Anstrengungen, die die Organisation heute unternimmt, gelten zweifellos den *grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit*. Wie bekannt, hat die Förderungsstrategie in diesem Bereich 1995 mit einer Kampagne für die Ratifizierung der grundlegenden Übereinkommen begonnen, der 1998 die Annahme der Erklärung folgte. Die Umsetzung dieser Urkunde erfolgt auf der Grundlage eines Aktionsplans, den der Verwaltungsrat in jedem Jahr für eine der vier Kategorien der Prinzipien verabschiedet. Dieser Aktionsplan soll insbesondere die Prioritäten für den folgenden Zeitraum festlegen. Er wird in enger Zusammenarbeit zwischen der Zentrale und dem Außendienst durchgeführt. So ist insbesondere im Bereich der Kinderarbeit das Zeitgebundene Programm über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit ein vom IPEC entwickeltes Instrument, um Ländern dabei zu helfen, die schlimmsten Formen der Kinderarbeit zu verhüten und zu beseitigen. Zeitgebundene Programme ermöglichen es den Regierungen, eine Vorgehensweise mit genauen Zielvorgaben festzulegen. Sie umfassen eine Reihe integrierter und koordinierter Grundsatzmaßnahmen und Interventionen mit eindeutigen Zielen, konkreten Zielvorgaben und einem festgelegten Zeitrahmen. Neben dem Sektor Normen und grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, der in diesem Bereich die Hauptverantwortung trägt, leisten in der Zentrale alle Sektoren einen Beitrag zur Förderung der betreffenden Normen. Aber auch die Mobilisierung im Außendienst ist ebenso wichtig; alle Außenämter behandeln diese Frage mit Vorrang.

Umsetzung der Bemerkungen und Feststellungen der Aufsichtsorgane

3. Im Außendienst konzentrieren zahlreiche Normenspezialisten ihre Tätigkeiten darauf, Mitgliedstaaten bei der Erfüllung ihrer verfassungsmäßigen Verpflichtungen in bezug auf die Berichterstattung und die Vorlage von Urkunden an die zuständigen Stellen zu unterstützen. Um die Schlußfolgerungen des Konferenzausschusses umzusetzen, hat NORMES in diesem Jahr gezielte Anschlußschreiben an Mitgliedstaaten geschickt, die ihren Berichterstattungs- und sonstigen normenbezogenen Verpflichtungen nicht nachgekommen waren. Darin werden die Mitgliedstaaten ersucht, Schwierigkeiten zu benennen, und es wird ihnen empfohlen, die Möglichkeit der technischen Hilfe bei der Überwindung dieser Schwierigkeiten in Erwägung zu ziehen. Im Subregionalbüro in Port of Spain wird eine Strategie angewandt, deren Ziel es ist, daß Länder erkennen, wie wichtig die Abfassung von Berichten für sie selbst ist, und deshalb die Abfassung solcher Berichte zu einem Bestandteil der nationalen Politik und Planung machen. Ferner haben die zuständigen Subregionalbüros in jüngster Zeit Missionen nach Kap Verde, Senegal und Haiti durchgeführt, um Hilfe in bezug auf die Berichterstattungspflichten und die Vorlage von IAO-Urkunden an die zuständigen Stellen zu leisten. Gemeinsam mit dem Subregionalbüro in Neu Delhi und dem Leitenden IAO-Koordinator in Kabul hat NORMES eine Mission der technischen

Hilfe nach Afghanistan durchgeführt, um den sozialen Dialog zu fördern und ein stärkeres Bewußtsein für die Bedeutung internationaler Arbeitsnormen zu entwickeln. Dies führte dazu, daß der IAO von den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen ein Bericht vorgelegt wurde und daß zum ersten Mal seit acht Jahren eine Regierungsdelegation im Konferenzausschuß vertreten war.

4. Aufgrund von Bemerkungen der Aufsichtsorgane gab es auch Tätigkeiten zur Unterstützung von Mitgliedstaaten bei der Durchführung ratifizierter Übereinkommen. So hat beispielsweise Barbados 2004 den Dreigliedrigen Beratungsausschuß eingesetzt, um die Durchführung des Übereinkommens Nr. 144 zu verbessern. Nach der Einsetzung dieses Organs führte das Subregionalbüro in Port-of-Spain mit Unterstützung von NORMES und DIALOGUE eine Ausbildungs-Arbeitstagung für die Mitglieder des neuen Ausschusses und Mitarbeiter zuständiger Regierungsstellen durch und erstellte Material sowie einen Leitfaden zu den Themen Normen und Beratungseinrichtungen und -verfahren. Die Subregionalbüros in Brasilien und in Santiago entwickelten eine Reihe von Tätigkeiten der technischen Hilfe in bezug auf die Durchführung der grundlegenden Übereinkommen, insbesondere im Bereich der Zwangsarbeit im Zusammenhang mit Problemen, auf die der Sachverständigenausschuß hingewiesen hat. Im Anschluß an Bemerkungen des Sachverständigenausschusses entwickelte das Subregionalbüro in Santiago einen umfassenden Plan der technischen Hilfe, um zu einer besseren Durchführung des Übereinkommens (Nr. 131) über die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970, beizutragen und *Uruguay* dabei zu helfen, seine Mechanismen für die Festsetzung von Mindestlöhnen zu reaktivieren. Dies hatte die Reaktivierung der Lohnräte zur Folge. In *Kap Verde* und *Guinea* leistete das Subregionalbüro in Dakar technische Hilfe bei der Verabschiedung des neuen Arbeitsgesetzes, wobei die Bemerkungen des Sachverständigenausschusses berücksichtigt wurden. In *Indonesien* unterstützte NORMES die Regierung bei der Abfassung staatlicher Richtlinien zu gleichen Beschäftigungsmöglichkeiten, die der wirksameren Umsetzung des Arbeitsgesetzes von 2003 dienen sollen.

Förderung, technische Hilfe vor der Ratifizierung und Ausbildung

5. Es gibt zahlreiche Förderungstätigkeiten, um die Existenz und den Inhalt internationaler Arbeitsnormen bekannter zu machen. Technische Hilfe vor der Ratifizierung wird auch in Form von Beratungsdiensten geboten. So hat beispielsweise eine Beratungsmission zum Thema Vereinigungsfreiheit *Mauritius* besucht (Februar 2005) und Hilfe bei der Vorbereitung künftiger Gesetze geleistet. Die Mission führte zur Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948. Hauptförderungsbereiche sind zwar nach wie vor die grundlegenden Übereinkommen und das Übereinkommen Nr. 144, doch werden auch andere Urkunden gefördert. Das Projekt zur Förderung der IAO-Politik zu eingeborenen und in Stämmen lebenden Völkern (PRO 169) umfaßt ein breites Spektrum von Förderungstätigkeiten. Projekte laufen zur Zeit in *Kenia*, *Marokko* und *Nepal*, und andere sind in *Kambodscha* und *Kamerun* in Angriff genommen worden. Ferner gab es Ausbildungstätigkeiten zur Verbesserung der Fähigkeiten von Mitarbeitern, die Grundsätze des Übereinkommens Nr. 169 zu fördern, sowie für Vertreter von Geberstellen, um die praktische Durchführung grundsatzpolitischer Maßnahmen durch Entwicklungszusammenarbeit zu stärken. Auf den *Philippinen* wurde der Nationale Aktionsplan für menschenwürdige Arbeit mit Unterstützung des Subregionalbüros Manila überprüft und aktualisiert. Dies führte zur Verabschiedung eines Gesamt-Aktionsrahmens für die Ratifizierung von Übereinkommen durch eine dreigliedrige Konferenz, die 17 IAO-Übereinkommen als vorrangig zu ratifizieren einstufte¹. Das Subregionalbüro in Budapest führte eine Reihe von Evaluierungen der Arbeitsaufsichts-

¹ Übereinkommen Nr. 29 (2005 ratifiziert), 81, 97, 102, 129 143, 150, 155 und sein Protokoll, 156, 169, 171, 177,181, 183, 184 und 185.

und Arbeitsschutzdienste in der Region durch, deren Ergebnis die Ratifizierung der Arbeitsschutzübereinkommen in *Albanien* und *Polen* war.

6. Bis Ende 2005 wird das Ausbildungsprogramm über Normen des Turiner Zentrums etwa 40 Ausbildungstätigkeiten durchgeführt haben. In jedem Jahr gibt es im Rahmen des 2001 ins Leben gerufenen Programms Vereinigungsfreiheit mehr als 15 Ausbildungsveranstaltungen zum Thema Vereinigungsfreiheit. Ein weiteres wichtiges Programm über Kinderarbeit und Zwangsarbeit lief im September 2005 an. Ausbildungstätigkeiten für Richter, Anwälte und Juraprofessoren werden in Zusammenarbeit mit nationalen Institutionen und Regionalbüros und unter Einbeziehung von DIALOGUE und NORMES durchgeführt. Die Zusammenarbeit mit den juristischen Instituten in *Marokko*, *Madagaskar* und *Senegal* geht weiter, und neue Zusammenarbeitsinitiativen galten der *School of Magistrates Albanien*, dem *Tribunal Superior do Trabalho do Brasil* und der Universität Buenos Aires. 2005 wurde in Lima das jährliche Regionalprogramm für Arbeitsrichter in der Region Amerika veranstaltet. In *Bosnien und Herzegowina*, *Bulgarien* und *Rumänien* organisierte das Subregionalbüro in Budapest eine Reihe von Seminaren über internationale Arbeitsnormen für die Zielgruppen Gewerkschaftsdelegierte, Arbeitsrichter und Arbeitsaufsichtsbeamte, bei denen Informationen über Sonderverfahren der IAO für die Bereiche Vereinigungsfreiheit und Gleichstellung vermittelt wurden. Darüber hinaus veranstaltet das Turiner Zentrum in jedem Jahr vor der Internationalen Arbeitskonferenz ein Ausbildungsprogramm über internationale Arbeitsnormen für Delegierte.

Verbreitung von Informationen

7. Die Hauptabteilung arbeitet weiter an der Entwicklung ihres Informationssystems für internationale Arbeitsnormen, das auch die Datenbanken APPLIS, ILOLEX, LIBSYND und NATLEX umfaßt. Im Juni 2005 wurde eine neue Website² eingerichtet, die einen Überblick über das System der internationalen Arbeitsnormen bietet. NATLEX ist zu einem der am häufigsten genutzten IAO-Informationsprodukte geworden und verzeichnete allein im September 2005 mehr als eine Million Zugriffe von außerhalb des Amtes. NATLEX leistet einen Beitrag zur technischen Zusammenarbeit, indem es aktuelle Informationen über nationale Arbeitsgesetze und den Ländern Beispiele liefert, wie andere Mitgliedstaaten Rechtsvorschriften über unterschiedliche Arbeitsaspekte formuliert haben. An einer Datenbank der Landesprofile, die, nach Ländern gegliedert, sämtliche Informationen über internationale Arbeitsnormen vereinen soll, wird gearbeitet. Zu den jüngsten Veröffentlichungen gehören die Fassung 2005 der Elektronischen Bibliothek Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen sowie die Förderungsbroschüre *Rules of the game: A brief introduction to International Labour Standards*, die gleichzeitig mit der Ausgabe 2005 der Elektronischen Bibliothek Internationale Arbeitsnormen (ILSE) auf CD-ROM herausgegeben wurde.

Beschäftigung

8. Im Sektor *Beschäftigung* erfolgt die grundsatzpolitische und beratende Arbeit zum Thema Beschäftigung im Rahmen der Globalen Beschäftigungsagenda. In der vom Verwaltungsrat 2003 verabschiedeten Globalen Beschäftigungsagenda heißt es, daß sie „nicht die bloße Beschäftigung, sondern die menschenwürdige Beschäftigung fördert, bei der internationale Arbeitsnormen und grundlegende Arbeitnehmerrechte den gleichen Stellenwert wie die Schaffung von Arbeitsplätzen haben“. Neben den Kernübereinkommen stehen das Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, sowie eine Reihe anderer maßgebender Urkunden im Vordergrund, darunter das Übereinkommen (Nr. 142) über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975, das Übereinkommen (Nr. 159) über die berufliche Rehabilitation und die Beschäftigung der Behinderten, 1983, das Übereinkom-

² www.ilo.org/normes

men (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler (1997), die Empfehlung (Nr. 189) betreffend die Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen, 1998, sowie die Empfehlung (Nr. 193) betreffend die Förderung der Genossenschaften, 2002. Eine der Tätigkeiten im Rahmen der Globalen Beschäftigungsagenda sind die gemeinsam mit EUROPE, dem Subregionalbüro Budapest, DECLARATION und dem Europarat durchgeführten Landesüberprüfungen der Beschäftigungspolitik³. Die Umsetzung der von diesem Sektor geförderten Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik stützt sich ebenfalls auf eine ausgewählte Zahl von Übereinkommen und Empfehlungen. Internationale Arbeitsnormen werden ferner als Instrument guter Managementpraktiken im Rahmen des Programms Schaffung von Arbeitsplätzen und Unternehmensentwicklung gefördert.

9. Die Internationale Arbeitskonferenz hat auf ihrer 93. Tagung (2005) im Anschluß an eine allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes über die Jugendbeschäftigung Schlußfolgerungen und einen Aktionsplan angenommen, die Wege zu menschenwürdiger Arbeit für Jugendliche bahnen sollen⁴. Die Schlußfolgerungen weisen insbesondere darauf hin, daß die Grundsätze des Übereinkommens (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, von grundlegender Bedeutung für jede auf Jugendliche abzielende Beschäftigungspolitik sind und daß Ausbildungs- und aktive Arbeitsmarktpolitiken und -programme auf der Grundlage einschlägiger internationaler Arbeitsnormen wesentlich dazu beitragen können, daß Jugendliche eine menschenwürdige Arbeit finden. Der Aktionsplan seinerseits stützt sich auf drei Säulen: Entwicklung von Kenntnissen, Förderungsarbeit und technische Hilfe mit dem besonderen Schwergewicht auf Entwicklungsländer.

Sozialschutz

10. Der Sektor *Sozialschutz* deckt ein breites Spektrum von Themen ab, darunter Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutz, Arbeitsaufsicht, Migration, Soziale Sicherheit und HIV/Aids. In jedem dieser Themenbereiche stützen sich die normenbezogenen Tätigkeiten auf eine Vielzahl einschlägiger Urkunden⁵. Im Rahmen von Tätigkeiten, die der Richtlinienammlung über HIV/Aids und die Welt der Arbeit gelten, werden 17 Urkunden gefördert⁶. In Ländern Mittel- und Osteuropas hat die Hauptabteilung Soziale Sicherheit in enger Zusammenarbeit mit NORMES, dem Subregionalbüro Budapest und dem Europarat Landesprogramme entwickelt. Die Länder erstellen zu diesem Zweck „Nullberichte“, auf deren

³ Dieses Projekt konzentriert sich auf verschiedene Arbeitsmarktpolitiken und -institutionen, um menschenwürdige Arbeit zu fördern, und will geschlechtsspezifische Ungleichheiten in der Beschäftigung, bei der Arbeitslosigkeit, bei den Gehältern und bei der Qualität der Arbeitsplätze vermindern. Erreicht wird dies durch die Erweiterung des Verständnisses für den Wert und die Konsequenzen einer umfassenden Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte sowie die Stärkung der Kapazitäten zuständiger Regierungsbehörden und der Sozialpartner, Landesüberprüfungen der Beschäftigungspolitik unter Beachtung der Globalen Beschäftigungsagenda der IAO und der Übereinkommen Nr. 100 und 111 zu entwickeln und umzusetzen.

⁴ *Provisional Record* Nr. 20, Internationale Arbeitskonferenz, 93. Tagung, Genf, 2005.

⁵ Zum Beispiel das Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, das Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000, die Empfehlung (Nr. 67) betreffend Sicherung des Lebensunterhalts, 1944, das Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, das Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, das Übereinkommen (Nr. 97) über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, und das Übereinkommen (Nr. 143) über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen). 1975.

⁶ Übereinkommen Nr. 81, 97, 98, 102, 111, 121, 129, 143, 149, 154, 155, 158, 159, 161 und 175 sowie Empfehlungen Nr. 164 und 171.

Grundlage ermittelt wird, in welchem Umfang die jeweiligen nationalen Systeme den Erfordernissen des Übereinkommens Nr. 102 und der Europäischen Ordnung für Soziale Sicherheit entsprechen⁷.

11. Auf der 91. Tagung (2003) der Internationalen Arbeitskonferenz fand eine allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Vorgehens über den Arbeitsschutz statt. Die dabei angenommenen Schlußfolgerungen skizzieren eine Globale Strategie für Arbeitsschutz und fordern eine engere Kopplung von IAO-Normen mit anderen Aktionsmitteln, darunter der technischen Zusammenarbeit, um maximale Wirkungen zu erzielen⁸. Die wesentlichen Elemente der Arbeitsschutzstrategie umfassen die Entwicklung eines kohärenten und integrierten nationalen Ansatzes in bezug auf den Arbeitsschutz in Gestalt eines nationalen Arbeitsschutzprogramms und funktionaler Systeme und Institutionen, die fortschreitend in enger Beratung mit Arbeitgebern und Arbeitnehmern in allen Regionen zu entwickeln wären. Mit Hilfe der von SafeWork erbrachten technischen Zusammenarbeit werden Mitgliedstaaten wie bisher bei der Reform ihrer Arbeitsschutzgesetze⁹ gemäß den wichtigsten Arbeitsschutznormen, der Modernisierung der Arbeitsaufsicht¹⁰ sowie der Ausbildung und Verbreitung von Informationen unterstützt. Darüber hinaus hat SAFEWORK im Verlauf der letzten fünf Jahre mit der Entwicklung nationaler Arbeitsschutzprofile im Rahmen dreigliedriger Konsultationen und der Einrichtung und Anwendung nationaler Arbeitsschutzsysteme und -programme begonnen. Bisher wurden solche Profile in 18 Ländern¹¹ entwickelt, weitere elf sind in Arbeit¹². Zwar kann die Wirkung dieser Vorgehensweise erst über einen längeren Zeitraum hinweg gemessen werden, doch waren die bisherigen Erfahrungen außerordentlich positiv¹³.
12. Auch für den Bereich Wanderarbeitnehmer hat die Internationale Arbeitskonferenz im Jahr 2004 im Anschluß an eine allgemeine Aussprache einen Aktionsplan angenommen. Die wesentlichen Elemente dieses Plans umfassen die Ausarbeitung eines nicht verbindlichen multilateralen Rahmenwerks für ein an Rechten ausgerichtetes Vorgehen in bezug auf

⁷ Die Bemerkungen zu den Berichten werden den jeweiligen Ländern zugeschickt, und anschließend veranstaltet der Europarat in Zusammenarbeit mit der IAO Seminare, auf denen die Bemerkungen des Amtes erläutert werden. Die Nullberichte werden entsprechend den Gesetzesänderungen in den einzelnen Ländern aktualisiert. Zur Zeit arbeiten *Albanien, Armenien, Litauen, Republik Moldau* und *Rumänien* auf eine Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 102 hin.

⁸ *Provisional Record* Nr. 22, Internationale Arbeitskonferenz, 91. Tagung, Genf, 2003. Zur Weiterverfolgung der Schlußfolgerungen wird auf der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2006 eine zweite Beratung über die Annahme eines Förderungsrahmens für den Arbeitsschutz stattfinden.

⁹ Konkrete Ergebnisse sind in 33 Ländern zu verzeichnen.

¹⁰ Projekte beispielsweise in Vietnam und Bulgarien, MATAC (*Modernización de las Administraciones del Trabajo de América Central*) und im Anschluß daran FOALCO (*Fortalecimiento de la Administración Laboral de Costa Rica*) sowie die vorgesehene Ratifizierung von 21 Arbeitsschutzübereinkommen durch Luxemburg im Anschluß an ein von Luxemburg finanziertes dreigliedriges IAO-Audit der Arbeitsaufsicht.

¹¹ Ägypten, Aserbaidschan, Benin, China, Georgien, Guatemala, Irak, Jemen, Kasachstan, Kenia, Kirgistan, Kuwait, Mexiko, Mongolei, Pakistan, Uganda, Usbekistan und Vereinigte Republik Tansania.

¹² Algerien, Costa Rica, Georgien, Kroatien, Malaysia, Mosambik, Nicaragua, Panama, Seschellen, Tadschikistan und Vietnam.

¹³ In China beispielsweise bildet das 2004 veröffentlichte Profil einen wesentlichen Aspekt der andauernden Diskussion über eine mögliche Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981.

Arbeitsmigrationen, das die Arbeitsmarkterfordernisse berücksichtigt und Richtlinien und Grundsätze für auf bewährten Praktiken und internationalen Normen beruhende Maßnahmen¹⁴, die Ermittlung der zur umfassenderen Durchführung internationaler Arbeitsnormen und anderer einschlägiger Urkunden zu treffenden Maßnahmen sowie Kapazitätsentwicklung, Aufklärung und technische Hilfe¹⁵ vorsieht.

Sozialdialog

13. Der Sektor *Sozialdialog* ist für die Bereiche Sozialdialog, Arbeitsrecht, Arbeitsverwaltung und Sektortätigkeiten zuständig. Das Büro Tätigkeiten für Arbeitgeber (ACT/EMP) und das Büro Tätigkeiten für Arbeitnehmer (ACTRAV) unterstützen Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmerorganisationen, damit sie an normenbezogenen Tätigkeiten und im Rahmen der Verfahren der Aufsichtsorgane mitwirken können. Ferner fördern sie Normen durch ihre Veröffentlichungen, Seminare und Tätigkeiten der technischen Zusammenarbeit. Sie unterstützen das Amt bei der Entwicklung und Aufrechterhaltung enger Beziehungen zu den Sozialpartnern. Die von beiden Büros eingesetzten Außendienstfachleute spielen hierbei eine wichtige Rolle.
14. 2002 wurde eine gezielte Ratifizierungskampagne für das Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976, eingeleitet, die zu einer Reihe von Ratifizierungen führte¹⁶. NORMES, DIALOGUE, ACTRAV und ACT/EMP haben ferner Förderungsmaterial erstellt. Zur Förderung des Übereinkommens wurden im Außendienst zahlreiche Projekte durchgeführt, wie z.B. die in Zusammenarbeit mit dem Subregionalbüro in Kairo veranstalteten Landes- und Regionalseminare in Libyen, Marokko, Sudan und Tunesien. Weitere Förderungstätigkeiten, die in jüngster Zeit in Zusammenarbeit mit dem Subregionalbüro in Dakar durchgeführt wurden, galten der Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 154) über Kollektivverhandlungen, 1981¹⁷. Neben diesen beiden Urkunden lieferten die einschlägigen Kernübereinkommen sowie das Übereinkommen (Nr. 151) über Arbeitsbeziehungen (öffentlicher Dienst), 1978, und die Empfehlung (Nr. 113) betreffend die Beratung in einzelnen Wirtschaftszweigen und im gesamtstaatlichen Rahmen, 1960, die Grundlage für Tätigkeiten der technischen Zusammenarbeit im Bereich Kollektivverhandlungen und dreigliedrige Institutionen. Weitere Urkunden bilden die Grundlage für Hilfe in bezug auf Konfliktbeilegung und Arbeitsbeziehungen¹⁸. Im Bereich Arbeitsverwaltung konzentrierten sich die Tätigkeiten auf die Durchführung des Übereinkommens (Nr. 150) und der dazugehörigen Empfehlung (Nr. 158) über die Arbeitsverwaltung, 1978, und führten zu sechs Ratifizierungen in dieser Zweijahresperiode¹⁹. Im Sektor Seeschifffahrt deutet die ständige Zunahme der Ratifizie-

¹⁴ Das nicht verbindliche multilaterale Rahmenwerk für Arbeitsmigrationen soll von einer dreigliedrigen Sachverständigentagung (31. Oktober-2. November 2005) erörtert werden.

¹⁵ *Provisional Record* Nr. 22, Internationale Arbeitskonferenz, 92. Tagung, Genf, 2004.

¹⁶ Seit 2002 haben die folgenden 12 Länder das Übereinkommen Nr. 144 ratifiziert: Antigua und Barbuda, Armenien, Dominica, Dschibuti, Japan, Jordanien, Liberia, Malaysia, Peru, Senegal, Serbien und Montenegro und Südafrika.

¹⁷ Das Ergebnis war, daß sich alle teilnehmenden Länder zur Ratifizierung des Übereinkommens verpflichteten (*Benin, Lesotho, Namibia* und *Senegal*).

¹⁸ Hierzu gehören die Empfehlung (Nr. 92) betreffend die freiwilligen Einigungs- und Schiedsverfahren, 1951, die Empfehlung (Nr. 94) betreffend Zusammenarbeit im Bereich des Betriebs, 1952, die Empfehlung (Nr. 129) betreffend Kommunikationen im Betrieb, 1967, und die Empfehlung (Nr. 130) betreffend die Behandlung von Beschwerden, 1967.

¹⁹ Argentinien, Armenien, Dominica, Libanon, Mauritius und Ukraine.

rungen im Zeitraum 2000 bis 2005 darauf hin, daß durch die Seeschiffahrtsurkunden und die Initiative „Menschenwürdige Arbeit in der Seeschifffahrt“ das Bewußtsein erweitert und ein neues Interesse an der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen in der Schifffahrtsbranche geweckt wurde. Besonderes Gewicht wurde auf die Förderung und Durchführung des Übereinkommens (Nr. 147) über die Handelsschifffahrt (Mindestnormen), 1976, und des Übereinkommens (Nr. 185) über Ausweise für Seeleute (Neufassung), 2003, gelegt.

Arbeitsrecht

15. Was das Arbeitsrecht betrifft, so berücksichtigt das Amt bei Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen oder bei der Orientierungshilfe im Verlauf einer vollständigen Arbeitsrechtsreform u.a. ratifizierte Übereinkommen, Bemerkungen der Aufsichtsorgane sowie die Kernübereinkommen. In der Zweijahresperiode führte die technische Beratung des Amtes zur Annahme neuer Arbeitsgesetze in mehreren Ländern, darunter in *Armenien* (Arbeitsgesetz 2004), *Botsuana* ((Änderungs)gesetz über Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen und Gesetz über Arbeitskonflikte 2004), *Ecuador* (Nationale Arbeitsratsverordnung Nr. 1779 von 2004), *Ghana* (Gesetz über den Menschenhandel 2005 und Arbeitsgesetz 2004), *Namibia* (Arbeitsgesetz 2004), *Rumänien* (Notstandsverordnung Nr. 65/2005 zur Abänderung des Gesetzes Nr. 53/2003 über das Arbeitsgesetzbuch), *Swasiland* ((Änderungs)gesetz über die Arbeitsbeziehungen 2004), *Vereinigte Republik Tansania* (Beschäftigungs- und Arbeitsbeziehungsgesetz Nr. 6 von 2004 und Gesetz über Arbeitsinstitutionen Nr. 7 von 2004) und *Sansibar* ((Änderungs)gesetze über Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen, Arbeitsschutz, Fonds für Soziale Sicherheit, Behinderung und Arbeitsunfälle). Das Amt nahm ferner zu einer Reihe von Gesetzesentwürfen und Reformen geltender Gesetze Stellung, und zwar in den Fällen *Afghanistan*, *Angola*, *China*, *Die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien*, *Fidschi*, *Irak*, *Kambodscha*, *Kasachstan*, *Kenia*, *Lesotho*, *Malawi*, *Mauritius*, *Nigeria*, *Ost-Timor*, *Peru*, *Russische Föderation*, *Simbabwe*, *Slowakei*, *Swasiland*, *Timor-Leste*, *Ukraine* und *Venezuela*.

Gleichstellung der Geschlechter

16. Im Zusammenhang mit Fragen der *Geschlechtergleichstellung* werden bei den normenbezogenen Tätigkeiten neben den Übereinkommen Nr. 100 und 111 das Übereinkommen (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, und das Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000, herangezogen. Der seit 2003 vom Büro für die Gleichstellung der Geschlechter koordinierte Partnerschaftsfonds für die Gleichstellung der Geschlechter unterstützte die Arbeit im Hinblick auf das Ziel Gleichstellung der Geschlechter durch Tätigkeiten zur Steigerung des Bewußtseins und der Kapazitäten der Mitgliedsgruppen zur Förderung und Durchführung der vier vorgenannten Gleichstellungsübereinkommen. So wurde beispielsweise im März 2004 in der *Islamischen Republik Iran* in enger Zusammenarbeit mit dem Subregionalbüro in Neu Delhi und EMP/STRAT eine Landeskonferenz über die Förderung der Beschäftigung, Ermächtigung und Gleichstellung von Frauen veranstaltet. Ihr Ergebnis waren Empfehlungen für die innerstaatliche Politik in bezug auf Geschlechtergleichstellung und Beschäftigungsförderung. In *Ruanda* unterstützte der Partnerschaftsfonds die Regierung bei der Durchführung der Übereinkommen Nr. 100 und 111. Ein regionales Projekt des Partnerschaftsfonds in Lateinamerika für *Argentinien*, *Chile*, *Paraguay* und *Uruguay*, das in Zusammenarbeit mit dem Subregionalbüro in Santiago durchgeführt wurde, trug dazu bei, Gleichstellungsaspekte übergreifend in die Programme für menschenwürdige Arbeit einzubeziehen.